

Tous les jours de vacances annuelles, de remplacement des jours fériés et de repos compensatoire ont-ils été pris en 2019 ?

La fin de l'année approche à grands pas. Celle-ci s'accompagne d'une série d'obligations pour l'employeur qui doit notamment communiquer les jours de remplacement des jours fériés pour 2020, veiller à la prise obligatoire du solde des jours fériés légaux, des jours de vacances légales et de repos compensatoire, et procéder au paiement de la prime de fin d'année et du pécule de départ.



Ces obligations, si elles ne sont pas remplies, peuvent avoir des conséquences financières pour l'employeur. Voici un petit rappel afin d'éviter les mauvaises surprises.

La fixation des jours de remplacement des jours fériés et la fixation des jours de fermeture collective

Les jours fériés qui coïncident en 2020 avec un dimanche ou avec un autre jour d'inactivité dans l'entreprise (la plupart du temps un samedi) doivent en principe être remplacés au cours de la même année par un jour habituel d'activité dans l'entreprise. Pour 2020, le samedi 15 août (Assomption) et le dimanche 1er novembre (Toussaint) devront probablement être remplacés. S'il y a d'autres jours fériés qui coïncident avec des jours habituels d'inactivité dans l'entreprise, ceux-ci devront également être remplacés.

Pour davantage d'informations, consultez l'[article](#) du Group S sur le remplacement des jours fériés.

Les jours de vacances collectives peuvent être fixés par la Commission paritaire. Si aucune décision n'a été communiquée au SPF Sécurité Sociale pour le 31 décembre 2019, les dates des vacances collectives peuvent être fixées au niveau de l'entreprise. Dans ce cas, il n'y a pas de date limite. Il est toutefois conseillé d'effectuer cette démarche à temps, afin que les travailleurs puissent en tenir compte pour l'organisation de leurs propres vacances. La décision doit être prise au sein du Conseil d'entreprise ou, à défaut, par un accord avec la Délégation syndicale de l'entreprise ou, à défaut, par un accord unanime avec tous les travailleurs.

Pour plus d'informations, consultez notre [article](#) du Group S sur la fixation des fermetures collectives.

Les travailleurs ont-ils pu prendre tous leurs jours fériés légaux, tous leurs jours de vacances et tous leurs jours de repos compensatoires ?

En principe, le travailleur doit prendre ces jours avant la fin de l'année. Il est dès lors opportun que l'employeur informe par un écrit recommandé ses travailleurs ayant encore un solde de jours de congé qu'ils doivent les prendre avant la fin de l'année et qu'ils ne peuvent les reporter à l'année suivante.



Dans le cas où, malgré le rappel de l'employeur, certains travailleurs refuseraient d'épuiser leurs congés, il est conseillé à l'employeur de se ménager la preuve qu'il les a mis en demeure de prendre leurs congés. Cela permet à l'employeur de se mettre à l'abri d'éventuelles sanctions et de se décharger de l'obligation de payer aux employés le pécule afférent aux jours de congé non pris.

Il peut également être utile pour l'employeur de mettre en place dans l'entreprise un système de planification des vacances afin d'obliger les travailleurs à prendre leurs jours de congé et d'organiser l'octroi des congés.

Les jours fériés légaux

Tout travailleur à temps plein a droit à dix jours fériés légaux par an. Pour les travailleurs à temps partiel, il existe des règles particulières.

Dans tous les cas, les travailleurs doivent avoir pris leurs jours fériés légaux, les jours qui les remplacent et leurs jours de récupération avant la fin de l'année. Dans le cas contraire, l'employeur s'expose à des sanctions pénales ou administratives.

Les jours de vacances légales

Les jours de vacances légales ne peuvent pas être reportés à l'année suivante. Si un travailleur n'a pas pris tous ses jours de vacances avant la fin de l'année, ils seront perdus.

En ce qui concerne les jours de vacances complémentaires octroyés au niveau du secteur ou de l'entreprise (par exemple, les jours d'ancienneté), ceux-ci peuvent faire l'objet d'une disposition autorisant ou non leur report. Lorsque rien n'est fixé au niveau sectoriel, il est conseillé de préciser au niveau de l'entreprise que les travailleurs doivent épuiser leurs jours de congé légaux en priorité avant de pouvoir prendre leurs jours de congé supplémentaires. L'employeur dispose alors d'une marge plus importante pour pouvoir accorder le report d'un certain nombre de jours de congé à l'année suivante.

L'employeur, doit donc veiller à ce que tous les travailleurs puissent prendre leurs jours de vacances légales avant la fin de l'année. Il ne peut s'y opposer, sous peine de sanctions pénales ou administratives.

Si un employé ne peut pas prendre tous ses jours de congé légaux avant la fin de l'année suite à des circonstances indépendantes de sa volonté, par exemple en raison d'une maladie (a contrario, une période de travail intense dans l'entreprise ne constitue pas une circonstance indépendante de la volonté du travailleur), l'employeur est alors tenu de lui payer, pour la fin de l'année, le simple pécule afférent aux jours de vacances que l'employé n'a pas pu prendre.

L'employé aura également droit au double pécule si celui-ci ne lui a pas déjà été payé en même temps que les autres employés (le plus souvent en mai ou en juin). Par contre, l'employé qui, de son plein gré, ne prend pas tous ses jours de vacances perd son droit aux pécules afférents aux jours qu'il n'a pas pris.

*Pour plus d'informations, consultez l'**article** du Group S sur les jours de vacances légales.*



Les jours de repos compensatoire

Tout travailleur à temps plein a droit à dix jours fériés légaux par an. Pour les travailleurs à temps partiel, il existe des règles particulières.

Dans tous les cas, les travailleurs doivent avoir pris leurs jours fériés légaux, les jours qui les remplacent et leurs jours de récupération avant la fin de l'année. Dans le cas contraire, l'employeur s'expose à des sanctions pénales ou administratives.

Si dans l'entreprise la durée de travail hebdomadaire est réalisée en moyenne sur une base annuelle par l'octroi de jours de repos compensatoire, ces jours doivent absolument être pris avant la fin de l'année. Dans le cas contraire, la durée de travail hebdomadaire en moyenne sera dépassée et l'employeur s'expose à des sanctions.

Faut-il payer une prime de fin d'année ?

De nombreuses entreprises sont tenues d'octroyer une prime de fin d'année. Cette obligation est souvent déterminée au niveau sectoriel. A défaut, il est également possible que ce droit soit prévu par une convention collective de travail d'entreprise, le règlement de travail ou le contrat de travail. Ce droit peut même être acquis aux travailleurs en vertu d'un usage dans l'entreprise.

Le cas échéant, il convient de vérifier au niveau de la source de droit qui la prévoit : Quel est son montant ? Si elle est payable à l'ensemble des travailleurs ou à certains d'entre eux seulement ? Quand elle doit être payée ?

Pour plus d'informations, consultez l'[article](#) du Group S sur les primes de fin d'année.

Ne pas oublier le pécule de décembre

L'employeur doit également payer un pécule de décembre en même temps que la rémunération du mois de décembre à chaque employé ayant diminué la durée de son travail dans le courant de l'année. Le pécule de départ est dû pour les jours et/ou les heures de vacances de 2019 qui n'ont pas été pris(es) calculé(e)s sur la base des prestations de l'année précédente.

Si vous avez encore des questions ou si vous avez besoin d'aide pour l'application de différentes mesures, n'hésitez pas à prendre contact avec votre gestionnaire de dossiers auprès de votre secrétariat social.

Valentin BROQUET - Legal Advisor

