

Congés et vacances en 2010

Herbert Maus – Form'action André Renard

Les 365 jours calendrier de l'année 2010 représentent 52 semaines et un jour. Ainsi, tenant compte des 52 samedis et dimanches, il y a 261 jours habituels d'activité. Les 20 jours de vacances légales et les 10 jours fériés méritent une attention particulière. Parfois, des jours de congés conventionnels (le plus souvent en fonction de l'ancienneté) s'ajoutent à ce minimum. Dans certains secteurs et entreprises, la réduction du temps de travail n'est pas appliquée de façon linéaire (un même nombre d'heures par semaine) mais se traduit par des jours de récupération. Aussi, en travaillant toujours 40 heures par semaine (5 jours de 8 heures), 24 jours de récupération traduisent le passage à 36 heures/semaine sur base annuelle.



La fixation des jours de vacances, des éventuels jours de réduction du temps de travail ainsi que le remplacement des jours fériés qui tombent un dimanche ou qui coïncident avec une journée d'inactivité ordinaire (généralement le samedi) doit se faire dans le respect des dispositions légales et conventionnelles. D'autres Repères a consacré une analyse aux congés payés¹. Avant la fin de l'année calendrier, il faut d'abord « planifier » les jours fériés pour l'année à venir sans perdre de vue les

vacances et éventuels jours de congés conventionnels.

Les jours fériés...

La loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés prévoit que les travailleurs du secteur privé ne peuvent être occupés pendant les dix jours fériés d'une année. L'ancienneté et la durée des prestations (temps partiel) sont sans importance. Le droit au repos n'est pas soumis à des conditions.

Les jours fériés légaux en 2010 sont :

- Vendredi 1^{er} janvier (Nouvel an)
- Lundi 5 avril (Lundi de Pâques)
- **Samedi 1^{er} mai** (Fête du travail)
- Jeudi 13 mai (Ascension)
- Lundi 24 mai (Pentecôte)
- Mercredi 21 juillet (Fête nationale)
- **Dimanche 15 août** (Assomption)
- Lundi 1^{er} novembre (Toussaint)
- Jeudi 11 novembre (Armistice)
- **Samedi 25 décembre** (Noël).

Certains jours fériés ont un caractère civil, les six autres trouvent leur origine dans des célébrations catholiques.

En 2010, trois jours fériés doivent être remplacés étant donné qu'ils tombent un samedi ou un dimanche.

... Et leur remplacement éventuel

Les travailleurs ne peuvent être occupés un jour férié (ou le jour de remplacement de celui-ci) que dans les seules hypothèses où ils peuvent travailler un dimanche : feux continus, le secteur Horeca, travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel, etc. En cas d'occupation, le travailleur a droit à un repos compensatoire d'une journée complète si le travail au cours du jour férié (ou le jour de remplacement) a duré plus de 4 heures, d'une demi-journée si le travail n'a pas dépassé 4 heures. Ce repos compensatoire doit être imputé sur la durée du temps de travail. En principe, il doit être accordé dans les six semaines qui suivent le jour férié sauf dispositions conventionnelles dérogatoires prévues par arrêté royal dans certaines branches d'activité.

En 2010, trois jours fériés doivent être remplacés étant donné qu'ils tombent un samedi ou un dimanche. Le jour de remplacement peut se situer avant ou après. Il s'agira nécessairement d'un jour habituel de travail. A défaut de décision de la commission paritaire ou à défaut d'une décision du Conseil d'entreprise, ou à défaut d'un accord entre l'employeur et la délégation syndicale (donc à défaut d'un accord entre l'employeur et l'ensemble des travailleurs), le jour de remplacement

...

doit être fixé de commun accord entre l'employeur et chaque travailleur. S'il n'y a pas d'accord aux différents niveaux cités ci-avant, le jour de remplacement sera le premier jour habituel d'activité qui suit le jour férié au sein de l'entreprise, à savoir les lundi 3 mai, 16 août et 27 décembre 2010. Dans ce cas de figure, 6 des 10 jours fériés de l'année 2010 tombent un lundi. Par contre, s'il y a un accord pour remplacer par exemple le samedi 1^{er} mai par le vendredi 14 mai et le samedi 25 décembre par le vendredi 12 novembre deux « ponts » sont organisés.

Les travailleurs à temps partiel occupés suivant un horaire fixe avec un régime de travail réparti sur moins de 5 jours par semaine ont droit aux jours fériés qui coïncident avec leurs jours habituels de travail. Aussi un travailleur à 24 heures/semaine occupé les mardi, mercredi et jeudi n'aura droit qu'à trois jours fériés en 2010 (le jeudi 13 mai, le mercredi 21 juillet et le jeudi 11 novembre). De même, un crédit-temps 4/5 temps qui ne travaille plus le lundi n'aura droit qu'à 4 jours fériés si les jours de remplacement des samedi 1^{er} mai et 25 décembre et du dimanche 15 août n'ont pas été fixés de commun accord. Par contre, le travailleur à temps partiel avec un horaire variable a droit non seulement aux jours fériés et à la rémunération des jours qu'il preste normalement mais également à sa rémunération compensatoire pour les jours fériés qui tombent en-dehors des jours de travail².

Les jours fériés qui tombent dans une période de chômage économique doivent être payés normalement.

Et si l'exécution du contrat est suspendue ?

Un jour férié se situant à l'intérieur d'une période de vacances annuelles (par exemple le 21 juillet) n'est pas déplacé. C'est le jour de vacances qui est déplacé. Un travailleur engagé ou

quittant l'entreprise entre le jour férié et le jour de remplacement peut perdre le jour férié sans compensation³ ou bénéficie d'un jour férié supplémentaire⁴. C'est le jour de remplacement qui prend le caractère de jour férié. Ce principe vaut également pour les éventuelles primes et sursalaires pour heures supplémentaires. Aussi, si des heures supplémentaires sont prestées le samedi 1^{er} mai dans l'hypothèse où celui-ci a été remplacé par le lundi 3 mai, le sursalaire n'est que de 50%. Par contre, des heures supplémentaires prestées le lundi 3 mai (toujours dans la même hypothèse) sont payées avec un sursalaire de 100%⁵

Les jours fériés qui tombent dans une période de chômage économique doivent être payés normalement. De même, le travailleur garde le droit à la rémunération du jour férié qui tombe dans les 30 jours calendrier d'une maladie, d'un accident du travail ou d'une grève reconnue par une organisation syndicale représentative.

Conseils pratiques et affichage

La décision prise au niveau de l'entreprise peut prévoir un jour de remplacement différent (pour les jours fériés qui tombent un jour habituel d'inactivité) pour différents groupes de travailleurs : travail de jour, en équipes, départements différents, 4/5 temps, etc. Si les journées de travail ne sont pas d'une durée égale (par exemple 8 heures du lundi au jeudi et seulement 4 heures le vendredi), le remplacement d'un jour férié par un vendredi pour faire un « pont » se traduit par une rémunération pour un nombre d'heures inférieur à la moyenne (4 heures dans notre exemple).

Un avis daté et signé par l'employeur qui mentionne les jours de remplacement doit être affiché dans les locaux de l'entreprise avant le 15 décembre de l'année qui précède. Un avis mentionnant les modalités relatives au repos compensatoire pour les travailleurs qui seraient

occupés durant un jour férié doit également être affiché.

Liaison avec les vacances annuelles...

La procédure pour la fixation des dates des vacances annuelles est quasi identique à celle prévue pour les jours fériés. Par contre, il n'y a pas de date limite. Etant donné que c'est également le Conseil d'entreprise (s'il n'y en a pas, un accord entre l'employeur et la délégation syndicale) qui est compétent pour fixer l'éventuelle période de fermeture annuelle, le mois de décembre est le bon moment pour organiser l'année de travail à venir.

Le nombre de jours de vacances est déterminé pour chaque travailleur sur base du nombre de journées travaillées ou assimilées⁶ de l'année précédente, avec un maximum de 20 jours en régime de cinq jours semaine.

Il est interdit de reporter à l'année suivante des jours légaux de vacances ainsi que d'anticiper les vacances de l'année suivante. Le travailleur ne peut abandonner des vacances auxquelles il a droit. Si l'employeur envisage une fermeture annuelle, il doit consulter les représentants des travailleurs au Conseil d'entreprise (s'il n'y en a pas, la délégation syndicale) afin de fixer par un accord les dates de fermeture et éventuellement, l'utilisation des jours restants.

Par exemple : fermeture de deux semaines du 19 au 30 juillet et de la semaine du 27 au 31 décembre 2010. Etant donné que le 21 juillet est un jour férié, 14 jours de vacances légaux sont fixés collectivement et les 6 derniers sont à fixer de commun accord entre l'employeur et chaque travailleur⁷.

...

En tout état de cause, il faut observer les règles suivantes :

- Les travailleurs ayant des enfants en âge scolaire ont priorité pendant les périodes de vacances scolaires ;
- sauf demande contraire du travailleur, une période continue de deux semaines doit être accordée entre le 1^{er} mai et le 31 octobre et une semaine en continue doit en tout cas être assurée ;
- la prise de demi-jours de vacances est interdite, sauf :
 - lorsque les demi-jours de vacances sont complétés par des demi-jours de repos habituel ;
 - lorsque le travailleur demande que 3 journées de la quatrième semaine de vacances soient fractionnées en demi-journées.

... Et d'éventuels congés conventionnels

D'éventuels jours de congés supplémentaires (tels que le jour de la fête locale, le jour de la fête de la Wallonie⁸) et le plus souvent des congés d'ancienneté (par exemple 1 jour par tranche de 5 ans d'ancienneté avec un maximum de 5 jours) peuvent exister sur base conventionnelle (convention collective de travail voire contrat de travail). Contrairement aux jours légaux, ces éventuels jours de congés conventionnels peuvent être reportés au début de l'année suivante. Il n'y a pas de délai imposé légalement. Aussi, le règlement de travail prévoit généralement la possibilité de prendre ces jours de congé extralégaux jusqu'au 31 janvier voire jusqu'au 31 mars (fin du trimestre) de l'année suivante.



¹ Marie Greffe – Congés payés : une avancée sociale à ne pas oublier, 30 septembre 2009.

² Dans ce cas, il n'y a pas de jour de remplacement qui doit être accordé. La rémunération compensatoire correspond à la rémunération que ce travailleur a gagnée au cours des 4 semaines précédentes divisée par le nombre de journées prestées effectivement dans l'entreprise pendant cette période (20 jours pour la semaine de 5 jours).

³ S'il est embauché le 1^{er} décembre dans une entreprise qui a « avancé » le samedi 25 décembre au vendredi 12 novembre.

⁴ S'il a bénéficié du 3 mai (en remplacement du 1^{er} mai) dans une entreprise et a été embauché chez un autre employeur le 10 mai où le 1^{er} mai a été remplacé par le 14 mai pour faire le « pont » avec le 13 mai.

⁵ S'il ne s'agit pas d'heures supplémentaires, le travail effectué un jour férié (ou un jour de remplacement) n'est pas mieux rémunéré sauf convention collective plus favorable que le minimum légal.

⁶ Maladie, accident, chômage économique...

⁷ Si le travailleur n'a droit qu'à une partie des congés légaux, il peut pour la période de fermeture bénéficier d'allocations de chômage. Pour les jeunes de moins de 25 ans et les travailleurs de 50 ans, des vacances complémentaires et un pécule de vacances à charge de l'ONEm (afin d'arriver à 4 semaines de vacances) sont possibles.

⁸ En 2010, le 27 septembre tombe un lundi.