

La législation sur les vacances annuelles en Belgique

Autor(en): **Bock, Nathalis de**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse**

Band (Jahr): **56 (1964)**

Heft 7-8

PDF erstellt am: **14.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-385332>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

La législation sur les vacances annuelles en Belgique

Par *Nathalis de Bock*

Nous essayerons d'exposer ici les principales dispositions de la législation belge sur les vacances annuelles et la convention complémentaire en la matière conclues entre les organisations patronales et de travailleurs.

I. *Durée des vacances*

La durée des vacances est calculée sur la base des prestations de travail fournies pendant l'année précédente.

Pour les employés, la durée des vacances est fixée à un jour (un jour et demi pour les employés de moins de 18 ans au 31 décembre 1963) par mois de travail effectif ou d'interruption de travail assimilé à du travail effectif.

Lorsque l'employé a à son actif pour 1963 douze mois de travail, il a donc droit à douze jours de vacances, et à dix-huit jours s'il est âgé de moins de 18 ans au 31 décembre 1963.

Pour les ouvriers, le nombre de jours de vacances est fixé d'après le tableau suivant:

Nombre de journées de travail 1963	Nombre de jours de vacances	
	18 ans (31. 12. 63)	- 18 ans
Plus de 275	12	18
De 226 à 275	10	15
De 176 à 225	8	12
De 126 à 175	6	9
De 76 à 125	4	6
De 26 à 75	2	3
De 15 à 25	1	1½
Moins de 15	—	—

Si l'ouvrier travaille sous le régime de la semaine de cinq jours, le nombre de journées de travail et celui de journées assimilées est augmenté de 20%. Pour ce calcul, on considère comme un jour entier les fractions égales ou supérieures à un demi-jour, et l'on ne tient pas compte des fractions inférieures à un demi-jour.

En vertu de l'accord du 12 décembre 1963 conclu entre les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs, des vacances complémentaires sont accordées pour 1964 aux ouvriers et employés de 18 ans et plus, et qui sont égales à un quart du nombre de jours auquel le travailleur a droit conformément à la législation sur les vacances annuelles. En 1965, les vacances complémentaires

seront égales à la moitié des vacances ordinaires. Attendu qu'une convention interprofessionnelle n'a pas en soi un caractère obligatoire, les commissions paritaires la reprendront dans une convention collective valable pour leurs secteurs d'industrie et dans laquelle seront fixées les diverses modalités.

Un travailleur qui, sur la base de ses prestations en 1963 et 1964, a droit à deux semaines de vacances, a droit en 1964 à une demi-semaine et en 1965 à une semaine entière de vacances complémentaires.

II. Les jours de vacances

Chacun a droit à douze jours de vacances, que ce soit sous le régime de la semaine de cinq jours ou sous celui de la semaine de six jours, à condition d'avoir des prestations complètes, naturellement. Les douze jours doivent être compris comme deux semaines du calendrier.

On a voulu éviter que les ouvriers travaillant sous le régime de la semaine de cinq jours aient droit à deux semaines plus deux jours, ce qui serait le cas si l'on ne comptait pas les samedis comme jours de congé. N'oublions pas que le pécule de vacances couvre quatorze jours du calendrier et non seize.

Le samedi ne peut être compté comme jour de congé qu'à condition qu'il précède, soit compris dans ou suive une période de vacances ininterrompue d'au moins cinq jours ouvrables, ou quatre avec un jour férié payé. Ne peuvent *pas* être comptés comme jours de congé les jours fériés qui s'inscrivent dans une période de vacances, à condition que le salaire soit dû pour le jour férié en application de la législation sur les jours fériés payés.

C'est ainsi que, cette année, le 21 juillet (Fête nationale) tombait un mardi; normalement, le salaire est dû en application de la législation sur les jours fériés; ce jour ne peut *pas* être considéré comme un jour de vacances.

Le 15 août (Assomption) tombe toutefois un samedi. Ce jour ne peut *pas* être compté comme un jour de congé pour les travailleurs occupés sous le régime de la semaine de six jours, parce que ceux-ci peuvent faire valoir leur droit au salaire; mais il *peut* être compté comme jour de congé pour les travailleurs occupés sous le régime de la semaine de cinq jours et *ne travaillant normalement pas le samedi*. Si par exemple on ne travaille normalement pas le lundi ou le mercredi, le samedi, jour de travail normal, ne peut *pas* être compté comme jour de congé.

Les journées d'interruption de travail pouvant être assimilées à des journées de travail effectif ne peuvent pas être comptées comme journées de vacances, à condition que la circonstance qui a donné lieu à l'assimilation se soit produite avant les vacances. Quiconque tombe malade avant les vacances ne doit pas prendre ses vacances

pendant la maladie; il peut les prendre après. Il en va ainsi tant pour les vacances individuelles que pour les vacances collectives. Si l'on tombe malade pendant les vacances, celles-ci continuent à courir normalement.

III. Les journées assimilées

1. Nous avons déjà parlé plus haut des « journées assimilées à des journées de travail effectif ». Quelles sont les circonstances qui donnent lieu à assimilation? Sont assimilés les jours où l'on ne travaille pas par suite:

- 1° d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle donnant lieu à réparation;
- 2° d'un accident ou d'une maladie non mentionnés sous 1°;
- 3° de repos d'accouchement;
- 4° d'un appel sous les drapeaux, d'un séjour dans un centre de sélection ou d'un séjour dans un hôpital imposé par un centre de sélection;
- 5° d'un rappel sous les drapeaux;
- 6° de l'accomplissement d'obligations civiles, en particulier celles de tuteur, de membre d'un conseil de famille, de témoin en justice, de juré, d'électeur ou de membre d'un bureau de vote;
- 7° de l'exercice d'un mandat public;
- 8° de l'accomplissement d'une mission dans:
 - une commission paritaire,
 - un comité d'exécution d'une décision d'une commission paritaire,
 - un comité de conciliation,
 - un conseil de prud'hommes,
 - une commission de réclamation en matière d'assurance contre le chômage involontaire, etc.;
- 9° d'une mission comme membre d'une délégation syndicale, d'un comité national ou régional ou d'un congrès syndical national;
- 10° d'une participation à des stages ou à des journées d'études consacrés à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale et mis sur pied par des organisations ouvrières représentatives ou par des instituts spécialisés agréés à cet effet par le Ministère de l'emploi et du travail;
- 11° d'une grève ou d'un lock-out.

Les absences par suite de vacances annuelles et de jours fériés payés sont également assimilés à des journées de travail effectif.

2. La durée de l'assimilation est toutefois limitée:

- a) en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle:
 - 1° à la période de l'incapacité de travail complète temporaire;
 - 2° aux douze premiers mois de la période de l'incapacité de travail partielle temporaire faisant suite à une incapacité totale temporaire, pour autant que le degré de l'incapacité partielle temporaire soit d'au moins 66% ;
- b) en cas d'accident ou de maladie non mentionnés sous a:
aux douze premiers mois de l'interruption de travail; toute nouvelle interruption de travail succédant à une reprise du travail ne dépassant pas deux semaines est considérée comme la continuation de l'interruption de travail précédente pour la fixation du maximum de douze mois;
- c) en cas d'accouchement: à six semaines avant et six semaines après l'accouchement;
nous attirons votre attention sur le fait qu'un projet d'arrêté royal vient d'être soumis au Conseil national du travail, prévoyant entre autres que l'assimilation après l'accouchement peut être prolongée dans la mesure où les six semaines avant l'accouchement n'ont pas été épuisées, selon ce qui est prévu dans la nouvelle loi sur l'assurance-maladie. C'est ainsi, par exemple, qu'une période de deux semaines avant et de dix semaines après l'accouchement peut être assimilée;
- d) en cas d'obligations militaires: aux douze derniers mois de l'interruption de travail;
- e) en cas de stages et de journées d'études: à douze jours par an, consécutifs ou non;
- f) en cas de grève ou de lock-out: à toute la période de la suspension du contrat.

3. Pour bénéficier de l'assimilation, le travailleur doit satisfaire aux conditions suivantes:

- a) être lié par un contrat de travail le jour ouvrable qui précède le premier jour de la période d'assimilation; en ce qui concerne l'appel sous les drapeaux, il suffit que le contrat ait existé au maximum trois jours ouvrables avant l'appel sous les drapeaux; les travailleurs sont supposés satisfaire à ces conditions lorsque, lors des journées en question, ils bénéficient d'une sécurité d'existence ou d'une indemnité d'attente payée par le pool des marins de la marine marchande;
- b) avoir travaillé effectivement durant au moins un jour pendant les vingt-huit jours consécutifs précédant soit le premier jour de la période d'assimilation, soit éventuellement le premier jour

de la grève ou du lock-out, si la circonstance donnant lieu à assimilation se produit pendant la grève ou le lock-out; les journées assimilées, les vacances annuelles, les jours fériés payés et les journées couvertes par une sécurité d'existence ou par une indemnité d'attente payée par le pool de la marine marchande n'entrent pas en ligne de compte pour la fixation de la période de référence de vingt-huit jours; elles sont donc neutralisées; par exemple, un ouvrier tombe malade après les vacances sans avoir encore repris le travail; on verra si (condition *a*) il était lié par un contrat de travail et s'il a travaillé effectivement pendant un jour dans la période de vingt-huit jours consécutifs qui ont précédé les vacances (condition *b*), avec neutralisation de la période des vacances);

- c) pour que la période de grève soit assimilée, il faut que la grève:
- 1° ait été précédée d'une tentative de conciliation faite par un conciliateur choisi par les parties ou, à la demande de l'une d'entre elles, par le ministre de l'Emploi et du Travail;
 - 2° s'être produite à l'expiration d'un préavis de grève collectif, remis par une organisation syndicale représentée à la commission paritaire dont relève l'entreprise.

Ce préavis ne peut être remis au plus tôt que le septième jour consécutif à la première assemblée organisée par le conciliateur choisi ou désigné. Il est remis soit par lettre recommandée à la poste adressée à chaque employeur séparément, soit par insertion dans le procès-verbal d'une réunion de conciliation.

Il sort ses effets le jour qui suit celui où il a été remis et sa durée est de sept jours au moins.

IV. Quand et comment faut-il prendre les vacances?

Les vacances acquises par le travail fourni pendant l'exercice 1963 doivent être prises avant le 31 décembre 1964.

Les vacances ne peuvent être fixées avant le 1^{er} mai ou après le 31 octobre, à moins qu'à la demande du travailleur lui-même.

Lorsqu'il s'agit de chefs de ménage, les vacances sont accordées de préférence pendant la période des vacances scolaires.

La date est fixée chaque année par la commission paritaire compétente, décision qui doit parvenir au ministre du Travail au plus tard le 31 décembre de l'année précédente.

A défaut de quoi la date est fixée par le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, d'un commun accord employeur-travailleur.

Si l'employeur désire accorder les vacances collectives, s'il n'existe aucune convention entre les parties, la date est fixée par l'employeur

d'un commun accord avec le ou les groupements auxquels sont affiliés la plupart des membres du personnel.

A défaut d'accord sur la date des vacances, le différend est tranché par le conseil de prud'hommes.

L'étalement des vacances annuelles est toléré à la demande du travailleur, à condition qu'il comprenne une période ininterrompue de vacances égale à la moitié de la durée totale des vacances à laquelle a droit le travailleur, avec un minimum de six ou de cinq jours ouvrables si la période de vacances comprend un jour férié ou un jour d'inactivité habituel (par exemple le samedi).

Le ministre du Travail peut accorder un tel étalement à diverses entreprises ou peut, sur avis unanime de la commission paritaire compétente, autoriser toutes les entreprises du secteur industriel à fractionner les vacances.

Le fractionnement par demi-jour est interdit, sauf le demi-jour de congé supplémentaire complété par un demi-jour de repos ordinaire.

Soulignons encore que les travailleurs ne peuvent pas se désister de leur droit aux vacances.

V. Le pécule de vacances

A. Ouvriers

Les ouvriers touchent, comme pécule de vacances de la caisse des vacances à laquelle est affilié leur employeur, 8% du salaire brut gagné en 1963 (10% pour les moins de 18 ans). La caisse des vacances est mentionnée dans le règlement d'atelier.

Ces 8% correspondent au salaire pour quatre semaines, c'est-à-dire deux semaines payées doublement (pour les moins de 18 ans: 10% = cinq semaines de salaire pour trois semaines de vacances).

Pour les journées d'interruption de travail assimilées à des journées de travail effectif, on prend en considération un salaire fictif fixé à:

	Hommes	Femmes
Plus de 21 ans	240	160
18 à 21 ans	175	140
Moins de 18 ans	120	105

Sur le pécule de vacances ainsi calculé, on retient 4,5% pour le financement des assimilations. Sur ce montant net, la caisse des vacances retiendra 5% comme précompte pour les impôts sur les revenus.

De plus, les ouvriers toucheront directement de leur employeur un huitième de leur pécule de vacances brut ordinaire comme pécule de vacances pour les vacances complémentaires. En 1965, le pécule

complémentaire de vacances comportera un quart du pécule de vacances brut ordinaire. En effet, les vacances complémentaires comprendront une semaine et le pécule ordinaire représente quatre semaines de salaire.

Ce pécule complémentaire de vacances est payé aux ouvriers qui, au 30 juin, sont inscrits sur le registre du personnel de l'entreprise. Même ceux dont le contrat est suspendu, par exemple par suite de maladie, y ont également droit.

On *recommande* encore aux commissions paritaires d'accorder les vacances complémentaires aux ouvriers dont le contrat est rompu au 30 juin, mais qui, en 1964, ont encore travaillé et ce à charge de l'employeur chez lequel ils ont travaillé en dernier lieu.

B. Employés

L'employeur paie à l'employé qui prend ses vacances :

- 1° son traitement normal à la date habituelle ;
- 2° un supplément égal à un vingt-quatrième de la rémunération du mois au cours duquel l'employé prend ses vacances (ou ses vacances principales), par mois de travail effectif ou de journées y assimilées. Le supplément d'un employé ayant douze mois de prestations en 1963 est donc égal à douze vingt-quatrièmes ou à la moitié du traitement du mois au cours duquel il prend ses vacances. L'ouvrier perçoit de la caisse des vacances une somme égale au salaire de quatre semaines, l'employé touche de son employeur son traitement normal plus un supplément égal au traitement de deux semaines ;
- 3° durant le mois pendant lequel l'employé prendra ses vacances complémentaires, une demi-semaine en 1964, une semaine entière en 1965, il touchera son traitement normal.

Les assimilations sont à charge de l'employeur. Donc, pour les employés il n'y a pas de retenue de 4,5% sur le pécule.

Financement

Ouvriers : Pour le pécule légal, l'employeur verse à la caisse de vacances 8% du salaire brut gagné par ses ouvriers. Le pécule pour les vacances complémentaires est payé directement par l'employeur à ses ouvriers.

Employés : Pour ceux-ci, il n'existe pas de caisse de vacances. Tout le pécule est payé directement par l'employeur à ses employés.