



L'Atelier des droits sociaux Asbl

Rue de la Porte Rouge 4 – 1000 Bruxelles

02.512.02.90

<http://atelierdroitssociaux.be>

Fiche d'accompagnement

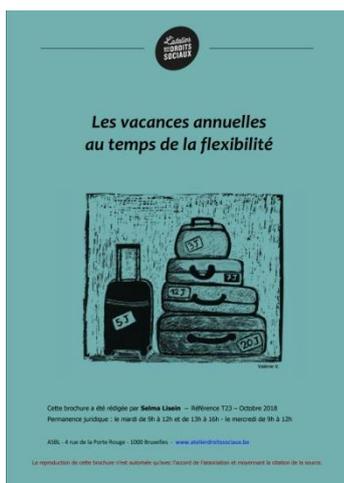
Cette fiche précise le contenu de la brochure : *Les Vacances annuelles au temps de la Flexibilité*

Elle présente son objet principal et énumère les thèmes abordés.

Elle peut être l'objet d'une animation-débat sur les enjeux socio-économiques et politiques dans lesquels s'inscrit cette publication.

Cette fiche est librement téléchargeable sur le site de l'Atelier des droits sociaux.

Les Vacances annuelles au temps de la Flexibilité



Auteur : **Selma Lisein** (Service emploi sécurité sociale)

Éditeur : **L'Atelier des droits sociaux Asbl**

Édition : **Octobre 2018** (Première édition)

Référence : **T23**

Thématiques :

Droit du travail, droit social

Thème principal :

Durant la période dite des “trente glorieuses” (1945-1975), il était normal qu'un travailleur salarié soit engagé dans le cadre d'un contrat à temps plein conclu pour une durée indéterminée. Par ailleurs, il n'était pas rare qu'il puisse faire sa carrière entière dans la même entreprise. C'est dans ce contexte de quasi-plein emploi que le droit social a été élaboré.

Aujourd'hui, le contexte a changé et la carrière du travailleur est devenue extrêmement fluctuante. En effet, les employeurs recourent de plus en plus aux contrats de travail à temps partiel, aux CDD, à l'intérim, à des horaires et régimes variables, etc. Bref, voici venu le temps de l'hyper-précarisation du salariat.

Ces bouleversements socio-économiques ne sont pas sans impacts sur l'évolution de notre droit social.

Pourtant, si nous pouvons déplorer le règne du moins disant social, il existe des législations qui gagneraient à être adaptées aux nouvelles formes de relations contractuelles. Ceci, non pas pour réduire les droits, mais plutôt pour les étendre à de nouvelles situations.

C'est notamment le cas en ce qui concerne la matière des vacances annuelles — l'un des piliers du droit social —, dont l'essentiel de ses dispositions a été rédigé dans les années 70.

L'inadéquation de plus en plus marquée entre les conditions socio-économiques du travail salarié et les dispositions législatives rend les règles de calculs et d'octroi des vacances annuelles presque inutilisables, obligeant les travailleurs et employeurs à appliquer de nouvelles fractions, qui permettent d'obtenir une idée du nombre de jours auquel le travailleur a droit. Cela ne permet toutefois pas de simplifier la manière dont ces vacances peuvent être prises.

Objectifs :

Permettre au public de comprendre, sur les plans juridique et pratique, la manière dont est déterminé le droit aux vacances annuelles.

Pistes d'animation :

Utilisée dans le cadre d'une animation, la brochure permet de développer les thèmes suivants :

- Le système belge de calcul des vacances annuelles, qui se base sur le travail presté l'année civile précédant l'année d'exercice des vacances ;
- L'impact qu'ont les changements de régimes de travail sur le droit aux vacances ainsi que le jonglage du travailleur entre des périodes sans travail et des périodes sous contrat de travail ;
- L'impact de cette flexibilité du travailleur dans l'espace et dans le statut ;
- Les différentes alternatives à l'absence du droit de prendre des vacances soit lorsque le travailleur n'a pas travaillé l'année qui précède soit lorsqu'il n'a travaillé qu'une partie de l'année précédente soit lorsqu'il a changé de régime de travail ;
- Les conditions à remplir pour ouvrir le droit à ces alternatives : le temps de travail, les situations qui précèdent l'engagement, ouvrant un droit à des vacances complémentaires/supplémentaires, etc.

Propositions de thèmes à débattre :

- *Le calcul des jours de vacances auxquels un travailleur a droit est-il toujours approprié à une époque où le CDI temps plein est de plus en plus rare ?*

Le système des vacances annuelles a été construit à une époque de plein emploi qui est, aujourd'hui, révolue. L'intérim, les CDD, les temps partiels, etc. rendent complexes, dans un premier temps, le calcul de jours de vacances auxquels le travailleur a droit et, dans un second temps, la prise de ces congés. Une réforme qui aurait pour objet de simplifier la méthode de calcul serait à souhaiter.

- *Les différences entre le statut d'employé et le statut d'ouvrier ont-elles encore un sens, en matière de vacances annuelles ?*

Une uniformisation de la matière pour les employés et les ouvriers serait-elle souhaitable ? En effet, alors qu'on parle, généralement, de semaines de congé pour les premiers, on parle de jours de congé pour les seconds, il serait judicieux de calculer le droit aux vacances en heures

pour ensuite l'appliquer au régime de travail dans lequel le travailleur est lié lors de sa prise de congé.

De même, alors que les pécules de vacances des employés sont payés directement par les employeurs, ceux des ouvriers le sont par la caisse de vacances annuelles à laquelle leur(s) employeur(s) est (sont) affilié(s). Ce système (pour les ouvriers) a été imaginé – en 1968 – afin d'assurer aux ouvriers, malgré leur mobilité, le bénéfice de la totalité de leurs vacances.

Bien que cet outil ne traite que très partiellement la question du paiement des vacances, il permet toutefois de se poser la question de cette différence de traitement à l'époque où la situation de l'employé n'est plus si différente de celle de l'ouvrier.

La question qui est soulevée, ici, concerne tant les modes de calcul des vacances que la manière dont ces vacances sont rémunérées.

- *Serait-il souhaitable d'uniformiser les différents types de vacances alternatives, telles que les vacances-jeunes, les vacances-seniors et les vacances européennes ?*

Le législateur a tenté de pallier les situations de travailleurs qui n'ouvrent pas encore de droit aux vacances (complètes) lorsqu'ils signent un premier contrat de travail après leurs études ou qu'ils retrouvent un travail après une longue période de chômage ou d'incapacité.

Un droit à bénéficier d'un minimum de jours de vacances est assuré par le droit européen. La Belgique a donc complété son système pour que ce droit soit effectif. Plusieurs régimes coexistent donc pour faire respecter une même obligation. Serait-il envisageable d'organiser un droit pour tous à bénéficier de jours de vacances ?

On pourrait, par exemple, imaginer un mix entre le système de vacances complémentaires (juniors et seniors) et celui des vacances supplémentaires (européennes) : le droit serait ouvert selon les règles des vacances européennes, mais ces jours pourraient être payés par l'ONEm, et non pas par des avances sur le double pécule de l'année suivante.

Cela permettrait d'englober tous les travailleurs et non pas uniquement certains qui rentrent dans des conditions strictes. Cette différence de traitement peut sembler discriminatoire. Pourquoi un nouveau travailleur qui ne remplit pas les conditions pour bénéficier des vacances complémentaires ne pourrait-il pas bénéficier de vacances quand un chômeur de longue durée, par exemple, y a droit – ce qui est tout à fait normal : un chômeur a droit, comme tout autre travailleur, à ses 4 semaines de vacances.

- *La législation belge est-elle conforme aux exigences européennes ?*

Quand la Directive européenne impose aux États membres un minimum de 4 semaines de vacances pour les travailleurs, il semble logique qu'elle parle du droit de prendre ces jours de congé, mais surtout, pour que ce droit soit effectif, de la rémunération de ces jours.

La Belgique tente de se conformer à cette Directive en accordant le droit de prendre ces jours de congé, mais en les finançant sur le salaire futur du travailleur. Erreur ou hypocrisie ?
