DU NOUVEAU EN 2024 : deux modifications importantes concernant le régime des vacances annuelles

Au début de cette année, nous attirions déjà votre attention sur un certain nombre de modifications de la réglementation applicable aux entreprises du secteur de la construction à partir de 2024 (voir notre [bulletin d'information](#)).

Plusieurs modifications, qui s'appliquent à tous les secteurs, ont toutefois également été apportées au régime des vacances annuelles.

Comme vous le savez, le travailleur constitue ses droits aux vacances tout au long de l'année (l'« exercice de vacances ») qui précède l'année au cours de laquelle il peut — et jusqu'à récemment devait — prendre ses vacances (l'« année de vacances »). Vous trouverez ci-dessous deux changements importants :

I. Report aux deux années suivantes des jours de vacances non pris (à la suite d'une impossibilité résultant d'une maladie, d'un accident du travail...)

Précédemment, le travailleur était toujours tenu de prendre ses vacances au cours des 12 mois qui suivent la fin de l'exercice de vacances. Tout report des jours de vacances annuelles était alors interdit. Les jours de vacances légales non pris au 31 décembre de l'année de vacances étaient alors en principe perdus.

À partir de 2024, le travailleur qui a été dans l'impossibilité de prendre des jours de vacances avant la fin de l'année de vacances conservera ces jours de vacances et disposera d'une période de deux ans (24 mois) après la fin de l'année de vacances pour les prendre (c'est ce que l'on appelle le report). Ainsi, les jours de vacances qui n'auront pas été pris au cours de l'année de vacances 2024 pourront encore être pris jusqu'au 31 décembre 2026.

Le report susmentionné est toutefois uniquement possible dans certaines situations d'interruption de travail, en l'occurrence :

- Maladie ;
- Accident du travail ;
- Maladie professionnelle ;
- Accident ;
- Congé de maternité ou de paternité ;
- Congé prophylactique ;
- Congé de naissance ;
- Congé d'adoption ;
- Congé pour soins d'accueil ;
- Congé parental d'accueil ;

Les jours de vacances légales (c'est-à-dire y compris ceux qui n'ont pas été pris) doivent toutefois encore toujours être payés au travailleur au plus tard le 31 décembre de l'année de vacances, à l'exception des jours qui n'ont pas été pris pour d'autres raisons que celles mentionnées ci-dessus et dont la cause n'est pas imputable à l'employeur (par exemple si le travailleur ne prend pas de vacances pour des raisons inexplicables, même après une sommation).

2. Les vacances annuelles restent acquises en cas de maladie, d'accident du travail... pendant les vacances

Les règles applicables lorsque les jours de vacances annuelles coïncident avec certains jours d'interruption de travail (maladie ou accident du travail, par exemple) ont également été modifiées. C'est ainsi qu'à partir de 2024, le travailleur qui tombe malade pendant ses vacances peut convertir ces jours de vacances en jours de maladie. Il pourra alors prendre ses jours de vacances à une date ultérieure. Les anciennes règles continuent toutefois de s'appliquer au travailleur dont la maladie est survenue en 2023.

Précédemment, c'était la première suspension qui était applicable. En d'autres termes, si le travailleur tombait malade pendant ses vacances, cette période restait des vacances.

À partir de 2024, le travailleur qui tombe malade pendant ses vacances ne perdra plus ces jours de vacances. Les jours de vacances pendant lesquels le travailleur tombe malade seront convertis en jours de maladie. Le travailleur pourra donc en principe bénéficier d'un « salaire garanti » pour ces jours de maladie, pour autant qu'il respecte les conditions et les formalités en la matière. Ce nouveau régime s'applique à toutes les situations mentionnées (au point I.) ci-dessus qui surviendraient pendant les vacances.

Attention ! — Il convient toutefois de noter qu'un certain nombre d'obligations spécifiques ont été introduites pour le travailleur qui tombe en incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident pendant une période de vacances annuelles. Les jours de vacances ne seront le cas échéant considérés comme des jours de maladie ouvrant le droit au « salaire garanti » que si ces formalités sont remplies. Le travailleur doit plus particulièrement :

- informer immédiatement son employeur de l'adresse de son lieu de résidence s'il ne se trouve pas à son domicile (s'il séjourne à l'étranger, par exemple) ;
- toujours remettre un certificat médical à l'employeur, et ce, dans le délai imparti et en principe conformément aux délais applicables en la matière au sein de l'entreprise.

Il s'agit d'une dérogation à la règle introduite récemment selon laquelle le travailleur n'est plus tenu de présenter de certificat médical s'il est malade pendant une journée (et ce jusqu'à trois fois par an).

Le travailleur qui souhaite prendre ses jours de vacances non pris, directement après la période de vacances en cours (qui a été convertie en congé de maladie), doit en faire la demande à l'employeur au plus tard au moment de la remise du certificat médical. La période de vacances en cours n'est en effet pas prolongée automatiquement des jours non pris.

Les formalités susmentionnées doivent être reprises dans le règlement du travail, sans toutefois devoir suivre la procédure normale de modification à cette fin.

Notre team Droit du travail se tient à votre disposition pour toutes vos questions concernant cette thématique.

Mechelsesteenweg 127A, b1 - 2018 Anvers

t. +32 3 260 98 60 | +32 2 790 44 44

Rue de la Régence 58 boîte 8 - 1000 Bruxelles

info@schoups.be

www.schoups.com