

## L'expert

Carl Vander Espt *avocat chez Cairn Legal*

### Le certificat médical d'incapacité de vacances

**De nouvelles règles s'appliquent pour le report des congés des travailleurs malades pendant leurs vacances ou dans l'impossibilité de prendre leurs congés durant l'année de vacances.**

Les travailleurs du privé le savent bien: les vacances légales durent quatre semaines, le droit à celles-ci se constitue durant l'année civile qui précède les vacances et elles

doivent nécessairement être prises dans les douze mois qui suivent la fin de l'exercice de vacances. En cas d'impossibilité pour le travailleur de prendre tout ou partie de ses vacances durant cette année-là, par exemple en raison d'une incapacité de travail ou d'un congé de maternité, elles sont perdues. En ce cas, un pécule de vacances remplace les jours de vacances ratés.

Or, la directive européenne n°2003/88/CE du 4 novembre 2003 relative à l'aménagement du temps de travail consacre un droit inaliénable aux congés payés. Elle impose aux États membres de prendre les mesures nécessaires pour que chaque travailleur puisse bénéficier annuellement et en toutes circonstances d'au moins quatre semaines de vacances en conservant sa rémunération. Suivant la directive, cette période minimale de congé «ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail».

En Belgique, ces nouvelles règles s'appliqueront pour la première

fois à l'année de vacances 2024, exercice de vacances 2023. Elles prévoient désormais une exception au principe de la prise de vacances au 31 décembre de l'année de vacances en certaines circonstances. Ces vacances devront alors être prises dans les 24 mois qui suivent la fin de l'année de vacances pour laquelle ces journées de vacances restent encore à prendre.

#### Des situations diverses

Les situations donnant lieu à report sont l'accident ou la maladie (d'origine professionnelle ou non), mais également le congé de maternité, le congé de naissance, le congé en raison de la conversion du congé de maternité en cas de décès ou d'hospitalisation de la mère, le congé d'adoption, le congé prophylactique, le congé parental d'accueil, mais aussi l'interruption de travail pour accomplir les obligations liées à une désignation comme parent d'accueil. Sont en revanche exclues, les situations où un crédit-temps ou un cas de force majeure empêchent la prise de vacances (ces deux

dernières situations ne donnent lieu qu'au paiement du pécule afférent aux jours non pris). Autre nouveauté: le report des jours de vacances pourra s'effectuer auprès de n'importe quel employeur qui occupera le travailleur pendant la période de vingt-quatre mois qui suit la fin de l'année de vacances. Ce report ne s'effectue donc pas exclusivement chez l'employeur initial. L'attestation de vacances à établir en fin de contrat devra donc dorénavant préciser le nombre de jours de vacances éventuellement reportés.

#### Des obligations particulières

Le travailleur en villégiature qui est victime de maladie ou d'accident et qui souhaite exercer son droit au report a des obligations particulières qui diffèrent des obligations classiques en la matière:

► il doit informer immédiatement (ou dans un «délai raisonnable» en cas d'impossibilité) son employeur de la situation et de son lieu de résidence s'il ne se trouve pas à l'adresse de son domicile;

► il doit nécessairement soumettre un certificat médical à l'employeur. Ce certificat doit mentionner l'incapacité de travail, sa durée probable et si le travailleur peut éventuellement se rendre à un autre endroit, en vue d'un contrôle; Une incapacité de travail survenant dans ces circonstances ne donne donc pas lieu à la dérogation – prévue par la nouvelle réglementation applicable aux entreprises de plus de 50 travailleurs – de l'obligation de remettre un certificat médical pour le 1<sup>er</sup> jour d'incapacité (à raison de trois fois par an maximum);

► s'il veut faire usage de son droit au maintien de ses jours de congés dès la fin de la période d'incapacité de travail pour prolonger ses vacances, il doit en informer l'employeur dès qu'il soumet le certificat médical.

En anticipation de sa popularité, un modèle de certificat médical d'incapacité de travailler en vacances est disponible et téléchargeable en plusieurs langues étrangères sur le site du SPF Emploi & Travail.

L'attestation de vacances devra préciser le nombre de jours de vacances éventuellement reportés.