



Fiche Info CGSP-ALR Bruxelles  
(confidentiel : uniquement à destination de nos délégué.e.s)

**Nouvelle législation (contractuels régime privé) :  
incapacité pendant un congé ordinaire (> 01.01.2024)**

**Sujet**

Un AR est sorti (08.02.2023) prévoyant qu'à partir de 2024, les travailleurs pourront prendre leurs vacances plus tard s'ils tombent malades pendant celles-ci. Les **jours de vacances sont donc, pour la durée de la maladie, convertis en jours de maladie**.

L'AR prévoit également que les travailleurs pourront reporter leurs **vacances sur les années suivantes** s'ils n'ont pas pu les prendre à temps en raison de certaines suspensions, telles que la maladie. Le travailleur pourra alors **prendre ces jours jusqu'à 24 mois après la fin de l'année de vacances**.

L'AR s'applique pour la première fois à l'année de vacances 2024, exercice de vacances 2023.

**Base légale**

- 1) **Directive européenne 2003/88/CE du 4 novembre 2003** concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.
  - En particulier l'article 7 qui impose aux Etats membres l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour que chaque travailleur puisse bénéficier annuellement d'au moins quatre semaines de vacances en conservant sa rémunération.
  - Cette directive comporte plusieurs dispositions (certaines transcrites en droit belge, d'autres pas). La question de l'incapacité pendant un congé ordinaire n'était pas encore transcrite.
- 2) **Arrêté royal du 8 février 2023** portant modification des articles 3, 35, 46, 60, 66 et 68 et insérant un article 67bis dans l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés (publié au *Moniteur belge* du 16 mars 2023).

Cfr. explications repris dans l'AR du 08.02.2023 :

*(...) **Les modifications aux articles 3, 35, 46, 60, 64, 66 et 68 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés et l'insertion de l'article 67bis ont pour objectif d'adapter la législation belge à la jurisprudence européenne et à la Directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, en particulier l'article 7 qui impose aux Etats membres l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour que chaque travailleur puisse bénéficier annuellement d'au moins quatre semaines de vacances en conservant sa rémunération.** Le droit au congé annuel doit permettre au travailleur de se reposer de l'exécution des tâches qui lui sont imposées*



## Fiche Info CGSP-ALR Bruxelles

**(confidentiel : uniquement à destination de nos délégué.e.s)**

par son contrat de travail, et de disposer d'une période de détente et de loisirs.

**Ainsi, le travailleur doit pouvoir prendre, lors d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle, d'une maladie ordinaire, d'un accident ordinaire, d'un congé de maternité ou de paternité visé à l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, d'un congé de paternité visé par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, d'un congé d'adoption, d'un congé prophylactique, d'un congé pour soins d'accueil visé par l'article 30quater de la loi du 3 juillet 1978 précitée ou d'un congé parental d'accueil visé par l'article 30sexies de la loi du 3 juillet 1978 précitée, ses vacances jusqu'au terme des 24 mois qui suivent la fin de l'année de vacances à laquelle ces jours de vacances encore à prendre ont trait.**

**Enfin, les jours d'interruption de travail en raison d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle, d'une maladie ordinaire, d'un accident ordinaire, d'un repos de maternité ou de paternité visé à l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, d'un congé de paternité visé par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, d'un congé prophylactique, d'un congé d'adoption, d'un congé pour soins d'accueil visé par l'article 30quater de la loi du 3 juillet 1978 précitée ou d'un congé parental d'accueil visé par l'article 30sexies de la loi du 3 juillet 1978 précitée, ne peuvent pas être imputés sur les jours de vacances annuelles, même si ces causes surgissent pendant les vacances.**  
(...)

### **Attention**

L'AR tient uniquement compte des travailleurs du **régime privé** (contractuels secteur privé). Il ne vaut donc **pas pour les statutaires/nommés** (!).

Pour rappel : en matière de vacances annuelles, les contractuels au sein de nos services publics (qui dépendent en grande parties des principes du secteur privé) sont *ou* bien soumis au régime privé, *ou* bien au régime public (cfr. règlement de travail et/ou règlementations locales).

- ➔ Par analogie, les contractuels soumis au régime du secteur *public* ne tombent *pas* sous le champ de cet AR. Les contractuels soumis au régime secteur *privé*, quant à eux, *si*.
- ➔ **Cet AR ne concerne, formellement, donc que les travailleurs contractuels de nos administrations qui dépendent du régime privé en matière de vacances annuelles.**



## Fiche Info CGSP-ALR Bruxelles (confidentiel : uniquement à destination de nos délégué.e.s)

### En pratique : application du nouveau AR

#### 1. Report du congé annuel en cas de maladie pendant les vacances

Conséquence : **certaines travailleurs pourront**, s'ils tombent malade pendant leur congé (en Belgique ou à l'étranger : les réglementations locales continuent à s'appliquer comme c'est le cas actuellement : avvertir l'employeur, certificat médical, visite potentielle d'un médecin-contrôleur, etc.), **convertir ce congé annuel en jours de congés de maladie, afin de pouvoir bénéficier du congé annuel plus tard.**

- Le principe général est repris clairement dans l'AR :

**« La Directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 (...) en particulier l'article 7 (...) impose aux Etats membres l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour que chaque travailleur puisse bénéficier annuellement d'au moins quatre semaines de vacances en conservant sa rémunération.**

Cfr. Directive, Chapitre I, Article 1<sup>er</sup>, point 3 : « La présente directive s'applique **à tous les secteurs d'activités, privés ou publics**, au sens de l'article 2 de la directive 89/391/CEE, sans préjudice des articles 14, 17, 18 et 19 de la présente directive. »

- ➔ Les articles 14, 17, 18 et 19 de la directive ne nous concernent pas.
- ➔ Par conséquent : **TOUT** travailleur (qu'il soit du privé ou du public, salarié [contractuel] ou fonctionnaire [statutaire]) **a donc le droit de bénéficier d'au moins 4 semaines de congés payés par an.**
- ➔ Ceci est par conséquent un principe général qui vaut pour **TOUT** travailleur.
- ➔ Remarque : ce principe ne concerne que les congés légaux, et non pas les congés extralégaux.
- ➔ A voir si nos autorités le comprennent ainsi !
  - Avant que ceci ne soit mis en application localement :
    - 1) une concertation locale est nécessaire
    - 2) la réglementation locale doit être adaptée.

- **Si une autorité adapté sa réglementation pour ses agents contractuels : il conviendrait de négocier le système semblable pour les statutaires, notamment par rapport à l'obligation générale de non-discrimination** (pour éviter deux régimes tout à fait différents entre les contractuels et les statutaires). ➔ Si les employeurs refusent d'implémenter le principe pour les statutaires, à eux de justifier par quels éléments objectifs ils font la différence de gestion. La directive européenne est, quant à elle, toutefois très clair à ce sujet : elle vaut pour TOUS les travailleurs.

#### 2. Report des jours de congés dans les 24 mois qui suivent

Par rapport au report des jours de congés dans les 24 mois qui suivent : il est moins clair si nous pouvons exiger cette application pour tous, étant donné que ces 24 mois ne sont pas repris dans la directive européenne. Les statuts locaux, quant à eux, peuvent prévoir un autre traitement local. Ce point devra être concerté localement.

En effet, la situation pourrait se produire qu'un travailleur prenne p.ex. 3 semaines de congés en décembre mais qu'il tombe malade et qu'il doit les reporter. Il sera dès lors impossible qu'il les prenne encore avant la fin de l'année, si tel est prévu par la réglementation locale. Vu le droit de reporter les



## Fiche Info CGSP-ALR Bruxelles

*(confidentiel : uniquement à destination de nos délégué.e.s)*

congés en cas de maladie, il faudra également discuter de la possibilité du report de ces congés et jusque quand.

### 3. Employeurs concernés par cet AR

Comme repris ci-haut : il convient d'abord à nos délégations locales de vérifier leur réglementation locale.

→ Est-ce que les **contractuels** de leur administration sont **soumis au régime de congés du secteur privé** ?

○ **OUI :**

- A concerter l'application du report du congé annuel en cas de maladie pendant les vacances (obligé par l'AR !).
- A concerter le report éventuel des congés dans les 24 mois qui suivent (moins certain qu'on obtiendra gain de cause, vu que cette obligation n'est pas reprise - pour les services publics - dans la directive européenne).
- A concerter l'application pour les agents statutaires également, notamment sur base de l'obligation générale de non-discrimination.

○ **NON :**

- Pas d'obligation légale d'implémenter l'AR, mais le point peut bien entendu être inscrit en concertation.  
Il est clair que si certaines autorités vont implémenter cette loi, et d'autres pas, les disparités entre les agents contractuels de certaines autorités ne feront que s'augmenter.

Annexes : quelques articles/liens pour info.



## Fiche Info CGSP-ALR Bruxelles (confidentiel : uniquement à destination de nos délégué.e.s)

Article paru au sein de L'Echo, le 16 mars 2023 :

# Malade durant vos vacances: ces jours de congés ne seront plus perdus!

Dès l'année prochaine, un employé qui tombe malade durant ses vacances aura le droit de prendre ces jours à une date ultérieure. ©Shutterstock

[MURIEL MICHEL](#)

16 mars 2023 18:01

**Bonne nouvelle pour les malchanceux qui tombent malade durant leurs vacances: ces jours dont ils n'ont pas profité pourront être pris ultérieurement.**

En 2012, la Cour européenne de justice a jugé qu'un employé qui tombe malade pendant ses vacances doit avoir le droit de prendre ces jours de congé perdus à une date ultérieure. Mais la Belgique qui ne s'était pas conformée à cette règle, a été rappelée à l'ordre. Fin novembre 2022, le conseil des ministres a finalement approuvé un projet de loi qui, couplé à un arrêté royal qui vient d'être publié, règle enfin la question. Un travailleur qui tombe malade pendant ses vacances aura désormais le droit de récupérer ces jours de congé dont il n'a pas profité. "C'est un énorme changement", se félicite Laura Couchard, experte juridique chez Acerta.

### En pratique

L'arrêté royal s'applique pour la première fois à l'année de vacances 2024, exercice de vacances 2023. [CONSEIL](#)

Une procédure spécifique devra être respectée. Le travailleur devra informer son employeur en temps utile, présenter un certificat médical mentionnant l'incapacité et sa durée, et indiquer qu'il souhaite transférer les jours. Un formulaire ad hoc devrait être mis à disposition pour faciliter les démarches et formalités.

L'employeur convertira alors les jours de congé en jours de maladie pour lesquels le travailleur recevra un salaire garanti. "Il pourra alors prendre ses vacances non utilisées ultérieurement, à une période qui sera fixée, comme d'habitude, en accord avec l'employeur. Les règles de fixation des jours de vacances ne changent pas. Le travailleur ne pourra donc évidemment pas prolonger ses vacances du nombre de jours durant lesquels il a été malade", explique Laura Couchard.

Aucune distinction n'est faite entre les travailleurs qui tombent malades avant, après ou pendant leurs vacances. Dans tous les cas de maladie, le travailleur aura droit à une rémunération.

### Malade durant une année entière?

Aujourd'hui, lorsqu'un travailleur est inapte au travail durant une année civile entière et, donc, dans l'impossibilité de prendre ses vacances, celles-ci sont perdues. Et le pécule de vacances versé est déduit du paiement de l'Inami (généralement en décembre).

Or, le droit européen garantit à tout salarié quatre semaines de congés payés. À l'avenir, cette déduction disparaîtra et le travailleur aura le droit de prendre ses vacances jusqu'à 24 mois plus tard.



## Fiche Info CGSP-ALR Bruxelles (confidentiel : uniquement à destination de nos délégué.e.s)

### Maternité, paternité, adoption, etc.

Ces droits seront également disponibles en cas de **maternité, de paternité ou d'adoption**, sur présentation d'une attestation prouvant la suspension du contrat de travail.

Enfin, en cas "**d'écartement**" du travail (femmes enceintes, par exemple), le transfert sera possible si le travailleur/la travailleuse peut prouver par un certificat médical qu'il n'a pas pu prendre ses vacances pour raisons de santé.

*Aujourd'hui, lorsqu'un travailleur est **inapte au travail durant une année civile entière et, donc, dans l'impossibilité de prendre ses vacances, celles-ci sont perdues**. Et le pécule de vacances versé est déduit du paiement de l'Inami (généralement en décembre).*

*Or, le droit européen garantit à tout salarié **quatre semaines de congés payés**. À l'avenir, cette déduction disparaîtra et le travailleur aura le **droit de prendre ses vacances jusqu'à 24 mois plus tard**.*

\*\*\*

Article paru dans Le Soir, le 22 décembre 2023 :

### Malade en vacances ? Dès le 1er janvier, vous pourrez récupérer vos congés

*A partir du 1er janvier, les règles concernant l'incapacité de travail survenant durant des vacances changent. Et c'est plutôt une bonne nouvelle pour les travailleurs.*

*Par Cécile Danjou, Publié le 22/12/2023 à 17:25*

Aujourd'hui, lorsque vous tombez malade durant vos congés, c'est tout simplement pas de chance ! Il ne vous reste qu'à faire une croix sur la plage, les pistes de ski ou les randos, et dire adieu à ces jours de congé gâchés. A partir du 1er janvier, les choses changent. **Après s'être fait taper sur les doigts par l'Union européenne, la Belgique a dû transposer en droit belge une vieille directive européenne datant de 2003**. Les travailleurs malades durant leurs vacances obtiennent ainsi le droit de reporter les jours concernés à un autre moment. Et comme on a tous vécu cette situation à un moment ou à un autre, nul doute que cette nouvelle législation devrait être régulièrement utilisée. Comment tout cela va fonctionner ? Passage en revue.

#### A quand peut-on reporter ?

Si vous tombez malade au début de vos vacances, il est tout à fait possible de prolonger celles-ci. « Le travailleur peut en effet demander à bénéficier des jours perdus tout de suite, à l'issue de sa période d'incapacité », confirme Catherine Delos, juriste chez Partena. Mais ce n'est pas une obligation non plus. Le report peut avoir lieu plus tard, jusqu'au 31 décembre de l'année encours. **Dans tous les cas, le moment de report est à décider en accord avec le patron ou le service RH, selon les règles en vigueur dans l'entreprise.**



## Fiche Info CGSP-ALR Bruxelles (confidentiel : uniquement à destination de nos délégué.e.s)

### Quelles sont les démarches à faire ?

S'il tombe malade, le travailleur – ouvrier ou employé, mais aussi l'apprenti ou le stagiaire assujéti partiel à l'ONSS – doit rapidement prendre contact avec son employeur pour le prévenir de la situation et l'informer de son lieu de résidence, s'il ne s'agit pas de son adresse habituelle. Et ce, même s'il est à l'autre bout du monde. Il doit ensuite justifier de son incapacité de travail en remettant un certificat médical, en général dans les deux jours, même si celui-ci n'est pas exigé par le règlement de travail ou la CCT. Là aussi, que vous soyez en Thaïlande ou au Pérou, il faudra l'attestation d'un médecin local. « **Un modèle de certificat facultatif sera établi par un arrêté royal.** Ça devrait faciliter les démarches et les formalités. D'autant que parmi les obligations du travailleur, celui-ci doit indiquer explicitement à son employeur son souhait de reporter les congés », pointe Bryan Comere, juriste chez Securex.

### D'autres incapacités plus longues

Le système de report fonctionne aussi si l'incapacité survient à la fin de l'année, par exemple, et que le travailleur ne peut pas reprendre le travail avant le 31 décembre. « Il tombe malade pour une longue période au mois d'octobre et il a encore cinq jours à poser d'ici la fin de l'année », illustre Catherine Delos. « Avec la législation actuelle, les jours étaient perdus, on avait juste le droit à la rémunération de ces jours. Avec la nouvelle législation, le salarié a deux ans pour les reporter. C'est là aussi un gros changement. » Et cela ne marche pas seulement pour la maladie ou l'accident. Le législateur a dressé une liste de situations auxquelles le système s'applique. On y trouve le repos de maternité, notamment. « Si la travailleuse accouche à la mi-novembre par exemple et à ce moment-là, elle a encore un solde de cinq jours de congé qu'elle ne pourra pas prendre d'ici le 31 décembre de l'année en cours, alors elle va pouvoir prendre ces jours dans les 24 mois qui suivent l'année des vacances. » « Par contre, le pécule de vacances est payé durant l'année des vacances prévues. Et ce, même si le travailleur reporte les jours un an après », précise toutefois Bryan Comere. Outre le repos de maternité, le congé de paternité, le congé d'adoption pour soins d'accueil et le congé parental d'accueil sont aussi concernés. A noter enfin que si le travailleur est malade durant une année complète, il pourra là aussi reporter les quatre semaines de congé légales auxquelles il a le droit pendant deux ans.

### Quels types de congés peuvent être reportés ?

C'est un point d'attention et aussi ce qui constitue la limite de **la nouvelle loi** : elle **ne s'applique que pour les congés légaux de quatre semaines**. Autrement dit, si vous tombez malade durant un congé extralégal, vous ne pourrez pas récupérer vos vacances. Et ces derniers ne sont pas rares. « Ça peut être des jours prévus par le secteur ou l'entreprise, ou encore des jours d'ancienneté », énumère Catherine Delos. Les jours fériés ne comptent pas non plus.

\*\*\*

<https://www.securex.be/fr/lex4you/employeur/actualites/malade-pendant-les-vacances-a-partir-de-2024,-votre-travailleur-pourra-prendre-ses-vacances-apres>

<https://www.groups.be/fr/actualites/articles-juridiques/un-travailleur-malade-pendant-ses-vacances-ne-perdra-plus-ses-jours>

<https://www.uvcw.be/personnel/actus/art-8115>