



Infociche ACOD-LRB Brussel
(*Vertrouwelijk: enkel voor onze afgevaardigden*)

**Nieuwe wetgeving (contractuelen privésector):
Arbeidsongeschiktheid tijdens jaarlijks verlof (> 01.01.2024)**

Onderwerp

Een KB is uitgevaardigd (08.02.2023) waarin is bepaald dat vanaf 2024, werknemers hun vakantie later kunnen opnemen als ze ziek worden tijdens hun verlof. **De vakantiedagen worden tijdens de ziekteperiode omgezet in ziektedagen.**

Het KB bepaalt ook dat werknemers hun **vakantie naar de volgende jaren** kunnen overzetten als ze deze niet tijdig hebben kunnen opnemen vanwege bepaalde opschortingen, zoals ziekte. De werknemer zal deze dagen dan kunnen opnemen tot **24 maanden na het einde van het vakantiejaar.**

Het KB is voor het eerst van toepassing op het vakantiejaar 2024, vakantiedienstjaar 2023.

Wettelijk kader

- 1) **Europese richtlijn 2003/88/EG van 4 november 2003** betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd.
 - Met name artikel 7, dat lidstaten verplicht maatregelen te nemen om ervoor te zorgen dat elke werknemer jaarlijks recht heeft op minimaal vier weken vakantie met behoud van loon.
 - Deze richtlijn bevat verschillende bepalingen (sommige overgenomen in Belgisch recht, andere niet). De kwestie van arbeidsongeschiktheid tijdens jaarlijks verlof was nog niet opgenomen.
- 2) **Koninklijk Besluit van 8 februari 2023** tot wijziging van de artikelen 3, 35, 46, 60, 64, 66 en 68 en de invoering van een artikel 67bis in het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers (gepubliceerd in het *Belgisch Staatsblad* op 16 maart 2023).

Zie ook de toelichting in het KB van 08.02.2023:

*(...) **De wijzigingen aan de artikelen 3, 35, 46, 60, 64, 66 en 68 en de invoering van het artikel 67bis van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers hebben als doelstelling de Belgische wetgeving aan te passen aan de Europese rechtspraak en aan de richtlijn 2003/88/EG van 4 november 2003 betreffende de aspecten van de organisatie en de arbeidstijd, in het bijzonder aan artikel 7 die de lidstaten de verplichting oplegt om de nodige maatregelen te treffen opdat aan alle werknemers jaarlijks een vakantie met behoud van loon van ten minste vier weken wordt toegekend. Het recht op het jaarlijks verlof moet de werknemer in staat stellen om uit te rusten van de uitvoering van de hem door zijn arbeidsovereenkomst opgelegde taken, en om over een periode***



Infofiche ACOD-LRB Brussel

(Vertrouwelijk: enkel voor onze afgevaardigden)

van ontspanning en vrije tijd te beschikken.

*Daarnaast **moet de werknemer**, bij een arbeidsongeval, een beroepsziekte, een gewone ziekte, een gewoon ongeval, een moederschapsrust of een vaderschapsverlof, bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, een vaderschapsverlof bedoeld in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, een adoptieverlof, een profylactisch verlof, een verlof voor pleegzorg bedoeld in artikel 30quater van voornoemde wet van 3 juli 1978 of een pleegouderverlof bedoeld in artikel 30sexies van voornoemde wet van 3 juli 1978 **zijn vakantie opnemen tot bij het verstrijken van de 24 maanden die volgen tot op het einde het vakantiejaar waarop deze nog op te nemen vakantiedagen betrekking hebben.***

*Tot slot **mogen de dagen van arbeidsonderbreking omwille van een arbeidsongeval, een beroepsziekte, een gewone ziekte, een gewoon ongeval, een moederschapsrust of een vaderschapsverlof**, bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, een vaderschapsverlof bedoeld in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, een profylactisch verlof, een adoptieverlof, een verlof voor pleegzorg bedoeld in artikel 30quater van voornoemde wet van 3 juli 1978 of een pleegouderverlof bedoeld in artikel 30sexies van voornoemde wet van 3 juli 1978 **niet als jaarlijkse vakantiedagen worden aangerekend, ook niet als deze oorzaken zich voordoen tijdens de vakantie.*** (...)

Opgelet

Het KB houdt uitsluitend rekening met werknemers in de **privésector** (contractuelen privésector). Het is dus niet van toepassing op **statutairen/vastbenoemden** (!).

Ter herinnering: wat het jaarlijks verlof betreft, vallen de contractuelen binnen onze openbare diensten (die grotendeels afhankelijk zijn van de principes van de privésector) onder het privé stelsel en het openbaar stelsel (zie arbeidsreglement en/of lokale regelgeving).

- ➔ Bij analogie vallen contractuelen onder het stelsel van de openbare sector niet onder de reikwijdte van dit KB. Contractuelen onder het privé stelsel vallen er wel onder.
- ➔ **Dit KB heeft dus, formeel, enkel betrekking op contractuele werknemers van onze besturen die onder het privé stelsel vallen wat betreft het jaarlijks verlof.**



Infofiche ACOD-LRB Brussel (Vertrouwelijk: enkel voor onze afgevaardigden)

In de praktijk : toepassing van het nieuwe KB

1. Uitstel van het jaarlijks verlof bij ziekte tijdens het verlof

Gevolg: **sommige werknemers kunnen**, als ze ziek worden tijdens hun verlof (in België of in het buitenland – lokale voorschriften blijven van toepassing zoals nu : werkgever op de hoogte brengen, medisch attest, mogelijk bezoek aan controlearts, enz.), **dit jaarlijks verlof omzetten in ziektedagen om later van het jaarlijks verlof te kunnen genieten.**

- Het algemeen principe staat duidelijk in het KB:

“De richtlijn 2003/88/EG van 4 november 2003 (...) in het bijzonder aan artikel 7 die de lidstaten de verplichting oplegt om de nodige maatregelen te treffen opdat aan alle werknemers jaarlijks een vakantie met behoud van loon van ten minste vier weken wordt toegekend.”

Zie Richtlijn, Hoofdstuk I, Artikel 1^{er}, punt 3: “Deze richtlijn is van toepassing **op alle sectoren, privé of openbare**, in de zin van artikel 2 van Richtlijn 89/391/EEG, onverminderd de 14, 17, 18 en 19 van deze richtlijn.”

- De artikelen 14, 17, 18 en 19 van de richtlijn zijn niet op ons van toepassing.
- Bijgevolg heeft **IEDERE** werknemer (zowel binnen de privé als de openbare sector, werknemer in loondienst [contractueel] of ambtenaar [statutair]) **dus recht op minstens 4 weken betaald verlof per jaar.**
- Dit is dus een algemeen principe dat voor **ALLE** werknemers geldt.
- Opmerking: dit principe heeft alleen betrekking op het wettelijk verlof, en niet op de extralegale verlofdagen.
- Het valt af te wachten of onze overheden dit begrijpen!
 - Voordat dit lokaal wordt geïmplementeerd:
 - 1) is een lokaal overleg nodig
 - 2) moet de lokale regelgeving worden aangepast.
- **Als een autoriteit haar regels voor de contractuele werknemers aanpast, moet er worden onderhandeld over een vergelijkbaar systeem voor het statutair personeel, met name met betrekking tot de algemene verplichtingen tot non-discriminatie** (om te voorkomen dat er twee totaal verschillende systemen zijn voor contractuele en statutaire werknemers). → Als werkgevers weigeren om het principe toe te passen voor statutaire werknemers, moeten zij objectieve redenen geven voor het verschil in beheer te rechtvaardigen. De Europese richtlijn is hier echter heel duidelijk over: ze geldt voor ALLE werknemers.

2. Overdracht van de verlofdagen binnen de volgende 24 maanden

Wat betreft de overdracht van de verlofdagen binnen de volgende 24 maanden: het is minder duidelijk of we de toepassing hiervan mogen eisen voor iedereen, aangezien deze 24 maanden niet zijn opgenomen in de Europese richtlijn. De lokale statuten daarentegen kunnen een andere lokale toepassing voorzien. Dit punt zal lokaal moeten worden overlegd.

Er zou bijvoorbeeld een situatie kunnen ontstaan waarbij een werknemer bijvoorbeeld 3 weken vakantie opneemt in december, maar ziek wordt en dit moet uitstellen. Het zou voor hem/haar dan



Infofiche ACOD-LRB Brussel

(Vertrouwelijk: enkel voor onze afgevaardigden)

onmogelijk zijn om deze voor het einde van het jaar opnieuw op te nemen, als dit in de lokale regelgeving is vastgelegd. Met het oog op het recht om verlof uit te stellen in geval van ziekte, zullen we ook de mogelijkheid moeten bespreken om dit verlof uit te stellen en tot wanneer.

3. Werkgevers waarop dir KB van toepassing is

Zoals hierboven vermeld, moeten onze lokale delegaties eerst hun lokale regelgeving controleren.

→ Valt het **contractueel personeel** van hun besturen onder de **verlofregeling voor de privésector**?

○ **JA:**

- De toepassing van de overdracht van jaarlijks verlof in geval van ziekte tijdens het verlof (verplicht door het KB!) overleggen.
- De mogelijke overdracht van verlof binnen de volgende 24 maanden (minder zeker dat we gelijk krijgen, aangezien deze verplichting – voor de openbare diensten – niet is opgenomen in de Europese richtlijn) overleggen.
- De toepassing op statutaire werknemers moet ook worden overlegd, met name op basis van de algemene verplichtingen tot non-discriminatie.

○ **NEEN:**

- Er is geen wettelijke verplichting om het KB te implementeren, maar het punt kan uiteraard worden opgenomen in het overleg. Het is duidelijk dat als sommige instanties deze wet implementeren en andere niet, de verschillen tussen de contractuele werknemers van bepaalde instanties alleen maar groter zullen worden.

Bijlagen: enkele artikels/links ter informatie.



Infofiche ACOD-LRB Brussel (Vertrouwelijk: enkel voor onze afgevaardigden)

Artikel verschenen in L'Echo, op 16 maart 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**.



Infofiche ACOD-LRB Brussel (*Vertrouwelijk: enkel voor onze afgevaardigden*)

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**.*

Artikel verschenen in Soir, op 22 december 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, ce n'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 en cours. **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.**



Infofiche ACOD-LRB Brussel (*Vertrouwelijk: enkel voor onze afgevaardigden*)

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/nl/lex4you/werkgever/nieuws/ziek-tijdens-de-vakantie-vanaf-2024-kan-je-werknemer-de-vakantie-nadien-opnemen>

<https://www.groups.be/nl/nieuws/juridische-artikels/ziekte-tijdens-vakantie-werknemer-verliest-niet-langer-zijn>

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