

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

3 juin 2020

PROPOSITION DE LOI

**concernant la prise des jours de vacances,
des jours fériés et des jours de congé légaux
et conventionnels en 2020
à la suite de la crise du COVID-19**

(déposée par Mme Valerie Van Peel et consorts)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

3 juni 2020

WETSVOORSTEL

**betreffende de opname
van wettelijke en conventionele vakantie-,
feest- en verlofdagen in 2020
naar aanleiding van COVID-19-crisis**

(ingediend door mevrouw Valerie Van Peel c.s.)

RÉSUMÉ

Cette proposition de loi permet de conclure, au niveau de l'entreprise, durant l'année de vacances 2020, des accords dérogeant aux accords collectifs précédemment conclus au niveau sectoriel. Elle prévoit également la possibilité, pour l'employeur et le travailleur, de déroger de commun accord aux réglementations collectives précédemment conclues au niveau du secteur ou de l'entreprise.

Elle ne permet pas de déroger aux autres dispositions contraignantes de droit social. Cela signifie que les vacances légales devront toujours être prises avant la fin de l'année de vacances et que le droit à une période ininterrompue minimale devra être garanti.

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel maakt het mogelijk om in het vakantiejaar 2020 op ondernemingsvlak akkoorden te sluiten die afwijken van eerder gemaakte collectieve akkoorden op sectorniveau. Eveneens mogen werkgever en werknemer in onderling akkoord afwijken van eerder afgesloten collectieve regelingen op sector- of ondernemingsniveau.

Van andere dwingende sociaalrechtelijke bepalingen kan niet worden afgeweken. Zo dient wettelijke vakantie nog steeds voor het einde van vakantiejaar te worden opgenomen en ook het recht op een minimum aaneengesloten periode dient steeds te worden gewaarborgd.

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
CD&V	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	: socialistische partij anders
cdH	: centre démocrate Humaniste
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant - Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de numering van de publicaties:	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Tout travailleur a droit à des vacances. Outre les 20 jours de vacances légaux et les 10 jours fériés légaux par année de travail normale, des jours de vacances et des jours fériés conventionnels sont accordés dans divers secteurs ou diverses entreprises.

De plus, un grand nombre de secteurs ou d'entreprises appliquent des horaires qui prévoient des semaines de travail moyennes au cours desquelles les prestations dépassent la durée de travail légale ou conventionnelle. Afin d'atteindre néanmoins, sur une base annuelle, la durée de travail légale ou conventionnelle, ces heures supplémentaires prestées sont ensuite souvent converties en jours de réduction du temps de travail. Ces jours peuvent également être considérés comme un type de jours de congé conventionnels.

La prise des jours de vacances légaux et des jours fériés chômés ne peut être fixée unilatéralement ni par l'employeur, ni par le travailleur. Elle doit toujours résulter d'un accord entre ces deux parties.

La prise des jours de vacances, des jours fériés et des jours de congé conventionnels est aussi généralement réglée par un accord.

Les accords peuvent être conclus au niveau sectoriel, au niveau de l'entreprise ou au niveau individuel, et doivent toujours être conformes aux règles européennes (par exemple à la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil de l'Union européenne concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail) et aux lois et arrêtés royaux belges (par exemple à loi de 1971 sur le travail, aux lois relatives aux vacances annuelles de 1971, etc.).

La plupart de ces accords collectifs concernant la prise, en 2020, des vacances annuelles, des vacances conventionnelles, des jours de réduction du temps de travail ou du chômage pour les jours fériés avaient déjà été conclus fin 2019. Ils ne prévoient parfois qu'une autonomie limitée pour y déroger au niveau de l'entreprise ou d'un commun accord (exemple: CP 124 construction).

La base légale est ici l'article 63 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés:

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Wie werkt heeft ook recht op vakantie. Naast 20 wettelijke vakantiedagen en 10 wettelijke feestdagen in een normaal werkjaar worden er in diverse sectoren of ondernemingen ook conventionele vakantie- en feestdagen toegekend bovenop de wettelijke vakantie- en feestdagen.

Daarenboven hanteren heel wat sectoren of ondernemingen uurroosters waarbij er in een doorsnee werkweek langer wordt gewerkt dan de wettelijk of conventioneel afgesproken arbeidsduur. Om op jaarbasis toch uit te komen op de wettelijke of conventioneel afgesproken arbeidsduur worden die extra gepresteerde uren vaak omgezet in dagen arbeidsduurverkortings. Ook deze dagen kan je beschouwen als een soort van conventionele verlofdagen.

De opname van wettelijke vakantiedagen alsook feestdagverlet kan noch door werkgever noch door werknemer eenzijdig worden vastgelegd. Er moet altijd een akkoord tussen beiden zijn.

Ook de opname van conventionele vakantie-, feest- en verlofdagen wordt meestal door een akkoord geregeld.

Die akkoorden kunnen zowel op sector-, bedrijfs- als individueel niveau worden overeengekomen en dienen steeds in overeenstemming te zijn met de Europese spelregels (vb. Europese richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd) en de Belgische wetten en koninklijke besluiten (vb. de arbeidswet van 1971, de wet betreffende de jaarlijkse vakantie van 1971, ...).

De meeste van die collectieve akkoorden inzake opname van jaarlijkse vakantie, conventionele vakantie, dagen arbeidsduurverkortings of verlet van feestdagen in 2020 werden reeds eind 2019 gesloten. Soms voorzien ze slechts in een beperkte autonomie om op ondernemingsvlak of in onderling akkoord hiervan af te wijken (vb. PC 124 bouw).

De wettelijke basis is artikel 63 van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers:

“Les commissions paritaires peuvent prendre des décisions quant à la date des vacances et à leur fractionnement éventuel. Le ministre de la Prévoyance sociale doit être informé de ces décisions au plus tard le 31 décembre de l’année précédant celle au cours de laquelle les vacances doivent être prises.

Si la commission paritaire n’a pas communiqué sa décision pour la date précitée, le conseil d’entreprise peut prendre des décisions sur le même objet. À défaut de conseil d’entreprise ou de décision prise par lui, les dispositions peuvent résulter d’accords d’entreprise entre, d’une part, l’employeur et, d’autre part, la délégation syndicale, ou à défaut de cette dernière, les travailleurs. En l’absence de décision prise à ces divers niveaux, les dispositions résulteront d’un accord individuel entre l’employeur et le travailleur.”

Dans des circonstances normales, cette approche ne pose pas ou que peu de problèmes pratiques. Tant les employeurs que les travailleurs ont intérêt à ce que le travail soit planifié de façon prévisible. Il est donc logique de fixer dès la fin de l’année précédente les règles principales qui s’appliqueront à la prise de vacances et de jours fériés légaux ou de jours de congé et de jours fériés conventionnels au cours de l’année suivante. On peut par exemple prévoir à cet égard une période de fermeture fixe de plusieurs semaines.

Mais les circonstances créées par la crise du coronavirus sont loin d’être normales. Beaucoup d’entreprises et d’organisations ont été contraintes de fermer leurs portes pendant plusieurs semaines. La réouverture qui suit une telle fermeture forcée ne peut pas non plus être considérée comme une situation normale. Nombreuses sont les entreprises qui ne pourront pas, durant des mois, fonctionner suivant une planification normalisée et qui devront en outre s’organiser différemment pour se conformer aux règles de sécurité et de distanciation sociale. La livraison de pièces, ainsi que la disponibilité de personnel qualifié (absentéisme plus important, travailleurs étrangers qui sont retournés dans leur pays, ...) et de sous-traitants risquent également d’être encore perturbées pendant des mois.

Lorsque la prise de vacances légales ou conventionnelles est réglée par un accord individuel entre l’employeur et le travailleur, il est relativement aisé pour ceux-ci de s’entendre pour modifier cet accord.

Il n’en va pas de même pour certains accords collectifs. La concertation sociale peut éventuellement aider à trouver une solution, mais il faut aussi pouvoir laisser une certaine autonomie et autoriser une certaine flexibilité

“De paritaire comités kunnen beslissingen treffen omtrent de datum van de vakantie en de eventuele verdeling ervan. De minister van Sociale Voorzorg moet ten laatste op 31 december van het jaar dat datgene voorafgaat waarin de vakantie moet worden genomen, over deze beslissingen worden ingelicht.

Indien het paritair comité zijn beslissing op genoemde datum niet heeft meegedeeld, mag de ondernemingsraad omtrent ditzelfde object beslissingen treffen. Bij ontstentenis van ondernemingsraad of indien de ondernemingsraad geen beslissing heeft getroffen, mogen de regelingen op het vlak van de onderneming getroffen worden tussen werkgever eendeels en de syndicale afvaardiging anderdeels of bij ontstentenis van deze laatste, de werknemers. Indien op deze verschillende vlakken geen beslissing wordt genomen, worden de regelingen getroffen bij individueel akkoord tussen de werkgever en de werknemer.”

In normale omstandigheden levert deze aanpak weinig of geen praktische problemen op. Zowel werkgevers als werknemers zijn gebaat bij een voorspelbare werkplanning. Er is dus een logica om reeds voor het einde van het voorafgaande jaar de belangrijkste spelregels voor de opname van wettelijke vakantie, feestdagverlet en conventionele verlof- en feestdagen in het daaropvolgende jaar vast te leggen. Die spelregels kunnen bijvoorbeeld ook een vaste sluitingsperiode van een aantal weken inhouden.

De coronacrisis is echter geen normale omstandigheid en veel bedrijven en organisaties hebben noodgedwongen een aantal weken moeten sluiten. Ook het heropstarten na zo’n verplichte sluiting is allesbehalve een normale toestand. Veel bedrijven zullen nog maandenlang geen genormaliseerde werkplanning hebben en moeten bovendien, om de veiligheids- en afstandsregels te respecteren, zich anders gaan organiseren. Ook de leveringen van onderdelen alsook de beschikbaarheid van gekwalificeerd personeel (vb. hogere absentiecijfers, buitenlandse werknemers die naar hun thuisland zijn teruggekeerd, ...) en onderaannemers dreigt nog maandenlang verstoord te blijven.

Wanneer werkgever en werknemer individuele akkoorden sluiten omtrent de opname van hun wettelijke en conventionele vakantierechten kunnen ze deze akkoorden ook vrij eenvoudig in onderling akkoord wijzigen.

Anders ligt het met sommige collectieve akkoorden. Waar mogelijk kan er nog via sociaal overleg worden bijgestuurd. Maar daarnaast is er ook nood aan enige soepelheid en autonomie. Veel ondernemingen en

en la matière. Beaucoup d'entreprises et d'organisations seront encore confrontées pendant des années à de nombreuses inconnues concernant la demande, l'offre, l'approvisionnement logistique et bien d'autres facteurs qui ont un impact sur l'organisation du travail.

La présente proposition de loi vise à remédier à cette situation en insérant dans l'article 63 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 deux alinéas permettant de conclure au niveau de l'entreprise, durant l'année de vacances 2020, des accords dérogeant aux accords collectifs conclus précédemment au niveau sectoriel. Elle prévoit également la possibilité pour l'employeur et le travailleur de déroger de commun accord aux réglementations collectives conclues précédemment au niveau du secteur ou de l'entreprise.

La possibilité de déroger à un accord collectif conclu précédemment au niveau du secteur ou de l'entreprise ne porte pas atteinte à l'article 64 de l'arrêté royal du 30 mars 1967. Cela signifie que les vacances légales doivent toujours être prises avant la fin de l'année de vacances et que le droit à une période ininterrompue minimale continue à être garanti. Il ne peut pas non plus être dérogé de commun accord aux autres dispositions contraignantes de droit social.

organisations moeten nog maandenlang rekening houden met heel wat onbekenden rond vraag, aanbod, logistieke bevoorrading en tal van andere factoren die impact hebben op de organisatie van het werk.

Dit wetsvoorstel wil hieraan tegemoet komen door het invoegen van twee leden in artikel 63 van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 die toelaten dat in het vakantiejaar 2020 er op ondernemingsvlak akkoorden kunnen gesloten worden die afwijken met eerder gemaakte collectieve akkoorden op sectorniveau. Eveneens voorzien we dat werkgever en werknemer in onderling akkoord mogen afwijken van eerder afgesloten collectieve regelingen op sector- of ondernemingsniveau.

De autonomie om af te wijken van een eerder gesloten collectief akkoord op sector- of ondernemingsvlak doet geen afbreuk aan de bepalingen van artikel 64 van het koninklijk besluit van 30 maart 1967. Wettelijke vakantie moet dus nog steeds voor het einde van vakantiejaar worden opgenomen en ook het recht op een minimum aaneengesloten periode moet steeds worden gewaarborgd. Ook van andere dwingende sociaalrechtelijke bepalingen kan in onderling akkoord niet worden afgeweken.

Valerie VAN PEEL (N-VA)
Jan SPOOREN (N-VA)
Björn ANSEEuw (N-VA)

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2

L'article 63 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés est complété par un alinéa 3 et un alinéa 4 rédigés comme suit:

“Pour la prise des jours de vacances, des jours fériés et des jours de congé légaux ou conventionnels afférents à l'année de vacances 2020, des accords collectifs dérogeant aux accords sectoriels conclus précédemment peuvent être conclus au niveau de l'entreprise.

Il peut également être dérogé par un accord individuel entre l'employeur et le travailleur aux accords collectifs conclus précédemment au niveau du secteur ou de l'entreprise concernant la prise des jours de vacances, des jours fériés et des jours de congé légaux ou conventionnels afférents à l'année de vacances 2020.”

Art. 3

Le Roi peut de nouveau modifier, remplacer ou abroger la disposition modifiée par l'article 2.

Art. 4

La présente loi entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

28 mai 2020

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2

Artikel 63 van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers wordt aangevuld met een derde en een vierde lid, luidende:

“Voor de opname van wettelijke en conventionele vakantie-, feest- en verlofdagen die betrekking hebben op het vakantiejaar 2020 kunnen collectieve akkoorden op ondernemingsvlak worden gesloten die afwijken van eerder afgesloten sectorakkoorden.

Ook via individueel akkoord tussen werkgever en werknemer kan voor de opname van wettelijke en conventionele vakantie-, feest- en verlofdagen die betrekking hebben op het vakantiejaar 2020 worden afgeweken van eerder gesloten collectieve akkoorden op sector- of ondernemingsvlak.”

Art. 3

De Koning kan de bepaling gewijzigd door artikel 2 opnieuw wijzigen, vervangen of opheffen.

Art. 4

Deze wet treedt in werking de dag waarop zij in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

28 mei 2020

Valerie VAN PEEL (N-VA)
Jan SPOOREN (N-VA)
Björn ANSEEuw (N-VA)