



RAAD VAN STATE
afdeling Wetgeving

CONSEIL D'ÉTAT
section de législation

advies 72.655/1
van 29 december 2022

avis 72.655/1
du 29 décembre 2022

over

sur

een ontwerp van koninklijk besluit
'tot wijziging van de artikelen 3,
35, 46, 60, 64, 66 en 68 en de
invoering van een artikel 67*bis* in
het koninklijk besluit van
30 maart 1967 tot bepaling van de
algemene uitvoeringsmodaliteiten
van de wetten betreffende de
jaarlijkse vakantie van de
werknemers'

un projet d'arrêté royal 'portant
modification des articles 3, 35, 46,
60, 64, 66 et 68 et insérant un
article 67*bis* dans l'arrêté royal du
30 mars 1967 déterminant les
modalités générales d'exécution
des lois relatives aux vacances
annuelles des travailleurs salariés
et insérant un article 67*bis*'

Op 1 december 2022 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Minister van Economie en Werk verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een ontwerp van koninklijk besluit ‘tot wijziging van de artikelen 3, 35, 46, 60, 64, 66 en 68 en de invoering van een artikel 67*bis* in het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers’.

Het ontwerp is door de eerste kamer onderzocht op 22 december 2022. De kamer was samengesteld uit Marnix VAN DAMME, kamervoorzitter, Chantal BAMPS en Wouter PAS, staatsraden, Johan PUT, assessor, en Astrid TRUYENS, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Lennart NIJS, adjunct-auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Marnix VAN DAMME, kamervoorzitter.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 29 december 2022.

*

Le 1^{er} décembre 2022, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par le Ministre de l'Économie et du Travail à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, sur un projet d'arrêté royal ‘portant modification des articles 3, 35, 46, 60, 64, 66 et 68 et insérant un article 67*bis* dans l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés et insérant un article 67*bis*'.

Le projet a été examiné par la première chambre le 22 décembre 2022. La chambre était composée de Marnix VAN DAMME, président de chambre, Chantal BAMPS et Wouter PAS, conseillers d'État, Johan PUT, assesseur, et Astrid TRUYENS, greffier.

Le rapport a été présenté par Lennart NIJS, auditeur adjoint.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Marnix VAN DAMME, président de chambre.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 29 décembre 2022.

*

1. Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, heeft de afdeling Wetgeving zich toegespitst op het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond, alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

*

STREKKING EN RECHTSGROND VAN HET ONTWERP

2. Het om advies voorgelegde ontwerp strekt ertoe om het koninklijk besluit van 30 maart 1967 ‘tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers’ aan te passen aan richtlijn 2003/88/EG van 4 november 2003 ‘betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd’, waarvan artikel 7 de lidstaten de verplichting oplegt om de nodige maatregelen te treffen opdat aan alle werknemers een jaarlijkse vakantie van minstens vier weken met behoud van loon wordt toegekend.

In het ontwerp wordt bepaald dat het recht op jaarlijkse vakantie behouden blijft tot bij het verstrijken van vierentwintig maanden die volgen op het einde van het vakantiejaar, wanneer de werknemer in de onmogelijkheid verkeert zijn vakantie op te nemen omwille van een arbeidsongeval of beroepsziekte, ongeval of ziekte, moederschapsrust, vaderschapsverlof, profylactisch verlof, adoptieverlof, verlof voor pleegzorg of pleegouderverlof (ontworpen artikel 66 van het koninklijk besluit van 30 maart 1967; artikel 6 van het ontwerp). In het ontwerp worden daarenboven diverse andere bepalingen van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 gewijzigd teneinde deze in overeenstemming te brengen met het ontworpen artikel 66 (artikelen 1 tot 5 en 8) en wordt de voorafbetaling van de nog op te nemen vakantiedagen van bedienden aangepast (artikel 7). De ontworpen regeling heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2023 en is voor de eerste keer van toepassing op het vakantiejaar 2024, vakantiedienstjaar 2023 (artikel 9).

3.1. In het eerste lid van de aanhef van het ontwerp wordt als rechtsgrond verwezen naar artikel 3 van de wetten ‘betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers’, gecoördineerd op 28 juni 1971 (hierna: gecoördineerde wetten). Het voornoemde artikel 3 machtigt de Koning om voor sommige bedrijfstakken of voor sommige categorieën werknemers waarop de algemene berekeningsbasis van de duur van de vakantie niet toepasselijk is, de berekening toe te laten volgens het tijdens het vakantiedienstjaar verdiende loon en om ten aanzien van werknemers die zijn overgegaan van een stelsel van deeltijdse arbeid naar voltijdse arbeid of omgekeerd, in de gevallen en onder de voorwaarden die Hij bepaalt, vast te stellen in welke mate deze overgang een weerslag heeft op de berekeningswijze van de duurtijd van de vakantie. Het is niet duidelijk op welke wijze de bepalingen van het ontwerp kunnen worden ingepast in de machtigingen die aan de Koning worden verleend in artikel 3 van de gecoördineerde wetten. Hierover om nadere toelichting verzocht, deelde de gemachtigde het volgende mee:

“[A]rtikel 3 van de gecoördineerde wetten van 28 juni 1971 betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers is naar onze mening de rechtsgrond voor de aanpassingen zoals voorgesteld in dit ontwerp van koninklijk besluit. Het artikel 3 van deze gecoördineerde vakantiewetten handelt immers over de wijze waarop de duur van de vakantie wordt bepaald op basis van het dienstjaar. Het voorliggende ontwerp regelt hoe in bepaalde situaties de

vakantierechten van een vakantiedienstjaar kunnen worden overgedragen tot 24 maanden na het einde van het vakantiejaar. Artikel 8 van de gecoördineerde vakantiewetten stelt dat de algemene toepassingsmodaliteiten worden bepaald bij koninklijk besluit. Daarnaast handelt dit artikel 8 ook over het algemeen verbindend verklaren van beslissingen van een paritair orgaan van afwijkende beslissingen met betrekking tot de verdeling van de vakantie, wat hier niet het geval is. Zowel de artikelen 3 als 8 van de gecoördineerde vakantiewetten kunnen echter volgens ons dienen als rechtsgrond voor het voorliggende ontwerp van koninklijk besluit. Indien gewenst, zal het ontwerp in die zin worden aangepast.”

3.2. Onder voorbehoud van wat onder randnummer 3.3 wordt opgemerkt met betrekking tot artikel 7 van het ontwerp, vindt de ontworpen regeling – die zich immers beperkt tot het aanpassen van de “toepassingsmodaliteiten” van de bepalingen inzake de duur en het tijdstip van de jaarlijkse vakantie – geen rechtsgrond in artikel 3 van de gecoördineerde wetten, maar wel in artikel 8 ervan waaruit volgt dat de algemene toepassingsmodaliteiten van de bepalingen inzake de duur en het tijdstip van de jaarlijkse vakantie van werknemers bij koninklijk besluit worden bepaald.

3.3. Het ontworpen artikel 67*bis* van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 (artikel 7 van het ontwerp) betreft de betaling van het vakantiegeld aan bedienden en vindt rechtsgrond in artikel 16 van de gecoördineerde wetten waarin wordt vermeld dat de “modaliteiten van toepassing van de artikelen 12 tot 15 (...) bij koninklijk besluit [worden] bepaald”.¹

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Opschrift

4. Aan het einde van de Franse tekst van het opschrift van het ontwerp moeten de woorden “et insérant un article 67*bis*” worden geschrapt.

Aanhef

5. Rekening houdend met hetgeen met betrekking tot de rechtsgrond is opgemerkt onder de randnummers 3.1 tot 3.3, schrijf men aan het einde van het eerste lid van de aanhef van het ontwerp “..., gecoördineerd op 28 juni 1971, artikelen 8 en 16;”.

¹ Artikel 13 van de gecoördineerde wetten luidt: “Het gewone en aanvullende vakantiegeld van de andere dan de in artikel 12 bedoelde werknemers wordt rechtstreeks door de werkgever uitgekeerd”. De in artikel 12 van de gecoördineerde wetten bedoelde werknemers zijn “de handarbeiders en de personen onderworpen aan de sociale zekerheidsregeling voor werknemers ingevolge de door hen geleverde artistieke prestaties en/of de door hen geproduceerde artistieke werken”.

6. De aan de Raad van State, afdeling Wetgeving, meegedeelde documenten doen ervan blijken dat de Inspecteur van Financiën op 7 oktober 2022 om een advies werd verzocht en dat dit advies op 11 oktober 2022 is verleend. Het is bijgevolg van deze laatste datum en niet van die van 7 oktober 2022 dat melding dient te worden gemaakt in het vierde lid van de aanhef van het ontwerp.

Artikel 1

7. Men late de aan artikel 3, tweede lid, van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 toe te voegen zin in de Nederlandse tekst aanvangen als volgt: “Wat de toepassing betreft van de artikelen betreffende de overdracht van vakantie, ...”.

Artikel 6

8. Er wordt een systeem tot stand gebracht waarbij in bepaalde gevallen de regeling wordt bestendigd waarin het vakantierecht tot bij het verstrijken van twaalf maanden volgend op het einde van het vakantiedienstjaar behouden blijft (ontworpen artikel 66, a), van het koninklijk besluit van 30 maart 1967), en in bepaalde andere gevallen het behoud op het vakantierecht wordt verlengd tot bij het verstrijken van vierentwintig maanden volgend op het einde van het vakantiejaar waarop de op te nemen vakantiedagen betrekking hebben (ontworpen artikel 66, b), van het koninklijk besluit van 30 maart 1967).

Aan de gemachtigde werd gevraagd waarom bepaalde gevallen, zoals de volledige werkverwijdering als maatregel van moederschapsbescherming,² worden uitgesloten van de verlenging van het vakantierecht overeenkomstig het ontworpen artikel 66, b), van het koninklijk besluit van 30 maart 1967. De gemachtigde beantwoordde deze vraag als volgt:

“[V]olgens de Europese Rechtspraak, de richtlijn 2003/88/EG van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd en uit de contacten met de diensten van de Europese Commissie blijkt dat de huidige Belgische vakantiewetgeving niet conform is, in het bijzonder als het gaat over de volgende schorsingsgronden: (beroeps)ziekte, (arbeids-)ongeval en moederschapsrust/vaderschapsrust waarbij de werknemer zijn vakantiedagen niet kan opnemen op een later tijdstip. Daarnaast is er ook [een] probleem met (...) betrekking tot de uiterste periode waarin deze vakantie moet worden opgenomen in de hierboven vermelde situaties: de huidige Belgische vakantiewetgeving, waarbij de vakantie moet worden opgenomen in de periode van 12 maanden na het einde van de vakantiedienstjaar is in strijd met de Europese Arbeidsrustlijn en de Europese rechtspraak dat 15 maanden inderdaad als ijkpunt neemt.

Na intensieve en veelvuldige contacten met de bevoegde Europese Commissie hebben de sociale partners voorgesteld dat, in geval van samenloop (beroeps)ziekte, (arbeids-)ongeval en moederschapsrust/vaderschapsrust de werknemer zijn vakantiedagen opneemt op een later tijdstip en dit tot 24 maanden na het einde van het vakantiejaar.

² Zie artikel 41, 14°, van het koninklijk besluit van 30 maart 1967.

Daarnaast hebben de sociale partners ook nog een aantal andere schorsingsgronden opgenomen die eveneens een behoud van recht op opname van vakantie gedurende 24 maanden na het einde van het vakantiejaar rechtvaardigen omdat zij een gelijkaardige doelstelling voorzien, namelijk in geval van moederschap of vaderschap in voldoende tijd te voorzien om de vakantiedagen alsnog te kunnen opnemen. Het gaat om 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.

De keuze voor de periode van 24 maanden is ingegeven omwille van het feit dat in de Belgische vakantiewetgeving gewerkt wordt met kalenderjaren, waarbij zowel het vakantiedienstjaar (het jaar dat het vakantiejaar voorafgaat) als het vakantiejaar (het jaar waarin de vakantie wordt genomen) zich uitstrekken over 12 maanden. Om de samenhang met andere bepalingen inzake de vakantie duur en de toekenning van vakantie te waarborgen en om verdere administratieve complicaties en aanpassingen bij het digitale beheer zo veel mogelijk te beperken, is het volgens de sociale partners het beste om de referteperiodes en de vakantie jaren te bepalen op basis van volledige kalenderjaren. - voorzien in een uniforme overdrachtsduur van 24 maanden, die van toepassing is op alle voornoemde gevallen van arbeidsonderbreking.

Wat de volledige werkverwijdering als maatregel van moederschapsbescherming betreft: de sociale partners hebben in hun bovenvermeld advies nr. 2268 gesteld dat deze schorsingsgrond op zich geen beletsel vormt voor de theoretische uitoefening van het recht op vakantie, en dit om redenen die verband houden met de arbeidsorganisatie, met name in de social-profit sectoren. Indien de verwijderde werkneemster echter aan de hand van een medisch getuigschrift dat aan de werkgever wordt overgemaakt, bewijst dat zij haar vakantie om gezondheidsredenen onmogelijk kan opnemen tijdens de periode van werkverwijdering, dan moet zij in aanmerking kunnen komen voor bovenvermeld recht op overdracht. Om deze reden werd de huidige regeling van de overdracht van 12 maanden na het einde van het vakantiedienstjaar behouden in geval van volledige werkverwijdering als maatregel van moederschapsbescherming.

Voor de andere schorsingsgronden zoals opgesomd in de artikelen 16 – voor de arbeiders – en 41 – voor de bedienden – van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse van de werknemers (zoals het vervullen van burgerplichten zonder behoud van loon, het vervullen van een openbaar mandaat of het vervullen van een syndicale opdracht) is er geen reden om de huidige periode van opname tot 12 maanden na het vakantiedienstjaar te verruimen. De diensten van de Europese Commissie hebben hierover ook geen opmerkingen geformuleerd. De Europese rechtspraak of de Arbeidsrichtlijn eisen evenmin een ruimere periode dan voor de in dit ontwerp van besluit voorziene situaties. Ook de sociale partners hebben hier niet op aangedrongen.”

Luidens de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie moet het recht van elke werknemer op jaarlijkse vakantie met behoud van loon worden beschouwd als een bijzonder belangrijk beginsel van sociaal recht van de Unie, waarvan niet mag worden afgeweken en waaraan de bevoegde nationale autoriteiten slechts uitvoering mogen geven binnen de grenzen die uitdrukkelijk zijn aangegeven in de reeds genoemde richtlijn 2003/88/EG, en dat daarenboven gewaarborgd wordt door artikel 31, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, waaraan artikel 6, lid 1, van het Verdrag betreffende de Europese Unie dezelfde juridische waarde toekent als aan de verdragen.³

De stellers van het ontwerp doen er goed aan om bijzondere aandacht te besteden aan de overeenstemming van de ontworpen regeling met het bepaalde in inzonderheid artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88/EG,⁴ rekening houdend met de doelstelling die volgens het Hof ten grondslag ligt aan het recht op jaarlijkse vakantie⁵ en met de rechtspraak van het Hof met betrekking tot de verenigbaarheid met het Unierecht van regelingen waarbij de werknemer in de onmogelijkheid verkeert om zijn recht op jaarlijkse vakantie uit te putten en dit ongeacht of het gaat om een door het EU-recht gewaarborgd verlof of om een verlof dat vreemd is aan het EU-recht.⁶ Deze suggestie lijkt in het bijzonder relevant te zijn in geval een schorsingsgrond betrekking heeft op een geval waaraan een doelstelling ten grondslag ligt die verschilt van de doelstelling eigen aan het recht op jaarlijkse vakantie, zoals het geval is voor de volledige werkverwijdering als maatregel van moederschapsbescherming. Het valt aan te raden het verslag aan de Koning op dat punt met de nodige verduidelijking aan te vullen.

*

³ Zie: HvJ 22 september 2022, nrs. C-518/20 en C-727/20, overw. 24-25, en verwijzingen aldaar.

⁴ Artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88/EG, luidt: “De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat aan alle werknemers jaarlijks een vakantie met behoud van loon van ten minste vier weken wordt toegekend, overeenkomstig de in de nationale wetten en/of gebruiken geldende voorwaarden voor het recht op en de toekenning van een dergelijke vakantie”.

⁵ Het recht op jaarlijkse vakantie kent volgens het Hof een tweeledig doel, namelijk de werknemer in staat te stellen uit te rusten van de uitvoering van de hem door zijn arbeidsovereenkomst opgelegde taken, en over een periode van ontspanning en vrije tijd te beschikken (HvJ 22 september 2022, nrs. C-518/20 en C-727/20, overw. 27, en de verwijzingen aldaar). Deze rusttijd boet niet aan belang in, wanneer hij in een volgende periode wordt opgenomen (HvJ 22 november 2011, nr. C-214/10, overw. 32, en de verwijzingen aldaar). In diverse arresten van het Hof wordt de onderliggende doelstelling van periodes van inactiviteit (zoals zwangerschapsverlof) als criterium gehanteerd om te stellen dat de overlap van deze periodes met de jaarlijkse vakantie strijdig is met artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88/EG (zie bijvoorbeeld HvJ 14 april 2005, nr. C-519/03, overw. 33; HvJ 6 april 2006, nr. C-124/05, overw. 32-33; HvJ 20 september 2007, nr. C-116/06, overw. 56; HvJ 20 januari 2009, nrs. C-350/06 en C-520/06, overw. 25-26).

⁶ HvJ 30 juni 2016, nr. C-178/15, overw. 24; HvJ 22 september 2022, nrs. C-518/20 en C-727/20, overw. 31.

1. En application de l'article 84, § 3, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation a fait porter son examen essentiellement sur la compétence de l'auteur de l'acte, le fondement juridique et l'accomplissement des formalités prescrites.

*

PORTÉE ET FONDEMENT JURIDIQUE DU PROJET

2. Le projet soumis pour avis a pour objet d'adapter l'arrêté royal du 30 mars 1967 'déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés' à la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 'concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail', dont l'article 7 impose aux États membres de prendre les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines.

Le projet prévoit que le droit aux vacances annuelles est conservé jusqu'à l'expiration des vingt-quatre mois qui suivent la fin de l'année de vacances, lorsque le travailleur est dans l'impossibilité de prendre ses vacances en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, d'un accident ou d'une maladie, d'un repos de maternité, d'un congé de paternité, d'un congé prophylactique, d'un congé d'adoption, d'un congé pour soins d'accueil ou d'un congé parental d'accueil (article 66, en projet, de l'arrêté royal du 30 mars 1967 ; article 6 du projet). Le projet modifie en outre diverses autres dispositions de l'arrêté royal du 30 mars 1967 afin de les conformer à l'article 66 en projet (articles 1^{er} à 5 et 8) et adapte le paiement anticipé des jours de vacances que doivent encore prendre les employés (article 7). Le dispositif en projet produit ses effets le 1^{er} janvier 2023 et s'applique pour la première fois à l'année de vacances 2024, exercice de vacances 2023 (article 9).

3.1. Le premier alinéa du préambule du projet vise, à titre de fondement juridique, l'article 3 des lois 'relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés', coordonnées le 28 juin 1971 (ci-après : lois coordonnées). L'article 3 précité habilite le Roi à autoriser, en ce qui concerne certaines branches d'industrie ou catégories de travailleurs, auxquelles la base de calcul générale de la durée des vacances serait inapplicable, le calcul de la durée des vacances d'après le montant du salaire gagné pendant l'exercice de vacances et à prescrire, pour les travailleurs qui passent d'un régime de travail à temps partiel à un régime de travail à temps plein et inversement, dans les cas et aux conditions qu'il détermine, dans quelle mesure ce changement affecte le mode de calcul de la durée des vacances. On n'aperçoit pas clairement comment les dispositions du projet peuvent s'inscrire dans les habilitations conférées au Roi par l'article 3 des lois coordonnées. Invité à fournir des précisions à ce sujet, le délégué a communiqué ce qui suit :

« [A]rtikel 3 van de gecoördineerde wetten van 28 juni 1971 betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers is naar onze mening de rechtsgrond voor de aanpassingen zoals voorgesteld in dit ontwerp van koninklijk besluit. Het artikel 3 van deze gecoördineerde vakantiewetten handelt immers over de wijze waarop de duur van de vakantie wordt bepaald op basis van het dienstjaar. Het voorliggende ontwerp regelt hoe in bepaalde situaties de vakantierechten van een vakantiedienstjaar kunnen worden overgedragen tot 24 maanden na het einde van het vakantiejaar. Artikel 8 van de

gecoördineerde vakantiewetten stelt dat de algemene toepassingsmodaliteiten worden bepaald bij koninklijk besluit. Daarnaast handelt dit artikel 8 ook over het algemeen verbindend verklaren van beslissingen van een paritair orgaan van afwijkende beslissingen met betrekking tot de verdeling van de vakantie, wat hier niet het geval is. Zowel de artikelen 3 als 8 van de gecoördineerde vakantiewetten kunnen echter volgens ons dienen als rechtsgrond voor het voorliggende ontwerp van koninklijk besluit. Indien gewenst, zal het ontwerp in die zin worden aangepast. »

3.2. Sous réserve de l'observation formulée au point 3.3 concernant l'article 7 du projet, le dispositif en projet – qui se limite en effet à adapter les « modalités d'application » des dispositions relatives à la durée et la période des vacances annuelles – ne trouve pas de fondement juridique dans l'article 3 des lois coordonnées, mais bien dans son article 8 dont il résulte que les modalités générales d'application des dispositions relatives à la durée et à la période des vacances annuelles des travailleurs sont déterminées par arrêté royal.

3.3. L'article 67bis en projet de l'arrêté royal du 30 mars 1967 (article 7 du projet) concerne le paiement du pécule de vacances aux employés et trouve un fondement juridique dans l'article 16 des lois coordonnées, lequel précise que les « modalités d'application des articles 12 à 15 sont déterminées par arrêté royal » ¹.

EXAMEN DU TEXTE

Intitulé

4. À la fin du texte français de l'intitulé du projet, on supprimera les mots « et insérant un article 67bis ».

Préambule

5. Eu égard aux observations formulées aux points 3.1 à 3.3 concernant le fondement juridique, on écrira à la fin du premier alinéa du préambule du projet « ..., coordonnées le 28 juin 1971, les articles 8 et 16 ; ».

6. Les documents communiqués au Conseil d'État, section de législation, attestent qu'un avis a été demandé à l'inspecteur des Finances le 7 octobre 2022 et que cet avis a été donné le 11 octobre 2022. Par conséquent, c'est cette dernière date, et non celle du 7 octobre 2022, qu'il faut mentionner dans le quatrième alinéa du préambule du projet.

¹ L'article 13 des lois coordonnées s'énonce comme suit : « Les pécules de vacances ordinaires ou supplémentaires des travailleurs autres que ceux visés à l'article 12 sont payés directement par l'employeur ». Les travailleurs visés à l'article 12 des lois coordonnées sont « les travailleurs manuels et les personnes assujetties à la sécurité sociale des travailleurs salariés en raison de prestations artistiques qu'elles fournissent et/ou des œuvres artistiques qu'elles produisent ».

Article 1^{er}

7. Dans le texte néerlandais, on rédigera le début de la phrase à ajouter à l'article 3, alinéa 2, de l'arrêté royal du 30 mars 1967 comme suit : « Wat de toepassing betreft van de artikelen betreffende de overdracht van vakantie, ... ».

Article 6

8. Il est instauré un système qui pérennise dans certains cas le régime du maintien du droit aux vacances jusqu'à l'expiration des douze mois qui suivent la fin de l'exercice de vacances (article 66, a), en projet, de l'arrêté royal du 30 mars 1967), et qui, dans d'autres cas, prolonge le maintien du droit aux vacances jusqu'à l'expiration des vingt-quatre mois qui suivent la fin de l'année de vacances pour laquelle ces jours de congés restent encore à prendre (article 66, b), en projet, de l'arrêté royal du 30 mars 1967).

Il a été demandé au délégué pourquoi certains cas, tels que l'éloignement complet du travail en tant que mesure de protection de la maternité ², sont exclus de la prolongation du droit aux vacances conformément à l'article 66, b), en projet, de l'arrêté royal du 30 mars 1967. Le délégué a répondu à cette question en ces termes :

« [V]olgens de Europese Rechtspraak, de richtlijn 2003/88/EG van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd en uit de contacten met de diensten van de Europese Commissie blijkt dat de huidige Belgische vakantiewetgeving niet conform is, in het bijzonder als het gaat over de volgende schorsingsgronden: (beroeps)ziekte, (arbeids-)ongeval en moederschapsrust/vaderschapsrust waarbij de werknemer zijn vakantiedagen niet kan opnemen op een later tijdstip. Daarnaast is er ook [een] probleem met (...) betrekking tot de uiterste periode waarin deze vakantie moet worden opgenomen in de hierboven vermelde situaties: de huidige Belgische vakantiewetgeving, waarbij de vakantie moet worden opgenomen in de periode van 12 maanden na het einde van de vakantiedienstjaar is in strijd met de Europese Arbeidsrustlijn en de Europese rechtspraak dat 15 maanden inderdaad als ijkpunt neemt.

Na intensieve en veelvuldige contacten met de bevoegde Europese Commissie hebben de sociale partners voorgesteld dat, in geval van samenloop (beroeps)ziekte, (arbeids-)ongeval en moederschapsrust/vaderschapsrust de werknemer zijn vakantiedagen opneemt op een later tijdstip en dit tot 24 maanden na het einde van het vakantiejaar.

Daarnaast hebben de sociale partners ook nog een aantal andere schorsingsgronden opgenomen die eveneens een behoud van recht op opname van vakantie gedurende 24 maanden na het einde van het vakantiejaar rechtvaardigen omdat zij een gelijkaardige doelstelling voorzien, namelijk in geval van moederschap of vaderschap in voldoende tijd te voorzien om de vakantiedagen alsnog te kunnen opnemen. Het gaat om 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.

² Voir l'article 41, 14°, de l'arrêté royal du 30 mars 1967.

De keuze voor de periode van 24 maanden is ingegeven omwille van het feit dat in de Belgische vakantiewetgeving gewerkt wordt met kalenderjaren, waarbij zowel het vakantiedienstjaar (het jaar dat het vakantiejaar voorafgaat) als het vakantiejaar (het jaar waarin de vakantie wordt genomen) zich uitstrekken over 12 maanden. Om de samenhang met andere bepalingen inzake de vakantie duur en de toekenning van vakantie te waarborgen en om verdere administratieve complicaties en aanpassingen bij het digitale beheer zo veel mogelijk te beperken, is het volgens de sociale partners het beste om de referentieperiodes en de vakantie jaren te bepalen op basis van volledige kalenderjaren. - voorzien in een uniforme overdrachtduur van 24 maanden, die van toepassing is op alle voornoemde gevallen van arbeidsonderbreking.

Wat de volledige werkverwijdering als maatregel van moederschapsbescherming betreft: de sociale partners hebben in hun bovenvermeld advies nr. 2268 gesteld dat deze schorsingsgrond op zich geen beletsel vormt voor de theoretische uitoefening van het recht op vakantie, en dit om redenen die verband houden met de arbeidsorganisatie, met name in de social-profit sectoren. Indien de verwijderde werkneemster echter aan de hand van een medisch getuigschrift dat aan de werkgever wordt overgemaakt, bewijst dat zij haar vakantie om gezondheidsredenen onmogelijk kan opnemen tijdens de periode van werkverwijdering, dan moet zij in aanmerking kunnen komen voor bovenvermeld recht op overdracht. Om deze reden werd de huidige regeling van de overdracht van 12 maanden na het einde van het vakantiedienstjaar behouden in geval van volledige werkverwijdering als maatregel van moederschapsbescherming.

Voor de andere schorsingsgronden zoals opgesomd in de artikelen 16 – voor de arbeiders – en 41 – voor de bedienden – van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse van de werknemers (zoals het vervullen van burgerplichten zonder behoud van loon, het vervullen van een openbaar mandaat of het vervullen van een syndicale opdracht) is er geen reden om de huidige periode van opname tot 12 maanden na het vakantiedienstjaar te verruimen. De diensten van de Europese Commissie hebben hierover ook geen opmerkingen geformuleerd. De Europese rechtspraak of de Arbeidsrichtlijn eisen evenmin een ruimere periode dan voor de in dit ontwerp van besluit voorziene situaties. Ook de sociale partners hebben hier niet op aangedrongen. »

Selon la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, le droit au congé annuel payé de tout travailleur doit être considéré comme un principe du droit social de l'Union revêtant une importance particulière, auquel il ne peut être dérogé et dont la mise en œuvre par les autorités nationales compétentes ne peut être effectuée que dans les limites expressément énoncées par la directive 2003/88/CE précitée, et qui, en outre, est consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, à laquelle l'article 6, paragraph 1, du Traité sur l'Union européenne reconnaît la même valeur juridique que les traités ³.

Les auteurs du projet seraient bien avisés de prêter spécialement attention à la conformité du dispositif en projet avec la règle énoncée notamment à l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88/CE ⁴, compte tenu de l'objectif qui, selon la Cour, préside au droit à des

³ Voir C.J.U.E., 22 septembre 2022, nos C-518/20 et C-727/20, considérants 24-25, et les références citées.

⁴ L'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88/CE énonce ce qui suit : « Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales ».

vacances annuelles ⁵, et de la jurisprudence de la Cour concernant la compatibilité avec le droit de l'Union de régimes privant le travailleur de la possibilité d'épuiser son droit au congé annuel, qu'il s'agisse ou non d'un congé garanti par le droit de l'Union ou d'un congé étranger à ce droit ⁶. Cette suggestion semble être particulièrement pertinente lorsqu'un motif de suspension concerne un cas fondé sur un objectif qui diffère de l'objectif inhérent au droit aux vacances annuelles, comme c'est le cas pour l'éloignement complet du travail en tant que mesure de protection de la maternité. Il est conseillé de compléter le rapport au Roi sur ce point en y apportant les précisions nécessaires.

DE GRIFFIER - LE GREFFIER

DE VOORZITTER - LE PRÉSIDENT

Astrid TRUYENS

Marnix VAN DAMME

⁵ Selon la Cour, le droit au congé annuel poursuit une double finalité, à savoir permettre au travailleur de se reposer par rapport à l'exécution des tâches lui incombant selon son contrat de travail et de disposer d'une période de détente et de loisirs (C.J.U.E., 22 septembre 2022, n^{os} C-518/20 et C-727/20, considérant 27, et les références citées). Ce temps de repos ne perd pas son intérêt à cet égard s'il est pris au cours d'une période ultérieure (C.J.U.E., 22 novembre 2011, C-214/10, considérant 32 et les références citées). Divers arrêts de la Cour invoquent l'objectif sous-jacent de périodes d'inactivité (telles que le congé de maternité) comme critère pour affirmer que le chevauchement de ces périodes avec les vacances annuelles est contraire à l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88/CE (voir par exemple C.J.U.E., 14 avril 2005, n^o C-519/03, considérant 33 ; C.J.U.E., 6 avril 2006, n^o C-124/05, considérants 32-33 ; C.J.U.E., 20 septembre 2007, n^o C-116/06, considérant 56 ; C.J.U.E., 20 janvier 2009, n^{os} C-350/06 et C-520/06, considérants 25-26).

⁶ C.J.U.E., 30 juin 2016, n^o C-178/15, considérant 24 ; C.J.U.E., 22 septembre 2022, n^{os} C-518/20 et C-727/20, considérant 31.