Vacances annuelles



Votre liberté, votre voix

CGSLB
SYNDICAT LIBERAL

Vacances annuelles

Votre liberté, votre voix

CGSLB
SYNDICAT LIBERAL

E.R. : Gert Truyens, Boulevard Baudouin 8, 1000 Bruxelles. 06/2025

INHOUDSOPGAVE

1. INTRODUCTION ET CADRE LÉGAL 5
1.1 Introduction 5
1.2 Cadre légal 5

2. DURÉE DES VACANCES 7
2.1 Droit aux jours de vacances 7
2.2 Détermination de la durée 7
2.2.1 Règle générale 7
2.2.2 Journées assimilées donnant droit à des vacances 13

3. PÉRIODE DE PRISE DE VACANCES 17
3.1. Principe : prise pendant l'année de vacances 17
3.2 Exception : report des vacances annuelles 18

4. PÉCULE DE VACANCES 21
4.1 Ouvriers (et artistes) 21
4.1.1 Modalités de calcul 21
4.1.2 Le paiement 23
4.1.3 Les cas spécifiques 23
4.1.4 Prescription 24
4.2 Employés 24
4.2.1 Modalités de calcul 24
4.2.2 Paiement 29
4.2.3 Cas spécifiques 30
4.2.3 Prescription 32

5. VACANCES JEUNES 35
5.1 Généralités 35
5.2 Conditions 35
5.3 Prise de vacances jeunes 36
5.4 Allocations de vacances jeunes 36

6. VACANCES SENIORS 39
6.1 Généralités 39
6.2 Conditions 39
6.3 Prise de vacances seniors 39
6.4 Allocations de vacances seniors 40

7. VACANCES SUPPLÉMENTAIRES 43
7.1 Généralités 43
7.2 Conditions 43
7.3 Prise de jours de vacances supplémentaires 44
7.4 Le pécule en cas de vacances supplémentaires (ou européennes) 45

1. Introduction et cadre légal

1.1 Introduction

Les vacances annuelles sont le droit pour tout travailleur occupé dans le secteur privé de s'absenter du travail un nombre de jours proportionnel au nombre de jours prestés ou assimilés au cours de l'année civile précédente.
Pendant cette période, le contrat de travail est suspendu, mais le travailleur reçoit un simple et double pécule de vacances. Une convention peut accorder des jours de vacances supplémentaires. Cependant, nous n'aborderons pas cela dans le cadre de cette brochure.

La présente brochure reprend les principes généraux de la législation sur les congés annuels, ainsi que les différences entre ouvriers et employés.. Vous trouverez en premier lieu le champ d'application de la législation. Ensuite, la brochure s'attardera sur la durée des vacances et le moment où les jours de congé doivent être pris. En outre, nous verrons, dans quelle mesure le travailleur a l'obligation d'épuiser les jours de vacances auxquels il a droit. Nous aborderons aussi le pécule de vacances. Pour terminer, la brochure décrira 3 systèmes particuliers, à savoir le droit aux vacances pour les jeunes travailleurs, les vacances pour séniors et les vacances complémentaires.

1.2 Cadre légal

Les vacances annuelles sont régies par deux textes de base : d'une part les lois coordonnées du 28 juin 1971 relative aux vacances annuelles des travailleurs salariés (soit la loi sur les vacances annuelles) et, d'autre part, l'AR du 30 mars 1967 relatif aux modalités d'exécution de la loi sur les vacances annuelles (soit les arrêtés d'exécution relatifs aux vacances annuelles).

La législation et la réglementation sur les vacances annuelles s'appliquent à toutes les personnes assujetties aux régimes de sécurité sociale des travailleurs salariés, c'est-à-dire les employeurs et les travailleurs liés par un contrat de travail (ouvriers, employés, représentants de commerce).

Elle ne s'applique par contre pas aux chômeurs complets, indépendants, étudiants-jobistes, etc. Pour une liste détaillée, veuillez contacter votre secrétariat CGSLB.

2. Durée des vacances

2.1 Droit aux jours de vacances

Les travailleurs qui entrent dans le champ d'application de la loi sur les vacances annuelles[1] ont droit à des jours de vacances proportionnellement par rapport à leurs prestations. En d'autres termes, le droit s'acquiert en fonction des prestations fournies.

Dans cette optique, 2 notions ont leur importance :

- **l'exercice de vacances**, soit l'année au cours de laquelle ont lieu les prestations donnant droit à des jours de vacances et au pécule y afférent.
- **l'année de vacances**, soit l'année au cours de laquelle le travailleur prend les vacances proméritées, c'est-à-dire l'année suivant l'exercice de vacances.

La durée des vacances est fixée par rapport au nombre de jours (ouvriers) ou mois (employés) de prestations effectives et de jours assimilés au cours de l'exercice de vacances.

Si le travailleur change d'occupation au cours de l'exercice de vacances, ce changement n'a aucun effet sur la durée des vacances, pour autant qu'il reste dans le champ d'application du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.

Aussi, ceci ne vaut-il pas pour le personnel des services publics qui passent à une occupation dans le privé. En effet, ils n'ont pas généré de droits dans le régime des vacances annuelles pour travailleurs salariés.

Ils ont éventuellement droit aux vacances supplémentaires (voir point 7).

2.2 Détermination de la durée

2.2.1 Règle générale

Le nombre de jours de vacances dépend du régime dans lequel le travailleur est occupé[2] :

- régime de travail de 6 jours par semaine : 24 jours pour 12 mois de travail
- régime de 5 jours par semaine : 20 jours pour 12 mois de travail
- régime de 4 jours par semaine : 16 jours pour 12 mois de travail

1 Les personnes assujetties au régime de la sécurité sociale pour les travailleurs salariés, hormis ceux qui connaissent un régime de vacances spécifique comme le personnel de l'Administration.

2 est visé ici le travailleur à temps plein, pour le travailleur à temps partiel, voir C.

Il va de soi que des jours de congé conventionnels peuvent être accordés en supplément à ces minima légaux. Mais cette question n'est pas abordée ici. Pour le calcul de la durée des vacances, une distinction est faite entre ouvriers et employés.

a. Ouvriers

La durée des vacances dépend, pour chaque ouvrier, du nombre de jours prestés ou assimilés au cours de l'exercice de vacances.

C'est l'Office National des Vacances ou la caisse des vacances compétente qui calcule la durée des vacances.

Le calcul du nombre de jours de vacances se fait à l'aide de la formule et du tableaux suivants, par rapport au nombre de jours prestés et assimilés.

Première étape

Pour chaque situation de travail au cours de l'exercice de vacances, il faut additionner les jours normaux prestés et les jours d'inactivité qui entrent en ligne de compte avant de les convertir vers le régime normal de la semaine des 5 jours. Il faut ensuite multiplier le résultat par la durée de travail effective par rapport au nombre d'heures de prestations d'un travailleur à temps plein, suivant la formule

A × 5/R × Q/S

Dans laquelle :

A = le nombre total de jours prestés et assimilés ;
R = le nombre moyen de jours que le travailleur est censé prester par semaine en vertu de son contrat ;
Q = le nombre moyen d'heures que le travailleur est censé travailler par semaine, sur la base de son contrat ;
S = le nombre moyen d'heures qu'un travailleur à temps plein est censé prester par semaine.

Le résultat ainsi obtenu est un chiffre à deux décimales. Il ne faut pas tenir compte des décimales inférieures à 50. Lorsque le résultat donne des décimales supérieures ou égales à 50, il faut arrondir à l'unité supérieure. S'il y avait différentes situations d'occupation au cours de l'exercice de vacances, les résultats de celles-ci sont ensuite additionnés.

Deuxième étape :
Il faut ensuite comparer le résultat obtenu au tableau repris ci-après. Il s'agit du nombre de jours converti vers un régime de travail à temps plein de 5 jours par semaine.

Nombre de jours normaux effectivement prestés ou de jours d'inactivité assimilés	Nombre de jours de vacances (exprimés en régime temps plein de 5 jours/ semaine)
231 et plus	20
De 221 à 230	19
De 212 à 220	18
De 202 à 211	17
De 192 à 201	16
De 182 à 191	15
De 163 à 181	14
De 154 à 162	13
De 144 à 153	12
De 135 à 143	11
De 125 à 134	10
De 106 à 124	9
De 97 à 105	8
De 87 à 96	7
De 77 à 86	6
De 64 à 76	5
De 48 à 63	4
De 39 à 47	3
De 20 à 38	2
De 10 à 19	1
De 0 à 9	0

Exemple :
Un ouvrier entre au service de l'employeur le 1er août 2019. Il n'avait pas encore travaillé avant cette date. Au total, il a presté 120 jours de travail en 2019. Il travaille 4 jours par semaine à raison de 27 heures.
L'application de la formule donnera : **120 × 5/4 × 27/38 = 106,58 ~ 107**

Le tableau nous indique que 109 jours de prestations donnent droit à 9 jours de vacances. Ces vacances, il peut les prendre en 2020.

b. Employés

Dans un régime de 6 jours de travail par semaine, le nombre de jours de vacances est fixé à 2 jours par mois de prestation ou d'interruption de travail assimilée au service d'un ou de plusieurs employeurs au cours de l'exercice de vacances.

Pour une prestation de 5 jours par semaine, la réglementation est la suivante :

Nombre de mois prestés et assimilés l'exercice de vacances	Nombre de jours de vacances dans l'année de vacances
12	20
11	19
10	17
9	15
8	14
7	12
6	10
5	9
4	7
3	5
2	4
1	2

c. Travail à temps partiel

Les travailleurs à temps partiel ont droit à des jours de vacances proportionnellement à leurs prestations.

En d'autres termes, le travailleur à mi-temps a droit à 10 jours de vacances, qu'il peut prendre aux moments où il travaille habituellement.

c.1 le travailleur a toujours été occupé à temps partiel

Dans cette hypothèse, le travailleur a droit à 4 semaines de vacances si ses prestations ou les périodes assimilées entrant en ligne de compte couvrent l'entièreté de l'exercice de vacances.

Exemple

Le travailleur est occupé durant tout l'exercice de vacances à raison de 5 jours par semaine et de 4 heures par jour : au cours de l'année de vacances, il a droit à 4 semaines de vacances, soit 20 jours de 4 heures chacun.

Le travailleur est occupé durant tout l'exercice de vacances à raison de 3 jours par semaine : durant l'année de vacances, il peut prétendre à 4 semaines de vacances, soit 4 × 3 jours ou 12 jours de vacances.

c.2 Le travailleur est passé d'un temps plein à un temps partiel

Dans cette hypothèse, le nombre de jours se calcule sur la base des prestations de travail et des jours assimilés de l'exercice de vacances, ramené au régime de travail applicable au moment où le travailleur prend ses vacances.

Exemple

Le travailleur a presté tout l'exercice de vacances à temps plein (38 heures par semaine). Ceci représente une moyenne de 7,6 heures par jour. Durant l'année de vacances, il ne travaille que 20 heures par semaine. Sur la base de ses prestations au cours de l'exercice de vacances, il a droit à 20 jours de congé (5 jours par semaine) ou 152 heures (20 × 7,6).

Il faut convertir ce résultat en tenant compte des prestations à temps partiel, c.-à-d. 152 heures × 20/38 = 80 heures.

Ces heures peuvent être prises en tenant compte de la durée hebdomadaire ou journalière de travail. Si le travailleur preste par exemple 4 heures par jour, cela revient à 80 heures, soit 20 jours à 4 heures.

c.3 Le travailleur est passé d'un temps partiel à un temps plein

Le travailleur a droit à un nombre de jours de vacances payées proportionnellement à ses prestations durant l'exercice de vacances. Il faut multiplier le nombre de jours de vacances auquel il aurait eu droit s'il avait travaillé à temps plein pendant l'exercice de vacances, par une fraction qui traduit le rapport de l'occupation entre l'exercice de vacances et l'année de vacances.

Exemple

Le travailleur est occupé à temps partiel (20 heures par semaine) durant tout l'exercice de vacances. Durant l'année de vacances, il travaille à temps plein à raison de 38 heures par semaine.

S'il avait eu des prestations à temps plein durant l'exercice de vacances, il aurait droit à 20 jours de vacances. En partant d'une durée journalière moyenne de 7,6 heures de travail, il peut théoriquement prétendre à 152 heures de vacances.

Compte tenu des prestations à temps partiel, il faut multiplier le résultat par 20/38. Le travailleur aura donc droit à 80 heures, soit 10 jours à temps plein.

c.4 Le travailleur est passé d'une occupation à temps partiel à une autre occupation à temps partiel

Pour le passage d'un régime à temps partiel à un autre, il faut cumuler les deux règles citées ci-dessus. Il faut d'abord calculer le droit aux jours de vacances en fonction des mois de prestations à temps plein durant l'exercice de vacances.

Ensuite, il faut multiplier le nombre de jours entiers de vacances par la fraction représentant le rapport prestations à temps partiel/temps plein durant l'exercice de vacances.

Cependant, la fraction ne peut dépasser le rapport entre le temps partiel et le temps plein qui existe au moment de la prise de vacances durant l'année de vacances. En effet, les jours de congé ne peuvent se prendre qu'au moment où le travailleur devrait normalement prester. En cas de passage d'un type de temps partiel à un autre comptant moins d'heures de prestations, le travailleur doit prendre moins de jours de vacances par rapport aux jours où il devrait normalement travailler.

Exemple 1

Le travailleur travaille à temps partiel (20 heures par semaine) durant tout l'exercice de vacances. L'année de vacances, il augmente ses prestations (24 heures par semaine). La durée de travail normale à temps plein est de 38 heures par semaine.

Sur la base des prestations à temps partiel, il devrait avoir droit à 20 jours de vacances à raison de 5 jours par semaine. Les prestations journalières moyennes à temps plein s'élèvent à 7,6 heures, ce qui représente 152 heures de vacances.
Pour savoir combien cela représente à temps partiel, il faut multiplier le nombre d'heures de vacances par le rapport temps partiel/temps plein durant l'exercice de vacances.

Concrètement, cela donne : 152 heures × 20/38, soit 80 heures ou 10 jours à temps plein, à prendre aux périodes normales de travail.

Exemple 2
Durant tout l'exercice de vacances, le travailleur fournit des prestations à temps partiel (24 heures par semaine). Durant l'année de vacances, il réduit ses prestations (20 heures par semaine). La durée normale du travail à temps plein est de 38 heures par semaine.

Ce qui précède donne dans le cas précis qui nous occupe : 152 heures × 24/38 = 96 heures. MAIS, la fraction 24/38 est plus grande que 20/38. Il faut DONC appliquer ce second calcul. L'intéressé aura donc droit à 80 heures de vacances (152 × 20/38) à prendre durant des périodes normales de prestations.

2.2.2 Journées assimilées donnant droit à des vacances

a. Généralités

Non seulement les journées de prestations effectives entrent en ligne de compte pour le calcul de la durée des vacances mais également diverses journées d'inactivité qui sont alors assimilées à des prestations. A quelques détails près, les règles d'assimilation sont les mêmes pour les ouvriers et les employés.

L'énumération qui suit, mentionne également les conditions requises pour l'assimilation.
N'hésitez pas à vous rendre à votre secrétariat CGSLB pour vérifier si vous disposez de journées assimilées au cours de l'exercice de vacances.

a.1 Accident du travail ou maladie professionnelle

- la période d'incapacité temporaire totale est assimilée, sans limitation aucune
- la période d'incapacité temporaire partielle de 66 % au moins est assimilée pendant les 12 premiers mois.

a.2 Maladie ou accident

Donne droit à l'assimilation pour la période couverte par la rémunération garantie ainsi que les 12 mois qui suivent cette période. Pour les ouvriers, l'assimilation court jusqu'à la fin des 12 mois, même en cas de cessation du contrat de travail. Pour les employés, l'assimilation vaut jusqu'au terme du contrat.

Nouveau ! A partir de l'exercice de vacances 2018, les demi-jours de maladie en cas de reprise progressive du travail sont également assimilés en ce qui concerne les droits aux vacances.
Pour plus d'informations, consultez le Manuel du travailleur ou rendez-vous dans un secrétariat CGSLB.

a.3 Repos d'accouchement ou de maternité et congé de paternité

Le repos d'accouchement dans la période de suspension du travail comme prévu à l'article 39 de la Loi sur le travail, c.-à-d. 6 semaines avant et 9 semaines à partir de l'accouchement. En cas de naissance multiple, la période de suspension assimilée compte 17 semaines. La période de congé de paternité bénéficie également de l'assimilation.

a.4 Arrêt du travail pour cause de grossesse ou d'allaitement

Les travailleuses qui se voient imposer une interdiction de travailler durant la grossesse ou l'allaitement.

a.5 Obligations de milice

Rappel sous les armes, placement en observation dans un établissement hospitalier de l'armée, réengagement qui ne prolonge pas la durée totale du service militaire de plus de 2 ans. L'assimilation est limitée aux 12 derniers mois, sauf dans le cas d'un réengagement où cette limite n'existe pas.

a.6 Accomplissement de devoirs civiques

otamment ceux de tuteur, de membre d'un conseil de famille, de témoin en justice, de juré, d'électeur et de membre d'un bureau de vote.

a.7 Exercice d'un mandat public

a.8 Certaines missions syndicales

comme siéger dans une commission paritaire, un comité exécutoire d'une décision prise par une commission paritaire, une commission de conciliation, une commission d'avis en matière de placement ou pour l'étude d'un problème social, dans une délégation syndicale, dans un comité syndical national ou régional ou un congrès syndical national et auprès d'une juridiction du travail.

a.9 Promotion sociale et congé éducatif

Il s'agit de la participation à des stages ou journées d'études consacrées à l'éducation au travail ou à des formations syndicales organisées par les organisations syndicales ou d'autres institutions agréées à cette fin.

a.10 Grève et lock-out

Pour les ouvriers, l'assimilation n'est accordée qu'en cas de grève reconnue par l'une des organisations interprofessionnelles représentées au sein du CNT. Cette dernière condition n'est pas requise pour les employés.

a.11 Périodes de chômage économique

Pour les employés, cette période est automatiquement assimilée : pour les ouvriers, cependant, ce sont les caisses de vacances qui décident de manière autonome si une période est considérée comme un chômage économique ou non. Pour plus d'informations, rendez-vous à votre secrétariat CGSLB.

a.12 Congé prophylactique

Congé prophylactique parce que le travailleur est entré en contact avec une maladie contagieuse (ex. variole, typhus).

a.13 Congé d'adoption, congé de paternité, congé de placement familial, ...

a.14 Tous les jours donnant droit au paiement de la rémunération

avec retenue des cotisations afférentes aux vacances annuelles (ex. jours fériés) donnent lieu à l'assimilation. Constituent dès lors des jours assimilés : les jours de vacances légales, de vacances conventionnelles en vertu d'une CCT rendue obligatoire, de vacances supplémentaires et les jours de repos compensatoire dans le secteur de la construction, ainsi que les jours de repos compensatoire dans le cadre de la réduction du temps de travail. Il en va de même des périodes de congé pour raison impérieuse, d'interruptions de carrière ou de crédit-temps ainsi que les jours de suspension du contrat pour cause d'intempéries.

b. Régime spécifique pour les ouvriers

Remarquons que les ouvriers doivent réunir certaines conditions afin de bénéficier des assimilations précitées. Il s'agit des conditions suivantes :

- l'ouvrier doit être lié par un contrat de travail ou d'apprentissage le jour qui précède le premier jour de la période assimilable. Les ouvriers sont réputés répondre à cette condition s'ils bénéficient d'une indemnité de sécurité d'existence ou d'attente pour ces jours, à charge du Pool des gens de mer.

- l'ouvrier ne peut avoir été en congé sans solde durant toute la partie du trimestre qui précède la période à assimiler et si celle-ci débute dans le courant du premier mois, ne pas avoir été en congé sans solde durant tout le trimestre précédant la période à assimiler.

Ces conditions ne sont pas requises en cas de suspension pour accident du travail ou pour maladie professionnelle lorsqu'une nouvelle incapacité totale temporaire apparaît après une période d'incapacité partielle temporaire au cours de laquelle le travailleur n'avait pu travailler.

3. Période de prise de vacances

La prise de vacances est soumise à un certain nombre de règles. En principe, les congés doivent être pris au cours de l'année de vacances moyennant le respect d'une série de règles. Si le travailleur est dans l'impossibilité de prendre ses vacances annuelles (pour cause de maladie par exemple), celles-ci peuvent être reportées.

3.1. Principe : prise pendant l'année de vacances

Le principe de base veut que la date des vacances soit fixée d'un commun accord entre l'employeur et le(s) travailleur(s) pendant l'année de vacances. Cette concertation peut toutefois se dérouler à différents niveaux.

- Tout d'abord, il incombe à la commission paritaire dont dépend votre entreprise de fixer la période des vacances et cela au plus tard le 31 décembre de l'année qui précède celle au cours de laquelle les vacances doivent être prises.
- Si la commission paritaire ne prend pas de décision en la matière, il incombe au conseil d'entreprise de fixer les dates des vacances.
- À défaut de conseil d'entreprise ou de décision de sa part, des règles en la matière peuvent être fixées au niveau de l'entreprise entre l'employeur et la délégation syndicale.
- S'il n'y a pas de délégation syndicale, un accord individuel entre travailleur et employeur régira les dates des vacances.

En l'absence de tout accord en ce qui concerne la date des vacances et leur répartition, le litige peut être soumis au tribunal du travail.

Le travailleur qui décide de prendre ses vacances sans l'accord de son employeur est considéré en absence injustifiée, ce qui peut entrainer son licenciement.

La réglementation des vacances prévoit une série de critères à respecter lors de la fixation et de la répartition des vacances, à savoir :

a. Les vacances doivent être accordées et prises au cours de l'année de vacances. Il s'agit de l'année civile qui suit l'exercice des vacances. Il existe une exception à cette règle, voir point 3.2.
b. Lorsqu'il s'agit de chefs de ménage, les vacances sont octroyées de préférence pendant la période des vacances scolaires.
c. Une période continue de vacances d'une semaine doit être en tout cas assurée.

d. Le travailleur a droit entre le 1er mai et le 31 octobre à une période de vacances ininterrompue de deux semaines s'il est âgé de plus de 18 ans (au 31 décembre de l'exercice de vacances) et de trois semaines s'il a moins de 18 ans. Il s'agit d'un droit et non pas d'une obligation. En d'autres termes, l'employeur ne peut pas obliger le travailleur à prendre ses vacances annuelles lors de cette période.

e. Les jours de vacances qui restent sont pris eu égard à la quantité de travail au sein de l'entreprise et moyennant l'accord de l'employeur.

f. Strictement parlant, il est interdit de prendre des demi-jours de vacances sauf en ce qui concerne les demi-jours de vacances qui sont complétés par un demi-jour de repos habituel ou un demi-jour de vacances supplémentaires et le fractionnement en demi-jours de trois journées de la quatrième semaine de vacances. Toutefois, l'employeur peut s'y opposer dans le cadre de l'organisation du travail.

Les vacances légalement constituées ne sont pas seulement un droit. Il s'agit d'une obligation pour le travailleur de prendre les congés auxquels il a droit. Le contrat de travail est suspendu lors de la prise de vacances et l'employeur doit veiller à ce que son travailleur prenne celles-ci avant la fin de l'année de vacances.

Une fois les congés planifiés et entamés, il se peut que le travailleur tombe malade. Jusqu'à récemment, la première cause de suspension prévalait : les personnes qui tombaient malades pendant les vacances continuaient à être soumises au motif de suspension du « congé légal ». Depuis l'année de vacances 2024, le travailleur ne perd pas les jours de vacances fixés s'il avertit immédiatement son employeur de son incapacité de travail et que celle-ci est couverte par un certificat médical. De cette manière, il peut reporter ses vacances annuelles, en principe avant le 31 décembre de l'année de vacances.

3.2 Exception : report des vacances annuelles

En principe, le report des vacances annuelles à l'année suivante est interdit. Les jours de congés doivent être pris au cours de l'année de vacances, conformément aux règles susmentionnées.

Depuis l'année de vacances 2024 (exercice de vacances 2023), il existe une exception à cette règle. Le travailleur qui est dans l'impossibilité de prendre ses congés légaux avant la fin de l'année de vacances en raison de certaines suspensions de son contrat de travail peut les prendre à une date ultérieure. Rappelons les trois conditions principales suivantes :

1. Il doit s'agir de jours de congés légaux. En ce qui concerne le transfert des congés extra-légaux, le travailleur doit vérifier les accords existant au niveau du secteur, de l'entreprise ou

ceux mentionnés dans son contrat de travail.

2. Le travailleur doit être dans l'impossibilité de prendre ses vacances annuelles. Ainsi, par exemple, pour les personnes qui tombent malades pendant les vacances de juin, il ne semble pas impossible d'épuiser leurs congés légaux avant la fin de l'année.
3. Les causes de suspension qui donnent lieu au report des vacances annuelles sont reprises dans l'AR du 30 mars 1967. Il s'agit des absences pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail, de maladie ou d'accident ordinaire, de congé de maternité (ou de congé de maternité converti, en cas de décès de la mère), de congé de naissance (pour le père ou la coparente de l'enfant), de congé d'adoption, de congé d'accueil, de congé parental d'accueil et de congé de prophylactique (destiné à éviter la propagation d'une maladie contagieuse ; il ne s'agit pas d'un écartement du travail comme mesure de protection de la maternité).

Le travailleur a le droit de prendre les jours de congés transférés dans un délai de 24 mois suivant l'année de vacances à laquelle se rapportent ces jours. Concrètement pour l'année de vacances 2024, le travailleur pourra prendre ses jours de congés jusque fin 2026 au plus tard. Si le travailleur retrouve un nouvel emploi, son nouvel employeur sera dans l'obligation de lui permettre de prendre ces jours de congés transférés.

Toutefois, le pécule de vacances pour ces jours transférés sera versé à la fin de l'année de vacances initiale. Le double pécule de vacances est versé à un moment fixe, la plupart du temps au printemps. Les ouvriers reçoivent également leur pécule de vacances simple à ce moment-là. Les employés le reçoivent au moment où ils prennent leurs vacances. Mais donc en cas de transfert de congés, le pécule de vacances pour ces jours transférés sera versé à la fin de l'année de vacances initiale (fin 2024 par exemple). Attention, le travailleur ne sera donc plus payé au moment de la prise de ces congés en 2025 ou en 2026.

Remarque : dans certaines entreprises, il existe une politique de tolérance concernant le transfert de jours de vacances en dehors de ce régime. Toutefois, la législation sur les vacances annuelles est d'ordre public ce qui signifie que ces dérogations sont en principe interdites.

! Pour plus d'informations sur le transfert des jours de congés non pris, consultez le Manuel du Travailleur ou rendez-vous dans votre secrétariat CGSLB.

4. Pécule de vacances

Pour les jours de vacances légaux, le travailleur a droit à un pécule de vacances. En Belgique, le pécule de vacances auquel se compose de deux éléments: le simple et le double pécule de vacances. Le calcul et le moment du paiement diffèrent suivant le statut du travailleur (ouvrier ou employé).

Pour les deux statuts, il s'agit d'un droit aux vacances contraignant (tant la prise de congé et la perception des pécules de vacances) est obligatoire. Par conséquent, les travailleurs ne peuvent pas au préalable renoncer à leur pécule de vacances

Dans le cadre de cette brochure, les deux statuts sont traités de manière distincte.

4.1 Ouvriers (et artistes)

4.1.1 Modalités de calcul

Pour calculer les pécules de vacances d'un ouvrier, il faut additionner toutes ses rémunérations brutes perçues pendant l'exercice de vacances (a), ainsi que les salaires fictifs perçus pour les périodes assimilées (b). Pour obtenir la rémunération nette certaines retenues sont soustraites du salaire brut. (c)

a. Rémunération

Le salaire à prendre en considération est le salaire brut majoré, avant déduction des cotisations sociales et du précompte, tel qu'il sert de base aux retenues ONSS.
Cela signifie que le salaire entre en ligne de compte à 108 %.

Cela signifie que la prime de fin d'année éventuelle est prise en compte dans le calcul, ainsi que le salaire variable loon et aussi le salaire payé pour certains jours d'inactivité lorsque ceux-ci ont été déclarés à l'ONSS comme jours prestés (salaire garanti pour jours de maladie).' Il s'agit de toutes les rémunérations brutes perçues lors de l'exercice de vacances, donc éventuellement obtenues auprès de plusieurs employeurs.

b. Rémunération fictive

Certains jours d'inactivité pour lesquels l'ouvrier n'a pas perçu de salaire (par exemple, les jours de maladie non couverts par le salaire garanti jusquà 1 an), sont assimilés à des jours prestés. Pour ces jours, on prend en compte un salaire fictif. Celui-ci est égal à la rémunération quotidienne moyenne de 100% de la rémunération journalière déclarée à l'ONSS.

Le montant journalier moyen est calculé par exercice de vacances et par caisse de vacances, et selon la situation d'occupation de l'ouvrier à l'aide de la formule suivante :
le salaire de la situation d'occupation qui précède la période d'assimilation divisé par le nombre de jours rémunérés par l'employeur ayant trait à cette période.
En ce qui concerne le calcul du salaire journalier fictif, lorsque l'ouvrier était occupé dans un régime de travail de 5 jours/semaine, il convient de faire la conversion du nombre de jours assimilés et du nombre de jours prestés vers le régime de 6 jours/semaine, c'est-à-dire augmenter le nombre de 20 %.

c. Retenues

Sur le montant total des pécules de vacances brut, une cotisation de solidarité de 1 % est retenue. Ensuite, une cotisation ONSS de 13,07 % est retenue du double pécule de vacances, pour les trois premières semaines et les deux premiers jours de la quatrième semaine de vacances (6,8 %). Pour obtenir le montant des pécules de vacances net, un précompte professionnel doit être prélevé :

- pour les pécules imposables ≤ 1 650 € : 17,16 %;
- pour les pécules imposables > 1 650 € : 23,22 %

d. Exemple

L'ouvrier occupé dans un régime de 5 jours par semaine en 2008 a gagné un salaire brut de 20.000 euros. Il compte 200 jours de prestations et 30 jours assimilés.
Pour déterminer le pécule de vacances brut, il faut d'abord calculer la rémunération à prendre en compte. Il faut majorer à 108 % la rémunération brute.

20 000 euros × 108/100 = 21 600,00 euros

La rémunération fictive pour les 30 jours assimilés se calcule en déterminant le salaire moyen journalier et en le multipliant par 36 (conversion des 30 jours à raison de 5 jours par semaine vers le régime de six jours par semaine). Le salaire journalier moyen s'élève donc à :

20 000 euros : 240 (200 en semaine de 5 jours convertis en 6 jours) = 83,33 euros.

La rémunération nette fictive se monte donc à 83,33 euros × 36 jours = 2 999,99 euros.

La rémunération brute totale pour 2008 sera donc de 24 599,99 euros, soit 21 600,00 + 2 999,99 euros.

Le pécule de vacances brut auquel l'ouvrier peut prétendre est de 3 783,48 euros, soit 24 599,99 euros × 15,38 %.

Ce montant brut se compose de

- 8 % de 24 599,99 = 1 967,99 euros **de pécule simple**
- 7,38 % de 24 599,99 = 1 815,48 euros **de pécule double**

4.1.2 Le paiement

a. Par qui?

C'est l'Office National de Vacances Annuelles (ONVA) ou, le cas échéant, la caisse de vacances compétente, qui effectue le paiement du pécule de vacances.

b. Quand?

Tout le pécule de vacances (simple que le double) est payé entre le 2 mai et le 30 juin de l'année de vacances. Puisque les ouvriers perçoivent tout leur pécule en une seule fois, ils ne recevront pas de rémunération ordinaire les jours où ils prennent leurs vacances.

c. Comment?

Le pécule de vacances des ouvriers est versé par l'Office national des vacances annuelles (ONVA) ou par la caisse de vacances compétente (caisse à laquelle l'employeur de l'ouvrier concerné est affilié), dès que le numéro de compte a été communiqué. Le paiement par chèque circilaire n'est plus possible que sur demande expresse, par écrit.

4.1.3 Les cas spécifiques

a. Ouvrier pensionné

Les ouvriers qui ont atteint l'âge de la pension reçoivent leur pécule de vacances conformément aux règles normales. Cela signifie que le pécule de l'exercice en cours ne sera pas versé au moment de la prise de pension, mais qu'il faudra attendre l'année de vacances suivante.

b. Ouvrier décédé

En cas de décès d'un ouvrier, son pécule de vacances, tant celui dû pour l'exercice de vacances écoulée que pour l'exercice en cours, revient à ses ayants-droits. Pour certains bénéficiaires (par exemple l'époux(se), cela se fera automatiquement, d'autres devront introduire un formulaire de demande auprès de la caisse de vacances compétente.

c. Et autres

il existe d'autres cas spécifiques, comme l'ouvrier licencié, ou encore, l'ouvrier failli, mais ils ne sont pas traités dans cette brochure.

4.1.4 Prescription

Un ouvrier qui n'a pas touché (tout) son pécule de vacances, dispose d'un délai de 3 ans, à compter de la fin de l'année de l'exercice de vacances à laquelle se rapporte ce pécule, pour réclamer son dû. Une fois passé ce délai, il y a prescription.

Exemple

Une personne a travaillé au cours de l'exercice de vacances 2019 comme ouvrier een arbeider heeft het vakantiedienstjaar. En août 2020, (tout) son pécule de vacances ne lui a pas encore été versé. Il a jusqu'au 31 décembre 2022 pour réclamer son dû (adressez-vous à votre secrétariat CGSLB pour obtenir une aide).

Attention ! cela va dans les deux sens: si une caisse de vacances a payé indûment un pécule, elle dispose d'un délai de 3 ans pour le récupérer. En fonction du motif (erreur de la caisse de vacances, acte frauduleux de la part de l'ouvrier) ce délai peut être raccourci à 2 ans ou prolongé à 5 ans.

4.2 Employés

Le pécule de vacances des employés est l'affaire de l'employeur et du travailleur. Son paiement ne se fait pas à l'aide d'une caisse externe à l'aide de cotisations sociales, mais il incombe à l'employeur.

C'est pour cette raison que nous ferons la distinction, pour les employés, entre d'une part le pécule en cours de contrat de travail et, d'autre part, le pécule dû à la fin du contrat de travail.

4.2.1 Modalités de calcul

a. Le pécule de vacances en cours d'exécution du contrat de travail

Le calcul du simple pécule de vacances d'un employé est facile à faire : pendant son ou ses jours de congé, l'employé a droit à tous les avantages (salaire, autres avantages) découlant de son contrat de travail comme s'il travaillait.

Le double pécule de vacances correspond à 1/12 de 92 % de la rémunération brute du mois au cours duquel l'employé prend ses vacances principales, multiplié par le nombre de jours travaillés ou assimilés de l'exercice de vacances.

les assimilations prévues pour la fixation du nombre de jours de vacances auxquels l'employé a droit, entrent en ligne de compte pour le calcul du pécule de vacances.
N'hésitez pas à demander un calcul détaillé de vos jours et pécules de vacances à votre secrétariat CGSLB.

a.1. Rémunération

La notion de rémunération qui sert de base au calcul du pécule de vacances, a trait à la rémunération dans son acception de droit du travail, et qui fait l'objet de déductions à destination de la sécurité sociale.

Le calcul du pécule de vacances ne tient compte que de la rémunération accordée pour des prestations effectuées en Belgique.

Comme seul le salaire pris en compte pour le calcul des cotisations normales de sécurité sociale sert de base au calcul du pécule de vacances, seront notamment exclus : les chèques repas, la cotisation de l'employeur dans l'assurance-groupe, la cotisation de l'employeur dans l'assurance-hospitalisation, l'avantage pour l'utilisation du véhicule d'entreprise à titre privé, l'avantage pour l'utilisation d'un ordinateur portable ou d'un GSM à des fins privées.
Ces avantages ne donnent donc pas droit à un pécule de vacances pour l'employé.

a.2 Rémunération fixe contre rémunération variable

Les modalités de calcul varient selon qu'il s'agit d'un employé à rémunération fixe ou d'un employé dont la rémunération est variable en tout ou en partie.

a.2.1 Rémunération fixe

L'employeur verse à l'employé qui prend ses vacances :

- le simple pécule de vacances, c'est-à-dire la rémunération normale pour les jours de vacances ;
- le double pécule de vacances, c'est-à-dire, par mois presté et assimilé au cours de l'exercice de vacances, un supplément égal à 1/12 de 92 % de la rémunération brute du mois pendant lequel les vacances prennent cours.

Exemple

En 2019, l'employé a effectué des prestations durant l'année complète et a donc droit, en 2020, à 20 jours de vacances. La rémunération mensuelle s'élève à 2 500 euros bruts. L'employé prend ses vacances en juillet 2020 et devra recevoir de l'employeur :

le simple pecule de vacances = 20 jours de vacances avec remuneration normale
le double pecule de vacances egal a 92 % de 2 500 euros = 2 300 euros

Supposons que ce même employé ne compte que 4 mois de prestations ou assimilés pour 2019 ; en juin 2020 son double pécule de vacances se limiterait à : 4/12 de 92 % de 2 500 euros. Son simple pecule de vacances se limiterait a 7 jours de vacances avec remuneration normale (+ les autres avantages) comme s'il avait continue a travailler.

Pour les jours assimilés à des journées de prestations effectives, une rémunération fictive est prise en considération, égale à la rémunération journalière due à l'employé au moment où se produit l'événement donnant lieu à assimilation.

a.2.2 Rémunération totalement ou partiellement variable

Lorsque sa rémunération varie en tout ou en partie, l'employé a droit par jour de vacances, à un pécule égal à la moyenne journalière des rémunérations brutes gagnées pour chacun des 12 mois qui précèdent celui au cours duquel il prend ses vacances ou, le cas échéant, au cours de la partie des 12 mois durant lesquels il était en service.

Il faut éventuellement majorer le montant obtenu, d'un salaire fictif pour les jours assimilés à des journées d'interruption de travail assimilées à des journées prestées. Ceci ne vaut que pour le simple pécule.
Le double pécule sera calculé en se fondant sur le salaire mensuel moyen des mêmes rémunérations.

En cas d'étalement des vacances la période de 12 mois à prendre en considération se détermine par rapport au mois au cours duquel l'employé prend ses vacances principales.

Exemple

L'employé a une rémunération variable intégralement et compte 12 mois d'occupation durant l'exercice de vacances. Sa rémunération brute pour les 12 mois précédant le mois de vacances se monte à 20 000 euros. Le salaire mensuel moyen s'élève à 1 666,66 euros et la moyenne journalière à 76,92 euros, soit 1 666,66 × 3/65.

L'employé prend 4 semaines de vacances en juillet. Outre sa rémunération pour les journées de prestation éventuelles, il recevra son pécule de vacances qui se répartit comme suit :

pécule simple 76,92 euros × 20	= 1 538,46 euros
pécule double 92 % de 1 666,66 euros	= 1 533,32 euros

Pour les employés dont la rémunération est totalement variable, la rémunération journalière fictive pour les journées assimilées aux prestations est égale à la rémunération quotidienne moyenne effectivement gagnée au cours des douze mois précédant le mois au cours duquel survient l'événement donnant lieu à assimilation.

Si l'employé a été occupé moins de douze mois par l'employeur chez qui il travaille au moment de la période à assimiler, le salaire journalier fictif sera égal à la rémunération journalière moyenne gagnée auprès de cet employeur durant les mois précédant celui au cours duquel est survenu l'événement donnant lieu à assimilation.

a.2.3 Retenues

Comme les employés ne paient pas de cotisation de solidarité, il n'est pas question d'un prélèvement de 1 %.
Les cotisations ONSS normales et le précompte professionnel sont dus sur le simple pécule de vacances des employés.

Le double pécule de vacances ordinaire (85 %) est soumis à une retenue de 13,07 %.2 Pour la même raison que pour les ouvriers, il n'y a pas de retenue sur le double pécule de vacances complémentaire (7 %).

Le double pécule de vacances est soumis à un prélèvement exceptionnel qui est supérieur aux pourcentages ordinaires de précompte professionnel. Il s'agit de barèmes et pourcentages distincts qui tiennent compte des revenus annuels imposables de l'employé. Il peut être question de dispense/réduction pour enfant à charge.

b. Le pécule de vacances à la fin du contrat de travail (ou en cas de crédit-temps /congé thématique)

Lors de la cessation du contrat de travail, l'employeur doit verser le pécule de vacances acquis au moment où l'employé quitte l'entreprise. Il en va de même si l'employé quitte l'entreprise pour accomplir ses devoirs de milice, s'il change de statut, s'il part en interruption de carrière complète et s'il part à la retraite.

b.1 Rémunération

La base de calcul du pécule de vacances à la fin du contrat de travail est la même que celle du pécule en cours d'exécution du contrat de travail. Toutefois, ici, tout le salaire gagné pendant l'exercice de vacances doit être pris en compte. Cela signifie qu'une prime de fin d'année perçue est prise en considération, ainsi que tous les autres avantages acquis en vertu du contrat de travail étant la base pour le calcul des cotisations ONSS.

Pour savoir comment votre pécule de vacances de départ est calculé, rendez-vous à votre secrétariat CGSLB.

a. En ce qui concerne l'exercice en cours : le pourcentage du pécule de vacances à verser est de 15,34 %, soit 7,67 % pour le simple pécule et 7,67 % pour le double pécule, calculé sur les rémunérations gagnées au cours de l'exercice de vacances éventuellement majorées d'un salaire fictif pour les jours assimilés.

b. Concernant l'exercice de vacances précédent :

- Si l'employé n'a pas encore pris les vacances afférentes à l'exercice précédent, l'employeur lui paie en outre 15,34 % des rémunérations brutes gagnées pendant cet exercice de

vacances, majorées éventuellement d'une rémunération fictive afférente aux journées d'interruption de travail assimilées à des journées de travail effectif normal.

- Par contre, si l'employé a déjà pris une partie de ses jours de vacances, il faut déduire du montant, le pécule déjà reçu pour les jours de vacances épuisés. Le calcul se fait comme suit : salaire brut × nombre de jours de vacances pris/nombre total de jours de vacances × 15,34 %..
- Il est possible que les jours de vacances déjà épuisés aient donné lieu au paiement du pécule simple, mais pas du pécule double (sortie de service avant le mois au cours duquel s'effectue le versement du double pécule). Le cas échéant, il faut calculer le pécule en tenant compte du pécule simple déjà perçu. Pour ce faire, il faut appliquer la formule suivante : salaire brut × nombre de jours de vacances utilisés/ nombre total de jours de vacances × 7,67 %.

En outre, l'employeur remet à l'employé, à la date de sortie, une attestation indiquant :
- la période pendant laquelle l'employé a été occupé à son service et éventuellement les périodes assimilées ;
- le montant brut du pécule dû ;
- le pourcentage qui a été pris en considération pour le calcul de ce pécule.

Le cas échéant, le travailleur remettra cette attestation à son nouvel employeur afin de lui permettre d'effectuer les compensations nécessaires au moment de payer le pécule de vacances.

Si l'employé entre en service chez un nouvel employeur, celui-ci versera d'abord à l'employé 10 % de son salaire journalier brut par jour de congé pris (cfr. la nouvelle réglementation concernant le pécule de vacances de départ depuis le 01.01.2024) . Une déduction finale est ensuite effectuée en décembre pour le paiement du simple pécule de vacances. Cette nouvelle règle vaut pour les employés, et aussi les ouvriers qui deviennent employés.

Lors du calcul en décembre, le nouvel employeur paie le pécule de vacances comme si l'employé avait toujours été à son service; il est donc tenu de payer le simple pécule de vacances après déduction du simple pécule vacances déjà payé par l'ancien employeur et après déduction des jours de congés déjà pris par l'employé et pour lesquels l'employeur a déjà versé 10 % de son salaire brut journalier. Toutefois, la première déduction (le simple pécule de vacances payé par l'employeur précédent) ne peut pas dépasser le pécule de vacances qui aurait été dû par le nouvel employeur si l'employé avait effectué le travail qu'il a effectué au service d'autres employeurs au cours de l'année de l'exercice de vacances.

Exemple 1

L'employé était occupé par l'employeur A du 1er janvier 2019 au 28 février 2020 inclus. Il bénéficiait d'une rémunération mensuelle brute de 2 500 euros. En outre, il avait droit à une prime de fin d'année égale à un treizième mois. En 2020 également, l'employé avait droit à une prime de fin d'année proratisée. En 2020, il a déjà pris 5 jours de vacances de l'exercice 2019. Le double pécule 2020 n'était pas encore versé.

L'employeur A doit verser à l'employé les sommes suivantes au titre de pécule de vacances :

- **pour l'exercice de vacances 2019**
  simple pécule de vacances : (2 500 × 13) × 15/20 × 7,67 % = 1 869,56 euros
  double pécule de vacances : (2 500 × 13) × 7,67 % = 2 492,75 euros
- **pour l'exercice de vacances 2020**
  simple pécule de vacances : ((2 500 × 2) + (2 500 × 2/12)) × 7,67 % = 415,46 euros
  double pécule de vacances : ((2 500 × 2) + (2 500 × 2/12)) × 7,67 % = 415,46 euros

Exemple 2

L'employé était occupé par l'employeur A du 1er janvier 2019 au 31 mai 2020 inclus. Sa rémunération mensuelle brute s'élevait à 2 500 euros. En outre, il avait droit à une prime de fin d'année égale à un treizième mois. En 2020 également, l'employé avait droit à une prime de fin d'année proratisée. En 2020, il a déjà pris 15 jours de vacances de l'exercice 2019. Le double pécule 2020 était déjà versé.

L'employeur A doit verser à l'employé les sommes suivantes au titre de pécule de vacances de sortie :

- **pour l'exercice de vacances 2019**
  simple pécule de vacances : (2 500 × 13) × 5/20 × 7,67 % = 623,19 euros
  double pécule de vacances : déjà versé et n'est donc plus dû
- **pour l'exercice de vacances 2020**
  simple pécule de vacances : ((2 500 × 5) + (2 500 × 5/12)) × 7,67 % = 1 038,64 euros
  double pécule de vacances : ((2 500 × 5) + (2 500 × 5/12)) × 7,67 % = 1 038,64 euros

4.2.2 Paiement

L'employeur verse directement le pécule de vacances à l'employé. Le simple pécule de vacances est payé par l'employeur au moment où l'employé prend ses jours de vacances le salaire continue à courir sauf en cas d'entrée en service chez un autre employeur (voir 4.2.1). Le double pécule de vacances doit être payé au moment où l'employé prend ses vacances principales.

Dans la pratique, le double pécule de vacances est versé simultanément à l'ensemble des travailleurs (au mois de mai, juin ou juillet). Le cas échéant, le double pécule est généralement payé à une date qui se situe avant les vacances principales. Cette pratique tolérée s'avère aussi, d'un point de vue administratif, la plus efficace.

En cas de rupture du contrat de travail (y compris pour un départ à la retraite), en cas de changement de statut, de prise de crédit-temps ou de congé thématique à plein temps, le pécule de vacances de départ est payé immédiatement. Toutefois, s'il l'employé ne fait que réduire ses prestations (par exemple, dans le cadre d'un congé parental à 4/5), le pécule restant dû sera versé en décembre (lors du décompte du décembre).

4.2.3 Cas spécifiques

Changement de statut

· j'étais ouvrier et je suis devenu employé

Le pécule de vacances d'un ouvrier est payé par la caisse de vacances auprès de laquelle l'employeur est affilié. Le paiement se fait au cours de l'année des vacances.

L'employeur actuel paie à l'employé un pécule de vacances qui se calcule comme si l'intéressé avait été à son service en qualité d'employé au cours de l'exercice de vacances, mais en suivant les nouvelles règles concernant le calcul (voir 4.2.1).

Le montant qui a été versé par le fonds de vacances vient en déduction. Toutefois l'employeur ne peut déduire plus que le montant du simple pécule de vacances (perçu chez l'employeur précédent) qu'il aurait dû verser à l'employé si celui-ci avait été à son service en tant qu'employé au cours de l'année précédente.

Exemple

Un employé, occupé en tant qu'ouvrier pendant toute l'année 2019 reçoit en mai 2020 de la caisse de vacances un pécule de vacances brut qui s'élève à 2 500 euros.

L'intéressé prend ses congés en août 2020. Son salaire mensuel s'élève alors à 2 000 euros.

En août 2020, l'employé reçoit 10 % de son salaire brut par jour de vacances pris (cfr. nouveau système de calcul).
A la fin de l'année, contrôle de la déduction du chèque de vacances : 2 000 euros x 12 x 7,67 % = 1 845,60 euros (le calcul de son double pécule de vacances de son ancien employeur et de son employeur actuel a déjà été fait en mai ou juin de cette même année).
la déduction est moins élevée et peut donc être versée dans son intégralité.

· j'étais employé et je suis devenu ouvrier

Le pécule de vacances sera payé à la fin du contrat d'employé sous la forme d'un pécule de vacances de départ.

La période couverte par le contrat de travail d'ouvrier donne droit à un pécule de vacances qui sera payé l'année qui suit celle où la personne a travaillé en tant qu'ouvrier.

Exemple

Un ouvrier a travaillé comme employé tout au long de l'année 2019. En cas de changement de statut, il percevra son pécule de vacances de départ, y compris son simple et double pécule de vacances pour l'année de vacances 2020. L'intéressé commence à travailler comme ouvrier en janvier 2020 et prend ses vacances en août 2020. Il s'est constitué des droits aux vacances en travaillant en 2019. Toutefois, il ne perçoit pas de pécule pour cette période, ni de la part de l'employeur, ni de l'ONVA, car il a déjà été indemnisé par le biais du pécule de départ. En 2021, l'ouvrier recevra de sa caisse de vacances son pécule calculé sur la base de ses prestations en tant qu'ouvrier au cours de l'exercice de vacances 2020.

b. Le pécule de vacances pour un employé qui était employé dans l'année de la fonction publique sous une fonction publique ou en tant qu'indépendant

Le régime des vacances annuelles des travailleurs salariés part du principe que le droit aux vacances et au pécule s'acquiert sur la base des prestations fournies durant l'exercice de vacances. Nous avons vu plus haut, que le personnel statutaire connait d'autres règles. De même, il arrive régulièrement que des travailleurs occupés sous le statut de salarié ne soient pas davantage soumis aux dispositions de la loi sur les vacances annuelles, mais bénéficient du régime applicable au personnel statutaire. Ces travailleurs, s'ils se retrouvent, l'année suivante, occupés en tant qu'employés dans le secteur privé, n'ont pas droit aux jours de vacances et au pécule suivant le régime des travailleurs salariés, puisqu'ils n'ont acquis aucun droit sur la base de prestations fournies au cours de l'exercice de vacances. L'organisme public qu'ils quittent n'est pas obligé d'intervenir pour le pécule de vacances de l'année suivante. Les prestations fournies ne donnent donc pas droit à des jours de vacances, ni à un pécule. L'employeur qui prend de telles personnes en service n'est donc pas obligé d'accorder des jours de vacances.

Le même principe s'applique aux employés qui avaient, l'année précédente, le statut d'indépendant. Le travail indépendant ne donne pas davantage droit à des jours de vacances, ni à un pécule.

Ces travailleurs peuvent prétendre aux vacances supplémentaires (voir point 7)

c. Le pécule en cas de réduction des prestations

Lorsque l'employé a travaillé à temps partiel et sur la base d'un même horaire aussi bien au cours de l'exercice de vacances que de l'année des vacances, le pécule de vacances se calcule de la même manière que pour un employé occupé à temps plein.

Lorsqu'un employé diminue chez le même employeur le nombre moyen d'heures hebdomadaires prestées, cet employeur doit procéder au mois de décembre de l'année où prend cours cette diminution à la liquidation des pécules de vacances. Ensemble avec le salaire de décembre, l'employé recevra un décompte (simple pécule afférents aux jours de vacances non pris et solde du double pécule).

Ces montants sont calculés comme suit :
7,67 % du salaire brut gagné au cours de l'exercice de vacances + un salaire fictif afférent aux jours d'interruption assimilés à des jours de travail normaux. Le résultat est diminué respectivement du simple pécule/double pécule que l'employé a déjà perçu. Ces pécules sont calculés sur la base du régime de travail dans lequel il été occupé au moment où il a pris ses vacances.

d. Le pécule de vacances de l'employé qui prend sa retraite

L'employé qui prend sa retraite au cours de l'année des vacances a droit au pécule de vacances en fonction de ses prestations durant l'exercice de vacances et l'année où il prend sa retraite.

L'employé n'est pas obligé d'épuiser tous les jours de vacances relatifs aux prestations durant l'exercice de vacances avant la date de sa retraite.

e. Le pécule de vacances en cas de décès

Le pécule de vacances se rapportant aux prestations pendant l'exercice de vacances et éventuellement pendant l'année en cours doit être versé aux ayants droit de l'employé décédé. Les héritiers peuvent en réclamer le paiement immédiat.

f. Le pécule de vacances d'un employé qui n'a pas pu prendre de vacances

Les jours de vacances doivent, en principe, être pris au cours de l'année des vacances et ne peuvent, strictement parlant être reporté à l'année suivante. En raison d'un changement dans la loi, des modifications ont été apportées en la matière (voir point 3). Le simple pécule de vacances pour les jours non pris sera toujours versé à la date de fin du contrat ou au plus tard le 31 décembre de l'année qui suit l'année de l'exercice de vacances.

4.2.3 Prescription

La requête en vue du paiement du pécule de vacances d'un employé ou d'un apprenti employé se prescrit après 3 ans, à dater de la fin de l'exercice de vacances auquel le pécule se rapporte.

5. Vacances jeunes

5.1 Généralités

Les personnes qui commencent à travailler au cours de l'exercice de vacances, par exemple les jeunes qui ont terminé leurs études en juin, n'ont pas constitués des droits complets aux vacances.

Dès lors, pour ces jeunes travailleurs, il existe un droit supplémentaire aux vacances, à savoir les 'vacances jeunes'. Sous certaines conditions, ils peuvent bénéficier de jours de vacances supplémentaires, qui sont indemnisés par l'ONEM.

Intéressant à savoir ! Les vacances jeunes sont assimilées à des vacances ordinaires pour les autres branches de la sécurité sociale (allocations familiales, assurance-maladie, pension) et pour le droit aux vacances de l'année suivante.

5.2 Conditions

Pour bénéficier des vacances jeunes, le travailleur doit :

- avoir travaillé au cours de l'exercice de vacances comme salarié;
- avoir terminé au cours de l'exercice de vacances ses études, son apprentissage ou sa formation;
- au cours de l'exercice de vacances, avoir été occupé pour la première fois auprès d'un employeur, avoir été lié, pendant au moins un mois, par un ou plusieurs contrats de travail et cette occupation doit comprendre au moins 13 jours de travail (ou journées assimilées);
- avoir constitué un droit incomplet aux vacances qu'il a déjà épuisé;
- pas avoir atteint 25 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances.

Exemple

Un jeune termine ses études en juin 2019 et entre en service le 18 septembre 2019 ;
il a droit à des vacances jeunes en 2020
Un jeune termine ses études en juin 2019 et entre en service le 15 février 2020 ;
il n'a pas droit aux vacances jeunes car il n'a pas travaillé un mois au cours de l'année durant laquelle il a terminé ses études.

5.3 Prise de vacances jeunes

La demande d'un jour de vacances jeunes s'effectue de la même manière que la demande d'un jour de congé ordinaire : conformément à une convention collective, au règlement du travail ou de commun accord entre l'employeur et le travailleur. Ces vacances peuvent être prises en une fois ou en plusieurs fois dans l'année, par jour ou par demi-journée.

La durée dépend du droit aux vacances légales que le travailleur s'est constitué : les vacances jeunes permettent de bénéficier quand même de 4 semaines de congé lorsque le travailleur s'est constitué un droit incomplet.

5.4 Allocations de vacances jeunes

Le nombre d'heures de vacances non couvertes par un pécule est converti en nombre d'allocations de vacances jeunes :

$$\frac{\text{heures de vacances} \times 6}{\text{nombre normal d'heures de travail hebdomadaire à temps plein}}$$

L'allocation de vacances jeunes est égale à 65 % de la rémunération des jeunes afférente au premier mois au cours duquel ils prennent des vacances jeunes. La rémunération est plafonnée à 2 542,48 euros par mois (au 01.03.2022).

Le montant journalier maximum s'élève à 63,56 euros en régime 6 jours par semaine. Le précompte professionnel retenu est le même que celui qui s'applique aux allocations de chômage (=10,09%).

Exemple

Le jeune dont la rémunération se monte à 2 500 euros et qui travaille à temps plein touchera, pour une semaine de vacances jeunes, 38 × 6/38 = 6 allocations journalières de 63,56 euros soit 381,36 euros brut. Un précompte de 10,09 % est retenu sur ce montant → 342,88 euros net

A la fin du premier mois avec des vacances jeunes, le salarié doit introduire une demande par le biais du formulaire C103 'vacances jeune-travailleur'. Il ne doit le faire qu'une seule fois. Pour obtenir une aide, adressez-vous à votre secrétariat CGSLB. Pour chaque mois au cours duquel le travailleur prend un jour/plusieurs jours de vacances jeunes, l'employeur doit faire une déclaration électronique auprès de l'ONEM (le travailleur recevra une copie de celle-ci).

Attention ! la demande doit arriver auprès de l'ONEM au plus tard en février de l'année suivant l'année des vacances !

6. Vacances seniors

6.1 Généralités

Outre les vacances jeunes, il existe également un système de « vacances seniors ». Certains travailleurs ayant constitué un droit incomplet aux vacances légales pendant l'exercice de vacances ont la possibilité d'y recourir. Ainsi, ils peuvent également prétendre à 4 semaines de vacances par an. Comme pour les vacances jeunes, le salarié recevra pour ce droit complémentaire aux congés une indemnité qui est versée par l'ONEM. Il ne recevra donc pas de pécule de vacances de la part de son employeur (employé) ou de l'ONVA/caisse de vacances (ouvrier).

Intéressant à savoir ! Les vacances seniors sont assimilées à des vacances ordinaires pour les autres branches de la sécurité sociale (allocations familiales, assurance-maladie, pension) et pour le droit aux vacances de l'année suivante.

6.2 Conditions

Pour bénéficier des vacances seniors, le travailleur doit :

- être occupé comme salarié,
- avoir constitué un droit incomplet aux vacances légales suite à une période de chômage complet ou d'invalidité (après un an de maladie) au cours de l'exercice de vacances;
- avoir totalement épquisé ce droit incomplet aux vacances légales,
- avoir atteint l'âge de 50 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances.

Le travailleur ayant constitué un droit incomplet aux vacances légales en raison d'un crédit-temps, d'un congé sans solde, d'un congé pour raisons impérieuses (non rémunéré) ... au cours de l'exercice de vacances ne peut avoir recours aux vacances seniors.

Contrairement aux vacances jeunes, un travailleur peut à plusieurs reprises au cours de sa carrière recourir aux vacances seniors.

6.3 Prise de vacances seniors

La demande d'un jour de vacances seniors s'effectue de la même manière que la demande d'un jour de congé ordinaire : conformément à une convention collective, au règlement du travail ou de commun accord entre l'employeur et le travailleur. Ces vacances peuvent être prises en une fois ou en plusieurs fois dans l'année, par jour ou par demi-journée.

La durée dépend du droit aux vacances légales que le travailleur s'est constitué : les vacances seniors permettent de bénéficier quand même de 4 semaines de congé lorsque le travailleur s'est constitué un droit incomplet.

Exemple
Un travailleur est entré en service le 1er octobre 2019. Durant tout le reste de 2019, il a été au chômage complet. En travaillant jusque fin 2019, il s'est constitué 1 semaine de congé légal qu'il peut prendre au cours de 2020. Sur la base de ses prestations fournies en 2020, il pourra se constituer un droit de maximum 3 semaines de vacances seniors (pourvu qu'il réponde à toutes les conditions).

Attention ! Il s'agit d'un droit. Le travailleur ne peut être obligé à prendre des vacances seniors.

6.4 Allocations de vacances seniors

L'allocation de vacances seniors est égale à 65 % de la rémunération du travailleur âgé afférente au premier mois au cours duquel il prend des vacances seniors. La rémunération est plafonnée à 2 542,48 euro euros par mois (montant indexé).
Le montant journalier maximum s'élève à 63,56 euros en régime 6 jours par semaine.

Le précompte professionnel retenu est le même que celui qui s'applique aux allocations de chômage (=10,09%).

Exemple
Le travailleur âgé dont la rémunération se monte à 2 500 euros et qui travaille à temps plein touchera, pour une semaine de vacances seniors, 38 × 6/38 = 6 allocations journalières de 63,56 euros, soit 381,36 euros bruts.

Sur ce montant un précompte professionnel de 10,09 % est prélevé. Le montant net est de 342,88 euros.

A la fin du premier mois avec des vacances seniors, le salarié âgé doit introduire une demande par le biais du formulaire C103 'vacances seniors-travailleur'. Il ne doit le faire qu'une seule fois. Pour obtenir une aide, adressez-vous à votre secrétariat CGSLB. Pour chaque mois au cours duquel le travailleur prend un jour/plusieurs jours de vacances seniors, l'employeur doit faire une déclaration électronique auprès de l'ONEM (le travailleur recevra une copie de celle-ci).

Attention ! la demande doit arriver auprès de l'ONEM au plus tard en février de l'année suivant l'année des vacances !

7. Vacances supplémentaires

7.1 Généralités

Outre les systèmes « vacances jeunes » et « vacances seniors », une troisième option s'offre à certains travailleurs qui ont constitué un droit incomplet aux vacances annuelles au cours de l'exercice de vacances en vue de bénéficier quand même de 4 semaines de congé. Cette possibilité existe depuis juillet 2012.

Ce système est appelé « vacances supplémentaires » ou « vacances européennes » et est octroyé en fonction des prestations de travail fournies au cours de l'année de vacances et non pas pendant l'exercice de vacances. En effet, le droit aux vacances légales est calculé sur la base des prestations effectuées au cours de l'année qui précède l'année de la prise de vacances.

Contrairement aux « vacances jeunes » et « vacances seniors », le travailleur qui prend des vacances européennes ne perçoit aucune allocation de la part de l'ONEM. L'employeur lui paie pour ces jours de vacances supplémentaires une avance sur le double pécule ordinaire de l'année qui suit. Au cas où le travailleur est un ouvrier, cette avance lui est versée par sa caisse de vacances.

7.2 Conditions

Pour avoir droit aux vacances supplémentaires, le travailleur doit remplir une série de critères. Les voici :

- Débuter ou reprendre une activité au service d'un ou plusieurs employeurs;

Exemples :

- Une personne qui commence une activité professionnelle en tant que salarié, soit après avoir travaillé à l'étranger, soit après un changement de statut (passage du statut d'indépendant ou de fonctionnaire à celui de salarié).
- Une personne qui reprend une activité professionnelle après une période de chômage complet de longue durée, une période d'incapacité de travail en AMI, ou encore, après un crédit-temps à temps plein.
- Une personne qui passe d'un contrat à temps partiel à un contrat à temps plein au cours de l'année de vacances.

Pour plus de renseignements, consultez le Manuel du Travailleur ou adressez-vous à votre secrétariat CGSLB.

- Avoir effectué dans l'année civile du début ou de la reprise des activités, des prestations effectives ou avoir eu une interruption assimilée à des prestations effectives d'au moins trois mois, de manière continue ou non, auprès d'un ou plusieurs employeurs. Cette période est appelée « période d'amorçage » (ensuite, le travailleur a d'office droit aux vacances supplémentaires sur la base de ses prestations : il ne devra donc pas chaque fois attendre 3 mois).

- Avoir épuisé les jours de vacances légales.

7.3 Prise de jours de vacances supplémentaires

La demande d'un jour de vacances supplémentaires s'effectue de la même manière que la demande d'un jour de congé ordinaire : conformément à une convention collective, au règlement du travail ou de commun accord entre l'employeur et le travailleur. Ces vacances peuvent être prises en une fois ou en plusieurs fois dans l'année, par jour ou par demi-journée. Le droit aux vacances supplémentaires est calculé sur la base de ses prestations effectives et/ou assimilées au cours de l'année de vacances, c'est-à-dire au cours de l'année civile en cours (voir conditions pour avoir droit aux vacances européennes, « période d'amorçage »). Le travailleur a droit à 4 semaines de « vacances supplémentaires » dont il faut déduire les jours de congé légal qu'il s'est constitué au cours de l'exercice de vacances.

Exemple

Un travailleur est entré en service le 1er octobre 2019. Durant tout le reste de 2019, il a été au chômage complet. En travaillant jusque fin 2019, il s'est constitué 1 semaine de congé légal qu'il peut prendre au cours de 2020. Sur la base de ses prestations fournies en 2020, il pourra se constituer un droit de maximum 3 semaines de vacances supplémentaires (pourvu qu'il réponde à toutes les conditions). Concrètement, s'il a effectué des prestations effectives et/ou assimilées durant une période de 9 mois au cours de l'année de vacances, ce travailleur pourra prendre 3 semaines de vacances supplémentaires.

Le travailleur qui répond aux conditions a droit aux vacances supplémentaires non seulement l'année civile au cours de laquelle il commence ou reprend le travail, mais aussi l'année suivante, si son droit aux jours de vacances proratisés est insuffisant.

Les jours de vacances supplémentaires peuvent être prises à partir de la dernière semaine de la période d'amorçage de 3 mois et au plus tard le 31 décembre de l'exercice de vacances. Le droit aux vacances européennes ne peut être reporté à l'année de vacances suivante.

Attention ! Il s'agit d'un droit. Le travailleur ne peut être obligé à prendre des vacances supplémentaires. Pour le calcul de la durée des vacances l'année suivante, ces jours seront considérés comme étant assimilés.

7.4 Le pécule en cas de vacances supplémentaires (ou européennes)

Pendant ces jours de vacances supplémentaires, le travailleur a droit au paiement d'une indemnité qui équivaut au simple pécule de vacances :

- les ouvriers perçoivent 7,69 % du salaire brut gagné au cours de la période donnant droit aux vacances supplémentaires + éventuellement un salaire fictif afférent aux jours d'interruption assimilés à des jours de travail normaux. Ce montant est versé par l'ONVA ou par la Caisse spéciale de vacances. À cette fin, un formulaire (à télécharger sur le site Internet de l'ONVA) doit être complété, par le travailleur et l'employeur. Ce formulaire doit être envoyé au plus tôt 15 jours avant la dernière semaine de la période d'amorçage et au plus tard le 31 décembre. Le paiement sera effectué au plus tard durant le trimestre suivant celui au cours duquel le droit aux vacances supplémentaires a été exercé.

- Pour ces jours de vacances supplémentaires, les employés ont droit au paiement par l'employeur d'un pécule de vacances supplémentaires dont le montant équivaut à leur rémunération normale pour ces jours.

Attention ! Ce pécule supplémentaire constitue en fait une avance sur le double pécule de vacances. L'employeur (ou la caisse de vacances) le déduira du double pécule de vacances que le travailleur doit recevoir l'année suivante. En d'autres termes : le travailleur autofinance son pécule pour prise de vacances européennes !

Pour plus d'informations, consultez le Manuel du Travailleur ou adressez-vous à votre secrétariat CGSLB.

www.cgslb.be