

Vacances annuelles



Vacances annuelles

E.R. : Jan Vercaemst, Boulevard Poincaré 72/74 – 1070 Bruxelles
D/1831/2009/9/12000

CONTENU

| | |
|---|----|
| CHAPITRE 1 : introduction et cadre legal | 1 |
| 1. Introduction | 1 |
| 2. Cadre légal | 1 |
| CHAPITRE 2 : durée des vacances | 4 |
| 1. Droit aux jours de vacances | 4 |
| 2. Détermination de la durée | 5 |
| I. Règle générale | 5 |
| A. OUVRIERS | 5 |
| B. EMPLOYES | 7 |
| C. TRAVAIL A TEMPS PARTIEL | 8 |
| II. Journées assimilées donnant droit à des vacances | 11 |
| A. GENERALITES | 11 |
| B. REGIME SPECIFIQUE POUR LES OUVRIERS | 13 |
| CHAPITRE 3 : fixation de la date des vacances | 14 |
| CHAPITRE 4 : obligation d'épuiser ses vacances | 15 |
| CHAPITRE 5 : pécule de vacances | 16 |
| 1. Droit au pécule de vacances | 16 |
| 2. Ouvriers (et artistes) | 16 |
| I. Modalités de calcul | 17 |
| A. SALAIRE | 17 |
| B. RETENUES | 17 |
| C. ASSIMILATIONS | 18 |
| II. Le paiement | 19 |
| III. Prescription | 20 |

| | |
|--|-----------|
| 3. Employés | 21 |
| I. Modalités de calcul | 21 |
| A. RÉMUNÉRATION | 22 |
| B. PECULE DE VACANCES EN COURS DE CONTRAT | 22 |
| C. PECULE DE VACANCES EN FIN D'OCCUPATION (OU EN CAS DE CREDIT-TEMPS)..... | 24 |
| D. CAS SPECIFIQUES | 26 |
| E. RETENUES | 29 |
| II. Paiement | 30 |
| III. Prescription | 30 |
| CHAPITRE 6 : vacances jeunes | 31 |
| 1. Généralités | 31 |
| 2. Conditions | 31 |
| 3. Jours de vacances jeunes | 32 |
| 4. Allocations de vacances jeunes | 32 |
| 5. Demande de vacances jeunes | 33 |
| CHAPITRE 7 : vacances seniors | 33 |
| 1. Généralités | 33 |
| 2. Conditions | 34 |
| 3. Jours de vacances seniors | 34 |
| 4. Allocations de vacances seniors | 34 |
| 5. Demande de vacances seniors | 35 |

CHAPITRE 1

introduction et cadre légal

1. Introduction

Les jours de vacances annuelles suspendent l'exécution du contrat de travail. En principe, chaque travailleur occupé dans le secteur privé, a droit à 20 jours de vacances. Pour ces journées non prestées, le travailleur reçoit sa rémunération et un double pécule de vacances. Une convention peut accorder des jours de vacances supplémentaires.

La présente brochure reprend les principes généraux de la législation sur les congés annuels. 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 congés 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 deux systèmes particuliers, à savoir le droit aux vacances pour les jeunes travailleurs et les vacances pour séniors.

2. Cadre légal

Les vacances annuelles sont régies par deux textes de bases : d'une part la loi coordonnée 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'applique 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).

En outre, elles s'appliquent aux personnes expressément visées par cette réglementation.

Les règles relatives aux vacances annuelles s'appliquent également aux personnes suivantes reprises dans l'AR du 28/11/69 concernant la sécurité sociale :

- 1) les apprentis liés par un contrat d'apprentissage ou un engagement d'apprentissage contrôlé ou un contrat d'apprentissage industriel ainsi que les personnes liées par un contrat de stage dans le cadre de la formation de chef d'entreprise;
- 2) les travailleurs liés par un contrat de travail ou de stage durant une période d'obligation scolaire à temps partiel;
- 3) les travailleurs occupés en vertu d'un contrat de louage de travail domestique, principalement à des travaux ménagers d'ordre manuel pour les besoins du ménage de l'employeur ou de sa famille pour autant qu'ils soient occupés au moins 4 heures par jour et 24 heures par mois auprès d'un ou plusieurs employeurs;
- 4) les personnes occupées par les communes, par les établissements subordonnés aux communes et par les associations de communes, qui se trouvent dans une situation statutaire et qui ne bénéficient pas du régime de vacances du secteur public;
- 5) les mandataires qui consacrent leur principale activité à la gestion ou à la direction journalière des associations et organisations qui ne se livrent pas à des opérations industrielles ou commerciales et qui ne cherchent pas à procurer à leurs membres un gain matériel (ex. mutualités, organisations syndicales, sociétés coopératives, asbl);
- 6) les artistes de spectacle, les musiciens, chefs d'orchestre, artistes de complément et les maîtres de ballet sauf lorsqu'ils se produisent à l'occasion d'événements familiaux;
- 7) les intérimaires;
- 8) les travailleurs à domicile qui travaillent soit seuls soit en occupant habituellement 4 aides au maximum;
- 9) les personnes qui effectuent des transports de choses ou de personnes qui leur sont commandés par une entreprise, au moyen de véhicules dont ils ne sont pas propriétaires ou dont l'achat est financé ou le financement garanti par l'exploitant;
- 10) les handicapés engagés dans les liens d'un contrat d'apprentissage spécial pour la réadaptation professionnelle des handicapés ou d'un contrat de formation ou de réadaptation professionnelle relative au reclassement social des handicapés;
- 11) les chômeurs engagés dans les liens d'un contrat de formation professionnelle accélérée;
- 12) les étudiants occupés dans le cadre d'un contrat d'occupation d'étudiants et qui fournissent des prestations de travail sans être engagés dans les liens d'un contrat de travail;
- 13) les mandataires occupés dans une institution d'utilité publique qui consacrent, contre rémunération, leur principale activité à la gestion ou à la direction journalière de l'institution pour autant qu'un régime de pension statutaire ne leur soit pas applicable;
- 14) les receveurs-greffiers, gardes et éclusiers des wateringues et polders;

- 15) les bénéficiaires d'une bourse de spécialisation, de recherche ou de voyage octroyée par l'Institut pour l'encouragement des recherches scientifiques dans l'industrie et l'agriculture;
- 16) les bénéficiaires d'une bourse de doctorat octroyée par une institution universitaire, organisée par des personnes privées;
- 17) les stagiaires de recherches, les aspirants et les bénéficiaires d'une bourse spéciale de doctorat octroyé par le Fonds national de la recherche scientifique;
- 18) divers bénéficiaires d'une bourse de doctorat;
- 19) les personnes occupées dans le T.C.T.;
- 20) les personnes occupées comme contractuels subventionnés, pour autant qu'ils ne ressortissent pas au régime des vacances annuelles du secteur public.

En principe, les personnes auxquelles la réglementation sur la sécurité sociale ne s'applique pas, ne sont pas contre pas assujetties à la réglementation sur les vacances annuelles :

- les sportifs rémunérés;
- le personnel de l'enseignement libre;
- les services scolaires et d'orientation professionnelle;
- les travailleurs occasionnels de l'horticulture;
- les médecins en formation;
- l'occupation dans le secteur socio-culturel;
- les étudiants qui effectuent un travail d'étudiant;
- les pompiers volontaires;
- les domestiques;
- les travailleurs des ALE;
- les personnes qui n'effectuent qu'un travail occasionnel.

Le personnel de la fonction publique (statutaire ET contractuel) est également exclu du champ d'application et ne pourra se fonder que sur le régime de vacances applicable dans la fonction publique.

Pour les contractuels subventionnés occupés dans une administration locale, cette administration pourra choisir si elle applique le régime du secteur privé ou du secteur public.

CHAPITRE 2

durée des vacances

1. Droit aux jours de vacances

Les travailleurs qui entrent dans le champ d'application de la loi sur les vacances annuelles¹ 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 vacance 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 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 les membres du 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.

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. Détermination de la durée

I. Règle générale

Le nombre de jours de vacances légales auquel le travailleur a droit en cas d'occupation à temps plein ou à temps partiel représente toujours 4 semaines de vacances dans le régime de travail dans lequel il est occupé au moment de prendre ses congés.

La durée des vacances doit au moins être égale à 24 jours pour 12 mois de prestations, calculé en régime de 6 jours par semaine. Les travailleurs occupés dans la semaine de 5 jours ont droit à 20 jours de vacances au moins s'ils travaillent 12 mois.

Il va de soi que des jours de congé conventionnels peuvent s'ajouter à ces minima légaux.

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 annuelles 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 tableau suivant, 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

$$A \times 5/R \times Q/S$$

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.

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 |

| 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) |
|--|---|
| De 206 à 124 | 9 |
| De 97 à 105 | 8 |
| De 87 à 96 | 7 |
| De 77 à 86 | 6 |
| De 67 à 76 | 5 |
| De 48 à 66 | 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 2008. Il n'avait pas encore travaillé avant cette date. Au total, il a presté 120 jours de travail en 2008. Il travaille 4 jours par semaine à raison de 27 heures.

L'application de la formule donnera : $120 \times 5/4 \times 27/38 = 106,58 \sim 107$

Le tableau nous indique que 109 jours de prestations donnent droit à 9 jours de vacances.

Ces vacances, il peut les prendre en 2009.

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 un régime de 5 jours par semaine, il faut appliquer le tableau suivant :

| Nombre de mois prestés et assimilés durant 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 |

TRAVAIL A 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.

a) 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 x 3 jours ou 12 jours de vacances.

b) le travailleur passe 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, ramenés 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 x 7,6).

Il faut convertir ce résultat en tenant compte des prestations à temps partiel, c-à-d. $152 \text{ heures} \times 20/38 = 80 \text{ heures}$.

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.

b) le travailleur passe 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) le travailleur passe d'une occupation à temps partiel à une autre occupation à temps partiel

Pour le passage d'un régime à temps partiel à une 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 peut prendre moins de jours de vacances aux jours auxquels 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 x 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 x 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 x 20/38) à prendre durant des périodes normales de prestations.

II. 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.

a) 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.

b) 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.

c) Repos d'accouchement ou de maternité et congé de paternité. Le repos d'accouche-

ment 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.

- d)** 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.
- e)** Obligations de milice. Rappel sous les armes, placement en observation dans un établissement hospitalier de l'armée, rengagement 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.
- f)** Accomplissement de devoirs civiques, notamment 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.
- g)** Exercice d'un mandat public
- h)** 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.
- i)** 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.
- j)** 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.
- k)** Périodes de chômage économique.
- l)** Congé prophylactique parce que le travailleur est entré en contact avec une maladie contagieuse (ex. variole, typhus).
- m)** Congé d'adoption. Le travailleur qui adopte un enfant a droit à un congé d'adoption du-

rant une période ininterrompue de 4 ou 6 semaines selon que l'enfant a plus ou moins de 3 ans.

- n) 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.

B. REGIME SPECIFIQUE 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 tout 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.

CHAPITRE 3

fixation de la date des vacances

Le principe de base veut que la date des vacances soit fixée d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur.

Cette concertation peut toutefois se dérouler à différents niveaux.

Tout d'abord il incombe à la Commission Paritaire 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.

A défaut de Conseil d'Entreprise ou de décision de sa part, des règlements en la matière peuvent être pris au niveau de l'entreprise entre l'employeur et la délégation syndicale ou, à défaut, les travailleurs.

Si aucune décision n'a été prise à aucun de ces niveaux, 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 sera soumis au tribunal du travail.

Le travailleur qui décide d'épuiser ses vacances, sans l'accord de son employeur, est considéré en absence injustifiée, ce qui peut entraîner 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 dans les 12 mois qui suivent la fin de l'exercice de vacances.
- b) Lorsqu'il s'agit de chefs de famille, 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) Sauf demande contraire des travailleurs intéressés, une période continue de trois semaines et de deux semaines de vacances doit être assurée entre le 1/5 et le 31/10 respectivement aux travailleurs âgés de moins de 18 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances et aux autres travailleurs.
- 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 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.

CHAPITRE 4

obligation d'épuiser ses vacances

Le droit aux vacances est acquis aux travailleurs, nonobstant toute convention contraire. Il est interdit aux travailleurs de faire abandon des vacances auxquelles ils ont droit.

Il faut épuiser les jours de vacances durant l'année de vacances. En d'autres termes, sauf régime plus avantageux au niveau de l'entreprise, il n'est pas permis de reporter à l'année suivante les jours de vacances qui n'ont pas été pris. Lorsque le travailleur se trouve dans l'impossibilité de prendre ses vacances, le pécule lui est payé à la date normale des vacances fixée dans l'entreprise où il était occupé en dernier lieu et au plus tard le 31 décembre de l'année qui suit l'exercice de vacances.

Le travailleur qui se trouve dans l'impossibilité d'épuiser ses jours de vacances pour l'un des motifs donnant lieu à assimilation (sauf grève, congé-éducation payé, chômage économique), conserve même en cas de fermeture collective, son droit aux jours de vacances jusqu'à l'échéance des 12 mois suivant la fin de l'exercice de vacances.

CHAPITRE 5

pécule de vacances

Le travailleur a droit à sa rémunération normale quand il prend des jours de vacances. C'est le simple pécule. En plus de cela, le travailleur peut prétendre à un double pécule de vacances. Depuis 2000, le double pécule est égal à la rémunération due pour 4 semaines.

Nous verrons, ci-dessous, les règles spécifiques s'appliquant d'une part aux ouvriers et, d'autre part, aux employés.

1. Droit au pécule de vacances

Le droit aux vacances et au pécule qui l'accompagne est inaliénable. En effet la réglementation sur les vacances annuelles est contraignante. Une partie de la jurisprudence la considère même d'ordre public.

Le droit aux vacances est donc acquis pour chaque travailleur, nonobstant toute convention contraire. Il est interdit au travailleur de renoncer aux vacances auxquelles il a droit.

2. Ouvriers (et artistes)

L'employeur ne verse pas de rémunération pour les jours de vacances auxquels l'ouvrier a droit. Tous les ouvriers perçoivent leur pécule via une caisse de vacances. Le financement s'effectue au moyen des cotisations trimestrielles et d'une cotisation annuelle perçue par le système de la sécurité sociale. Le versement du pécule de vacances a lieu soit par la caisse de vacances sectorielle, soit par l'Office national des Vacances annuelles.

Les artistes occupés sous les liens d'un contrat de travail ou dans des conditions similaires au contrat de travail, reçoivent également un pécule de vacances à charge de l'Office national des Vacances annuelles. Toutefois, le calcul du pécule se fait conformément au régime applicable aux employés (voir infra, point 3).

I. Modalités de calcul

Le montant brut du pécule de vacances des ouvriers est égal à 15,38% des salaires gagnés au cours de l'exercice de vacances, éventuellement majorés d'un salaire fictif pour les jours assimilés, égal, celui-ci à 100% du salaire journalier déclaré à l'ONSS.

A. SALAIRE

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%.

B. RETENUES

- a) Du montant du pécule de vacances, il faut tout d'abord déduire une cotisation de solidarité, destinée au financement du pécule afférent aux jours assimilés.

Cette cotisation de solidarité est égale à 1%, quel que soit le montant du pécule de vacances. La retenue s'applique d'ailleurs à l'ensemble du double pécule, en ce compris le double pécule complémentaire pour la quatrième semaine de vacances.

- b) Ensuite, il faut déduire les cotisations sociales à hauteur de 13,07% sur le double pécule de vacances afférent aux premières 3 semaines et 2 jours de la quatrième semaine.
- c) Après déduction des deux retenues précédentes, on obtient le pécule imposable. De cette somme, il faut retenir le précompte professionnel, qui s'élève actuellement à 17,16% si le pécule imposable ne dépasse pas 1.170 euros, mais qui atteint 23,22% pour les pécules de vacances excédant ce montant.
- d) Le pécule de vacances net représente donc 11,87714% (pécule imposable jusque 1.170 euros) ou 11,00829% (pécule imposable de plus de 1.170 euros) de la rémunération de base.

C. ASSIMILATIONS

Le pécule de vacances des ouvriers est majoré de 15,38 % de la rémunération fictive pour les jours d'inactivité assimilés à des journées prestées, sauf si ces journées d'inactivité ont donné lieu au paiement d'un salaire réel avec déclaration à l'ONSS en tant que jours ouvrés. L'exemple type de ce genre de situation concerne les jours de maladie couverts par la rémunération garantie.

Le salaire fictif pour les jours d'inactivité assimilés à des journées effectivement prestées pour les ouvriers est égal à 100% du salaire journalier moyen.

La somme des rémunérations fictive et réelle, qui entrent en ligne de compte pour le calcul du pécule, ne peut en aucun cas excéder le total des rémunérations qui auraient pu entrer en ligne de compte si le travailleur n'avait eu aucun jour d'inactivité assimilé.

Le montant journalier moyen se calcule par exercice de vacances. Toutes les caisses de vacances calculent le montant journalier moyen par situation d'occupation. La situation d'occupation tient compte de la combinaison d'un régime de travail et d'un rapport d'occupation. Par exercice de vacances, le travailleur peut connaître diverses situations de travail, même auprès d'un seul employeur.

Pour calculer le montant journalier moyen, il faut, pour chaque situation de travail, appliquer la formule suivante :

$$\frac{100}{108} \times \frac{\text{total des rémunérations de l'exercice de vacances dû par le dernier employeur précédant l'événement donnant lieu à l'assimilation}}{\text{nombre de jours rémunérés par l'employeur conformément à la déclaration à l'ONSS pour l'exercice de vacances}}$$

Par contre, lorsque l'ouvrier relève d'une caisse de vacances qui procède à la globalisation des différentes périodes d'occupation auprès de plusieurs employeurs, le calcul du montant journalier moyen se fera comme suit :

$$\frac{100}{108} \times \frac{\text{total des rémunérations de l'exercice de vacances déclaré par les différents employeurs}}{\text{somme du nombre de jours rémunérés pour ce même exercice de vacances}}$$

Lorsque, à défaut de journées rémunérées, il est impossible de définir le salaire journalier moyen, le pécule de vacances de l'ouvrier sera calculé sur la base d'une rémunération journalière moyenne définie en fonction des rémunérations et des prestations qui précèdent l'incapacité de travail donnant lieu à l'assimilation. Cela vaut également pour l'ouvrier qui, en incapacité de travail, reprend partiellement ses prestations, en accord avec le médecin-conseil.

S'il n'est pas possible de mesurer la rémunération globale ou l'horaire, le pécule de vacances dû pour les jours assimilés à des prestations effectives se calcul en partant d'une rémunération forfaitaire déterminée comme suit :

- pour les apprentis sous contrat d'apprentissage contrôlé : 15,37 euros;
- pour les travailleurs âgés de 18 ans ou plus au 31/12 de l'exercice de vacances : 41,89 euros;
- pour les travailleurs âgés de moins de 18 ans au 31/12 de l'exercice de vacances : 30,24 euros.

II. Le paiement

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.

Le pécule de vacances est versé, à sa requête, sur un compte en banque ou un compte chèque postal. En l'absence de toute requête, le paiement s'effectuera par chèque circulaire ou par un autre moyen de paiement.

Le pécule de vacances est versé au moment où l'ouvrier prend ses vacances et, en cas

d'étalement des vacances, lorsqu'il prend ses vacances principales. Le pécule de vacances peut être versé au plus tôt, le 2 mai de l'année de vacances.

L'employeur doit communiquer à la caisse de vacances la date des vacances, ou éventuellement, des vacances principales, au moins 6 semaines avant le début de la période concernée.

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.

En cas de décès, il en va autrement. Les héritiers d'un ouvrier décédé peuvent réclamer le paiement immédiat de tout pécule acquis au cours de l'exercice de vacances, ainsi que le pécule pro-mérité sur la base de l'exercice précédant et qui n'a pas encore été versé.

III. Prescription

La requête visant au paiement du pécule de vacances de l'ouvrier se prescrit 5 ans après l'expiration de l'exercice de vacances auquel le pécule se rapporte. A partir du 1er janvier 2010, ce délai sera ramené à 3 ans.

En cas de recouvrement du pécule versé indument à l'ouvrier, la requête se prescrit aussi 5 ans après l'expiration de l'exercice de vacances auquel le pécule se rapporte. Ici aussi, le délai sera ramené à 3 ans au 1er janvier 2010.

En cas d'erreur imputable à la caisse de vacances, le délai de recouvrement est fixé à 2 ans à dater de la fin de l'exercice auquel le pécule se rapporte. Toutefois, ce délai passe à 5 ans si l'erreur est la conséquence d'une fraude ou d'un dol dans le chef de l'ouvrier.

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 x 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 converti en 6 jours) = 83,33 euros.

La rémunération nette fictive se monte donc à 83,33 euros x 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 x 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**

3. 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.

I. Modalités de calcul

Le simple pécule ne constitue aucun problème pour l'employé. En effet il recevra sa rémunération normale et les autres avantages, comme s'il avait continué à travailler.

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.

La rémunération de l'exercice de vacances qui sert de base au calcul du pécule de vacances, sera éventuellement majorée d'une rémunération fictive pour les jours d'inactivité assimilés à des jours de travail effectif.

A. 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. Pour calculer le pécule de vacances en fin de contrat, la base de calcul est la même, à ce détail près, qu'il doit s'agir de la rémunération gagnée au cours de l'exercice de vacances.

La rémunération afférente aux heures supplémentaires, les primes d'équipe, les avantages en nature, entrent en ligne de compte pour le calcul du pécule de vacances.

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.

Pour le calcul du pécule de vacances de sortie, il faut par contre tenir compte de la prime de fin d'année et de tous les autres avantages acquis en vertu du contrat de travail.

B. PECULE DE VACANCES EN COURS DE CONTRAT

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) Employés à 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 2008, l'employé a effectué des prestations durant l'année complète et a donc droit, en 2009, à 20 jours de vacances. La rémunération mensuelle s'élève à 2.500 euros brut. L'employé prend ses vacances en juillet 2009 et devra recevoir de l'employeur :

| | |
|--|---------------|
| le simple pécule de vacances | = 2.500 euros |
| le double pécule de vacances égal à 92% de 2.500 euro | = 2.300 euros |
| TOTAL | = 4.800 euros |

Supposons que ce même employé ne compte que 4 mois de prestations ou assimilés pour 2008; en juin 2009 son double pécule de vacances se limiterait à : 4/12 de 92% de 2.500 euros.

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.

b) Employés avec une rémunération variable en tout ou en partie

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 $1.666,66 \times 3/65$.

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

| | | | |
|----------------------|------------------------|---|----------------|
| pécule simple | 76,92 euros x 20 | = | 1.538,46 euros |
| pécule double | 92% van 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.

C. PECULE DE VACANCES EN FIN D'OCCUPATION (OU EN CAS DE CREDIT-TEMPS)

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. Depuis 2007, il faut aussi accorder un pécule de départ aux employés qui passent à un régime de travail à temps partiel comptant moins d'heures de travail.

Le pécule de départ octroyé concerne tant l'exercice de vacances en cours que l'exercice précédent.

- 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 précédant:

- 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 x nombre de jours de vacances pris / nombre total de jours de vacances x 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 x nombre de jours de vacances utilisés / nombre total de jours de vacances x 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 devra effectuer une compensation au moment de payer le pécule de vacances.

Le nouvel employeur paie le pécule de vacances comme si l'employé engagé avait toujours été à son service; il est donc tenu de payer les pécules simple et double sous déduction du montant du pécule de vacances ayant trait à l'exercice concerné payé par l'ancien employeur.

Cette déduction ne peut toutefois pas dépasser le pécule de vacances qui aurait été dû par l'employeur si l'employé avait effectué à son service les prestations qu'il a fournies au cours de l'exercice de vacances pour le compte d'autres employeurs.

Exemple 1 :

L'employé était occupé par l'employeur A du 1er janvier 2008 au 28 février 2009 inclus. Il bénéficiait d'une rémunération mensuelle brut de 2.500 euros. En outre, il avait droit à une prime de fin d'année égale à un treizième mois. En 2009 également, l'employé avait droit à une prime de fin d'année proratisée. En 2009, il a déjà pris 5 jours de vacances de l'exercice 2008. Le double pécule 2009 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 2008**

simple pécule de vacances : $(2.500 \times 13) \times 15/20 \times 7,67\% = 1.869,56$ euros

double pécule de vacances : $(2.500 \times 13) \times 7,67\% = 2.492,75$ euros

– **pour l'exercice de vacances 2009 :**

simple pécule de vacances : $((2.500 \times 2) + (2.500 \times 2/12)) \times 7,67\% = 415,46$ euros

double pécule de vacances : $((2.500 \times 2) + (2.500 \times 2/12)) \times 7,67\% = 415,46$ euros

Exemple 2 :

L'employé était occupé par l'employeur A du 1er janvier 2008 au 28 mai 2009 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 2009 également, l'employé avait droit à une prime de fin d'année proratisée. En 2009, il a déjà pris 15 jours de vacances de l'exercice 2008. Le double pécule 2009 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 2008**

simple pécule de vacances : $(2.500 \times 13) \times 5/20 \times 7,67\% = 623,19$ euros

double pécule de vacances : déjà versé et n'est donc plus dû

– **pour l'exercice de vacances 2009**

simple pécule de vacances : $((2.500 \times 5) + (2.500 \times 5/12)) \times 7,67\% = 1.038,64$ euros

double pécule de vacances : $((2.500 \times 5) + (2.500 \times 5/12)) \times 7,67\% = 1.038,64$ euros

D. CAS SPECIFIQUES

a) Pécule de vacances d'un employé qui a travaillé en tant qu'ouvrier durant l'exercice de vacances

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.

Le montant qui a été versé par le fonds de vacances vient en déduction. Toutefois le résultat ne peut jamais être négatif. L'employeur ne peut donc déduire plus que le montant du pécule de vacances 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 2008 reçoit en mai 2009 de la caisse de vacances un pécule de vacances brut qui s'élève à 2.500 euros.

L'intéressé prend ses vacances en août 2009. Sa rémunération mensuelle s'élève alors à 2.000 euros.

Son employeur actuel lui versera :

| | | |
|---|---|-----------------|
| la rémunération du mois d'août 2009 | = | 2.000 euros |
| le double pécule de vacances : 92% de 2.000 euros | = | 1.840 euros |
| déduction du pécule versé par la caisse | - | 2.500 euros |
| mais limitée à 2.000 euro x 12 x 15,38% | = | 3.691,20 euros. |

La déduction peut s'effectuer intégralement; l'employeur actuel peut déduire : 2.500 euros – 25 euros (1% cotisation de solidarité) = 2.475,00 euros.

b) Pécule de vacances pour l'employé qui était occupé dans la fonction publique ou en tant qu'indépendant au cours de l'exercice de vacances

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 connaît 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'il 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.

c) 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.

Par contre, en cas de passage à un régime de travail comportant moins d'heures de prestations (temps plein vers temps partiel ou temps partiel vers un autre temps partiel plus court), le calcul se fait conformément au système applicable en fin de contrat.

Le calcul et le paiement du pécule de départ s'effectue toujours au mois de décembre de l'année au cours de laquelle la modification a eu lieu. Le montant accordé à cette date représente 15,34% des rémunérations brutes gagnées durant l'exercice en cours plus 15,34% des rémunérations gagnées au cours de l'exercice de vacances précédant. De ce second volet, il faut déduire la part correspondant à la partie des vacances qui a été épuisée. Le calcul s'effectue exactement de la même manière que pour le pécule de départ en fin de contrat. Toutefois, la prime de fin d'année n'intervient pas dans le calcul du pécule de sortie.

d) 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) 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) 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 (sauf convention contraire) être reportés à l'année suivante. Les employés qui, pour cause de maladie, accident, etc. n'ont pas eu la possibilité de prendre tout ou partie de leurs vacances, ont droit au paiement du pécule de vacances correspondant à la date normale de vacances fixée dans l'entreprise qui l'occupait et au plus tard le 31 décembre de l'année suivant l'exercice de vacances.

L'ONEm et la mutuelle suspendent le paiement des indemnités à concurrence du nombre de jours de vacances auquel l'employé a droit.

E. RETENUES

a) Sur le pécule de vacances en cours de contrat

L'article 2 de la loi sur la protection de la rémunération exclut le pécule de vacances de la notion de salaire, de sorte qu'il n'est pas soumis aux retenues de cotisations sociales. Cependant, le prélèvement de cotisations sociales sur le pécule simple et sur le complément légal du double pécule est réintroduit dans la notion de rémunération. Les retenues normales pour la sécurité sociale sont dès lors applicables au pécule simple. Il faut également effectuer les retenues relatives au précompte professionnel.

Par contre le double pécule de vacances est exclu de la notion de rémunération telle qu'elle s'applique pour les cotisations sociales. Cependant, il fait l'objet d'une retenue de 13,07%, pourcentage qui correspond, comme par hasard, au taux normal des cotisations sociales. Le double pécule fait en outre l'objet d'une retenue exceptionnelle de précompte professionnel qui est supérieure au taux normalement applicable aux rémunérations.

b) Sur le pécule de sortie

Depuis le 1er janvier 2007, le simple pécule de sortie est également soumis aux cotisations de sécurité sociale normales, alors qu'il en était exempt jusque là. Le pécule simple payé aux travailleurs engagés sous contrat d'intérimaire ou à durée déterminée est toujours exempt de cotisations d'ONSS.

Toutefois, le simple pécule de sortie fait l'objet d'une retenue exceptionnelle de précompte professionnel.

Le double pécule de vacances de sortie payé à l'employé est soumis à une retenue de 13,07%.

Le double pécule complémentaire pour les troisième, quatrième et cinquième jours (éventuellement sixième jour) de la quatrième semaine n'est soumis ni à un prélèvement de 13,07 %, ni aux retenues d'ONSS.

Le double pécule de vacances fait également l'objet de retenues exceptionnelles de précompte professionnel.

II. Paiement

L'employeur verse directement le pécule de vacances à l'employé. De même le pécule afférent aux journées d'inactivité assimilée est à la charge de l'employeur qui occupait l'intéressé au moment où s'est déroulé l'événement provoquant l'inactivité.

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.

Le pécule de sortie est versé à la fin du contrat de travail en cas d'obligations de milice, de changement de statut, d'interruption complète de la carrière professionnelle, de départ à la retraite et de réduction des prestations.

III. 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.

Pour la requête publique basée sur l'infraction commise aux dispositions relatives aux vacances annuelles, le délai de prescription est également de 3 ans à dater des faits qui ont donné lieu à la requête.

CHAPITRE 6

vacances jeunes

1. Généralités

Les jeunes travailleurs ont d'office droit à des jours de congé et à un pécule de vacances correspondant au nombre de jours de travail et de jours assimilés qu'ils ont accumulés au cours de l'exercice de vacances.

Les jeunes travailleurs qui en introduisent la demande ont également droit, à certaines conditions, à des jours de congé complémentaires jusqu'à un maximum de 4 semaines.

Pour chacun de ces jours complémentaires, ils peuvent obtenir une allocation-vacances jeune à charge de l'ONEm.

2. Conditions

Pour prétendre aux allocations-vacances, les jeunes doivent satisfaire aux conditions suivantes :

- ne pas avoir atteint l'âge de 25 ans à la fin de l'exercice de vacances (pendant l'année au cours de laquelle ils sont pour la première fois entrés au service d'un employeur);
- avoir terminé leurs études (y compris la remise du mémoire), leur apprentissage (formation des classes moyennes ou apprentissage industriel) ou leur formation (formation reconnue dans le cadre de l'obligation scolaire à temps partiel, formation reconnue par le Forem, l'Orbem, le VDAB ou ADG dans le cadre du parcours de réinsertion);
- à l'issue des études, de l'apprentissage ou de la formation, avoir été lié par un ou plusieurs contrats de travail (comme ouvrier ou employé) durant au moins un mois, l'occupation comptant au moins 70 heures de travail ou assimilées.

Exemple

Un jeune termine ses études en juin 2008 et entre en service le 18 septembre 2008; il a droit à des vacances jeunes en 2009.

Un jeune termine ses études en juin 2008 et entre en service le 15.2.2009; 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.

3. Jours de vacances jeunes

Les vacances jeunes ne peuvent être prises que durant une occupation comme salarié et après avoir épuisé les jours de vacances payées.

Le jeune peut prendre ces jours en une fois ou en plusieurs fois par journées entières ou par demi-jours.

Le jeune n'est cependant pas obligé de prendre tous ses jours de vacances jeunes.

Ainsi, le jeune qui a travaillé comme intérimaire et qui prend ensuite ses vacances durant la période de chômage complet qui suit n'aura pas droit à des vacances jeunes puisqu'il ne peut les prendre que durant une période d'occupation.

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 1.921,71 euros par mois (au 1/1/09). Il n'est pas tenu compte de la rémunération gagnée dans le cadre d'une occupation ultérieure.

Le montant journalier maximum s'élève à 48,04 euros en régime 6 jours par semaine. Le précompte professionnel retenu est le même que celui qui s'applique aux allocations de chômage.

Exemple

Le jeune dont la rémunération se monte à 2.010 euros et qui travaille à temps plein touchera, pour une semaine de vacances jeunes, $38 \times 6/38 = 6$ allocations journalières de 48,04 euros soit 288,24 euros brut.

5. Demande de vacances jeunes

Le jeune doit introduire une demande d'allocations de vacances jeunes à l'aide du formulaire C103 vacances jeunes.

Ce formulaire doit être complété en partie par le jeune et en partie par l'employeur et mentionne les jours de vacances jeunes pris chaque mois.

Il faut introduire un nouveau formulaire à l'issue de chaque période de vacances jeunes. Le paiement s'effectue après chaque période de vacances, mais au plus tôt au mois de mai.

CHAPITRE 7

vacances seniors

1. Généralités

Les travailleurs âgés, qui ont atteint l'âge de 50 ans, ont droit à des jours de vacances et au pécule, compte tenu des journées de travail et assimilées de l'exercice de vacances.

Par ailleurs, ils peuvent bénéficier sous certaines conditions de jours de vacances complémentaires avec un maximum de 4 semaines de vacances.

Au moment d'épuiser ces jours de vacances, ils peuvent bénéficier d'une allocation de vacances seniors à charge de l'ONEm.

2. Conditions

Pour bénéficier des vacances seniors, le travailleur âgé doit satisfaire aux conditions suivantes :

- avoir atteint l'âge de 50 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances;
- être engagé dans les liens d'un contrat de travail et ressortir au champ d'application de la législation sur les vacances annuelles;
- en raison d'une période de chômage complet ou d'invalidité (donc pas en cas de crédit-temps, de force majeure, de congé sans solde) durant l'exercice de vacances, ne pas avoir droit à 4 semaines de vacances payées.

Le travailleur peut donc, contrairement au régime applicable pour les vacances jeunes avoir plusieurs fois recours aux vacances seniors.

3. Jours de vacances seniors

Les vacances seniors ne peuvent être prises qu'après avoir épuisé les jours de vacances payées.

Ces jours peuvent être pris en une fois ou en plusieurs fois par journées entières ou par demi-jours.

Le travailleur âgé n'est cependant pas obligé de prendre ses jours de vacances seniors. En effet, les allocations seront inférieures à la rémunération due pour les heures prestées.

Le travailleur âgé a droit à un nombre de jours de vacances seniors complémentaires à concurrence de maximum 4 semaines, diminuées du nombre de jours de vacances légales auxquels il a droit.

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 1.921,71 euros par mois (au 1/1/09).

Le montant journalier maximum s'élève à 48,04 euros en régime 6 jours par semaine.

Le précompte professionnel retenu est le même que celui qui s'applique aux allocations de chômage.

Exemple

Le travailleur âgé dont la rémunération se monte à 2.300 euros et qui travaille à temps plein touchera, pour une semaine de vacances seniors, $38 \times 6/38 = 6$ allocations journalières de 48,04 euros, soit 288,24 euros brut.

5. Demande de vacances seniors

Le travailleur âgé doit introduire une demande d'allocations de vacances seniors à l'aide du formulaire C103 vacances seniors.

Ce formulaire doit être complété en partie par le travailleur âgé et en partie par l'employeur et mentionne les jours de vacances seniors pris chaque mois.

Il faut introduire un nouveau formulaire à l'issue de chaque période de vacances seniors.

La demande doit se faire au plus tard avant la fin du mois de février qui suit l'année de vacances.

