Vacances annuelles

Acerta soutient les **starters, les indépendants et les employeurs** dans chaque phase de croissance et dans chaque processus de RH.

acerta

Rédaction: .....

Misse en pages: ArtDokus.be

Réalisation: Marketing Acerta

Acerta Éditeur responsable:
Paul Roosen, Buro & Design
Center Heyzel Esplanade,
Boîte Postale 65
1020 Bruxelles

Acerta Guichet d'entreprises asbl
TVA BE 0480.513.551 RPM Bruxelles
BE39 7340 0942 9419

Acerta Caisse d'assurances sociales asbl:
TVA BE 0416.377.646 RPM Bruxelles
FSMA 030958 en collaboration avec KBC Assurances
BE42 4027 5420 0154

Acerta s'efforce de fournir une information actuelle de qualité, mais n'est pas responsable d'éventuelles erreurs.

Date de publication: mai 2019

Table des matières

04 Dispositions générales

08 Vacances annuelles pour les ouvriers et les employés

17 Pécule de vacances pour les ouvriers

19 Pécule de vacances pour les employés

30 Vacances jeunes, vacances seniors, vacances européennes

44 Calcul de la durée des vacances en cas de transition de fraction d'occupation

Dispositions générales

Champ d'application

La législation relative aux vacances annuelles s'applique aux personnes soumises au régime des vacances annuelles dans le régime de la sécurité sociale pour les travailleurs.

Relèvent en principe du champ d'application toutes les personnes occupées en vertu d'un contrat de travail ou effectuant des prestations dans des circonstances équivalentes.

Relèvent par conséquent de cette législation:

- les travailleurs liés par un contrat de travail;
- les personnes à qui le champ d'application de la loi du 27 juin 1969 relative à la sécurité sociale a été élargi en ce qui concerne le régime des vacances annuelles pour les travailleurs;
- les travailleurs TCT (troisième circuit de travail) et ACS (agents contractuels subventionnés), occupés auprès d'organismes privés;
- les travailleurs occupés, pendant une période de scolarité partielle obligatoire, en vertu d'un contrat de travail ou d'une convention de stage;
- les artistes qui relèvent de la réglementation de la sécurité sociale (et donc pas ceux qui ont le statut d'indépendant).

Ne relèvent pas de cette législation:

- les travailleurs ayant travaillé à l'étranger et ne relevant pas ou plus du champ d'application de la sécurité sociale belge (durant la période de détachement, ils bénéficient bel et bien d'un régime relatif aux vacances annuelles);
- les chômeurs complets;
- les personnes travaillant/ayant travaillé en tant qu'indépendant;
- les personnes pour qui il existe une propre réglementation (p. ex. SNCB).
- les jobistes (avec cotisations de solidarité)

Cas problématiques

Dans de nombreux cas, le fait d'être soumis ou non au régime des vacances annuelles dépendra de la nature du contrat.

Personnes qui travaillent à domicile:

Il existe ainsi un contrat de travail (avec possibilité de direction, d'autorité et de contrôle): l'application de la législation VA (= vacances annuelles).

Stagiaires en professions libérales:

- en cas de convention de stage (travail contre salaire sous direction) : application de la législation VA;
- indépendants : pas d'application VA.

Pharmaciens:

Tout pharmacien effectuant des prestations professionnelles dans une pharmacie est réputé lié par un contrat de travail avec le propriétaire ou locataire de la pharmacie. La preuve contraire peut être fournie. Donc application de la législation VA, sauf preuve contraire.

Stagiaires dans un service public:

Pas d'application de la législation VA (le régime propre au service public concerné sera bel et bien appliqué).

Personnes occupées dans des entreprises de travail adapté:

- les personnes en incapacité de travail de + 66 % qui, avec l'autorisation du médecin-conseil, effectuent des prestations dans un atelier protégé, concluent un contrat de travail et sont soumises à la législation VA;
- les personnes handicapées qui ont une autorisation de la Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH), l'AVIQ (Région Wallonne), du Phare (Région Bruxelles-Capitale) et du Dienstelle für Personen mit Behinderung concluent un contrat de travail et sont soumises à la législation VA.

Ouvriers étrangers:

La législation relative aux VA n'impose en principe pas de conditions concernant la nationalité des travailleurs occupés en Belgique.

Artistes:

L'artiste lié par un contrat de travail pour employés est, depuis le 1er juillet 2003, soumis à la réglementation des vacances pour les ouvriers. Ils percevront un pécule de vacances de l'Office national des vacances annuelles. Pour le paiement et le calcul du pécule de vacances ainsi que les assimilations, la réglementation des employés est suivie.

Notions

Vacances annuelles:

droit de ne pas effectuer de prestations de travail pendant un certain nombre de jours au cours de l'année de vacances avec maintien du salaire normal.

Année de vacances:

année durant laquelle les vacances sont octroyées.

Exercice de vacances:

année civile précédant l'année durant laquelle les vacances sont octroyées (année de vacances) Il sert de base de calcul pour établir le nombre de jours de vacances auquel on peut prétendre durant l'année de vacances.

Vacances jeunes:

vacances octroyées aux travailleurs après la fin de leurs études ou apprentissage, pour autant qu'ils aient moins de 25 ans au moment de l'expiration de l'exercice de vacances durant lequel ils sont entrés en service auprès d'un employeur et qu'ils aient été liés par un contrat de travail au moins un mois.

Vacances seniors:

vacances octroyées à des travailleurs d'au moins 50 ans au moment de la reprise des prestations de travail qui, à la suite d'une période de chômage ou d'invalidité durant l'exercice de vacances, n'ont pas droit à quatre semaines de vacances.

Pécule de vacances:

indemnité pour les jours de vacances.

Cette indemnité se compose des éléments suivants:

- le **simple pécule de vacances**: salaire correspondant à la durée des vacances (normalement 4 semaines);
- le **double pécule de vacances**: indemnité payée en plus du salaire;
- allocations pour vacances jeunes : indemnité pour les jours de vacances jeunes destinée aux jeunes travailleurs et payée par l'ONEM;
- allocations pour vacances jeunes : indemnité pour les jours de vacances jeunes destinée aux jeunes travailleurs et payée par l'ONEM;
- allocations pour vacances seniors : indemnité pour les jours de vacances seniors destinée aux travailleurs âgés.

2019 est à la fois une année de vacances et un exercice de vacances. Pour les vacances pouvant être prises en 2019 (= l'année de vacances 2019), on se base sur l'exercice de vacances 2018. L'année 2019 est aussi un exercice de vacances, c.-à-d. pour les vacances à octroyer durant l'année de vacances 2020. Une personne ayant fourni des prestations en 2018 (exercice de vacances) a droit à des vacances en 2019 (année de vacances). Les activités effectuées en 2019 (exercice de vacances) détermineront la durée des vacances en 2020 (année de vacances).

Moment des vacances annuelles

Accord collectif ou individuel:

- Les commissions paritaires peuvent arrêter des décisions concernant la date et l'éventuelle répartition des vacances. Le Ministre des Affaires sociales doit être informé de cette décision au plus tard le 31 décembre de l'exercice de vacances.
- Si la commission paritaire n'a pas communiqué sa décision au 31 décembre, le conseil d'entreprise peut prendre une décision.
- À défaut de décision par le conseil d'entreprise et dans les entreprises où il n'existe pas de conseil d'entreprise, une réglementation peut être mise en place entre l'employeur et la délégation syndicale.
- À défaut de délégation syndicale, une réglementation peut être mise en place entre l'employeur et les travailleurs.
- Si aucune décision n'est prise, un accord individuel est nécessaire entre l'employeur et le travailleur.
- Si aucun accord n'est trouvé, le différend peut être réglé par les Tribunaux du travail.

Règles d'application aux accords collectifs et individuels:

- Les vacances doivent être octroyées dans les 12 mois suivant la fin de l'exercice de vacances, donc dans l'année de vacances.
- S'il est question d'un chef de famille, les vacances sont de préférence octroyées durant les vacances scolaires.
- Une période ininterrompue d'une semaine doit être garantie dans tous les cas.
- Sauf demande contraire des travailleurs concernés, les vacances comprennent:
  - 3 semaines consécutives pour les travailleurs de moins de 18 ans au moment de l'expiration de l'exercice de vacances.
  - 2 semaines consécutives pour les autres travailleurs. Sauf demande contraire des travailleurs concernés, ces derniers doivent pouvoir prendre ces vacances entre le 1er mai et le 31 octobre (chaque fois dans l'hypothèse que l'on a acquis suffisamment de jours de vacances).
- Les autres jours de vacances peuvent être octroyés de façon à ce que le le temps global consacré à la production reste maximal. Si possible, les jours de vacances seront pris durant des périodes d'activité réduite ou en fonction de jours fériés régionaux, locaux ou autres.
- Les vacances ne peuvent pas être prises en demi-journées, sauf dans les cas suivants:
  - demi-journées de vacances complétées d'une demi-journée d'inactivité ordinaire ou de vacances complémentaires d'une demi-journée.
  - la répartition en demi-journées de 3 jours de la 4e semaine de vacances, à la demande du travailleur.

L'employeur peut toutefois s'opposer à cette répartition, si elle perturbe le travail dans l'entreprise.

Remarque:

À défaut de décision concernant le moment et l'éventuelle répartition des vacances, les travailleurs qui ont au moins 18 ans au moment de l'expiration de l'exercice de vacances peuvent demander que l'on intègre la 3e semaine de vacances aux deux premières. L'employeur peut s'y opposer si cela venait à perturber l'organisation du travail. Ainsi, tous les travailleurs peuvent également, quel que soit leur âge, demander que la 4e semaine de vacances soit intégrée aux autres semaines.

Les vacances, un droit ou un devoir?

La législation relative aux vacances annuelles relève du droit impératif et est d'ordre public. Cela implique que l'employeur ne peut aucunement y déroger au préjudice de son travailleur. L'employeur est tenu d'octroyer des vacances annuelles, même lorsque le travailleur concerné ne le demande pas. Le fait que ces dispositions sont réputées relever de l'ordre public implique que tout le monde, et même le juge, peut en contrôler officiellement le respect et constater ou faire constater des infractions. Le travailleur ne peut pas non plus renoncer par contrat à son droit aux vacances.

Par ailleurs, la législation n'inflige pas de sanction expresse au travailleur qui ne souhaite pas recourir à son droit aux vacances et choisit d'effectuer du travail, même chez son employeur. La prise de vacances annuelles est dans le chef du travailleur un droit auquel il peut faire appel à tout moment. Ce n'est toutefois pas une obligation ! La loi ne formule pas non plus d'interdiction explicite pour l'employeur de faire effectuer du travail à son travailleur pendant les vacances annuelles. L'employeur doit respecter le droit du travailleur de prendre ou non ses vacances. Si l'employeur ne respecte pas ce droit, il peut être sanctionné d'une peine correctionnelle.

Le droit aux vacances doit être exercé durant l'année de vacances. Cela implique qu'il n'est en principe pas permis de transférer une partie de ses vacances à une année de vacances suivante. Si l'employé était toutefois dans l'impossibilité de prendre ses vacances (par exemple en raison d'une maladie), le pécule de vacances lui est payé à la date qui est généralement la date habituelle des vacances dans l'entreprise dans laquelle il était occupé en dernier lieu et au plus tard le 31 décembre de l'année qui suit l'exercice de vacances. L'ouvrier reçoit son chèque-vacances. L'employé reçoit au plus tard le 31 décembre le simple et éventuellement le double pécule de vacances pour les jours de vacances non pris.

Vacances annuelles pour les ouvriers et les employés

Durée des vacances

Le droit à un certain nombre de jours de vacances est déterminé en fonction des prestations réellement effectuées durant l'exercice de vacances. Une personne entrant pour la première fois en 2019 au service d'un employeur n'a pas droit à des vacances en 2020. Si un travailleur ne peut pas démontrer durant l'exercice de vacances 2019 12 mois de prestations, il a droit en 2020 à 24 jours de vacances dans la semaine de six jours. S'il ne peut toutefois pas démontrer de prestations complètes, il pourra prétendre à une partie proportionnelle. Les vacances jeunes, vacances seniors et vacances européennes constituent une exception à ce principe (voir plus loin).

Assimilations

Pour le calcul de la durée des vacances, il ne faut toutefois pas seulement tenir compte des périodes de travail effectif dans l'exercice de vacances. Certains jours sont assimilés à des jours effectivement prestés.

Accident du travail et maladie professionnelle donnant lieu à une indemnisation

- La période d'incapacité totale temporaire: assimilation illimitée.
- Les 12 premiers mois de la période d'incapacité partielle temporaire suivant une incapacité totale temporaire à la condition que le pourcentage reconnu de l'incapacité partielle temporaire soit d'au moins 66 %.
  La condition du pourcentage de 66 % ne s'applique pas dans le cas de la reprise partielle du travail. La durée de l'incapacité de travail est attestée par la compagnie d'assurance (accident du travail) ou par le Fonds des maladies professionnelles (maladie professionnelle). La période de 12 mois ne doit pas nécessairement être une période ininterrompue: la période à assimiler peut se composer de périodes d'incapacité distinctes découlant d'un même accident.

Accident hors accident du travail

- L'assimilation comprend les 12 premiers mois de l'interruption de travail (pour les ouvriers, cette période ne commence qu'après la première semaine). Chaque nouvelle interruption de travail se produisant ou non en raison d'un autre accident après une reprise du travail dont la durée n'atteint pas 14 jours est considérée comme la poursuite de l'interruption de travail précédente.
  L'assimilation des parties de journée non prestées dans le cadre de la reprise de travail partielle après l'accident est d'application lorsque le travailleur maintient une réduction de ses capacités d'au moins 50 %.
  Pendant les 14 jours de la période de rechute, des prestations ne sont pas nécessaires. Les jours de chômage temporaire, vacances, petit chômage, etc. entrent également en ligne de incapacité de travail durant cette période.
- La durée de l'interruption de travail est attestée pour les ouvriers par la mutualité. S'il est question d'un travailleur ne pouvant pas prétendre à une allocation dans l'assurance maladie-invalidité, l'employeur doit rédiger lui-même une attestation pour la caisse de vacances.

Maladie hors maladie professionnelle

- L'assimilation comprend les 12 premiers mois de l'interruption de travail. Chaque nouvelle interruption se produisant ou non en raison d'une autre maladie après une reprise de travail dont la durée n'atteint pas 14 jours est considérée comme la poursuite de l'interruption précédente.
- L'assimilation de parties de journées non prestées dans le cadre de la reprise partielle du travail après une maladie est d'application lorsque le travailleur maintient une réduction de ses capacités d'au moins 50 %
- Voir aussi les deux derniers paragraphes dans « Accident hors accident du travail »..

Repos d'accouchement

- Congé prénatal:
  Les six dernières semaines précédant la date présumée de l'accouchement ou à partir des huit dernières semaines précédant la date présumée de l'accouchement dans le cas de naissance multiple;
- Congé postnatal:
  Si la travailleuse a cessé d'exercer son activité professionnelle moins de six semaines avant la date effective de l'accouchement, la durée d'assimilation après l'accouchement peut être prolongée d'une période correspondant à la période à partir de la sixième semaine avant l'accouchement durant laquelle elle a continué à travailler. Le congé postnatal peut par conséquent être prolongé de maximum cinq semaines et de maximum sept semaines en cas de naissance multiple, le congé prénatal n'ayant pas été pris;

Après la 9e semaine, le congé postnatal peut être prolongé par les périodes d'inactivité suivantes, qui sont assimilées à des prestations et qui ont au lieu pendant le congé prénatal (AR du 11 octobre 1991, MB 7 novembre 1991):

- jours de vacances légales;
- temps durant lequel la travailleuse doit siéger comme conseillère ou juge sociale aux cours et tribunaux du travail;
- petit chômage;
- jours pour lesquels le salaire journalier garanti est accordé en application de l'article 27 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;
- chômage temporaire (art. 49 – 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail);
- fermeture de l'entreprise résultant des mesures prises en application de la législation sur la réglementation concernant la protection de l'environnement.
- jours fériés, de remplacement et de repos compensatoire;
- pour la travailleuse qui travaille alternativement en régime de cinq et de six jours, le jour de la semaine du régime de cinq jours qui aurait normalement été presté s'il s'était agi d'une semaine du régime de six jours;
- jours de repos compensatoire octroyés en application des dispositions de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, de même que les jours de repos compensatoire octroyés à la suite de la réduction du temps de travail.

En cas d'accouchement prématuré, cette période est diminuée des jours de travail dans les sept jours avant la date effective de l'accouchement. Si l'accouchement a lieu après la date présumée, la durée de l'assimilation de la période précédant l'accouchement est prolongée jusqu'à la date effective de l'accouchement.

Le congé postnatal peut être prolongé lorsque l'enfant doit rester à l'hôpital après les sept premiers jours à compter de la naissance. Cette prolongation peut correspondre à une période identique à celle durant laquelle l'enfant est hospitalisé après

les sept premiers jours, avec un maximum de vingt-quatre semaines..

Il est possible de prolonger d'une semaine les neuf semaines de congé postnatal si la travailleuse a été incapable d'effectuer son travail pour cause de maladie ou d'accident durant toute la période à partir de la sixième semaine précédant la date effective de l'accouchement ou la huitième semaine en cas de naissance multiple.

Lorsque la travailleuse peut prolonger d'au moins deux semaines son congé postnatal de neuf semaines, les deux dernières semaines du repos postnatal peuvent, à sa demande, être converties en jours de congé de repos postnatal.

Congé de paternité selon l'article 39, alinéa 6, de la Loi sur le travail

Il s'agit de l'absence du travail par conversion du repos d'accouchement en congé de paternité en cas de décès ou d'hospitalisation de la mère. La totalité de la période de congé de paternité est assimilée.

Obligations militaires/service civil

Cette assimilation est obsolète pour les travailleurs de nationalité belge en raison de l'abrogation du service militaire. Elle reste toutefois applicable aux travailleurs étrangers ressortissants d'un État membre de l'Union européenne appelés dans leur pays d'origine pour y remplir leur obligation de service militaire normal en temps de paix. Les périodes suivantes sont assimilées:

- La durée de l'appel sous les armes.
- Il s'agit ici de toutes les présences sous les armes à partir de l'appel définitif. En relèvent également les congés d'urgence pour raisons importantes, les congés de faveur, la période complémentaire imposée aux candidats-officiers de réserve.
- La durée du séjour au centre de recrutement et sélection.
- La période d'observation dans un centre médical de l'armée.
- L'hospitalisation dans un établissement militaire à la suite d'un accident, d'un incident ou d'une maladie, qui s'aggrave au cours des opérations de contrôle ou des épreuves de sélection.
- La présence sous les armes à la suite d'une nouvelle entrée en service prenant effet à l'expiration du temps de service.
- La durée du service, accompli auprès de la protection civile.
- Le service, imposé aux objecteurs de conscience.
- Le séjour dans un service médical administratif.
- Le rappel sous les armes

L'exactitude du nombre de jours d'interruption de travail est confirmée par les autorités compétentes et, le cas échéant, par l'administration communale.

Remarques : l'avantage de l'assimilation est aussi octroyé aux ressortissants de l'UE qui doivent remplir leur obligation de service normal dans leur pays. Dans les cas énumérés ci-dessus, la période assimilable est limitée aux 12 derniers mois de l'interruption. Il n'y a toutefois pas de limitation de la durée s'il s'agit d'un rappel sous les armes.

En ce qui concerne cependant les travailleurs dont le temps de service normal court moins de 12 mois et qui sont tenus sous les armes pour une durée prolongée pour des raisons disciplinaires, l'assimilation est limitée à la période précédant la démobilisation et correspondant à la durée normale de leur temps de service.

Respect des devoirs civiques sans maintien de salaire

Exemples : agir comme tuteur, témoin au tribunal, juré, électeur, membre d'un bureau électoral.

La durée de l'interruption est attestée par le greffe de la juridiction ou le secrétariat de l'organisme ou de l'institution. La période complète est assimilée.

Exercice d'un mandat public

La durée est limitée au temps nécessaire à l'exercice de la mission.

On entend par « exercice d'un mandat public » l'absence au travail sans maintien de salaire pour remplir une fonction publique, exercée en vertu d'une nomination par les autorités publiques ou en vertu d'élections.

Attention! L'assimilation ne s'applique pas aux travailleurs suivants qui prennent des congés politiques : les travailleurs membres d'un conseil provincial, d'agglomération, de fédération, communal ou de district, de la Commission communautaire commune, flamande ou française, d'un conseil pour le bien-être social, du Parlement de la Communauté allemande ou revêtant la fonction de président de l'un de ces organismes ou membres de leur collège exécutif.

Exécution d'une mission syndicale

Une absence sur instruction:

- d'une commission paritaire;
- d'un comité pour l'exécution d'une décision d'une commission paritaire;
- d'un comité de conciliation;
- d'une commission de conseil en matière de médiation du travail;

- d'une commission officielle, créée en vue de l'examen d'un problème social;
- d'une commission de surveillance auprès d'une caisse de vacances.

Une mission de délégué dans une délégation syndicale, un comité syndical national ou régional, ou un congrès syndical national. La période complète est assimilée.

Participation à des formations ou journées d'étude, consacrées à la promotion sociale

L'assimilation est limitée à la durée de la participation.

Lock- out

L'assimilation est limitée à la période de suspension du contrat de travail.

Cessation du travail à la suite d'une grève dans l'entreprise

Cessation du travail à la suite d'une grève se produisant dans l'enceinte de l'entreprise, à la condition que cette grève ait l'accord ou le soutien d'un des syndicats, représentés par le CNT.

L'assimilation est limitée à la durée de la grève. Cette assimilation est applicable aux ouvriers et employés.

Cessation du travail à la suite d'une grève

L'assimilation est limitée aux jours où le travailleur est reconnu chômeur. Cette assimilation s'applique uniquement aux ouvriers.

Chômage temporaire en cas de manque de travail pour raisons économiques

Cette dispense s'applique seulement aux ouvriers. Pour les employés, voir plus loin. Pour les travailleurs à domicile, cette assimilation est limitée à la période durant laquelle ils répondent aux conditions spéciales qui leur sont imposées pour percevoir des allocations de chômage. Cette assimilation est associée à des conditions évaluées de manière autonome par les caisses de vacances.

Congé-éducation

L'assimilation est limitée à la durée de la participation.

Congé prophylactique

La cessation du travail à la suite de l'imposition d'un congé prophylactique parce que la travailleuse est entrée en contact avec une maladie contagieuse, par exemple la diphtérie, la variole, la scarlatine… (…)

Cessation du travail par une travailleuse pour grossesse ou allaitement

Le congé d'allaitement n'est toutefois assimilé que jusqu'à 5 mois après l'accouchement.

Congé de paternité

Il s'agit du congé de paternité à choisir dans une période de quatre mois après l'accouchement ou l'inscription de l'enfant dans les registres communaux. Les trois premiers jours sont à charge de l'employeur et sont considérés comme un jour presté conformément à la première remarque ci-dessous. Les sept jours à charge de la mutualité sont assimilés.

Congé d'adoption

Le travailleur qui adopte un enfant a droit à un congé d'adoption durant une période ininterrompue de 6 semaines, quel que soit l'âge de l'enfant. L'enfant doit être mineur. Le congé d'adoption de 6 semaines par parent adoptif est relevé progressivement durant la période 2019 – 2027 pour le parent adoptif ou pour les deux parents adoptifs.

Les 3 premiers jours sont payés par l'employeur. Les jours suivants sont à charge de la mutualité. Les jours couverts par la mutualité sont assimilés à des vacances annuelles.

Congé d'accueil

Un travailleur peut s'absenter du travail en vue de fournir des soins d'accueil. Le droit à l'absence pour fournir des soins d'accueil s'élève à 6 jours par année civile. Si la famille d'accueil se compose de 2 travailleurs désignés comme parents d'accueil, ces jours doivent être répartis entre eux. Les jours d'interruption de travail doivent être officiellement prouvés par une attestation de l'ONEM ou de l'employeur, selon que le travailleur bénéficie ou non d'une allocation. L'assimilation est limitée à maximum six jours de congé d'accueil.

Mesures de crise temporaires

Le régime était d'application jusqu'au 31 janvier 2011.

Réduction individuelle et temporaire des prestations

En cas de manque de travail, pour raisons économiques, l'exécution du contrat peut être totalement suspendue ou un régime de travail à temps partiel comprenant au moins deux jours de travail par semaine peut être instauré.

Pauses d'allaitement

La Convention collective de travail n°80 du 27 novembre 2001 conclue au sein du Conseil national du Travail et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 21 janvier 2002 a instauré un droit de pauses d'allaitement pour les ouvrières et les employées. En fonction du nombre d'heures prestées, la travailleuse a droit à une ou deux pauses de 30 minutes, et ceci jusqu'à 9 mois après la naissance de l'enfant. Le total cumulé des pauses d'allaitement est assimilé aux vacances annuelles.

Tous les jours d'absence pour lesquels un salaire est dû, sur lequel des cotisations pour les congés légaux sont retenues,

par exemple les jours fériés, jours de vacances légales, vacances en vertu d'une convention collective de travail rendue obligatoire, vacances supplémentaires, vacances européennes, jours de repos compensatoires dans le secteur de la construction et dans le cadre de la réduction du temps de travail.

Remarques

1) Les jours susmentionnés ne sont pas considérés comme des jours assimilés s'ils doivent être déclarés comme des jours effectivement prestés pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. Ils sont alors considérés comme jours de travail. Il s'agit, par exemple, des jours de maladie couverts par le salaire garanti, des jours de petit chômage, etc. Veuillez noter que la période d'assimilation d'une maladie de 12 mois n'est pas prolongée de la période de salaire garanti.

Ex. Un employé ou un ouvrier qui se marie a droit à deux jours de petit chômage. Le salaire normal est versé pour ces jours. Ils sont déclarés à l'ONSS comme jours de travail. Il n'y a donc pas d'assimilation.

2) Les suspensions susmentionnées ne sont assimilées que sous certaines conditions.

Pour les ouvriers:

- ceux-ci doivent être liés par un contrat de travail le jour ouvrable qui précède le premier jour de la période assimilable. Cette condition ne doit toutefois pas être remplie en cas d'obligations militaires/service civil. Dans ce cas, il suffit que l'ouvrier ait travaillé effectivement au moins un jour dans le courant des 30 jours précédant le premier jour de la période assimilable.
- avoir bénéficié d'un congé sans solde au cours de la partie complète du trimestre qui précède la période à assimiler. Si cette période à assimiler débute au cours du premier mois d'un trimestre, l'ouvrier ou l'apprenti-ouvrier ne peut pas avoir été en congé sans solde au cours du trimestre complet qui précède la période à assimiler.

Pour les employés:

- les assimilations qui s'appliquent uniquement aux ouvriers (sous les titres « Cessation du travail à la suite d'une grève » et « Chômage temporaire en cas de manque de manque de travail pour raisons économiques ») disparaissent
- un employé doit au moment du début de l'assimilation être lié par un contrat de travail;
- l'assimilation court aussi longtemps qu'il reste lié par un contrat de travail ! L'assimilation cesse à la fin du contrat.

3) Seules les situations énumérées dans la liste d'assimilations donnent lieu à la constitution de droits aux vacances. Une situation non reprise dans cette liste ne donne pas lieu à la constitution de droits aux vacances. Par exemple : le congé pour motif impérieux n'est pas repris dans cette liste et ne donne donc pas lieu à des vacances.

Durée des vacances

Pour la durée des vacances, sont considérés comme des journées assimilées :

- les journées assimilées à des jours effectivement prestés (voir ci-dessus)
- les jours fériés payés
- les jours de congés payés

Pour les ouvriers

Le nombre de jours de vacances légales auquel un ouvrier a droit est calculé en deux étapes.

Tout d'abord, le nombre total de jours effectivement prestés et assimilés dans l'exercice de vacances est calculé. On utilise pour ce faire la formule suivante:

A x 5/R x Q/S

Où:

A = le nombre de jours effectivement prestés et assimilés dans l'exercice de vacances;
R= le nombre de jours de travail par semaine durant lesquels le travailleur preste;
Q = nombre d'heures à prester effectivement par le travailleur ;
S = durée du travail à temps plein dans l'entreprise concernée.

On obtient ainsi un nombre pondéré de jours de travail durant l'exercice de vacances. Cette formule comprend donc une correction pour les travailleurs à temps partiel et ceux qui ne travaillent pas dans le régime de cinq jours.

Nombre total de jours de travail effectifs normaux et jours assimilés	Nombre de jours de vacances légales systématiquement exprimé en semaine de cinq jours à temps plein
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

Pour les employés

La durée des vacances est déterminée sur 2 jours par mois de travail effectif ou de suspension assimilée à du travail durant l'exercice de vacances au service d'un ou de plusieurs employeurs. On convient généralement que l'employeur ne peut pas être tenu de tenir compte de parties d'un mois. Si l'employé a été plusieurs fois occupé une partie d'un mois au cours d'une année civile, il faut fusionner toutes ces parties, lorsque le résultat final s'élève à un ou de plusieurs mois.

Durée des vacances

Nombre de mois prestés et assimilés	Nombre de jours de congé	
	Régime de semaine de six jours	Régime de la semaine de cinq jours
1	2	2
2	4	4
3	6	5
4	8	7
5	10	9
6	12	10
7	14	12
8	16	14
9	18	15
10	20	17
11	22	19
12	24	20

Jours ne pouvant pas être comptabilisés comme des vacances annuelles

Le droit à des jours de vacances ne peut pas être affecté en faisant coïncider ces jours avec certains autres jours d'inactivité. Le législateur a par conséquent stipulé que les jours énumérés ci-après ne peuvent pas être considérés comme des jours de vacances annuelles:

Jours fériés payés: il s'agit non seulement des jours fériés proprement dits, mais aussi des jours indiqués comme des jours de remplacement de jours fériés tombant un dimanche ou un jour d'inactivité ordinaire et des jours de repos compensatoire pour des prestations un jour férié. Un jour férié ne peut pas être comptabilisé comme un jour de vacances, même si le travailleur concerné ne perçoit pas de salaire pour ce jour férié parce qu'il ne remplit pas certaines conditions de présence.

Les jours de congé de maternité ou d'accouchement, même si le congé de maternité commence après le début des vacances (par exemple, congé collectif). Le congé de maternité ou d'accouchement ne peut jamais être comptabilisé sur les jours de vacances, même si cette période débute pendant la suspension du contrat de travail pour cause de vacances annuelles. La travailleuse peut prendre ses jours de vacances (restants) ultérieurement.

Les jours où les travailleurs prennent un congé-éducation .

Les jours de repos imposés par les lois et arrêtés réglementant la durée du travail et le repos dominical. Il ne s'agit pas exclusivement des dimanches, mais également des autres jours de repos devant être octroyés à la suite de travail supplémentaire ou de travail dominical.

Le jour d'inactivité ordinaire (habituellement le samedi) lorsque le travail hebdomadaire est réparti sur cinq jours (régime de la semaine de cinq jours) et tout autre jour d'inactivité ordinaire découlant de la réduction du temps du travail inférieure à la limite hebdomadaire, fixée par les lois et arrêtés d'exécution régissant la durée du travail.

Les jours assimilés à des jours effectivement prestés, sauf si la cause de l'assimilation se produit pendant les vacances (principe de « la première suspension prime »). Ainsi, une maladie qui a commencé avant la période de vacances reste considérée comme une maladie et le travailleur concerné pourra encore prendre ultérieurement les jours de vacances restants, même en cas de vacances collectives. Une maladie qui commence pendant les vacances est considérée comme des vacances. Dans ce dernier cas, il n'existe donc pas la possibilité de récupérer les « jours perdus ».

Pécule de vacances pour les ouvriers

Calcul du pécule de vacances

Montant du pécule de vacances

Le montant du pécule de vacances pour les ouvriers et apprentis ouvriers est égal à 15,38 % des salaires de l'exercice de vacances (à 108 %) sur lesquels des cotisations ONSS (régime des vacances annuelles) ont été retenues, éventuellement majoré d'un salaire fictif pour les journées assimilées à des jours effectivement prestés.

Les cotisations relatives aux vacances annuelles sont perçues par l'Office national de sécurité sociale et sont calculées sur les éléments salariaux sur lesquels des cotisations ONSS sont calculées. Par conséquent, il faut aussi augmenter la base de calcul à 108 %. La perception de cotisations pour le secteur des vacances annuelles se fait sur base trimestrielle (6 %) et en partie sur base annuelle (10,27 % ; ceci est comptabilisé le 31 mars de l'année suivant l'exercice de vacances). La cotisation trimestrielle de 6 % est destinée au financement du simple pécule de vacances pour les deux premières semaines de vacances et du double pécule de vacances pour la première semaine. Les cotisations annuelles sont affectées au financement du reste du pécule de vacances.

Les cotisations pour les vacances annuelles pour ouvriers s'élèvent au total à 16,27 %. Ce pourcentage est abaissé:

- à 16,10 % à partir du deuxième trimestre de 2015
- à 15,92 % à partir du premier trimestre de 2016
- à 15,88 % à partir du premier trimestre de 2017
- à 15,84 % à partir du premier trimestre de 2018.

L'ONEM paie également une cotisation pour le financement du pécule de vacances pour les ouvriers. Cette dernière a été fixée à 6 % du montant des allocations de chômage payées par l'ONEM aux ouvriers dont le contrat de travail a été suspendu pour cause de dysfonctionnement technique, intempéries ou raisons économiques.

Le pourcentage annuel est également utilisé pour le financement des journées assimilées à du travail, excepté les jours de grève et (pour moitié) des périodes de service militaire/civil. Ces assimilations exclues sont financées par une retenue de solidarité sur le montant brut du pécule de vacances, à l'exception du double pécule de vacances du troisième jour de la quatrième semaine. Cette retenue est fixée à 1 %.

Remarque:

Par analogie à la détermination de la durée des vacances, pour

la fixation du pécule de vacances, il est tenu compte du salaire gagné pendant toute l'année civile précédente.

On se base ici sur la rémunération brute, c'est-à-dire avant la déduction des cotisations sociales et du précompte professionnel. Étant donné que l'on retient la même base de calcul que celle sur laquelle les cotisations de sécurité sociale sont déterminées, il faut aussi appliquer ici l'augmentation de 8 %. Pour le calcul du pécule de vacances, on tient compte, pour les journées assimilées à des jours effectivement prestés, d'un salaire fictif, calculé sur base du salaire effectivement alloué pendant l'exercice de vacances (éventuellement un exercice de vacances précédent à défaut de salaire).

Le salaire journalier fictif est égal au salaire journalier moyen. Le total des salaires fictifs et rémunérations effectives ne peut toutefois pas dépasser les rémunérations effectives qui entreraient en ligne de compte s'il n'y avait pas eu de journées assimilées. Le salaire journalier moyen est calculé en divisant les rémunérations de l'exercice de vacances (à 100 %) par le nombre de jours rémunérés durant cette période de référence (dans la semaine de six jours).

Lorsque le salaire global ou l'horaire ne peut pas être fixé (secteurs, entreprises ou professions spécifiques), les salaires journaliers forfaitaires suivants sont pris en considération:

- 41,89 euros pour les ouvriers de 18 ans ou plus ;
- 30,24 euros pour les ouvriers de moins de 18 ans ;
- 15,37 euros pour les apprentis sous contrat d'apprentissage reconnu ou contrôlé.

Pour les artistes, le salaire fictif est limité à 83,79 euros.

Sur le montant total du pécule de vacances brut, 1 % de cotisation de solidarité est retenu en vue du financement de certaines périodes assimilées. Sur le double pécule de vacances, il faut effectuer une retenue de sécurité sociale de 13,07 %. Il s'agit de 13,07 % sur 6,8/15,38 de la rémunération de base.

Sur le pécule de vacances imposable (= le pécule de vacances brut moins la retenue de solidarité et la retenue sur le double pécule de vacances), un précompte professionnel doit être appliqué. En 2019, le précompte professionnel s'élève à 17,16 % ou 23,22 % selon que le pécule de vacances imposable est égal, inférieur (17,16 %) ou supérieur à 1380 euros (23,22 %).

Le pécule de vacances net = pécule de vacances imposable - précompte professionnel.

De façon schématique

Pécule de vacances brut:	15,38 % salaire		
Retenue de solidarité:	- 0,1538 %		
Retenue sur double pécule de vacances: (13,07 % sur 6,8/15,38)	- 0,88876 %		
Pécule de vacances imposable:	= 14,34 %		
Précompte professionnel:	tot 1 380 euros: -17,16%	> 1 380 euros: -23,22 %	
Pécule de vacances net:	= 11,88 %	= 11,01%	

Paiement du pécule de vacances

e pécule de vacances légal est payé par la caisse de vacances (Office national des vacances annuelles ou fonds sectoriel).

L'artiste occupé sous contrat de travail pour ouvriers perçoit aussi son pécule de vacances de cette manière

Pécule de vacances pour les employés

Lors de la prise des vacances principales

À un employé et apprenti employé qui prend des vacances, l'employeur paie:

le **simple pécule de vacances**
= le salaire normal

le **double pécule de vacances**
= un supplément de 1/12 de 92 % du salaire normal du mois durant lequel les vacances principales débutent par mois presté ou assimilé dans l'exercice de vacances

.

Employés avec un salaire fixe

L'employeur paie à l'employé qui prend des vacances au moment du paiement normal:

- son salaire normal;
- par mois presté ou assimilé au cours de l'exercice de vacances, un supplément égal à 1/12 de 92 % du salaire brut du mois où les vacances principales débutent.

Remarques

Pour le calcul du pécule de vacances, on part du salaire mensuel brut au moment de la prise des vacances. Ce salaire brut comporte tous les éléments de la rémunération: les suppléments pour travail en équipe, avantages en nature, etc. en font également partie, mais pas la voiture de société;

Employés avec un salaire variable

- par jour de vacances, un pécule de vacances égal à la moyenne journalière des rémunérations (éventuellement majorées du salaire fictif pour les jours d'interruption de travail assimilés à des jours effectivement prestés) gagnées au cours des 12 mois précédant le mois de prise des vacances principales, ou éventuellement la partie de ces 12 mois où il est en service;
- par mois presté (ou service y étant assimilé) au cours de l'exercice de vacances, un supplément égal à: 1/12 de 92 % du salaire mensuel moyen gagné au cours des douze mois précédant le mois de la prise des vacances principales, ou éventuellement la partie des 12 mois où il a été en service.

Remarques

- Les journées assimilées à des jours effectivement prestés sont identiques à celles pour la fixation de la durée des vacances.
- Le salaire fictif est égal, par journée à assimiler, au salaire journalier moyen gagné au cours des 12 mois (ou la partie des 12 mois pour un employé ayant moins de 12 mois de service) précédant le mois durant lequel la période assimilée démarre.
- Dans les rémunérations servant de base de calcul à la détermination du pécule de vacances, il faut aussi reprendre le salaire pour les jours fériés, le salaire garanti en cas de maladie, le salaire pour les jours de petit chômage, le simple pécule de vacances, etc. Doivent également être reprises dans cette base de calcul les primes variables dont l'octroi est associé à une évaluation des performances de l'employé, à sa productivité, au résultat de l'entreprise ou d'un de ses départements, ou à un autre critère qui en rend le paiement incertain et changeant, indépendamment de la périodicité ou du moment du paiement de ces primes. Ne doivent toutefois pas être repris : le double pécule de vacances, la prime annuelle, les primes uniques ne répondant pas à la description ci-dessus.
- Le nombre maximal de journées de travail par mois, journées assimilées comprises, est fixé à 25 (semaine de six jours) ou une fraction, proportionnellement au régime de travail.

Les commissions pour des ordres apportés par l'employé avec un salaire variable et acceptés pendant la période de vacances doivent être payées indépendamment du paiement du pécule de vacances. Dans la pratique, on commet souvent l'erreur de considérer ces commissions payées comme le simple pécule de vacances dû!

La technique de calcul à suivre peut avoir pour conséquence qu'un employé perçoive durant le mois où il prend ses vacances complètes presque 3 x son salaire mensuel moyen (commission, simple et double pécule de vacances).

Le salaire mensuel moyen peut être calculé sur le total des rémunérations (effectives et fictives).

Employés avec un salaire variable partiel

Pour les employés avec un salaire variable partiel, on utilise le premier mode de calcul pour la partie fixe du salaire, et le deuxième mode de calcul pour la partie variable du salaire.

Impossibilité de prendre tous les jours de vacances

Pour les employés aussi, le principe prévaut bien évidemment que tous les jours de vacances doivent être pris au cours de l'année de vacances. Il est donc impossible de transférer le nombre de jours de vacances à l'année suivante.

Dans certaines situations, un pécule de vacances doit par conséquent être payé au mois de décembre pour les jours non pris:

- lorsqu'il est impossible pour l'employé de prendre l'ensemble ou une partie de ses vacances. On entend par là : maladie, accident de travail, congé de maternité...
- si à la suite d'une suspension totale du contrat de travail l'employé est dans l'impossibilité de prendre l'ensemble ou une partie de ses jours de vacances constitués. On entend par là : des suspensions totales comme le congé parental à temps plein, le congé pour assistance médicale à temps plein, le congé à temps plein pour soins palliatifs...

Dans les deux situations ci-dessus, l'employeur paie au plus tard le 31 décembre:

- le simple pécule de vacances : il s'agit du salaire normal relatif aux jours de vacances non pris, sur base du salaire du mois de décembre. Aucune cotisation ONSS provisoire n'est payée sur ce simple pécule de vacances.
- le double pécule de vacances : si celui-ci n'a pas encore été payé au cours de l'année, l'employeur paie à son employé un supplément de 92 % du salaire de décembre, divisé par 24, 20, 16, 12, 8 ou 4 en fonction que l'employé est occupé selon un régime de 6, 5, 4, 3, 2 ou 1 journée(s) de travail par semaine. Ce supplément est multiplié par le nombre de jours non pris.

Pécule de vacances en cas de sortie de service, de service militaire ou de crédi-temps

Lorsque l'employé est appelé sous les armes, lorsque son contrat prend fin ou en cas de crédit-temps à temps plein, l'employeur lui paie:

- 15,34 % du salaire brut gagné chez lui pendant l'exercice de vacances en cours (éventuellement majoré d'un salaire fictif pour les jours d'interruption de travail assimilés à des jours effectivement prestés);
- Si l'employé n'a pas encore pris les vacances qui se rapportent au précédent exercice de vacances, l'employeur lui paie en outre 15,34 % du salaire brut gagné chez lui au cours du précédent exercice de vacances (éventuellement majoré d'un salaire fictif pour jours assimilés).

Ce pourcentage de 15,34 % couvre aussi bien le simple que le double pécule de vacances et peut être subdivisé comme suit:

- 7,67 % pour le simple pécule de vacances de départ;
- 7,67 % pour le double pécule de vacances de départ qui se compose comme suit:
  - 6,8 % pour le double pécule de vacances de départ pour trois semaines et deux jours;
  - 0,87 % pour le reste du double pécule de vacances de départ.

Remarques

Pour le montant du salaire fictif, il faut établir une distinction selon que l'employé a un salaire fixe ou variable:

- salaire fixe: le salaire au moment où l'événement donnant lieu à l'assimilation se produit;
- salaire variable: salaire journalier moyen des 12 mois (ou partie des 12 mois pour les employés qui ont moins de 12 mois de service) précédant le mois durant lequel l'événement qui donne lieu à l'assimilation se produit.

Le salaire brut comprend:

- le salaire fixe;
- le salaire pour les heures supplémentaires;
- des commissions;
- des parts dans le bénéfice, avantages en nature;
- le simple pécule de vacances;
- le salaire pour les jours fériés;
- le salaire garanti;
- des primes diverses (prime annuelle);
- le salaire fictif pour la période assimilée (calculé sur le salaire gagné au moment où l'assimilation se produit).

Le salaire brut ne comprend pas:

- le double pécule de vacances;
- l'indemnité de rupture;
- des remboursements de frais;
- des indemnités de protection spéciales;
- les indemnités de clôture.

Remarque

Le treizième mois, une prime annuelle ou un quelconque avantage fait partie de la rémunération annuelle brute en vue du calcul du pécule de vacances en cas de sortie de service, d'appel sous les armes ou de crédit-temps complet!

Si l'employé a déjà pris un certain nombre de jours de vacances durant l'année de vacances, il faut en tenir compte dans le cadre du paiement de l'indemnité. (Notez qu'une telle diminution ne peut jamais avoir lieu pour le pécule de vacances de sortie de service calculé sur le salaire brut de l'exercice de vacances en cours. Ce pécule de vacances est destiné aux congés qui seront pris l'année de vacances suivante.)

Trois cas peuvent se présenter:

1

L'employé a déjà pris un certain nombre de jours libres (qui ont aussi été payés, sauf s'il s'agit d'un employé avec un salaire variable)

L'employeur lui paie :

15,34 % - (x/y x 7,67 %) du salaire brut du précédent exercice de vacances, où x représente le nombre de jours pris et y le nombre de jours auquel il avait droit.

2

L'employé a déjà pris ses vacances principales et a perçu le double pécule de vacances

L'employeur ne paie plus que les jours de vacances restants non pris :

x'/y x 7,6 7 % du salaire brut du précédent exercice de vacances, où x représente le nombre de jours restants et y le nombre de jours auquel il avait droit.

3

L'employé a perçu le double pécule de vacances et n'a pris que quelques jours libres. Il n'a pas encore pris ses vacances principales

L'employeur paie :

15,34 % - (x/y x 7,67 %) où x représente le nombre de jours pris. Le double pécule de vacances est contre-passé durant le mois de son octroi. L'employé peut en effet prendre ses congés principaux chez un prochain employeur. À cette occasion, il perçoit également son double pécule de vacances

.

Lorsqu'un employé est appelé sous les armes, lorsque son contrat prend fin ou en cas de crédit-temps complet, l'employeur lui remet pour chacun des exercices de vacances précités une attestation mentionnant:

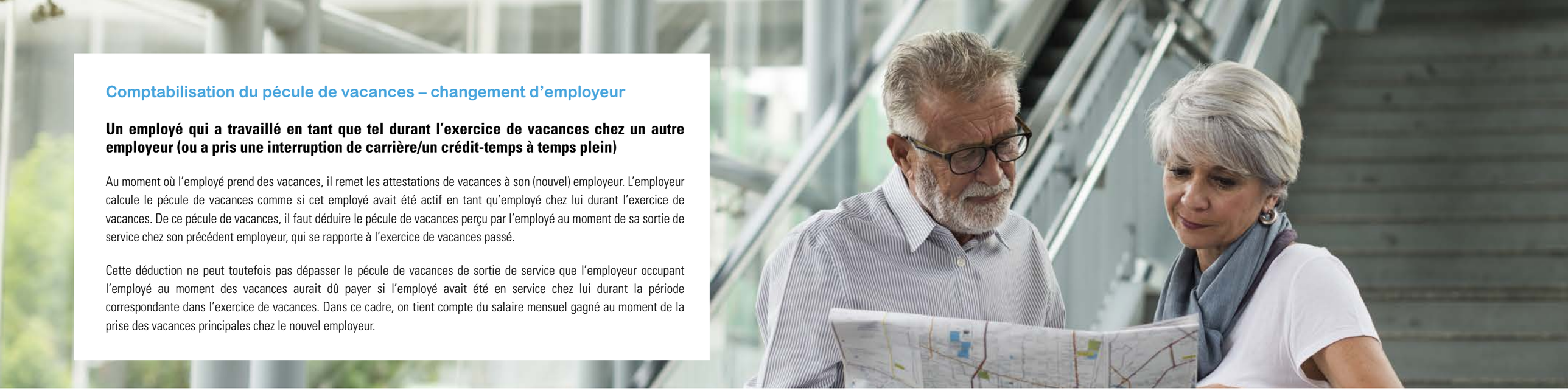
- la période durant laquelle l'employé ou l'apprenti employé était en service chez lui et éventuellement la période assimilée, la durée de travail convenue et, le cas échéant, les modifications
- les montants bruts des simple et double pécules de vacances alloués, si ces derniers ont été payés; les périodes auxquelles ces montants se rapportent; les cotisations de sécurité sociale
- le cas échéant, le nombre de jours de vacances déjà pris par l'employé et le régime durant lequel il a pris ces jours de vacances; les montants bruts du pécule de vacances européen; le nombre de jours de vacances européennes déjà pris par l'employé et le régime de travail dans lequel ces jours de vacances ont été pris

Comme indiqué ci-dessus, le double pécule de vacances est soumis à une retenue de 13,07 % (AR 214). Cette retenue a lieu à chaque paiement du double pécule de vacances. Dans le cadre de la comptabilisation chez l'employeur suivant, une cotisation sera uniquement encore due sur le solde.

Cette retenue est toutefois limitée au double pécule de vacances qui couvre la période de 3 semaines et 2 jours, c.-à-d. 6,8 %. Le simple pécule de vacances est soumis aux cotisations sociales au moment de la prise des vacances. L'employeur chez qui l'employé entre ensuite en service et prend ses vacances doit donc payer les cotisations de sécurité sociale sur le salaire mensuel complet (le simple pécule de vacances), et pas uniquement sur ce qui tombe à sa charge. Pour cette raison, il est indiqué de répartir 15,34 % en trois morceaux, à savoir 7,67 %, 6,8 % et 0,87 %.

Attestations de vacances

Lorsqu'un employé sort effectivement de service, est appelé sous les armes, prend un crédit-temps à temps plein ou une interruption de carrière totale, l'employeur est tenu de remettre à cet employé une attestation relative aux exercices de vacances susmentionnés (…).



Comptabilisation du pécule de vacances – changement d'employeur

Un employé qui a travaillé en tant que tel durant l'exercice de vacances chez un autre employeur (ou a pris une interruption de carrière/un crédit-temps à temps plein)

Au moment où l'employé prend des vacances, il remet les attestations de vacances à son (nouvel) employeur. L'employeur calcule le pécule de vacances comme si cet employé avait été actif en tant qu'employé chez lui durant l'exercice de vacances. De ce pécule de vacances, il faut déduire le pécule de vacances perçu par l'employé au moment de sa sortie de service chez son précédent employeur, qui se rapporte à l'exercice de vacances passé.

Cette déduction ne peut toutefois pas dépasser le pécule de vacances de sortie de service que l'employeur occupant l'employé au moment des vacances aurait dû payer si l'employé avait été en service chez lui durant la période correspondante dans l'exercice de vacances. Dans ce cadre, on tient compte du salaire mensuel gagné au moment de la prise des vacances principales chez le nouvel employeur.

Exemple 1

L'employé est en service chez l'employeur 1 (EMPL1) du 01.01.2018 au 30.04.2019 inclus.
Salaire brut 2018 : 19 500 euros.
Le salaire du 01.01.2019 : 2000 euros par mois.
Le 01.05.2019, l'employé entre en en service chez l'employeur 2 (EMPL2).
Salaire chez l'employeur 2 : 2100 euros par mois.

Pécule de vacances sortie de service chez l'employeur 1

- exercice de vacances 2018:
  19.500 euros x 15,34 % = 2.991,30 euros OU 1.495,65 euros (7,67 %)
  1.326,00 euros (6,80 %)
  169,65 euros (0,87 %)

- exercice de vacances 2019 : 8000 euros x 15,34 % = 1227,20 euros (retenues sur 6,8 %)

L'employeur 2 calcule en juillet 2019:

Simple pécule de vacances

2.100 euros	Salaire chez EMPL2
- 1.495,65 euros	Pécule de vacances EMPL1 7,67 % [1]
604,35 euros	solde à soumettre
- 78,99 euros	ONSS TRAV 13,07 %
525,36 euros	solde soumise au précompte professionnel

[1] 2.100 x 12 x 7,67 % = 1.932,84 euros, le plafond en matière de déductibilité n'a pas été atteint

Double pécule de vacances trois semaines et deux jours

2.100 x 85% = 1.785 euros	
- 1.326 euros	Pécule de vacances EMPL1 6,8 % [2]
459 euros	solde à soumettre
- 59,99 euros	RSZ wn KB 214
399,01 euros	solde soumis au précompte professionnel

[2] 2.100 euros x 12 x 6,8 % = 1.713,6 euros le plafond en matière de déductibilité n'a pas été atteint

Troisième jour de la quatrième semaine et suiv.

2.100 x 7% = 147 euros	
- 169,65 euros	Pécule de vacances EMPL1 0,87 % [3]
- 22,65 euros	

[3] 2.100 euro x 12 x 0,87% = 219,24 euros, le plafond en matière de déductibilité n'a pas été atteint

Example 2

Idem, mais le salaire chez l'employeur 2 est de 1.300 euros par mois.

Attention: il ne s'agit que d'un exemple théorique, car en réalité, un travailleur à temps plein ne peut pas gagner 1.300 euros par mois, le revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG) étant de 1.593,81 euros (1er septembre 2018).

L'employeur 2 calcule en juillet 2018:

Simple pécule de vacances

1.300 euros	Salaire chez EMPL2
- 1.196,52 euros	Pécule de vacances EMPL1 7,67 % [1]
103,48 euros	solde à soumettre
- 13,52 euros	ONSS TRAV 13,07 %
89,96 euros	solde soumis au précompte professionnel

[1] le plafond 1.300 euros x 12 x 7,67 % doit être pris en considération

Double pécule de vacances trois semaines et deux jours

1.300 x 85% = 1.105 euros	
- 1.060,80 euros	Pécule de vacances EMPL1 6,8 % [2]
44,20 euros	solde à soumettre
- 5,78 euros	ONSS TRAV KB 214
38,42 euros	solde soumis au précompte professionnel

[2] le plafond 1.300 euros x 12 x 6,8% doit être pris en considération

Troisième jour de la quatrième semaine et suiv.

1.300 x 7% = 91 euros	
- 135,72 euros	Pécule de vacances EMPL1 0,87 % [3]
- 44,72 euros	

[3] le plafond 1.300 euros x 12 x 0,87 % doit être pris en considération

Un employé qui a travaillé en tant qu'ouvrier durant l'exercice de vacances

Pour les ouvriers (et apprentis ouvriers), le pécule de vacances est payé par la caisse de vacances auprès de laquelle l'employeur est affilié. Le paiement est effectué dans le courant de l'année de vacances. Son montant est de 15,38 % de la rémunération brute gagnée pendant l'exercice de vacances (à 108 %). Sur cette somme, 1 % est retenu à titre de cotisation de solidarité. Au moment où l'employé (ou apprenti employé) prend ses vacances, il remet à l'employeur la preuve de paiement ou l'extrait de compte qu'il a reçu(e) de la caisse de vacances. (…) Cette procédure est décrite ici étape par étape.

Le nouvel employeur (EMPL2) de l'employé paie, au moment où l'employé ou l'apprenti employé prend ses vacances, un pécule de vacances calculé comme si cette personne avait été en service chez lui en tant qu'employé durant cet exercice de vacances.

De ce pécule de vacances employés est déduit le pécule de vacances ouvriers payé pour son occupation chez son précédent employeur (EMPL1).

Du simple pécule de vacances employés est d'abord déduite l'augmentation fictive du salaire annuel d'ouvrier dans l'exercice de vacances. Cette augmentation fictive porte le salaire annuel d'ouvrier à 108 %, les cotisations sociales étant calculées sur 108 % du salaire. Sur cette augmentation fictive, des cotisations de sécurité sociale ont donc déjà été retenues. Sur cette différence entre le pécule de vacances employés et l'augmentation fictive du salaire annuel d'ouvrier, des cotisations sociales doivent encore être retenues.

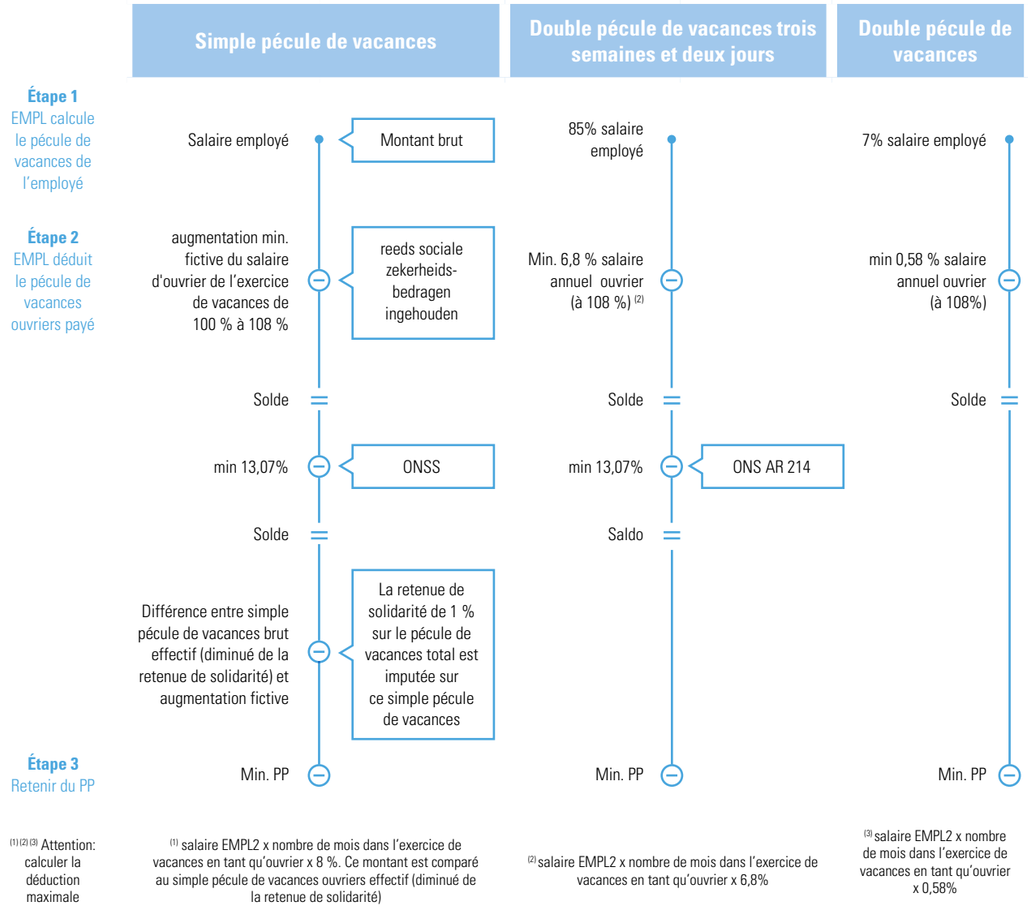
Il faut encore diminuer ce montant obtenu de la différence entre le montant brut effectif du simple pécule de vacances ouvriers (déduction faite de 1 % de cotisation de solidarité sur le total de 15,38 % du pécule de vacances ouvriers) et l'augmentation fictive du salaire annuel d'ouvrier de 8 %.

Le simple pécule de vacances ouvriers effectivement payé à déduire ne peut toutefois pas dépasser un certain plafond. Cette déduction ne peut pas dépasser le pécule de vacances de sortie de service que le nouvel employeur aurait dû payer si l'ouvrier avait travaillé chez lui en tant qu'employé. On calcule ce pécule de vacances de sortie de service au moyen du salaire mensuel payé au moment de la comptabilisation.

Si l'on ne connaît pas le montant brut du pécule de vacances ouvriers mais bien le montant imposable, ce dernier peut être converti, au moyen de la formule ci-dessous, en montant brut.

- Simple pécule de vacances brut = 54,7253 % du pécule de vacances imposable total. La retenue de solidarité de 1 % sur le pécule de vacances total est dans ce contexte imputée sur le simple pécule de vacances.
- Double pécule de vacances brut = 47,4283 % du pécule de vacances total imposable.
- Double pécule de vacances troisième jour quatrième semaine et suiv. = 4,0454 % du pécule de vacances imposable total.

Du double pécule de vacances employés est déduite la partie du pécule de vacances ouvriers correspondant au double pécule de vacances ouvriers.



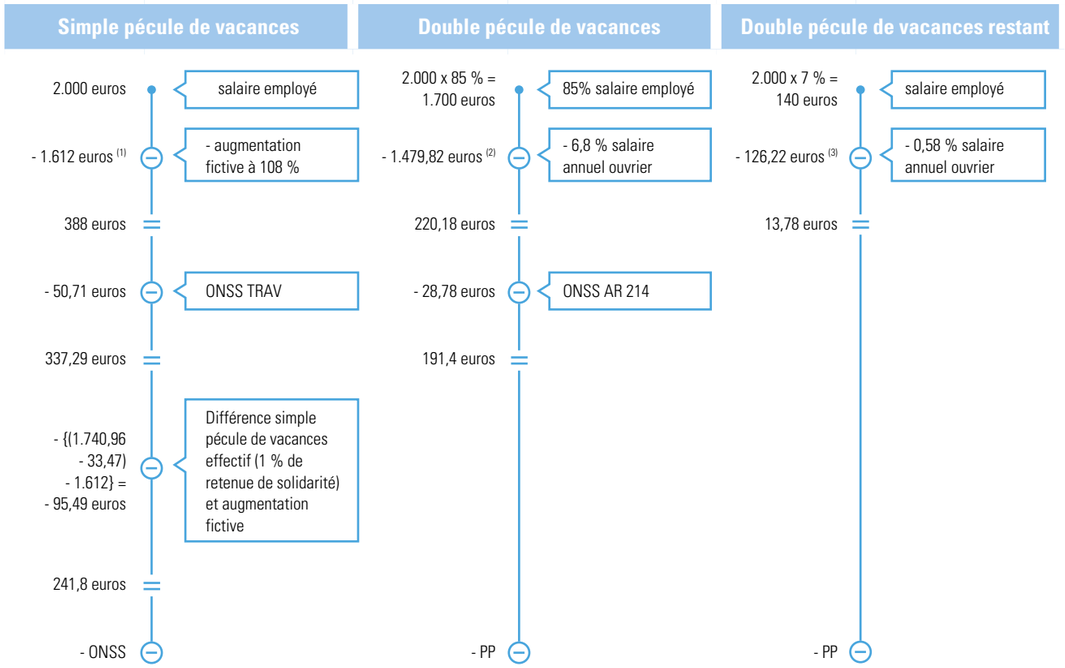
Exemple 1

Pécule de vacances ouvriers – année de vacances 2018
Salaire brut : 20.150 euros en 2017. Il a travaillé en tant qu'ouvrier toute l'année 2017.
À partir du 1er janvier 2018, le travailleur devient employé et gagne 2.000 euros par mois

Détermination du pécule de vacances ouvriers
= 15,38 % de 20.150 euros à 108 %
= 15,38 % de (20.150 euros + 1.612 euros (= 8 %)
= 3347 euros

Simple pécule de vacances = 8/15,38 x 3347 = 1.740,96 euros
Double pécule de vacances 3 semaines et 2 jours = 6,8/15,38 x 3.347 euros = 1.479,82 euros
Double pécule de vacances restant = 0,58/15,38 x 3347 = 126,22 euros
Retenue de solidarité = 1 % x 3347 = 33,47 euros

Comptabilisation du pécule de vacances ouvriers avec le pécule de vacances employés

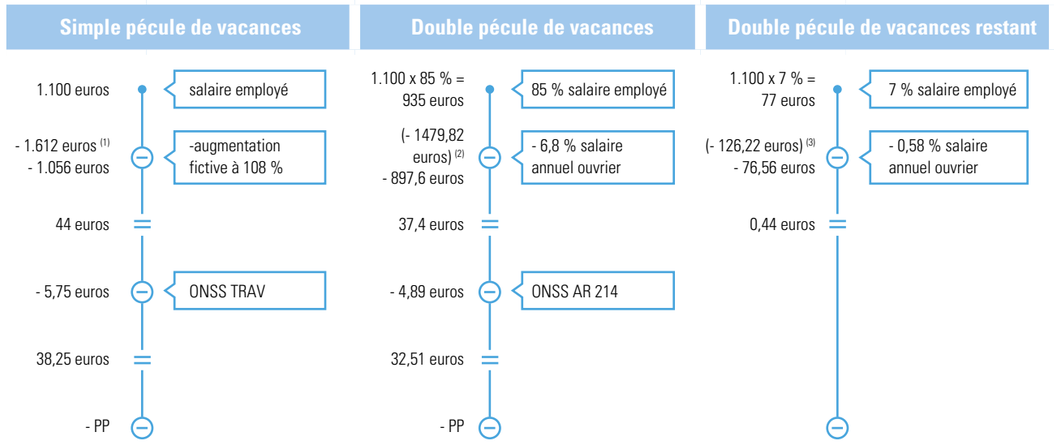


(1) déduction maximale non atteinte:
12 x 2000 x 8 % = 1920 euros

(2) déduction maximale non atteinte:
12 x 2000 x 6,8 % = 1632 euros

(3) déduction maximale non atteinte:
12 x 2000 x 0,58 % = 139,2 euros

Les mêmes données que ci-dessus, mais à partir du 1er janvier 2018, le travailleur employé gagne 1100 euros par mois.



(1) déduction maximale atteinte:
12 x 1100 x 8 % = 1056 euros

(2) déduction maximale atteinte:
12 x 1100 x 6,8 % = 897,6 euros

(3) déduction maximale atteinte:
12 x 1100 x 0,58 % = 76,56 euros

Un employé dans l'exercice de vacances qui devient ouvrier durant l'année de vacances

- Le premier employeur paie un pécule de vacances de la sortie de service.
- Le pécule de vacances ouvriers est payé par la caisse de vacances. Aucune imputation n'a lieu..

Vacances jeunes, vacances seniors, vacances européennes

Vacances jeunes

Un jeune travailleur qui répond à certaines conditions a droit à quatre semaines de vacances. Ces quatre semaines se composent d'un certain nombre de jours de vacances qu'il a constitués en travaillant durant l'exercice de vacances. Le solde, à savoir quatre semaines déduction faite de ces jours de vacances pour lesquels il a travaillé, correspond aux jours de vacances jeunes. Pour les vacances jeunes, le jeune travailleur peut obtenir des allocations à la charge de l'assurance chômage.

Par exemple : un jeune finit ses études le 30 juin 2018. Il peut commencer à travailler dès le 1er juillet 2018. Sur base de son occupation, il a droit en 2019 à 12 (10) jours de vacances. Ces deux semaines sont complétées de 12 (10) jours de vacances jeunes de sorte qu'il a droit en 2019 à quatre semaines de vacances au total.

Conditions

Le jeune travailleur doit répondre aux conditions suivantes:

- Ne pas avoir atteint l'âge de 25 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances.
- Dans le courant de l'exercice de vacances, avoir terminé ses études [y compris la période de rédaction d'un travail de fin d'études, d'apprentissage (…) ou de formation (formation reconnue dans le cadre de la scolarité partielle obligatoire, formation reconnue par le FOREM, l'ORBEM, le VDAB ou l'ADG dans le cadre du parcours d'insertion]. Durant la période du (…) contrat d'apprentissage, le jeune a bel et bien droit à des congés payés ordinaires, mais pas à des vacances jeunes. Il en va de même pour le jeune qui suit une formation ou l'enseignement à temps partiel dans le cadre de la scolarité partielle obligatoire, ou qui poursuit ces études après son dix-huitième anniversaire et qui effectue du travail à temps partiel simultanément.
- Après cette cessation, avoir effectué du travail en tant que salarié pendant au moins un mois durant l'exercice de vacances. Cela implique que le jeune, après la fin de ses études, son apprentissage ou sa formation, était lié par un contrat de travail. Sur cette base, il doit pouvoir démontrer au moins treize jours prestés ou assimilés ou 70 heures de travail ou heures assimilées. Ne comptent toutefois pas une occupation avec le régime de vacances « service public » ou avec une rémunération différée (enseignement) et un apprentissage industriel et une occupation dans le cadre d'un contrat d'étudiant avec des cotisations ONSS limitées. La fin des études, de l'apprentissage ou de la formation est démontrée par le jeune travailleur au moyen d'une déclaration sur l'honneur.
- Les jours de vacances ordinaires auxquels il a droit doivent avoir été épuisés avant le jour pour lequel l'allocation est demandée et ceci pendant ou à la suite d'une occupation en tant que salarié ou durant une période de chômage complet indemnisé. Le jeune n'est tenu de prendre ses jours de vacances jeunes.

Calcul

Introduction

L'allocation de vacances jeunes est seulement octroyée pour les jours de vacances jeunes à concurrence de quatre semaines, déduction faite des jours de vacances ordinaires payés auxquels le jeune travailleur a droit conformément au régime relatif aux vacances annuelles des travailleurs et conformément au régime du secteur public.

Montant

Le montant journalier de l'allocation des vacances jeunes s'élève à 65 % du salaire journalier moyen.

Le salaire journalier est celui du moment où le jeune prend pour la première fois des jours de vacances jeunes durant l'année de vacances. Le salaire journalier moyen est plafonné et calculé conformément à la réglementation de chômage.

Le nombre d'allocations est obtenu par mois selon la formule suivante:

$$\frac{V \times 6 - \text{solde } J}{S}$$

Où:

V = nombre d'heures de chômage à la suite de vacances ou de vacances jeunes
J = le nombre de jours pondéré couvert à temps plein par le pécule de vacances compte tenu des arrondis

< 0,25 devient 0
0,25 à < 0,75 devient 0,5
0,75 devient 1

Exemple

Le jeune avec un salaire de 1743,89 euros qui travaille à temps plein et prend une semaine de vacances jeunes aura donc 38 x 6/38 = 6 allocations journalières

Sur ces allocations, un prélèvement fiscal est encore retenu.

Moment

De la prise des jours de vacances jeunes : ceci est déterminé de la même manière que pour les jours de vacances ordinaires.

De la demande d'allocations de vacances jeunes : le dernier jour de février qui suit l'année de vacances pour laquelle l'allocation est demandée, la demande doit avoir été introduite.

De l'allocation : le paiement a lieu au plus tôt au mois de mai de l'année de vacances.

Remarques

Les allocations de vacances jeunes sont uniques. Si le jeune a déjà pu prétendre à des allocations de vacances jeunes par le passé, il ne peut plus en bénéficier une deuxième fois.

Le jeune travailleur ne peut demander les allocations que pour les jours situés dans une période où il était lié par un contrat de travail. Il ne peut à ce moment-là pas bénéficier d'un régime de vacances spécial applicable à de services publics ou d'un régime de rémunération différée dans l'enseignement. Si le contrat de travail a été résilié et que le jeune n'a pas conclu un nouveau contrat de travail par la suite, il ne peut pas demander de jours de vacances jeunes pour les jours qui suivent la fin de ce contrat de travail. Pour cette période, il peut bel et bien prétendre à des allocations d'attente ou de chômage pour autant qu'il réponde aux conditions en matière de chômage. Le jeune travailleur doit être chômeur sans salaire pendant les heures de vacances. Il ne peut pas bénéficier d'un revenu professionnel ou de remplacement.

Aussi longtemps qu'il a droit à des vacances jeunes, le jeune ne peut pas bénéficier d'allocations pour une fermeture collective pour cause de vacances annuelles.

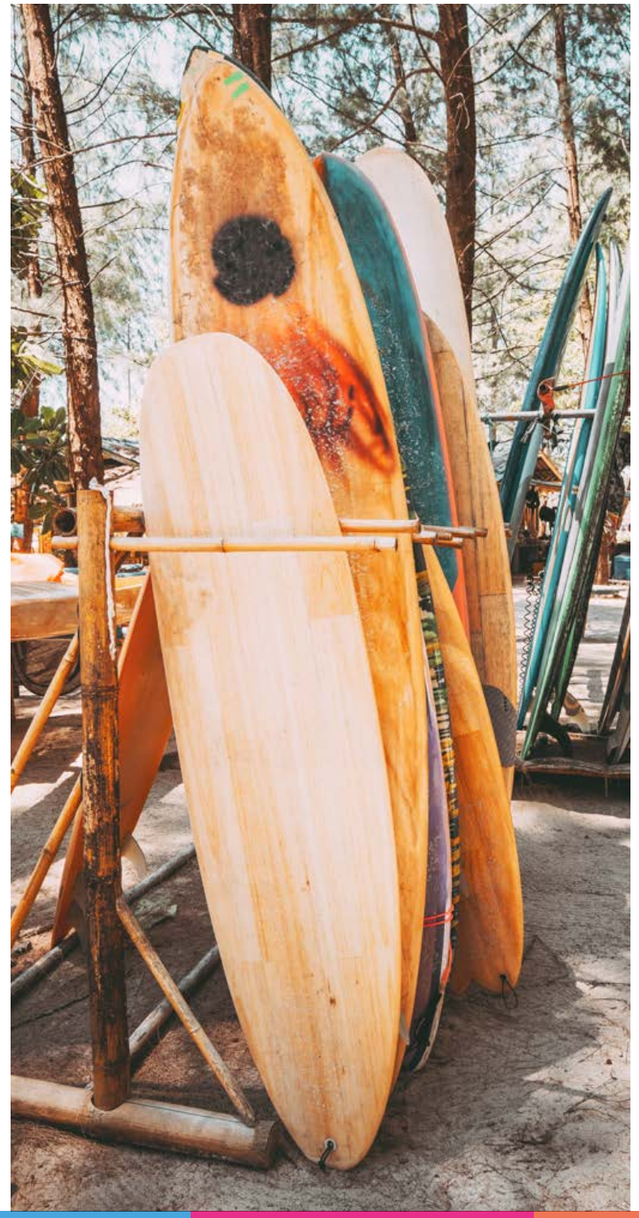
Lorsqu'il est tenu compte pour la réglementation de chômage du revenu ou de la rémunération d'un travailleur, l'allocation de vacances jeunes est assimilée au pécule de vacances. Dans le cadre du calcul de l'allocation de garantie de revenu, il n'est pas tenu compte pour la détermination du montant net du montant de l'allocation de vacances jeunes.

Les vacances jeunes sont assimilées à des vacances ordinaires pour la sécurité sociale (pension, assurance maladie, allocations familiales) et pour le droit aux vacances durant l'année suivante.

Formulaires

Le jeune introduit le formulaire C 103 Vacances jeunes – Travailleur, qu'il remplit lui-même. L'employeur effectue la déclaration par voie électronique.

Le jeune s'adresse, au choix, à l'un des organismes de paiement particuliers (créés par la FGTB, la CBSLB ou la CSC) ou à la Caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage. Des formulaires vierges peuvent être obtenus auprès de ces organismes de paiement ou auprès de chaque bureau de chômage de l'ONEM, service Économat.



Vacances seniors

Introduction

De manière analogue au système de vacances jeunes, les vacances seniors ont été instaurées le 1er janvier 2007.

Elles garantissent, sous certaines conditions, aux travailleurs âgés un droit de quatre semaines de vacances. Ces quatre semaines se composent, d'une part, de jours de vacances constitués sur base de prestations de travail ou de périodes assimilées lors de l'exercice de vacances et, d'autre part, du solde, à savoir les jours de vacances seniors.

Pour ces jours de vacances seniors, le travailleur âgé bénéficie d'allocations à la charge de l'assurance chômage.

Conditions

Le travailleur âgé doit répondre aux conditions suivantes:

- avoir atteint au moins l'âge de 50 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances;
- à la suite d'une période de chômage complet ou d'invalidité pendant l'exercice de vacances, ne pas avoir droit à quatre semaines de vacances pendant l'année de vacances. Cette réglementation n'est donc pas applicable si le travailleur n'a pas droit à des vacances complètes à la suite d'une autre interruption (chômage temporaire, force majeure, congés sans solde, crédit-temps...).
- exercer une activité de salarié sous contrat de travail et ceci dans le champ d'application du régime de vacances « secteur privé ».

Calcul, moment et formulaires

Ces réglementations sont les mêmes que pour les vacances jeunes.

Vacances européennes

Introduction

Travailler avec le principe d'année de vacances et d'exercice de vacances présente un avantage : la période de référence est achevée au moment où les droits aux vacances sont exercés. L'employeur et le travailleur savent exactement ce qui a été constitué en droits aux vacances. Ce système présente toutefois aussi un désavantage : il peut s'écouler un certain temps avant qu'un travailleur puisse prendre des vacances. Dans le pire des cas, un travailleur entre en service le 1er janvier de l'exercice de vacances et ne peut prendre de vacances que le 1er janvier de l'année suivante.

Ce n'était pas du goût de l'Europe, qui a interpellé notre pays à ce sujet. La directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 garantit que les travailleurs ont droit à 4 semaines de vacances avec maintien du salaire. Ce problème devait être réglé avant le 24 avril 2018, ce qui s'est effectivement produit.

Le principe suivant a été introduit : par période de 3 mois d'activité pendant l'année calendrier, au moment du début ou de la reprise d'une activité, le travailleur peut prétendre à une semaine de vacances avec maintien de son salaire ordinaire à la fin de cette période de 3 mois. L'employeur appelle cette forme de congés des « vacances complémentaires ». Comme cette forme de vacances est due à la pression de l'Europe, on les appelle « vacances européennes ». Plus loin, nous expliquerons comment calculer et payer ces jours de vacances.

Le travailleur n'est aucunement tenu de prendre des vacances européennes. Autrement dit : il peut le faire, mais n'y est pas obligé. L'employeur a toutefois l'obligation, pour sa part, d'organiser le travail de façon à permettre au travailleur de prendre des vacances européennes.

Conditions

1. Les vacances européennes s'appliquent à un travailleur qui débute ou reprend une activité

Le début d'une activité

Un travailleur qui débute le travail est un travailleur qui, durant l'exercice de vacances, n'a jamais été soumis complètement ou partiellement à la législation relative aux vacances annuelles. Sont notamment visés par cette description les anciens fonctionnaires et les indépendants qui passent au statut de travailleur. Les travailleurs ayant travaillé à l'étranger auparavant ou n'ayant jamais travaillé entrent en ligne de compte. Ils peuvent utiliser ce droit tant au cours de l'année où ils commencent à travailler en tant que travailleurs qu'au cours de l'année suivante.

Le droit aux vacances européennes a été étendu aux travailleurs à temps partiel pour autant qu'ils

- passent à un régime de travail à temps plein durant l'année de vacances. Dans cette situation, peu importe l'ampleur de l'augmentation de la fraction d'occupation;
- passent durant l'année de vacances à une fraction d'occupation qui se situe au moins 20 % d'une fraction d'occupation à temps plein plus haut que celle de l'exercice de vacances. Cela implique qu'avec l'application de la nouvelle fraction d'occupation, il doit manquer au moins 4 jours de vacances aux travailleurs pour pouvoir prétendre à 4 semaines de vacances.

Exemples:

Au cours de l'exercice de vacances, le travailleur travaille à mi-temps. Au cours de l'année de vacances, cela équivaudrait, du moins dans le cadre du maintien de cette fraction d'occupation, à 10 jours de vacances.

Il passe à 60 % d'occupation durant l'année de vacances. Il s'agit d'une augmentation de 10 %, ce qui fait qu'il n'obtient pas l'augmentation minimale de 20 % et ne peut donc pas compléter ses vacances des vacances européennes. Dans une occupation à 60 %, il constituerait des droits pour 12 jours de vacances. La différence est de 2 jours et il n'atteint pas non plus le minimum de 4 jours pour prétendre à des vacances européennes.

Il passe à 80 % d'occupation durant l'année de vacances. Il s'agit même d'une augmentation de 30 %, l'augmentation minimale de 20 % étant donc largement dépassée. De même, une occupation à 80 % génère en principe 16 jours de vacances, le nombre minimal de 4 jours ayant donc aussi été dépassé.

La reprise d'une activité

Par « reprise de l'activité », il faut entendre que le travailleur revient après avoir été inactif pendant une période déterminée pour des raisons données.

Cette raison peut être:

- le chômage complet. Ceci n'est pas lié à un contrat de travail. Il n'est pas requis que le travailleur ait auparavant été ou non chômeur indemnisé ou demandeur d'emploi. Le chômage temporaire donne alors droit à des vacances européennes. Le travailleur est dès lors lié par un contrat de travail. Les jours de chômage temporaire sont en outre assimilés dans un certain nombre de cas.
- l'incapacité de travail. Les maladies ou accidents privés sont déjà assimilés : les 12 premiers mois de son absence, le travailleur ne perd pas son droit aux vacances. Une fois ces 12 mois épuisés, il doit renoncer à ses droits aux vacances. Il peut prendre des vacances européennes après ces 12 mois pour les jours d'absence;
- le service militaire;
- le crédit-temps. Les travailleurs ayant pris un crédit-temps au cours de l'exercice de vacances peuvent tout de même profiter de leurs droits complets aux vacances l'année suivante grâce aux vacances européennes. C'est néanmoins uniquement possible pour les travailleurs qui interrompent totalement leurs activités dans le cadre du crédit-temps. Les travailleurs qui n'interrompent que partiellement leurs activités dans le cadre du crédit-temps ne peuvent compléter leurs droits aux vacances avec des vacances européennes l'année suivante. Il suffit qu'un travailleur interrompe totalement ses prestations sur base du crédit-temps pour pouvoir prétendre par la suite à des vacances européennes. La forme du crédit-temps n'a pas d'importance : le crédit-temps au sens strict, [...] congé pour soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade ou congé palliatif... Toutes ces formes de crédit-temps permettent de compléter les droits relatifs aux vacances annuelles avec des vacances européennes;
- le congé sans solde. Après un congé sans solde, un travailleur peut tout de même faire valoir les droits aux vacances qu'il a perdus par cette suspension du contrat de travail en prenant des vacances européennes.
- le congé parental. Après avoir pris un congé parental à temps plein ou partiel, quel que soit le régime, les vacances européennes peuvent être prises à partir du 1er avril 2012 pour pallier la perte des jours de vacances.

Les travailleurs qui reviennent travailler après l'une de ces suspensions reprennent leur activité. Ils peuvent user de leur droit aux vacances européennes jusqu'à la fin de l'année qui suit celle pendant laquelle ils ont repris le travail.

Par exemple, un travailleur qui prend un crédit-temps du 1er juillet de l'année x jusqu'au 30 juin de l'année x+1 peut prendre des vacances européennes aussi bien au cours de l'année x+1 que de l'année x+2.

2. Après avoir presté une période de rodage

Ces vacances européennes ne sont pas autorisées dès le premier jour d'occupation. Un travailleur peut seulement prétendre aux vacances européennes après avoir travaillé 3 mois. C'est ce qu'on appelle la « période de rodage ».

Il peut y avoir des absences au cours de cette période. Les mêmes absences que pour déterminer les vacances ordinaires comptent comme des jours prestés pour définir la période de rodage.

Exemples:

En 2018, un travailleur était indépendant jusqu'au 30 juin 2019. Il débute une activité de travailleur à partir du 1er juillet 2019. Il tombe malade pendant le mois d'août 2019. À la fin du mois de septembre 2019, il a bel et bien rempli la condition de 3 mois d'occupation pour prendre des vacances européennes.

La période de rodage peut avoir été interrompue.

En 2018, un travailleur était indépendant jusqu'au 30 juin 2019. Il débute une activité de travailleur à partir du 1er juillet 2019. Il reste occupé auprès de l'employeur A jusqu'au 31 août 2019 sous contrat à durée déterminée. À partir du 1er octobre 2019, il reprend ses activités chez l'employeur A. À la fin du mois d'octobre 2019, il a droit à des vacances européennes.

La période de rodage doit se dérouler au cours de la même année civile.

Un ancien indépendant commence une activité de travailleur en novembre 2019. À la fin du mois de décembre 2019, il ne peut pas prétendre à des vacances européennes. Il n'a pas rempli la condition d'une période de rodage de 3 mois. À la fin du mois de janvier 2018, il ne peut pas non plus prétendre à des vacances européennes. La période de rodage doit en effet se dérouler au cours de la même année civile. Il ne pourra prendre des vacances européennes qu'à la fin du mois de mars 2019.

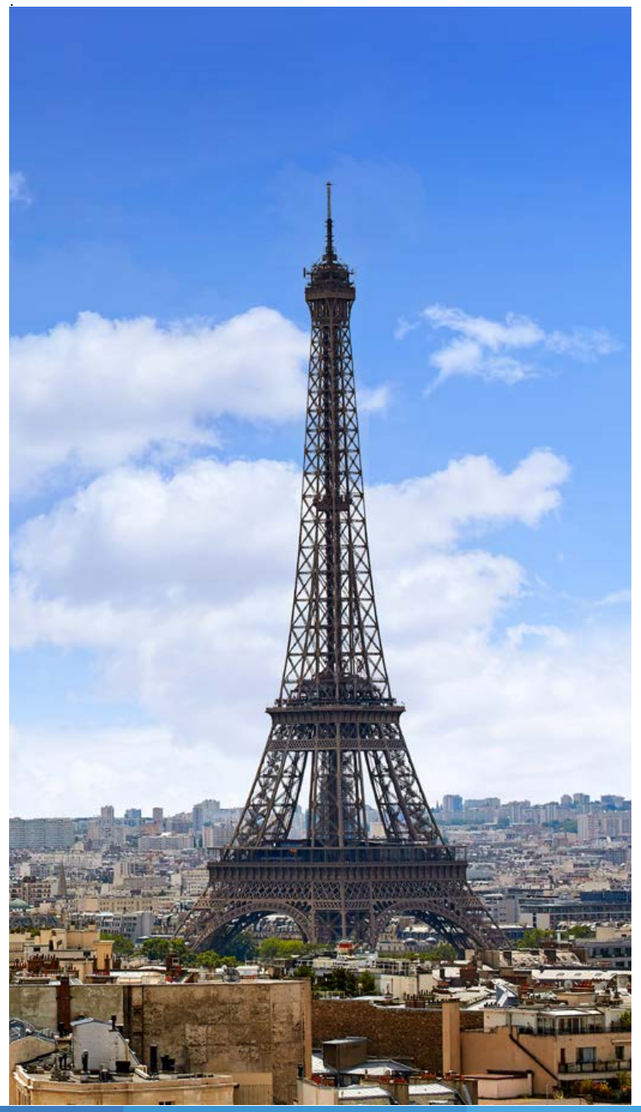
La période de rodage peut se dérouler auprès de différents employeurs.

En 2018, un travailleur était indépendant jusqu'au 30 juin 2019. Il débute une activité de travailleur à partir du 1er juillet 2019. Il est occupé auprès de l'employeur A jusqu'au 31 août de cette année et a un nouveau contrat auprès de l'employeur B à partir du 1er septembre 2019. À la fin du mois de septembre 2019, il peut prendre des vacances européennes.

3. après l'épuisement des vacances ordinaires basées sur les prestations ou jours assimilés

Avant que le travailleur puisse prendre des vacances européennes, il faut vérifier s'il ne lui reste plus de jours de vacances ordinaires, basées sur les jours prestés ou assimilés. Ce ne sera certainement pas le cas au cours de sa première année en tant que travailleur. Plus tard, et pour autant que le travailleur dispose encore de ces vacances sur base des jours prestés et assimilés (voir la liste d'assimilations, par exemple accident de travail, maladie...), ceux-ci doivent d'abord être épuisés avant de pouvoir demander des vacances européennes. Comme mentionné dans la définition, le droit aux vacances européennes est facultatif. Le travailleur peut prendre ces vacances, mais n'y est pas obligé. (…)

Calcul de la durée des vacances et du pécule de vacances lors du passage à un autre régime de travail



Ouvriers

Le nombre de jours de vacances européennes d'un ouvrier est calculé de la même manière que le nombre de vacances basées sur les prestations au cours de l'exercice de vacances. Voir chapitre II, A, 2, a. Dans le cadre du calcul de nombre de jours de vacances ordinaires, le point de départ est le nombre de jours prestés et assimilés au cours de l'exercice de vacances. Pour les vacances européennes, le point de départ est le nombre de jours prestés et assimilés au cours de l'année durant laquelle le travailleur débute ou reprend le travail. Les jours assimilés sont identiques pour les vacances européennes et les vacances ordinaires.

1. Durée des vacances

Durant l'année de départ ou de l'exercice de vacances en cours

On entend par là l'année au cours de laquelle le travailleur débute ou reprend le travail (voir plus haut).

Un nombre de jours de vacances correspond au nombre de jours prestés au cours de l'année où il débute/reprend le travail, selon le tableau et la formule utilisés lors du calcul des jours de vacances ordinaires pour les ouvriers.

Il doit avoir travaillé au moins 3 mois.

Exemple:

Un ancien indépendant entre pour la première en service à temps plein en tant qu'ouvrier le 1er avril 2019. Il souhaite prendre une semaine de vacances en août. Du 1er avril au 30 juin, il y a 65 jours prestés. Le travailleur peut alors déjà, selon le tableau et la formule susmentionnés, prendre 5 jours de vacances. Comme il n'y a pas de prestations en tant que travailleur durant l'exercice de vacances, il s'agira de 5 jours de vacances européennes (ou vacances complémentaires).

L'année suivante

Il faut aussi examiner si le travailleur a droit à des vacances.

Exemple:

Le travailleur de l'exemple précédent souhaite prendre 10 jours de vacances en août 2020. Il était en service, sans interruption, depuis le 1er avril 2019. Du 1er janvier au 31 juillet 2020, il a 152 jours prestés (ou assimilés). Le 1er août 2020, il a droit à 12 jours de vacances européennes/complémentaires, selon le tableau. Le travailleur est obligé de prendre d'abord les jours de vacances pour lesquels il a travaillé. Comme il a du 1er avril au 31 décembre 2019 195 jours prestés ou assimilés, il a droit à 16 jours de vacances basées sur les prestations. Il ne peut pas encore prétendre à des vacances européennes en août parce qu'il demande moins de 16 jours de vacances et qu'il n'a à ce moment pas encore constitué suffisamment de vacances européennes.

En décembre 2020, le travailleur veut à nouveau prendre des vacances. Le nombre maximal de jours qu'il peut prendre sur base de ses prestations jusqu'en novembre 2020 est de 20 jours de vacances européennes/complémentaires. En effet, il a en décembre 2020 239 jours de prestations. Il devra d'abord prendre le reste de ses jours de vacances basés sur son occupation en 2019. Il s'agissait de 16 jours, dont 10 ont été pris en août. Il doit d'abord épuiser son solde de 6 jours avant de pouvoir encore prétendre à 4 jours de vacances européennes. Il va de soi que les jours de vacances européennes pris par le travailleur l'année précédente comptent pour le calcul de ses jours de vacances.

2. Pécule de vacances

Au cours de l'année même

Le montant du pécule de vacances européennes de l'ouvrier est égal à 7,69 % des salaires de la période donnant droit à des vacances européennes. Ces salaires sont éventuellement majorés d'un salaire fictif pour les jours d'inactivité assimilés à des prestations. Les jours d'inactivité sont identiques aux jours assimilés au travail pour le calcul des vacances ordinaires. Les jours de vacances ordinaires et de vacances européennes sont aussi assimilés pour le calcul du pécule de vacances européennes.

Le salaire de la période donnant droit à des vacances européennes est majoré de 108 % pour le calcul du pécule de vacances européennes. Le salaire fictif octroyé aux jours d'inactivité est calculé à 100 %.

Exemple

Un ouvrier entre en service le 1er avril. Du 1er avril au 30 juin, il a gagné 6000 euros brut. Il prend une semaine de vacances européennes la première semaine de juillet. Son pécule de vacances s'élève à:

6.000 euros x 8 % = 480 euros
6.480 euros x 7,69 % = 498,31 euros

L'ouvrier n'est pas obligé de prendre toute une semaine en une fois. Le montant est alors payé proportionnellement.

Exemple

498,31 euros pour autant que l'ouvrier prend une semaine de vacances. S'il est occupé dans le régime de 5 jours et qu'il ne prend que 2 jours de vacances au lieu d'une semaine complète, il recevra à cet effet ((498,31 euros : 5) x 2) = 199,32 euros.

L'année suivante

Le pécule de vacances pour les vacances européennes est déduit du pécule de l'année qui suit la prise des vacances européennes. Cette déduction est limitée à maximum 50 % du pécule de vacances total à 15,38 % du salaire du travailleur. Autrement dit, le pécule de vacances européennes est déduit du double pécule de l'année qui suit la prise des vacances européennes.

Exemple :

Ce même travailleur reste au service du même employeur et a gagné durant l'année de son entrée en service 18.000 euros jusqu'au 31 décembre et il a pris une semaine de vacances européennes. L'année qui suit, il reçoit le chèque-vacances suivant:

- 18.000 euros x 8 % = 1.440 euros (le pécule de vacances est calculé au salaire majoré de 8 %)
- 19.440 euros x 15,38 % = 2.989,87 euros (le pécule de vacances pour les ouvriers est de 15,38 % sur ce salaire majoré)
- 19.440 euros x 7,69 % = 1.494,94 euros (déduction maximale possible). Le pécule de vacances européennes est en effet déduit du paiement du pécule de vacances de l'année qui suit la prise de ces vacances, mais à concurrence de maximum la moitié de 15,38 %.
- 4.498,31 euros < 1.494,94 euros, le travailleur recevant donc encore 2.491,56 euros (= 2.989,87 euros - 498,31 euros).

Employés

Le nombre de jours de vacances européennes d'un employé est calculé de la même manière que le nombre de jours de vacances basées sur les prestations au cours de l'exercice de vacances.

Dans le cadre du calcul de nombre de jours de vacances ordinaires, le point de départ est le nombre de mois prestés et assimilés au cours de l'exercice de vacances. Pour les vacances européennes, le point de départ est le nombre de mois prestés et assimilés au cours de l'année de début/reprise du travail par l'employé. Les jours assimilés sont identiques pour les vacances européennes et les vacances ordinaires.

1. Durée des vacances

Durant l'année de départ

Pour autant qu'une période de rodage de 3 mois ait été achevée, l'employé à droit à une semaine de vacances européennes à partir de la dernière semaine de ces 3 mois. Si l'employé travaille à temps plein dans la semaine de six jours, il a droit à 6 jours de vacances européennes à la fin de ces 3 mois. Si l'employé travaille à temps plein dans une semaine de cinq jours, il a droit à 5 jours de vacances européennes à la fin de ces 3 mois. Par mois presté ensuite, il constitue 2 jours de vacances européennes dans la semaine de six jours.

Exemple:

après une carrière de fonctionnaire, un travailleur a travaillé 4 mois en tant qu'employé et n'a encore jamais pris un seul jour de vacances. Il a droit à (4 x 2 =) 8 jours dans la semaine de six jours. Il travaille cependant dans la semaine de cinq jours, un jour tombant ainsi par rapport au calcul dans la semaine de six jours. À la fin de la période de 4 mois, cet employé peut, pour autant qu'il n'ait pas encore pris de vacances, prendre 7 jours de vacances européennes.

S'il travaille à temps partiel, il a constitué des droits à temps partiel. Par exemple : un employé travaille à mi-temps dans la semaine de cinq jours les 3 premiers mois de son entrée en service. Il a alors droit à la fin de ces 3 mois à 5 demi-jours. Si à la fin de ces 3 mois, il devait passer à un régime à temps plein, il maintient son droit à 5 demi-jours de vacances européennes sur base de ses prestations des 3 premiers mois. Le quatrième mois d'occupation à temps plein donne ensuite bien droit à 2 jours dans la semaine de six jours.

Durant l'année suivante

Comme les jours de vacances européennes augmentent au rythme des prestations de l'employé, il faut vérifier à chaque demande de vacances européennes par l'employé s'il a droit à des vacances européennes et, si oui, à combien de jours il peut prétendre.

Exemple

Après une carrière d'indépendant, un employé entre en service le 1er septembre d'une année déterminée, mais ne prend pas de vacances au cours de cette année. L'année suivante, il veut prendre 15 jours de vacances en juillet. C'est impossible:

- en juillet de l'année qui suit l'année de son entrée en service, il n'avait droit qu'à (6 x 2 =) 12 jours de vacances européennes dans la semaine de six jours. Il s'agit de 10 jours dans la semaine de cinq jours.
- Ses vacances ordinaires s'élèvent à (4 x 2 =) 8 jours dans la semaine de six jours ou 7 jours dans la semaine de cinq jours. Ceux-ci doivent être pris en priorité.

Les 15 jours demandés ne peuvent pas encore être acceptés à ce moment-là. En revanche, il a droit à 7 jours de vacances ordinaires et à 3 jours de vacances européennes.

Début décembre, il demande une semaine de vacances. Il a alors travaillé 11 mois. Il va de soi que les jours de vacances européennes que le travailleur a pris l'année précédente comptent pour le calcul de ses jours de vacances. Ces 11 mois donnent droit à (11 x 2 =) 22 jours de vacances européennes dans la semaine de six jours ou 19 jours de vacances européennes dans la semaine de cinq jours. Cependant, il a déjà pris 7 jours de vacances ordinaires et 3 jours de vacances européennes; il lui reste donc 9 jours de vacances européennes. La semaine de vacances peut être acceptée. Les vacances européennes étant facultatives, l'employé peut décider s'il prend ou non les jours de vacances européennes restants.

2. Pécule de vacances

L'employé reste en service

L'employé continue à percevoir le salaire normal fixe au cours de l'année pendant laquelle il prend des vacances européennes. Il s'agit des composantes normales du salaire fixe, c'est-à-dire le salaire mensuel ordinaire, mais aussi les avantages en nature qui sont comptabilisés. Des suppléments peuvent faire partie du salaire fixe. Les primes payées une fois par an n'entrent pas en ligne de compte pour le pécule de vacances européennes.

Le salaire variable n'est pas repris dans le calcul du pécule de vacances européennes, car cela entraînerait de trop grandes complications. Les commissions, suppléments pour heures supplémentaires survenant régulièrement, etc. ne sont par conséquent pas repris dans la base de calcul pour le pécule de vacances européennes.

Le pécule de vacances payé par l'employeur pour les vacances européennes est déduit du double pécule de vacances l'année qui suit la prise des vacances européennes.

Exemple

L'employé qui a travaillé plusieurs années auparavant en tant que fonctionnaire entre en service le 1er avril de l'année x. Il gagne 2300 euros par mois. Il demande 1 semaine de vacances européennes en juillet de cette même année.

C'est possible parce qu'il a achevé la période de rodage de 3 mois.

Au cours de l'année x, le mois de juillet compte 23 jours de travail, desquels le travailleur prend 5 jours de vacances européennes. Il reçoit par conséquent 1800 euros de salaire ordinaire et 500 euros de pécule de vacances européennes. Au cours de l'année x+1, le travailleur prend 2 semaines de vacances. Il s'agit de vacances ordinaires, basées sur des prestations, car il a travaillé 9 mois pendant l'exercice de vacances.

Le travailleur gagne à ce moment-là 2400 euros par mois.

Au cours de sa période de vacances, il continue à percevoir ce salaire. Son double pécule de vacances est égal à 2.400 euros x 92 % x 9/12 = 1656 euros parce qu'il n'a été en service que 9 mois au cours de l'exercice de vacances.

L'employeur peut diminuer ce montant des 500 euros de pécule de vacances européennes perçus par l'employé l'année précédente. (...)

Le double pécule de vacances est pour 85/92 soumis à des cotisations ONSS et pour 7/92 non.

La partie soumise à des cotisations ONSS est alors de 2400 x 85 % x 9/12 = 1530 euros. La partie non soumise à des cotisations ONSS est de 2400 x 7 % x 9/12 = 126 euros.

Comme les vacances européennes ne pouvaient pas générer un coût salarial supplémentaire, ce pécule de vacances européennes peut être déduit du double pécule de vacances perçu par l'employé l'année suivante. Le double pécule de vacances est partiellement soumis à des cotisations ONSS. C'est pourquoi le pécule de vacances européennes est divisé selon la même fraction que le double pécule de vacances. Il est ensuite déduit du double pécule de vacances:

500 euros x 85/92 = 461,95 euros
500 euros x 7/92 = 38,04 euros

de sorte que

1.530 euros - 461,95 euros = 1.068 euros
126 euros - 38,04 euros = 87,96 euros.

Au total, le double pécule encore perçu par l'employé est de 1.155,96 euros.

Sortie de service de l'employé

Dans ce cas, l'employé perçoit un pécule de vacances à sa sortie de service. Le pécule de vacances perçu au moment de la sortie de service est en réalité un paiement anticipé des simple et double pécules de vacances que l'employé recevra l'année suivante.

Le double pécule de vacances en cas de sortie de service durant l'année en cours sera diminué du pécule de vacances européennes.

Ce pécule de vacances de départ est de:

- 15,34 % du salaire gagné par l'employé durant l'exercice de vacances en cours (éventuellement majoré d'un salaire fictif pour les jours d'interruption de travail assimilés à des jours effectivement prestés.
- pour autant que l'employé n'ait pas encore pris les vacances qu'il a constituées au cours de l'exercice de vacances précédent, 15,34 % du salaire de l'exercice de vacances précédent (également possibilité de le majorer d'un salaire fictif pour les périodes assimilées).

Ce pourcentage de 15,34 % couvre aussi bien le simple que le double pécule de vacances et peut être subdivisé comme suit:

- 7,67 % pour le pécule de vacances simple ;
- 7,67 % pour le pécule de vacances qui se compose comme suit:
  - 6,8 % pour le double pécule de vacances de départ pour trois semaines et deux jours;
  - 0,87 % pour le reste du double pécule de vacances.

Exemple

Ce double pécule de vacances de départ calculé sur le salaire de l'exercice de vacances en cours sera diminué du pécule de vacances européennes.

L'employé qui a travaillé plusieurs années auparavant en tant que fonctionnaire entre en service le 1er avril de l'année x. Il gagne 2.300 euros par mois.

Il demande 1 semaine de vacances européennes en juillet de cette même année. C'est possible parce qu'il a achevé la période de rodage de 3 mois.

Au cours de l'année x, le mois de juillet compte 23 jours de travail, desquels le travailleur prend 5 jours de vacances européennes. Il reçoit par conséquent 1800 euros de salaire ordinaire et 500 euros de pécule de vacances européennes.

À partir du 1er janvier de l'année x + 1, il gagne 2.400 euros par mois. Il quitte l'entreprise le 1er juillet de l'année x + 1 et n'a pas encore pris de vacances cette année-là.

Pécule de vacances en cas de sortie de service de l'exercice précédent x:

2.300 euros x 9 mois
x 7,67 % = 1.587,69 euros
x 6,8 % = 1.407,60 euros
x 0,87 % = 180,09 euros

Il a toutefois déjà perçu 500 euros, dont 461,96 euros sont soumis à des cotisations ONSS sur le pécule de vacances et 38,04 euros ne le sont pas. Le travailleur perçoit par conséquent :

1.407,60 euros - 461,96 euros = 945,64 euros
180,09 euros - 38,04 euros = 142,05 euros.

Pécule de vacances en cas de sortie de service de l'exercice de vacances en cours x + 1:

2.400 euros x 6 mois
x 7,67 % = 1.104,48 euros
x 6,8 % = 979,20 euros
x 0,87 % = 20,88 euros

Le 1er juillet de l'année x + 1, le travailleur commence à travailler chez un nouvel employeur avec un salaire de 3.000 euros par mois.

En partant du principe qu'il ne prend cette fois pas de vacances européennes, l'employé a droit à 18 jours dans la semaine de six jours ou 15 jours dans la semaine de cinq jours.

Dès l'instant où le travailleur prend ses vacances principales, il perçoit (montants exprimés en euros):

	Simple pécule de vacances	Double pécule de vacances 85 %	Double pécule de vacances complémentaire 7 %
	3000	1912,5	157,5
Déduction ancien employeur	- 1587,69	- 1407,6	- 180,09
imposable	1412,31	504,9	-22,59
précompte professionnel	barémique	%	%

(*) Le travailleur a perçu ce montant dans son ensemble, certes à 2 moments différents. Il en a perçu la première partie sous la forme de pécule de vacances européennes, puis le solde en double pécule de vacances. L'employeur a le droit de déduire le pécule de vacances européennes du double pécule de vacances.

.

Calcul de la durée des vacances en cas de transition de fraction d’occupation

La législation relative aux vacances part du principe de base de la proportionnalité entre la durée des vacances octroyées pendant l’année de vacances, et la durée de l’occupation pendant l’exercice de vacances. Ce principe fondamental est applicable aussi bien aux travailleurs à temps plein qu’à ceux à temps partiel.

Dans l’état actuel de la législation, le mode de calcul du pécule de vacances et de la durée des vacances en cas de passage à un autre régime de travail n’est pas clair. La compétence a été conférée au Roi d’élaborer une réglementation légale concernant ce problème. À ce jour, il n’a encore jamais fait usage de cette possibilité.

Principes de base

La durée des vacances dépend des prestations de travail (ou périodes y étant assimilées) pendant l’exercice de vacances (premier principe).

On ne peut jamais prendre plus de vacances que ce que permet le régime de travail en vigueur au moment de la prise des vacances (deuxième principe).

En ce qui concerne le calcul, mieux vaut partir du nombre de jours de vacances sur base d’un temps plein. On adapte ensuite ce nombre de jours complets, compte tenu du rapport entre le régime de travail à temps partiel de l’exercice de vacances ou l’année de vacances et le régime à temps plein d’une de ces années

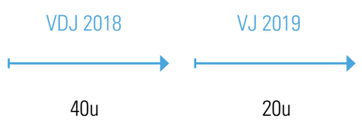
.

Applications

À mi-temps dans l’EV et à temps plein dans l’AV

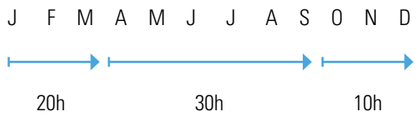
Nous ne devons appliquer que le premier principe : 24 jours x 20/40 = 12 jours complets (10 jours de la semaine de cinq jours à 8 heures par jour).

À temps plein (TP) dans l’exercice de vacances (EV), à mi-temps (MT) dans l’année de vacances (AV). Le travailleur a travaillé durant tout l’EV.



Le travailleur a droit à 24 jours de vacances (premier principe). Il ne peut toutefois jamais prendre plus que ce que permet le régime de travail dans l’année de vacances (deuxième principe) : 24 j x 20/40 = 12 jours complets (10 jours dans la semaine de cinq jours à 8 heures par jour ou 20 jours de 4 heures).

Occupation dans l'exercice de vacances 2018



Année de vacances 2019

a) le travailleur travaille à temps plein (40 h) (application du premier principe):

En jours:
24 x 20/40 x 3/12 = 3 j
24 x 30/40 x 6/12 = 9 j
24 x 10/40 x 3/12 = 1,5 j

13,5 j dans la semaine de 6 jours (40 h/6 j = 6,67 h/jour)
11,5 j dans la semaine de 5 jours (40 h/5 j = 8 h/jour)

En heures:
160 x 20/40 x 3/12 = 20 h
160 x 30/40 x 6/12 = 60 h
160 x 10/40 x 3/12 = 10 h
90 h

b) le travailleur travaille 10 h (application du deuxième principe)

En jours :
24 x 10/40 x 12/12 = 6 jours dans la semaine de 6 jours
5 jours dans la semaine de 5 jours

En heures:
160 x 10/40 x 12/12 = 40 h

c) le travailleur travaille 20 h (combinaison du premier et du deuxième principe)

En jours:
24 x 20/40 x 9/12 = 9 j
24 x 10/40 x 3/12 = 1,5 j
10,5 j dans la semaine de 6 jours
9,5 j dans la semaine de 5 jours

En heures:
160 x 20/40 x 9/12 = 60 h
160 x 10/40 x 3/12 = 10 h
70 h

d) le travailleur travaille 20 h jusqu'au 31.03.2019, à temps plein à partir du 01.04.2019

(…)

En raison de la nature du calcul, on travaille par commodité avec des heures. Jusqu'au 31 mars, le travailleur ne peut prendre, vu son régime de travail, que 9,5 j ou 70 heures (calcul, voir c). S'il ne prend pas de vacances avant le 1er avril, il a droit à 90 heures de vacances (calcul, voir a).

Avant le 1er avril, il a déjà pris 1,5 jour ou 12 heures de vacances. Combien de vacances reste-t-il à ce travailleur après le 1er avril?

(…)

Jusqu'au 31 mars
70 – 12 = 58 heures

Après le 31 mars
12 heures de congé en cas de fraction d'occupation de 20/40, ce qui correspond à 12 x 40/20 = 24 heures dans le régime à temps plein 90 – 24 = 66 heures
L'employé prend 8 heures de congé, d'où 66 – 8 = 58 heures

Après le 30 juin, repasse à mi-temps
8 heures de congé en cas de fraction d'occupation de 40/40 ceci correspond à 8 x 20/40 = 4 heures en cas de fraction d'occupation de 20/40
conséquence : 70 – 12 – 4 = 54 heures

Travailleurs avec un régime de travail variable

Nous pensons ici à des travailleurs dont le régime de travail varie d'une semaine à l'autre.
Nous calculons le nombre d'heures de vacances au prorata des prestations (+ jours assimilés) de l'exercice de vacances, comme suit:

$$\frac{\text{Nombre total d'heures prestées et assimilées de l'EV x 4 (semaines de vacances)}}{\text{52 (semaines)}}$$

= nombre total d'heures de vacances dans l'AV

Dans ce cas, nous n'appliquons que le premier principe.

Avantage : à chaque passage (hebdomadaire) de régime de travail, il ne faut pas recalculer la durée des vacances. Ce mode de calcul peut uniquement être appliqué, lorsque le régime de travail dans l'EV et l'AV est le même.

Calcul du pécule de vacances

	Auprès de différents employeurs	Auprès des mêmes employeurs
temps partiel --> plus de temps partiel/ temps plein	* PVSS EMPL1 * Comptabilisation EMPL2 (pas de plafond si salaire EMPL2 < EMPL1)	* SP sur base du salaire supérieur pour nombre limité de jours de vacances * DP sur base du salaire supérieur x 92 % x fraction d'occupation EV
temps plein/temps partiel --> moins de temps partiel	* PVSS EMPL1 * Comptabilisation EMPL2 (plafond si salaire EMPL2 < EMPL1)	* Sortie de service partielle * DP (inférieur) salaire mensuel x 92 %

On peut éventuellement traiter les employés qui ont un régime de travail variable comme des employés avec un salaire variable:

- Simple pécule de vacances : moyenne journalière des 12 mois précédant les vacances principales x 24 jours de vacances
- ouble pécule de vacances : 92 % du salaire mensuel moyen de la même période.
- Nous sommes moins enclins à cette solution ; il s'agit ici du détournement d'un mécanisme légal (à savoir appliquer un mode de calcul à des cas non visés par le législateur).
- Nous reprenons notre propre mode de calcul (voir ci-dessus).

$$\frac{\text{Nombre total d'heures prestées + assimilées dans l'EV x 4 (semaines) = le nombre d'heures de vacances}}{\text{52 semaines}}$$

PS = nombre d'heures de vacances x salaire horaire au moment de la prise de vacances.

$$\text{DP} = \frac{\text{nombre d'heures de vacances x 13 x salaire horaire x 92 \%}}{12}$$

Attestations

(à remettre par l'employé au nouvel employeur lors de l'entrée en service)

Employeur

Nom .....

Adresse.....

Exercice de vacances 20..... - année de vacances 20.....

Le soussigné déclare par la présente que l'employé:

Nom.....

Adresse.....

a été occupé auprès de l'employeur susmentionné au cours de l'exercice de vacances 20..... du ..... au .....

Le pécule de vacances pour l'exercice précité, calculé sur base de ..... % des rémunérations payées durant cette période et rémunérations fictives pour des périodes assimilées s'élève à:

Simple pécule de vacances (7,67%): ..... euros
Déduction (*) pour ... jours de vacances
Pris en 20…. : ..... euros

Double pécule de vacances (6,80 %)
sur lequel a été appliquée la retenue
de 13,07 % à la suite de l'art. 39
de la Loi du 28 juin 1981 établissant
les principes généraux de la sécurité socialet ..... euros

Double pécule de vacances (0,87 %) (pas de retenue) ..... euros

---

Total: .....euros

nombre de jours de vacances pris
(*) ---------- x 8% salaire brut an dernier
nombre total de jours de vacances

La présente attestation a été délivrée en application de l'art. 46 de l'AR du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles.

Fait à..... le.....

Signature Cachet de la Société ou nom et adresse de l'employeur

Attestation relative au pécule de vacances de sortie de service

(à remettre par l'employé à son nouvel employeur lors de l'entrée en service)

Employeur

Nom .....

Adresse.....

Exercice de vacances 20..... - année de vacances 20.....

Le soussigné déclare par la présente que l'employé:

Nom.....

Adresse.....

a été occupé auprès de l'employeur susmentionné au cours de l'exercice de vacances 20..... du ..... au .....

Les vacances principales ont déjà été prises et le « double pécule de vacances » payé.

Au moment de la sortie de service, l'employé avait encore droit à des jours de vacances pour lesquels le « simple » pécule de vacances à octroyer s'élevait à: ..... euros

nombre de jours de vacances pris
---------- x 8 % salaire brut an dernier
nombre total de jours de vacances

La présente attestation a été délivrée en application de l'art. 46 de l'AR du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles.

Lieu: date: .....

Signature Cachet de la Société ou nom et adresse de l'employeur

V.U.: Paul Roosen, Office & Design Center - Heizel Esplanade PB 65, 1020 Brussel

acerta