



PayCover

Juin 2023

La newsletter de **PayCover asbl**
Secrétariat Social reconnu n°995

Vacances annuelles¹

Les vacances annuelles sont le droit de s'absenter du travail pendant un certain nombre de jours. Ce droit est principalement lié aux jours d'activités et/ou aux jours assimilés de l'année calendrier précédente. En outre, il existe un droit aux vacances européennes pour les travailleurs qui viennent de commencer à travailler ou qui reprennent le travail.

Qui a droit aux vacances annuelles ?

Le droit aux vacances annuelles est attribué à tous les travailleurs qui, pendant l'année calendrier qui précède l'année des vacances (= année d'exercice des vacances), peuvent justifier de prestations effectives (ou assimilées) qui relèvent du régime belge de sécurité sociale des travailleurs salariés.

Ainsi les ouvriers, les employés, les apprentis reconnus (classes moyennes ou industriels) qui, pendant l'année d'exercice des vacances, ont fourni des prestations peuvent revendiquer leur droit à des vacances.

Les jeunes de moins de 25 ans au 31 décembre de l'année d'exercice des vacances qui ont commencé à travailler après la fin de leurs études ou de leur formation en tant qu'employé ou ouvrier peuvent, sous certaines conditions, revendiquer des jours de vacances dans le cadre du régime de 'vacances jeunes'. Ils ont en outre droit aux jours de congé qu'ils ont acquis sur la base de leurs prestations effectives.

Les travailleurs âgés d'au moins 50 ans au 31 décembre de l'année de référence et qui ont été en chômage complet ou en incapacité de travail pendant l'année de réfé-

rence, peuvent revendiquer, sous certaines conditions, des jours de vacances dans le cadre du régime de 'vacances seniors'.

Les dispositions en matière de droit aux vacances sur la base des prestations de l'année précédente ont des conséquences importantes pour certaines personnes. Les personnes ayant exercé un emploi à l'étranger, les personnes ayant travaillé avant cela dans un cadre statutaire, celles et ceux qui étaient restés longtemps sans emploi,... n'avaient pas droit – ou avaient un droit limité – aux vacances. Depuis 2012, le principe des jours de vacances sur la base des

info@paycover.be - www.paycover.be

COURTRAI

Engelse Wandeling 2 bus K07G
8500 COURTRAI
T. 056 60 17 38
F. 056 61 36 03

GAND

Dublinstraat 35 bus 014
9000 GAND
T. 09 218 17 70
F. 09 218 17 79

BRUXELLES

Avenue du Port 104-106
1000 BRUXELLES
T. 02 421 07 25
F. 02 420 67 79

VILLERS-LE-BOUILLET

Rue de Waremmes 119
4530 VILLERS-LE-BOUILLET
T. 019 63 23 80
F. 019 63 73 01

prestations de l'année calendrier précédente a été revisité, sous pression de l'Europe, avec la création du droit aux vacances supplémentaires également appelées 'vacances européennes'.

Octroi du droit aux vacances annuelles

Les vacances doivent être prises dans les 12 mois qui suivent la fin de l'année d'exercice des vacances. Ceci implique que :

- Il est interdit de reporter les jours de congés légaux sur l'année suivante ou de prendre déjà des vacances pour l'année suivante.
- En cas d'impossibilité de prendre ses vacances, le travailleur perd ses droits sur les jours de vacances non pris. Le pécule de vacances dû pour ces jours est, dans une telle situation, payé.
- Un travailleur n'a pas seulement le droit de prendre des vacances, mais il en a aussi l'obligation.

Les vacances peuvent être prises aussi bien collectivement qu'individuellement.

Changements à partir de 2024²

À partir de l'année de vacances 2024, les jours de vacances non pris par les travailleurs pour lesquels il était impossible de les prendre avant la fin de l'année, peuvent être reportés sur les deux années civiles qui suivent l'année de vacances initiale.

Cela ne sera possible que si les congés légaux d'une année de vacances précédente ont été reportés en raison d'un ou de plusieurs arrêts de travail suivants :

- *Maladie ou accident ordinaire.*
- *Congé de maternité ou de paternité.*
- *Congé de naissance.*
- *Accident du travail et maladie professionnelle.*
- *Congé d'adoption.*
- *Congé prophylactique.*
- *Congé d'accueil.*
- *Congé pour soins d'accueil.*

S'il y a d'autres interruptions, ces jours doivent être obligatoirement pris dans l'année de vacances et ne peuvent pas être reportés.

Les jours de congé des employés reportés vers les 2 années civiles suivantes devront être payés en décembre de l'année de vacances concernée. Les ouvriers ont déjà reçu leur pécule de vacances de la caisse de vacances.

Fermeture collective

Si l'employeur souhaite prévoir une période de fermeture collective de l'entreprise, les travailleurs ou leurs représentants doivent d'abord être consultés afin de fixer dans un contrat la période de fermeture.

Après avoir fixé unanimement la période de fermeture, celle-ci doit être communiquée. Une copie de la décision doit être fournie aux travailleurs et un exemplaire de l'accord doit être envoyé à l'Inspection des Lois Sociales.

Lorsqu'un travailleur n'a pas droit aux congés légaux complets ou partiels, il peut, s'il satisfait à certaines conditions, bénéficier d'allocations de chômage pour les jours de fermeture collective pour lesquels aucun pécule de vacances n'est versé. Pour cela, l'employeur fournit un « C3.2 A ». Le travailleur remplit un formulaire « C3.2 – travailleur » et transmet ces documents à son organisme de paiement. L'employeur est tenu d'introduire une déclaration électronique (scénarios DSR 2 et 5) tant au début du chômage qu'à la fin du mois.

Congés pris individuellement

A défaut d'accord paritaire ou collectif au niveau de l'entreprise, la date des congés (ou ce qu'il en reste) est fixée d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur.

La loi prévoit ce qui suit en matière d'octroi de jours de vacances individuels :

- Les vacances doivent être octroyées avant le 31 décembre

de l'année de vacances. La prise des jours de congé est autant un droit pour le travailleur qu'une obligation.

- Si le travailleur ne peut prendre ses vacances pour des raisons indépendantes de sa volonté, il perd les droits aux vacances. L'employeur paie dans ce cas le simple et le double pécule de vacances. Comme déjà mentionné, à partir de l'année prochaine, il y aura des modifications pour certaines interruptions.
- Les vacances seront octroyées aux travailleurs avec des enfants en âge d'aller à l'école de préférence pendant les vacances scolaires.
- A moins que le travailleur ait un souhait différent, une période ininterrompue de 2 semaines doit être accordée entre le 1er mai et le 31 octobre. Pour les travailleurs de moins de 18 ans au 31 décembre de l'année d'exercice des vacances, la possibilité est offerte de prendre une période ininterrompue de 3 semaines. Une période de vacances ininterrompue d'une seule semaine doit en tout cas être garantie.
- Le solde des jours de vacances sera épuisé pendant une période d'activité réduite, à l'occasion de fêtes régionales, locales ou autres ou pour faire un « pont ».
- La prise de demi-jours de vacances est interdite sauf :
 - Si les demi-jours de vacances sont complétés par un demi-jour d'inactivité ordinaire ou un demi-jour de vacances supplémentaire.
 - Si le travailleur demande à répartir 3 jours de la quatrième semaine de vacances sur des demi-journées. L'employeur peut toutefois s'opposer à la répartition des jours de vacances si cela risque de perturber le bon déroulement du travail.

Régulièrement, des « litiges » surviennent quant à la prise de jours de vacances individuels. Il est important de savoir que l'accord de l'employeur



est indispensable. Le travailleur ne peut donc jamais fixer unilatéralement la date de ses vacances. Il est néanmoins possible que l'accord de l'employeur soit tacite. En cas de litige, une des deux parties (donc tant l'employeur que la travailleur) peut saisir le tribunal du travail pour obtenir une décision en extrême urgence.

La jurisprudence part du principe qu'un travailleur pose un acte de rébellion s'il ne tient pas compte du refus clair de son employeur de lui accorder une période de vacances aux dates fixées unilatéralement par le travailleur. Dans une telle situation, l'employeur sera bien inspiré d'adresser une mise en demeure au travailleur.

Les jours de congés légaux doivent en principe être pris avant la fin de l'année calendrier à laquelle ils se rapportent. Bien que cela se passe parfois dans la pratique, les jours de

congé légaux ne peuvent pas être transférés vers une autre année de vacances.

Tous les travailleurs n'ont toutefois pas envie de prendre leurs jours de congés restants avant la fin de l'année. Comment l'employeur doit-il alors se positionner ?

La législation relative aux vacances annuelles appartient aux dispositions impératives et est d'ordre public. Cela implique que l'employeur ne peut en aucun cas y déroger en défaveur de son travailleur. L'employeur est obligé d'octroyer des vacances annuelles même si le travailleur concerné ne le demande pas.

Le fait que ces dispositions sont considérées comme d'ordre public, implique entre autres que le travailleur ne peut pas négliger ses droits aux vacances annuelles. La législation ne prévoit toutefois pas de sanction

explicite à l'encontre du travailleur qui ne souhaite pas utiliser ses droits aux vacances et préfère travailler.

La prise des vacances annuelles est, dans le chef du travailleur, un droit qu'il peut revendiquer à tout moment. Il ne doit toutefois pas le revendiquer. Si l'employeur ne respecte pas le droit du travailleur, il peut être sanctionné d'une peine correctionnelle.

Afin de pouvoir démontrer, en tant qu'employeur, qu'on n'a pas empêché la prise de jours de congés, on peut, à l'approche de la fin de l'année, effectuer une communication aux travailleurs, noter une remarque sur la fiche de paie, ... Dans cette communication, on peut indiquer que chaque travailleur doit prendre son solde restant de jours de congés d'ici à la fin de l'année et que les jours de congés ne sont pas transférables à la prochaine année calendrier ! Si un travailleur travaille pendant ses vacances, il a droit

Absences assimilées au travail normal effectif

Causes de suspension du contrat de travail	Durée de la période assimilée
Accident de travail ou maladie professionnelle	La période d'incapacité totale temporaire. Les 12 premiers mois de la période d'incapacité partielle, si l'incapacité est d'au moins 66 %. Attention : Seuls les jours complets d'incapacité sont assimilés !
Maladie ou accident (privé) et reprise partielle du travail	Les 12 premiers mois
Congé prophylactique	La période totale
Repos d'accouchement	La période de 15 (17 ou 19) semaines
Arrêt de travail pour cause de grossesse	La période totale
Arrêt de travail pour cause d'allaitement	Période au cours de laquelle l'intéressée peut revendiquer des allocations de maternité, mais au maximum jusqu'à la fin du 5e mois après l'accouchement.
Pauses d'allaitement	La période limitée à 9 mois à partir de la naissance de l'enfant
Congé de paternité (conversion du congé de maternité en congé de paternité en cas de décès ou d'hospitalisation de la mère)	La période totale
Congé pour naissance et congé d'adoption	La période totale prévue par la loi
Congé pour soins d'accueil	La période de maximum 6 jours par an
Les jours d'absence couverts par le salaire et à prendre en compte pour le calcul de la cotisation vacances annuelles (par ex. jours fériés et jours de remplacement)	La période totale
Les jours de vacances légaux et supplémentaires 'vacances jeunes' et 'vacances seniors'	La période totale
Les jours de vacances supplémentaires 'vacances européennes'	La période totale
Les jours de vacances selon une CCT rendue obligatoire par AR	La période totale
Les jours de repos compensatoires dans le secteur de la construction	La période totale
Les jours de repos compensatoires dans le cadre de la réduction du temps de travail	La période totale
Appel sous les armes (et assimilé)	Les 12 derniers mois de l'interruption
Rappel sous les armes	La période totale
Service comme objecteur de conscience ou service dans la protection civile	Les 12 derniers mois de l'interruption
Exécution de tâches civiles (par ex. en tant que membre du conseil de famille, témoin au tribunal, juré, membre d'un bureau de vote)	La période totale
Exercice d'un mandat public	La période totale
Mission dans une commission paritaire, un tribunal du travail	La période totale
Mission en tant que délégué syndical	La période totale
Participation à des stages ou des journées d'études pour la promotion sociale, la formation ou la formation syndicale	La période totale
Congé éducatif payé	La période totale
Chômage temporaire pour raison économique	La période totale
Chômage économique pour employés	La période totale
Grève reconnue	La période totale
Lock-out	La période totale

à un salaire pour ces prestations de travail.

Lorsqu'il est impossible pour un travailleur de prendre ses congés (ex. pour cause de maladie), alors le pécule de vacances lui est payé à la date normale des vacances et au plus tard le 31 décembre de l'année suivant l'année d'exercice des vacances. L'ouvrier reçoit son chèque de vacances indépendamment de la prise ou non de ses jours de vacances. Pour les employés, il existe une réglementation spécifique en cas d'impossibilité de prendre ses vacances.

La durée des congés payés

Comme indiqué ci-dessus, le droit général aux vacances se base sur les prestations de travail réalisées dans le cadre du régime de sécurité sociale pour travailleurs salariés au cours de l'année d'exercice des vacances.

Certaines périodes d'absence pendant l'année d'exercice des vacances sont assimilées à des prestations de travail effectives.

Pour le calcul du montant du pécule de vacances, les jours d'interruption de travail énumérés ci-dessus ne sont pas considérés comme des jours assimilés mais bien comme des jours de travail effectifs normaux. Par conséquent, l'employeur est obligé d'indiquer la rémunération pour le calcul des cotisations.

Les jours d'interruption de travail qui sont considérés comme des jours de travail effectifs normaux ne sont pas pris en considération pour la limitation de la durée de l'assimilation.

Les autres absences ont, par contre, une influence sur le droit aux vacances annuelles puisqu'elles ne sont pas considérées comme des prestations effectives. Cela concerne en réalité les absences qui n'ont pas été énumérées ci-dessus. Il s'agit notamment des congés pour raisons impérieuses, des crédits-temps à temps plein, des congés sans solde, des absences injustifiées, de l'occupation en tant que

fonctionnaire statutaire, de l'occupation sous un autre régime que la sécurité sociale belge, de la suspension complète pour congés thématiques, du chômage temporaire pour raisons techniques ou en cas d'intempéries.

La durée des vacances est calculée différemment selon que le travailleur est un ouvrier ou un employé.

Ouvriers

Pour les ouvriers, la durée des congés payés annuels est déterminée par la caisse de vacances à laquelle l'employeur est affilié.

Il s'agit d'abord de déterminer les jours de travail effectifs ou assimilés au cours de l'année d'exercice des vacances. Sur la base du nombre de

jours de travail effectifs ou assimilés au cours de l'année d'exercice des vacances, l'ouvrier a droit à un certain nombre de jours de vacances, avec un maximum absolu de 4 semaines, c'est-à-dire : 20 jours de vacances dans un régime de 5 jours/semaines (24 jours dans un régime de 6 jours/semaine).

Chaque année, l'ONVA (l'Office national des vacances annuelles), ou la caisse de vacances à laquelle l'employeur est affilié, fournit aux employeurs qui sont affiliés à cet organisme une liste nominative des ouvriers qu'ils emploient, avec mention du nombre de jours de vacances auxquels chaque travailleur a droit.

Cette information est délivrée sur papier ou sous forme électronique. Les

Détermination du nombre de jours de congé pour les ouvriers

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

employeurs peuvent aussi consulter les données de leurs travailleurs directement (en ligne) sur le site portail de la sécurité sociale.

Les ouvriers reçoivent, de leur côté, une « carte de vacances » de la caisse de vacances avec le nombre absolu de jours de congé, exprimé dans un régime du travail standardisé de 5 jours/semaine.

Employés

Emploi à temps plein

Pour les employés 'à temps plein', les vacances correspondent à 2 jours de congé par mois de travail complet (ou assimilé) entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année de référence. C'est ainsi que le nombre de jours de vacances est obtenu dans un régime de 6 jours. Dans ce régime de 6 jours/semaines, le nombre maximal de congés est de 24, soit : 4 semaines complètes de vacances.

Si le travail est réparti sur 5 jours/semaine, la formule suivante est alors d'application :

X (ou le nombre de jours de vacances dans un régime de 6 jours) \times 5/6 (ou

4/6 si l'emploi à temps complet est réparti sur 4 jours/semaine), arrondi à l'unité supérieure.

Le calcul des vacances se déroule de la même manière pour tous les employés, sans distinction d'âge ou d'ancienneté.

Au sens strict, on a seulement droit à des jours de vacances par mois complet presté. Dans la pratique, le droit aux vacances annuelles est déterminé en tenant compte du travail presté et/ou des jours assimilés. S'il y a plusieurs contrats, il est usuel d'additionner tous les « contrats » et de déterminer ainsi le droit aux vacances sur la base des mois complets prestés.

Emploi à temps partiel

Pour les employés à temps partiel, le mode de calcul est identique, proportionnellement, à celui des employés à temps plein.

Le droit aux vacances est limité à une absence de 4 semaines. Si le travailleur change de régime à temps partiel au cours de l'année de vacances, un nouveau calcul s'impose. La problématique est toutefois trop complexe pour être exposée ici en détails.

Nombre maximum de jours de vacances

Le nombre maximum de jours de congés légaux auxquels le travailleur peut avoir droit est fixé à 24 jours par an en cas d'emploi à six jours par semaine ou à 4 semaines par an dans tous les autres régimes.

Vacances-jeunes

Les jeunes collaborateurs qui commencent tout juste à travailler après avoir quitté l'école peuvent bénéficier de 'vacances-jeunes'. Ces vacances-jeunes sont octroyées l'année suivant le début de l'occupation et non durant l'année du début de l'occupation.

Les jeunes travailleurs ont droit, pendant la première année calendrier suivant l'année au cours de laquelle ils ont achevé leurs études, à un certain nombre de jours de vacances (et un pécule de vacances correspondant) en rapport avec leurs prestations de travail selon les principes ordinaires.

En outre, ils ont droit à des jours de congé supplémentaires (= « vacances-jeunes ») de manière à ce qu'ils puissent prendre 4 semaines de vacances au total. Les jeunes peuvent

Détermination du nombre de jours de vacances pour les employés

Nombre de mois prestés et/ou assimilés au cours de l'année d'exercice des vacances	Jours de vacances effectifs si les prestations sont réparties sur :	
	6 jours/semaine	5 jours/semaine
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

Nombre maximum de jours de vacances

Régime de travail	Jours de vacances maximum par an
6 jours / semaine	24 jours ou quatre semaines de vacances
5 jours / semaine	20
4 jours / semaine	16
3 jours / semaine	12
2 jours / semaine	8
1 jours / semaine	4

pour cela bénéficier d'allocations de vacances-jeunes.

Les conditions suivantes sont d'application pour l'octroi des vacances-jeunes :

- Le jeune doit avoir moins de 25 ans au 31 décembre de l'année référence (= année d'exercice de vacances ou année au cours de laquelle il entre pour la première fois au service d'un employeur).
- Il doit avoir achevé ses études, son apprentissage ou sa formation au cours de l'année d'exercice des vacances.
- A la fin de ses études, de son apprentissage ou de sa formation, il doit avoir travaillé pendant l'année d'exercice des vacances en tant que salarié avec un ou plusieurs contrats de travail pendant au moins un mois. Cette occupation d'au moins un mois pendant l'année d'exercice des vacances doit en outre comporter au moins 13 jours de travail effectifs ou assimilés.

Le jeune doit d'abord prendre les jours de vacances acquis sur la base de prestations effectives. C'est ensuite que les vacances-jeunes peuvent être prises. Le jeune n'est pas obligé de prendre (tous) ses jours de vacances-jeunes. Les jours de vacances acquis sur la base des prestations doivent eux, être pris.

Vacances-seniors

Un droit à des vacances complètes est prévu pour les personnes d'au

moins 50 ans qui reprennent le travail après une période de chômage complet ou d'invalidité et qui, sur la base de dispositions ordinaires, n'ont pas droit ou ont un droit limité aux vacances.

Ces travailleurs ont, au cours de l'année de vacances qui suit celle pendant laquelle ils étaient chômeurs complets ou en incapacité (= année de référence des vacances), droit à un certain nombre de jours de congé (et au pécule correspondant) en rapport avec le nombre de jours de travail prestés pendant l'année d'exercice des vacances.

Ils ont en outre droit à des jours de vacances supplémentaires qui leur donnent la possibilité de prendre 4 semaines de vacances au maximum.

Prendre des vacances seniors constitue un droit et non une obligation. Le travailleur recevra une indemnité de l'ONEM pour ces jours.

Les conditions suivantes doivent être remplies pour ouvrir le droit aux vacances-seniors :

- Le travailleur doit être lié par un contrat de travail et relever du champ d'application de la législation relative aux vacances annuelles.
- Le travailleur doit avoir au moins 50 ans au 31 décembre de l'année calendrier qui précède l'année au cours de laquelle les vacances sont prises.
- Le travailleur doit avoir été chômeur complet ou invalide (= à

partir du 13e mois d'incapacité de travail) pendant l'année de référence et, pour cette raison, n'avoir eu aucun droit à 4 semaines de congés payés.

Vacances supplémentaires

Puisque le droit aux vacances annuelles est obtenu en tenant compte des prestations effectuées durant l'année d'exercice de vacances, seuls les travailleurs qui avaient effectués des prestations (complètes) durant l'année calendrier précédente avaient droit à des vacances annuelles (complètes).

Sous la pression de l'Europe, une législation relative aux vacances supplémentaires a vu le jour en 2012. Les travailleurs qui commencent ou recommencent leur activité peuvent également prendre des jours de vacances, conformément à cette réglementation.

La prise des jours de vacances supplémentaires est facultative et ce, contrairement aux vacances légales normales qui elles doivent être prises.

Si le travailleur (employé ou ouvrier) veut bénéficier de 'vacances supplémentaires' (ou 'vacances européennes') dans l'année au cours de laquelle il commence ou reprend son activité, il doit alors satisfaire aux conditions suivantes :

- Commencer ou reprendre une activité au service d'un ou plusieurs employeurs ;
- Avoir effectué une « période d'amorçage » de 3 mois ;
- Avoir épuisé les journées de 'vacances ordinaires'

Débuter une activité

Par 'débuter une activité', on entend la situation d'un travailleur qui est pour la première fois employé par un ou plusieurs employeurs dans le régime général du travailleur salarié, et ceci jusqu'à ce que le travailleur ait pu bénéficier de 4 semaines de vacances proportionnellement au régime de

travail qui est le sien au moment où il prend ses congés.

On débute une activité jusqu'à la fin de l'année qui suit l'année durant laquelle le « début » a eu lieu. Cela concerne donc l'année durant laquelle le travailleur commence à travailler et l'année qui suit.

Les situations suivantes relèvent de cette notion de début d'activité : le travailleur qui commence sa carrière professionnelle en tant que salarié, qui exerce une activité en tant que salarié après une période d'activité à l'étranger, qui passe d'un statut d'indépendant à celui de salarié, qui passe du secteur public au secteur privé, ...

Reprendre une activité

Par 'reprise d'activité', il faut comprendre chaque activité d'un travailleur qui, avant la reprise :

- était chômeur complet ;
- était en incapacité de travail longue durée ;
- était appelé sous les armes ;
- bénéficiait d'une suspension totale de ses prestations dans le cadre d'un crédit-temps ou d'un congé thématique ;
- se trouvait dans une période de congé de paternité partiel ;
- était en congé non payé.

Sont en outre considérés comme travailleurs reprenant une activité, les travailleurs à temps partiel qui reprennent le travail à temps plein pendant l'année de vacances et les travailleurs à temps partiel qui, au cours de l'année de vacances, ont augmenté leur régime de travail d'au moins 20 % par rapport à un travailleur à temps plein³.

Avoir effectué une 'période d'amorçage' de 3 mois

Le droit aux vacances supplémentaires est octroyé à condition que le travailleur ait effectivement travaillé pendant 3 mois⁴. Cela ne doit pas être une occupation ininterrompue.

Avoir épuisé les jours de vacances 'ordinaires'

Avant de pouvoir bénéficier de jours de vacances supplémentaires auxquels il a droit, le travailleur doit épuiser les jours de vacances 'ordinaires' attribués sur la base de ses prestations au cours de l'année d'exercice des vacances.

Durée des vacances supplémentaires

Contrairement aux journées de vacances 'ordinaires', les journées de vacances supplémentaires sont acquises en proportion des prestations fournies au cours de l'année. Pour calculer le nombre de jours de vacances supplémentaires auxquels le travailleur a droit, il faut se placer au moment où le travailleur demande à prendre ces jours et à chaque nouvelle demande, le droit du travailleur devra être réexaminé.

Durée des vacances supplémentaires pour ouvriers

La durée des vacances supplémentaires pour ouvriers est déterminée sur la base du nombre de jours de travail effectif et/ou jours assimilés pendant l'année calendrier en cours, tel qu'indiqué dans le tableau (voir supra). Ici aussi, certaines absences sont assimilées à des prestations de travail.

Les jours de vacances supplémentaires peuvent être pris au plus tôt à partir de la dernière semaine de la période d'amorçage. Par ailleurs, les jours de vacances ordinaires doivent d'abord être épuisés.

Le nombre de jours de vacances supplémentaires obtenus conformément au tableau doit être diminué du nombre de jours de vacances 'ordinaires' auxquels le travailleur a éventuellement droit sur la base de ses prestations au cours de l'année d'exercice des vacances et des jours de vacances supplémentaires qui seraient déjà pris...

Le travailleur doit effectuer une demande auprès de l'ONVA.

Durée des vacances supplémentaires pour employés

Au plus tôt à partir de la dernière semaine de la période d'amorçage de 3 mois, l'employé a le droit de prendre au maximum 6 jours de vacances supplémentaires dans un régime de travail de 6 jours par semaine. S'il travaille selon un autre régime, son droit est proportionnel au régime de travail qui est le sien pendant la période d'amorçage.

Après cette période, la durée des vacances supplémentaires est déterminée sur la base de 2 jours par mois prestés (ou assimilés) au service d'un ou plusieurs employeurs pendant l'année calendrier en cours ; le résultat obtenu sera dans ce cas diminué du nombre de jours de vacances 'ordinaires' calculé en fonction des prestations effectives (ou assimilées) au cours de l'année d'exercice des vacances.

Jours de congé sectoriels extralégaux

Certains secteurs prévoient l'octroi de jours de vacances supplémentaires. Les modalités sont fixées dans les conventions collectives de travail sectorielles. Les dispositions qui y sont généralement reprises ne répondent toutefois pas à toutes les questions qui se posent dans la pratique quotidienne (comme par exemple le sort à réserver aux jours de congé qui ne sont pas pris, quid en cas de sortie de service, quid du nombre de jours auxquels un travailleur a droit en cas de modification de la fraction d'occupation ? ...).

Relevons à titre d'exemple, la CP 111 pour les constructions métalliques, mécaniques et électriques, dans laquelle un jour de congé de carrière est prévu⁵ pour les travailleurs de 50 ans et plus ainsi qu'un jour de congé d'ancienneté⁶ après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Un autre secteur prévoyant l'octroi de vacances supplémentaires est la CP 226 pour employés du commerce international, le transport et la logis-

tique. Un jour de congé sectoriel, des congés d'ancienneté et 4 demi-jours de congés supplémentaires y sont prévus⁷.

Pécule de vacances

Ouvriers

Le pécule de vacances s'élève à 15,38 % des salaires bruts gagnés ou fictifs (à 108 %) de l'année d'exercice des vacances.

Les ouvriers reçoivent le pécule de vacances par l'intervention d'un des fonds de vacances. Ils ne le reçoivent donc pas directement de l'employeur.

Le pécule des ouvriers est financé par les cotisations patronales. Une cotisation trimestrielle de 5,57 % est prélevée sur les salaires à 108 %.

Le solde des cotisations des employeurs destinées au financement du pécule des ouvriers doit être payé annuellement au plus tard le 30 avril. Il s'élève à 10,27 % des salaires des ouvriers (à 108 %) de l'année calendrier précédente.

Employés

L'employeur paie à l'employé qui prend des vacances un simple et un double pécule de vacances.

Simple pécule de vacances

Le simple pécule de vacances est le salaire normal pour chaque jour de vacances.

Dans le cas d'un salaire qui est totalement ou partiellement variable (commissions, acomptes sur commissions, travail supplémentaire à caractère périodique ou non, primes exceptionnelles, ...), le simple pécule de vacances est égal au salaire fixe éventuel par jour et à la moyenne quotidienne du salaire variable gagné pendant chacun des 12 mois qui précèdent le mois pendant lequel les vacances sont prises (ou éventuellement sur la partie des 12 mois au cours desquels l'employé était en service).

Double pécule de vacances

Le double pécule de vacances s'élève à 92 % du salaire brut (fixe et/ou variable) du mois au cours duquel les vacances principales sont prises, éventuellement en proportion du nombre de mois de l'année d'exercice des vacances qui donnent droit aux vacances annuelles.

Dans certaines entreprises, le double pécule de vacances est versé en avril/mai pour tous les employés, soit quelques semaines avant les vacances principales effectives qui sont généralement fixées au cours des mois de juillet/août. Il s'agit ici d'un paiement anticipé du double pécule de vacances.

Dans ce cas, on recalculera le montant du double pécule si une indexation et/ou adaptation du salaire a eu lieu entre le moment du calcul initial du double pécule de vacances et le moment où les vacances principales démarrent.

La base sur laquelle le double pécule de vacances est calculé comprend le salaire brut fixe et/ou variable éventuellement augmenté du salaire fictif pour les prestations assimilées. Il est calculé en tenant compte des commissions et autres primes périodiques, des avantages en nature, du salaire versé pour les heures supplémentaires, des primes variables,

Sont par contre exclus de la base de calcul du double pécule de vacances, la partie du salaire qui n'est pas soumise au calcul des cotisations de sécurité sociale (par ex. la part de l'employeur dans l'assurance groupe, l'avantage lié à l'usage privé d'une voiture de société, les chèques-repas, le remboursement de frais propres à l'employeur) et la prime de fin d'année.

Aucune cotisation de l'employeur pour la sécurité sociale n'est calculée sur le double pécule de vacances. Une cotisation patronale de 13,07% est retenue sur le double pécule de vacances des trois premières semaines

et deux jours (85%). Un précompte professionnel est retenu sur le double pécule de vacances en tant qu'indemnité exceptionnelle.

Pécule de vacances de départ employés

Lorsqu'un employé quitte un employeur dans le courant de l'année de vacances sans avoir pris ses vacances ou après n'avoir pris qu'une partie de ses vacances, l'employeur doit, au moment où il est mis fin au contrat (peu importe la manière dont le contrat se termine) :

1. Payer le simple et double pécule de vacances comme une indemnité de 15,34 % (7,67 % pour le simple pécule et 7,67 % pour le double pécule) sur toutes les rémunérations gagnées chez cet employeur pendant l'année d'exercice des vacances. Le simple pécule (7,67 %) sera calculé proportionnellement aux jours de vacances qui restent encore. Le double pécule (7,67 %) ne doit être payé que s'il n'avait pas encore été versé au travailleur.
2. Payer, en outre, 15,34 % des rémunérations qui ont été gagnées chez lui pendant l'année au cours de laquelle il a été mis fin au contrat. Il s'agit d'un acompte sur les vacances qui doivent être prises l'année suivante.

Le pécule de vacances de départ doit également être payé si l'employé est appelé sous les armes ou lorsque l'employé interrompt totalement sa carrière professionnelle ou lorsqu'il prend un crédit-temps sous la forme d'une suspension complète de son contrat de travail.

Le préfinancement du pécule de vacances pour les employés dont les prestations diminuent a de nouveau été abrogé. Les droits en matière de vacances annuelles sont désormais calculés et payés, pour ces employés, sur la base de leur régime de travail au moment où ils prennent leurs vacances. L'éventuelle différence est payée en décembre.

Lorsqu'un pécule de vacances de départ doit être payé, l'employeur doit établir une attestation de vacances et la remettre à l'employé pour chaque année d'exercice de vacances concernée. Au moyen de cette attestation, un nouvel employeur doit pouvoir déterminer le nombre de jours de vacances auxquels le travailleur a (encore) droit et le montant du pécule correspondant.

Pécule de vacances pour les jours de vacances supplémentaires

Le travailleur reçoit un pécule pour les jours de vacances supplémentaires. Ce pécule constitue en réalité un acompte sur le pécule de l'année suivante.

Avec ce système d'acompte, le régime des vacances supplémentaires reste financièrement neutre pour l'employeur. Les règles pour cette matière diffèrent à nouveau selon que le travailleur a le statut d'ouvrier ou d'employé.

Le montant du pécule de vacances supplémentaire pour l'ouvrier est égal à 7,69% des salaires, éventuellement augmentés du salaire fictif, de la période donnant droit à des vacances supplémentaires.

Le pécule de vacances supplémentaire est payé à l'ouvrier par la caisse de vacances à laquelle l'employeur est affilié ou par l'ONVA.

Ce paiement doit avoir lieu au plus tard dans le courant du trimestre qui suit le trimestre au cours duquel le droit aux vacances supplémentaires a été exercé.

Pour les jours de vacances supplémentaires, l'employeur paie à l'employé un montant correspondant à un salaire normal. Le pécule de vacances payé par l'employeur constitue en fait un acompte sur le double pécule de vacances de l'année qui suit l'année au cours de laquelle les vacances supplémentaires sont prises. Le pécule est soustrait du montant du double pécule octroyé l'année suivante.

Lorsque l'employé quitte l'entreprise (par ex. licenciement) avant que le double pécule ne soit versé, le pécule de vacances supplémentaire est retiré du pécule de vacances de départ.

Pécule de vacances en cas d'incapacité à prendre ses congés

Lorsque l'employé n'est pas en mesure d'épuiser tous ses jours de congé légaux durant l'année calendrier pour cause de suspension de l'exécution du contrat de travail, alors l'employeur sera tenu de payer le pécule de vacances pour les jours de congés qui n'auront pas été pris, au plus tard le 31 décembre.

Le fait que ces jours ne puissent pas être reportés à l'année civile suivante est en principe contraire au droit européen... *Comme déjà évoqué, ce régime sera modifié à partir de 2024, afin de s'aligner sur le droit européen.*

Pécule de vacances extralégal

Parfois, il arrive que l'employeur paie au travailleur un pécule de vacances en plus du pécule dû légalement. Celui-ci est en principe soumis aux cotisations de sécurité sociale ordinaires.

Provision pécule de vacances

Le SPF Finances publie annuellement les montants des provisions pour le pécule de vacances qui peuvent être comptabilisés dans le bilan du 31 décembre et qui peuvent être acceptés comme frais professionnels.

Les montants des provisions établies pour le pécule de vacances 2023 peuvent être acceptés comme frais professionnels pour autant qu'ils ne dépassent pas :

- 18,20 % des rémunérations fixes et variables octroyées en 2022 aux employés bénéficiant de l'avantage de la législation relative aux vacances annuelles, moins le pécule de vacances complémentaire octroyé en 2022⁸. Il y a lieu de seulement tenir compte des rémunérations

normales et périodiques à l'exclusion du pécule de vacances et de la prime de fin d'année.

- 10,27 % de 108/100 des salaires octroyés en 2022 aux travailleurs et aux apprentis, bénéficiant de l'avantage en vertu de la même loi.

Remarque : le flexi-salaire n'est pas repris dans la base de calcul.

Le droit aux vacances annuelles et la suspension du contrat de travail

Incapacité de travail

Le travailleur est en incapacité de travail avant les vacances annuelles

Si le travailleur est en incapacité de travail avant une période planifiée de vacances annuelles (individuelles ou collectives), alors le contrat de travail est suspendu en raison de l'incapacité de travail. Le travailleur a la possibilité de prendre les jours de vacances (ou le solde restant) plus tard.

Le travailleur peut revendiquer le salaire garanti pendant la période d'incapacité en vertu de la réglementation normale.

Toutefois, pour ce qui concerne les ouvriers : si un ouvrier tombe malade avant une période de fermeture collective de vacances annuelles, alors les jours d'incapacité de travail qui tombent en même temps que la période de fermeture collective, sont directement indemnisés par l'assurance maladie et invalidité. Pour ce faire, le travailleur est tenu de faire établir une déclaration d'incapacité de travail par son organisme d'assurance.

Le travailleur est en incapacité de travail pendant la période de vacances annuelles.

La règle générale qui veut que c'est la première suspension en cours qui prime, signifie que les vacances du travailleur qui tombe malade ou qui a un accident durant celles-ci continuent de courir. Le travailleur ne peut pas prendre ses jours de congé plus tard.

En 2012, la Cour européenne de Justice a jugé dans un arrêt relatif au droit espagnol que le travailleur a le droit de prendre ultérieurement ses congés payés tombant en même temps qu'une période de maladie.

Durant de longues années, le droit belge ne s'est pas conforté à cet arrêt. Les choses viennent de changer. D'ici peu, le travailleur qui tombe malade pendant ses vacances ne perdra plus ses droits aux vacances.

Le travailleur n'a pas droit au salaire garanti pour ces jours. Il reçoit (a reçu) le pécule de vacances pour ces derniers. Si la période d'incapacité de travail dure plus longtemps que la période de vacances planifiée, alors le travailleur peut demander le salaire garanti pour le solde éventuel de 30 jours calendrier, à compter du début de l'incapacité de travail.

Changement à partir de 2024

À partir du 01.01.2024, cette réglementation sera modifiée et le travail-

leur pourra prendre ultérieurement les vacances durant lesquelles il a été malade⁹.

Le travailleur doit en informer l'employeur au plus tard lors de la remise du certificat médical, même si ce certificat n'est pas nécessaire. En principe, le travailleur a droit à un salaire garanti pour les jours d'incapacité coïncidant avec les vacances. Toutefois, ces règles doivent encore être précisées.

Chômage économique

Lorsqu'une période de chômage économique tombe en même temps qu'une période de vacances annuelles, alors le contrat de travail sera suspendu pour cause de vacances annuelles.

Petit chômage

Un travailleur a le droit de s'absenter de son travail avec le maintien de son salaire pour certains événements spécifiques (décès, mariage, ...). Le travailleur n'a toutefois droit au petit

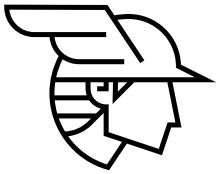
chômage que si c'est en raison du fait qu'il doit travailler qu'il ne pourrait pas être présent pour l'événement concerné.

Le droit aux vacances annuelles et la fin du contrat de travail

L'employeur peut, durant la période de vacances, mettre fin au contrat de travail. Le délai de préavis ne commencera/ne continuera cependant pas à courir tant que le contrat de travail est suspendu en raison des vacances annuelles.

Le délai de préavis ne sera toutefois pas suspendu si c'est le travailleur qui met fin au contrat.

1. Lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des salariés (M.B 30 septembre 1971); AR du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés (M.B. 6 avril 1967).
2. Arrêté royal portant modification des articles 3, 35, 46, 60, 64, 66 et 68 et insérant un article 67bis dans l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, (M.B. 16 mars 2023).
3. Le travailleur doit avoir au moins 4 jours de déficit pour pouvoir prendre 4 semaines de vacances.
4. CCT du 21 février 2022 concernant du congé de carrière, AR 19.01.2023, MB 30.03.2023
5. CCT du 16 novembre 2015 concernant le congé de carrière, AR du 6 novembre 2016, MB 22 décembre 2016
6. CCT du 5 septembre 2022 concernant les jours de congé sectoriel et le petit chômage, AR 05.09.2022, MB 09.09.2022
7. CCT du 30 juin 2015 concernant les vacances, le petit chômage et les jours de congé régionaux, AR du 22 avril 2016, MB 18 mai 2016
8. Cela concerne le pécule de vacances pour les vacances supplémentaires (vacances européennes) pour les employés qui en cas de début ou de reprise des activités n'ont pas droit aux congés normaux.
9. Arrêté royal portant modification des articles 3, 35, 46, 60, 64, 66 et 68 et insérant un article 67bis dans l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, (M.B. 16 mars 2023).



MERCURIUS
INSURANCE BROKERS



Assurances pour le transport et la logistique

COURTIER SPÉCIALISÉ ET SOLUTIONS SUR MESURE

Mercurius Insurance Brokers srl est née d'une volonté conjointe des courtiers en assurances DAP et MAXEL, sous l'égide de l'UPTR, d'offrir aux entrepreneurs du secteur Transport & Logistique un bureau de courtage spécialisé dans les assurances liées au transport et à la manutention de marchandises. Mercure (en latin « Mercurius »), dieu du commerce et des voyages dans la mythologie romaine, ne pouvait pas mieux incarner cette ambition d'excellence.

Encadré par une équipe d'experts pluridisciplinaires, Mercurius Insurance Brokers centralise les compétences indispensables à un accompagnement optimal d'une entreprise professionnelle de transport ou de logistique (gestion de flotte : RC et omnium, CMR, RC exploitation, incendie, environnement, défense en Justice, accident du travail, dirigeant d'entreprise, etc.).

Mercurius Insurance Brokers est agréé par la FSMA, l'Autorité de surveillance des services et marchés financiers (www.fsma.be), en tant que courtier d'assurances sous le numéro d'entreprise BCE 0785.284.581.

PRÉSENTS PARTOUT EN BELGIQUE

**Des solutions assurances sur mesure
et dédiées aux entreprises du secteur
transport et logistique.**

- 14 bureaux en Flandre, en Wallonie et à Bruxelles
- Des gestionnaires NL, FR et EN
- Plus de 100 gestionnaires, juristes et experts
- Plus de 30.000 clients nous ont fait confiance



**Votre courtier spécialisé en transport vous
accompagne pour vous apporter des solutions
sur mesure.**

Interrogez-nous :

- par téléphone au 02 897 82 66
- par e-mail info@mercurius-insurance.be

www.mercurius-insurance.be

Mercurius Insurance Brokers s.r.l.
Avenue Adolphe Demeur 23 - 1060 Bruxelles
BCE 0785.284.581