



L'INFO SOCIALE

Les vacances annuelles

Secrétariat social UCM asbl
agrée par A.M. du 04/07/1946 sous le n°200
TVA n° 0407 571 234
RPM Liège division Namur

chaussée de Marche, 637
5100 Namur (Wierde)

UCM.be

Table des matières

Nouveautés 2024 : report des vacances annuelles	4
1. Deux situations envisageables	4
2. Formalités	4
3. Paiement	4
4. Points d'attention	4
En bref	5
1. Les vacances annuelles en quelques mots	5
2. Les pécules de vacances	5
3. Les formalités	5
Les vacances légales : principes communs	6
1. L'exercice et l'année de vacances	6
2. L'ouverture du droit aux vacances	6
2.1 L'assujettissement ONSS	6
2.2 Les prestations de l'exercice de vacances	6
2.3 Les assimilations	6
3. La fixation des dates de vacances	7
3.1 L'annualité et les priorités	7
3.2 L'accord des parties	7
3.3 Le fractionnement	7
3.4 La prise obligatoire des vacances	8
4. Le report de vacances en cas de suspension	8
4.1. Les deux situations envisageables	8
4.2. Formalités	9
4.3. Paiement	9
5. L'impossibilité de prendre les vacances au 31/12	9
6. Les vacances collectives	9
6.1 Le principe	9
6.2 La notion de fermeture	9
6.3 Les formulaires	10
6.4 Les formalités	10
Les vacances légales des employés et apprentis employés	11
1. La durée des vacances	11
2. La rémunération des vacances	11
2.1 Le simple pécule	11
2.2 Le double pécule	12
2.3 Les rémunérations variables et les pécules	12
3. Le pécule de sortie	12
3.1 La rupture du contrat et les suspensions complètes	12
3.2 La diminution du temps de travail	13
3.3 L'impossibilité de prendre les vacances annuelles	13
3.4 La récupération du pécule de sortie et le nouvel employeur	14

Les vacances légales des ouvriers, apprentis ouvriers et domestiques.....	15
1. La rémunération des vacances.....	15
1.1 Les règles de base	15
1.2 Le calcul de la durée des vacances.....	15
2. La rémunération des vacances.....	17
2.1 Le mode de paiement.....	17
2.2 Le montant du chèque de vacances.....	17
2.3 Le décès du travailleur.....	18
3. Le fichier vacances	18
Les vacances légales des artistes	19
1. Le principe	19
2. La durée des vacances.....	19
3. La rémunération des vacances.....	19
Les vacances légales des apprentis et stagiaires IFAPME	20
1. La Région wallonne et Bruxelles	20
2. La Région flamande et la Communauté germanophone.....	20
Les vacances supplémentaires ou européennes	21
1. Le principe	21
2. Les travailleurs visés.....	21
3. La prise de vacances supplémentaires	21
4. La rémunération des vacances supplémentaires	21
5. Les formalités.....	22
Les vacances jeunes	23
1. Le principe	23
2. Les travailleurs visés.....	23
3. La prise de vacances jeunes	23
4. L'allocation vacances jeunes	23
5. Les formalités.....	23
Les vacances séniors	25
1. Le principe	25
2. Les travailleurs visés.....	25
3. La prise de vacances séniors	25
4. L'allocation vacances séniors	25
5. Les formalités.....	25
Ce que votre Secrétariat social fait pour vous.....	27
Les annexes.....	28
1. La durée des vacances des employés	28
2. La durée des vacances des ouvriers	28
3. Les assimilations à du travail effectif	29

Nouveautés 2024 : report des vacances annuelles

A partir du 1^{er} janvier 2024, les causes de suspension suivantes survenant pendant les vacances permettent au travailleur de reporter ses jours :

- Accidents du travail ou maladies professionnelles
- Autres accidents ou autres maladies
- Repos de maternité
- Congé de maternité transféré au père (en cas de décès de la mère)
- Congé prophylactique (autre que mesure d'écartement pour maternité)
- Congé de naissance
- Congé d'adoption (congé au moment de l'adoption de l'enfant)
- Congé pour soins d'accueil (5 jours /an pour le parent d'accueil)
- Congé parental d'accueil (congé pour parent d'accueil à l'arrivée d'un enfant)

1. Deux situations envisageables

Premièrement, la cause de suspension survient pendant les vacances du travailleur en cours d'année. Dans ce cas, ces jours ne sont pas considérés comme vacances annuelles et devront être pris pour le 31 décembre au plus tard. Ex. : un travailleur a posé 10 jours de vacances en juillet. Il tombe malade pendant 5 jours. Ces 5 jours réintègrent son solde VA à prendre pour le 31/12.

Deuxièmement, le contrat du travailleur est suspendu pour une des causes précitées en fin d'année et il est dans l'incapacité de prendre l'intégralité des jours de vacances. Dans ce cas, ces jours doivent être pris dans les 24 mois qui suivent l'année de vacances.

Ex. : au 01/12, un travailleur a un solde de 10 jours de vacances annuelles. Il est malade les 3 dernières semaines de l'année sans avoir pris de vacances. Il peut reporter 10 jours qui lui seront payés.

2. Formalités

Le travailleur doit accomplir certaines formalités pour bénéficier du report. Celles-ci dépendent du type de suspension.

Maladie et accident de la vie privée	Autres causes de suspension
<p>Le travailleur doit envoyer son certificat médical dans les plus brefs délais et informer de son lieu de résidence si celui-ci est différent de son domicile (ex. : s'il est à l'étranger).</p> <p>Si le travailleur souhaite reporter ses vacances immédiatement après la fin de son incapacité, il doit en informer, par écrit, l'employeur au moment où il remet son certificat. Cette demande ne remet pas en question le principe selon lequel les vacances annuelles sont fixées d'un commun accord. L'employeur peut donc refuser.</p>	<p>Le travailleur doit demander le report par écrit avec pièces justificatives dans les plus brefs délais (ex. : acte de naissance pour un congé de naissance).</p>

3. Paiement

Le travailleur reçoit son pécule de vacances afférent aux jours reportés au-delà du 31/12 pour une période de 24 mois pendant l'année de vacances au cours de laquelle les jours auraient dû être pris :

- Les travailleurs ouvriers reçoivent leur pécule via leur chèque vacances
- Les travailleurs employés reçoivent un paiement anticipé à la fin de l'année de vacances.

4. Points d'attention

Ces nouveautés ne remettent pas en question le principe selon lequel les vacances doivent être prises pour le 31 décembre de l'année de vacances. L'employeur doit rendre possible la prise de vacances, par exemple, en organisant la charge de travail. Il ne suffit pas qu'il ait invité le travailleur à les prendre.

Le report n'est applicable qu'aux vacances annuelles. Les autres congés (complémentaire, d'ancienneté, RTT, ...) n'ouvrent pas la possibilité au report.

En bref

1. Les vacances annuelles en quelques mots

Les travailleurs salariés peuvent prétendre à **4 semaines** de congé pour vacances annuelles légales en 2024 dès lors qu'ils ont travaillé toute l'année qui précède. Le nombre de jours de congé est déterminé en fonction du statut du travailleur et des prestations effectuées au cours de l'exercice de vacances.

En cas de **droit incomplet**, le travailleur peut, le cas échéant, compléter son droit avec des vacances supplémentaires (aussi appelées vacances européennes), des vacances jeunes et/ou des vacances seniors.

Le travailleur a l'**obligation** de prendre tous ses jours de congé en 2024 et l'employeur celle de les lui accorder. Des sanctions sont prévues à l'égard de l'employeur en infraction.

Les jours de congé pour vacances annuelles légales ne peuvent pas être pris n'importe quand ni n'importe comment. Ils sont généralement fixés **de commun accord** entre l'employeur et le travailleur.

2. Les pécules de vacances

Le travailleur perçoit, selon les cas, les rémunérations suivantes :

- Un **simple pécule** de vacances : il s'agit de la rémunération couvrant les jours de congé pour vacances annuelles
- Un **double pécule** de vacances : il s'agit du complément payé au travailleur salarié lors de la prise de ses vacances principales
- Un **pécule de sortie** : il s'agit des simple et double pécules de vacances afférents aux prestations effectuées auprès de l'employeur concerné et payés soit anticipativement au travailleur salarié qui quitte l'entreprise ou suspend l'exécution de son contrat de travail, soit à celui qui a diminué son régime de travail.

3. Les formalités

L'employeur doit être attentif aux formalités suivantes :

- Demander l'**attestation de vacances** des nouveaux employés
- Payer la **cotisation spéciale** de sécurité sociale de 10,27 % s'il occupe des ouvriers
- **S'assurer** de la prise effective par les travailleurs des vacances annuelles promérites
- Payer le **double pécule** de vacances aux employés en service
- Remettre au travailleur concerné le **formulaire C103**-vacances jeunes/senior-employeur
- Payer le **pécule de vacances anticipé** à l'employé qui quitte l'entreprise ou suspend l'exécution de son contrat de travail
- Payer, en décembre, le **pécule de vacances pour les jours de vacances perdus** à l'employé qui a diminué son régime de travail
- Remettre l'**attestation de vacances** aux employés qui quittent l'entreprise.

Les vacances légales : principes communs

1. L'exercice et l'année de vacances

La réglementation en matière de vacances annuelles fait appel à 2 notions : l'exercice de vacances et l'année de vacances.

L'**exercice de vacances** est l'année civile qui précède l'année au cours de laquelle le travailleur prend ses congés. C'est sur la base des prestations effectuées au cours de l'exercice de vacances (2023) qu'est déterminé le nombre de jours de congé pour l'année suivante (2024).

L'**année de vacances** est l'année civile au cours de laquelle le travailleur prend ses congés. C'est donc l'année en cours (2024).

2. L'ouverture du droit aux vacances

2.1 L'assujettissement ONSS

Seuls les travailleurs **assujettis** aux cotisations de sécurité sociale peuvent prétendre à des vacances en 2024 s'ils ont effectué des prestations au cours de l'exercice de vacances (2023).

Les prestations de travail effectuées par des travailleurs **assujettis partiellement à l'ONSS** et qui ne cotisent pas au secteur des vacances annuelles ne sont pas prises en considération pour le calcul du droit aux vacances (*exemple : les travailleurs occasionnels des secteurs de l'agriculture et de l'horticulture, les étudiants, ...*).

2.2 Les prestations de l'exercice de vacances

Il est tenu compte des prestations accomplies (en 2023 pour les vacances à prendre en 2024) auprès de tous les employeurs du **secteur privé**.

Le travail effectué à **l'étranger**, pour un employeur étranger, n'est en principe pas pris en considération (*cf. Les vacances supplémentaires ou européennes, page 21*).

Les prestations de travail effectuées comme statutaire dans le **secteur public** ne sont pas prises en considération (*cf. Les vacances supplémentaires ou européennes, page 21*).

2.3 Les assimilations

Il est tenu compte, dans certaines limites, des journées assimilées à du travail.

Les **journées assimilées** sont les 12 premiers mois de maladie, accident de travail, le repos d'accouchement, les pauses d'allaitement, les 20 jours de congé de paternité, le congé de naissance, le congé d'adoption, le congé-éducation, le chômage temporaire pour raisons économiques, ... (*cf. Les annexes – 3. Les assimilations à du travail effectif, page 29*).

En cas d'accident de travail, la législation sur les vacances annuelles prévoit :

- Une assimilation de toute la période (sans limite) d'incapacité temporaire totale, c.-à-d. L'incapacité qui met la victime dans l'impossibilité de prester un travail quelconque dans sa profession
- Une assimilation des 12 premiers mois d'incapacité temporaire partielle, c.-à-d. L'incapacité, d'au moins 66 %, dont la victime est atteinte quand elle peut (\neq doit) reprendre partiellement l'exercice de sa profession
- Pas d'assimilation de l'incapacité temporaire partielle de moins de 66 %
- Pas d'assimilation de l'incapacité permanente ou de la consolidation des séquelles, c.-à-d. Lorsqu'il n'y a plus de risque d'évolution de l'incapacité.



Plus d'infos

Les compagnies d'assurances informent l'employeur des divers stades de l'incapacité pour accident de travail. Transmettez cette information à votre gestionnaire pour un calcul correct du pécule de vacances.

Ne sont **pas assimilées**, les périodes d'interruption de travail dans le cadre du crédit-temps, du chômage temporaire pour cause d'intempéries, le congé parental, ...

3. La fixation des dates de vacances

3.1 L'annualité et les priorités

Les vacances doivent être octroyées dans les **12 mois qui suivent** la fin de l'**exercice de vacances** (2023), soit du 01/01/2024 au 31/12/2024.

Il n'existe **pas de disposition légale** définissant l'ordre de priorité pour le choix des dates de congés. Il est uniquement précisé que, lorsqu'il s'agit de chefs de famille, les vacances sont octroyées de préférence pendant les vacances scolaires.

Il peut donc être utile d'insérer dans le règlement de travail des règles de priorité en cas de demandes simultanées (exemple : *enfants en âge scolaire, vacances collectives du conjoint, ancienneté, ...*).



Plus d'infos

Besoin d'assistance pour adapter votre règlement de travail ?
Consultez notre offre sur ucm.be/solutionsrh ou contactez solutionsrh@ucm.be.

3.2 L'accord des parties

Les vacances collectives

En l'absence de décision prise au niveau de la Commission paritaire ou du conseil d'entreprise, un **accord collectif** doit être pris entre l'employeur et la délégation syndicale ou, si elle n'existe pas, avec tous les travailleurs pour fixer la période de vacances collectives.



Plus d'infos

- Pour éviter tout litige, instaurez le principe des vacances collectives dans le **règlement de travail**. Ce principe établi, il suffira, les années suivantes, de fixer les dates de fermeture avec, selon le cas, le conseil d'entreprise, la délégation syndicale ou les travailleurs ; d'afficher un avis reprenant ces dates ; et d'en remettre un exemplaire à chaque travailleur ainsi qu'au Contrôle des lois sociales.
- Déterminez les dates de fermeture **avant la fin de l'exercice de vacances** (avant fin 2023 pour 2024 et avant fin 2024 pour 2025).
- En cas de recours aux vacances collectives, prévoyez-les pour **tous vos travailleurs**.
- Si la période de vacances collectives est fixée pour l'ensemble du personnel, le travailleur ne peut **pas choisir une autre période**.
- La fermeture pour vacances collectives ne peut jamais excéder la **durée maximale** de 4 semaines ; en cas de dépassement, l'employeur doit payer le salaire ordinaire pour les journées ne comportant pas de prestations de travail.

Les vacances individuelles

En l'absence de décision collective, les vacances sont fixées par **accord individuel** entre l'employeur et le travailleur.

En cas de désaccord, le différend est tranché par le Tribunal du travail.

3.3 Le fractionnement

Le fractionnement hebdomadaire

Une période continue d'**une semaine** de vacances doit toujours être assurée.

Sauf demande contraire du travailleur, une période continue de **2 semaines** doit être octroyée entre le 01/05 et le 31/10. Pour les travailleurs de moins de 18 ans, cette période continue est de 3 semaines.

Le fractionnement journalier

Le congé pour vacances annuelles est pris par **journée entière**.

La prise de **demi-jours** est interdite, sauf dans les cas suivants :

- Lorsqu'un demi-jour de vacances est complété par un demi-jour de repos habituel (ex. : le travailleur en congé tous les mercredis après-midi peut compléter ce demi-jour de repos habituel par un demi-jour de vacances le mercredi matin) ou de vacances supplémentaires (*cf. Les vacances supplémentaires ou européennes, page 21*).
- **Sur demande du travailleur** et uniquement en ce qui concerne le fractionnement en demi-jours de 3 journées de la 4^{ème} semaine de vacances ; l'employeur peut refuser le fractionnement si celui-ci est de nature à désorganiser le travail dans l'entreprise.

3.4 La prise obligatoire des vacances

Les jours de vacances légales doivent obligatoirement être pris **avant la fin de l'année** de vacances, soit pour le 31/12/2024 au plus tard. Ils ne peuvent être reportés que dans des situations spécifiques.

Le travailleur ne peut par ailleurs **pas prendre anticipativement** des jours de vacances qui lui seront attribués l'année suivante.

Il est en outre interdit aux travailleurs de faire **abandon** des vacances auxquelles ils ont droit.

Des sanctions sont prévues pour les employeurs qui n'accorderaient pas les vacances dans les délais et selon les modalités réglementaires.

4. Le report de vacances en cas de suspension

Les causes de suspension suivantes survenant pendant les vacances permettent au travailleur de reporter ses jours :

- Accidents du travail ou maladies professionnelles
- Autres accidents ou autres maladies
- Repos de maternité
- Congé de maternité transféré au père (en cas de décès de la mère)
- Congé prophylactique (autre que mesure d'écartement pour maternité)
- Congé de naissance
- Congé d'adoption (congé au moment de l'adoption de l'enfant)
- Congé pour soins d'accueil (5 jours /an pour le parent d'accueil)
- Congé parental d'accueil (congé pour parent d'accueil à l'arrivée d'un enfant)

4.1. Les deux situations envisageables

Premièrement, la cause de suspension survient pendant les vacances du travailleur en cours d'année. Dans ce cas, ces jours ne sont pas considérés comme vacances annuelles et devront être pris pour le 31 décembre au plus tard.

Exemple : un travailleur a posé 10 jours de vacances en juillet. Il tombe malade pendant 5 jours. Ces 5 jours réintègrent son solde VA à prendre pour le 31/12.

Deuxièmement, le contrat du travailleur est suspendu pour une des causes précitées en fin d'année et il est dans l'incapacité de prendre l'intégralité des jours de vacances. Dans ce cas, ces jours doivent être pris dans les 24 mois qui suivent l'année de vacances.

Exemple : au 01/12, un travailleur a un solde de 10 jours de vacances annuelles. Il est malade les 3 dernières semaines de l'année sans avoir pris de vacances. Il peut reporter 10 jours qui lui seront payés.

4.2. Formalités

Le travailleur doit accomplir certaines formalités pour bénéficier du report. Celles-ci dépendent du type de suspension.

Maladie et accident de la vie privée	Autres causes de suspension
<p>Le travailleur doit envoyer son certificat médical dans les plus brefs délais et informer de son lieu de résidence si celui-ci est différent de son domicile (ex. : s'il est à l'étranger).</p> <p>Si le travailleur souhaite reporter ses vacances immédiatement après la fin de son incapacité, il doit en informer, par écrit, l'employeur au moment où il remet son certificat. Cette demande ne remet pas en question le principe selon lequel les vacances annuelles sont fixées d'un commun accord. L'employeur peut donc refuser.</p>	<p>Le travailleur doit demander le report par écrit avec pièces justificatives dans les plus brefs délais (ex. : acte de naissance pour un congé de naissance).</p>

4.3. Paiement

Le travailleur reçoit son pécule de vacances afférent aux jours reportés au-delà du 31/12 pour une période de 24 mois pendant l'année de vacances au cours de laquelle les jours auraient dû être pris :

- Les travailleurs ouvriers reçoivent leur pécule via leur chèque vacances
- Les travailleurs employés reçoivent un paiement anticipé à la fin de l'année de vacances.

5. L'impossibilité de prendre les vacances au 31/12

Lorsque l'employé se trouve dans l'**impossibilité de prendre ses vacances** avant le 31/12 pour cause de force majeure et qu'il n'est pas dans l'une des causes de suspension reprises ci-dessus (*cf. 4. Le report de vacances en cas de suspension, page 812*). L'employeur doit les lui payer sous forme d'un pécule de vacances.

Au plus tard le 31/12, le travailleur a droit à un pécule de vacances comprenant :

- La rémunération normale des jours de vacances non pris sur la base du salaire de décembre
- Le double pécule de vacances qui n'aurait pas encore été payé (en tenant compte de la rémunération de décembre).

6. Les vacances collectives

6.1 Le principe

L'entreprise peut fermer ses portes pendant une période de vacances collectives (*cf. 3.2 L'accord des parties – Les vacances collectives, page 7*).

Les travailleurs (ouvriers, employés et apprentis sous contrat d'apprentissage répondant à la nouvelle définition de la formation en alternance donnée par l'ONSS depuis le 01/09/2015 à savoir les apprentis industriels, apprentis et stagiaires Classes moyennes, stagiaires sous convention d'insertion professionnelle) qui ne totalisent pas assez de jours de vacances pour couvrir la période entière de fermeture, peuvent percevoir une allocation à charge de l'Onem.

6.2 La notion de fermeture

L'Onem définit la fermeture d'entreprise comme « l'impossibilité d'effectuer les activités normales ». Il reste toutefois possible d'effectuer, pendant la période de fermeture, certains travaux d'entretien ou de réparation.

Si des travailleurs restent maintenus en service durant la période de fermeture collective pour d'autres motifs (*exemple : demande expresse de ne pas être à charge de l'assurance chômage*), il ne s'agit plus de fermeture collective.

6.3 Les formulaires

3 formulaires doivent être complétés :

- **C3.2A** : formulaire de contrôle, délivré au travailleur par l'employeur et complété par ceux-ci (ou C3.2A-construction pour la CP n° 124)
- **C3.2-employeur** : formulaire transmis par voie électronique, faisant office de :
 - formulaire de paiement (certificat des heures de chômage temporaire)
 - demande d'allocations pour le calcul du montant des allocations auxquelles le travailleur a droit (pas toujours obligatoire)
- **C3.2-travailleur** : demande d'allocation de chômage, délivré au travailleur par l'organisme de paiement et complété par le travailleur.

6.4 Les formalités

Au plus tard le **1^{er} jour effectif de chômage** temporaire pour vacances annuelles, l'employeur délivre d'initiative au travailleur le formulaire **C3.2A**, après avoir rempli les données d'identification.

Ce formulaire est à compléter au jour le jour par le travailleur. Il indique la lettre V pour chaque jour de chômage pour vacances annuelles et noircit la case pour chaque jour de travail après cette période.



Plus d'infos

Ce formulaire est numéroté et ne peut pas être téléchargé sur le site de l'Onem. Il est disponible auprès de votre gestionnaire ou de l'Onem (service économat d'un bureau de chômage).

Le **C3.2-employeur** « certificat des heures de chômage temporaire » est réalisé de manière **électronique**.



Plus d'infos

Les dates de fermeture collective doivent être communiquées à votre gestionnaire préalablement à la fermeture de l'entreprise.

Dans certaines circonstances, après la fin du mois, un **C3.2-employeur** « demande d'allocations » doit être réalisé de façon **électronique**.



Plus d'infos

Le formulaire est réalisé via un accès sécurisé sur le site de l'ONSS (<https://www.socialsecurity.be>). Sur base de vos informations, votre gestionnaire peut s'en charger.

Le travailleur, pour sa part, ne remet à son organisme de paiement que le formulaire **C3.2-TRAVAILLEUR**.

Ce formulaire doit être demandé par le travailleur auprès de son organisme de paiement ou peut être imprimé sur le site de l'[Onem](#) : (Documentation > Formulaires-Attestations > Par numéros).

Les vacances légales des employés et apprentis employés

1. La durée des vacances

La durée des vacances en 2024 est fonction des prestations, effectives ou assimilées, effectuées chez tout employeur et déclarées à l'ONSS au cours de l'année 2024.

Si l'employé ou l'apprenti employé **travaille à temps plein** une année complète durant l'exercice de vacances (2024), il ouvre le droit durant l'année de vacances (2024) à 4 semaines de vacances, soit 20 jours en régime hebdomadaire de travail de 5 jours ou 24 jours en régime hebdomadaire de travail de 6 jours (cf. [Les annexes – 1. La durée des vacances des employés, page 28](#)).

Une année incomplète de prestations ouvre le droit à un prorata, à raison de 1/12^{ème} par mois complet d'occupation.

Si l'employé ou l'apprenti employé travaille à **temps partiel** et, dans la mesure où il n'y a pas de modification de régime de travail en 2023 et 2024, il bénéficie, en 2024, de 4 semaines de vacances dans le même régime de travail (exemple : en 2023, il travaille 3 jours de 6h / semaine ; en 2024, occupé dans le même régime de travail, il bénéficie de 4 semaines de congé, à raison de 4 x 3 jours de 6h, soit 12 jours de 6h).

Dans la pratique, il est plus équitable de calculer le nombre de vacances en heures plutôt qu'en jours. Aucune disposition légale ne l'impose cependant (exemple : en 2023, il travaille 18h / semaine ; en 2024, occupé dans le même régime de travail, il bénéficie de 4 semaines de congé, à raison de 4 x 18h, soit 72h).

Le travailleur qui débute ou reprend une activité de salarié peut bénéficier de **vacances supplémentaires** en fonction de ses prestations (cf. [Les vacances supplémentaires ou européennes, page 21](#)).

Les **jeunes** employés ayant terminé leurs études bénéficient, sous certaines conditions, de vacances supplémentaires à charge de l'Onem (cf. [Les vacances jeunes, page 23](#)).

Le **travailleur d'au moins 50 ans** qui reprend une activité salariée et qui n'a pas droit à des vacances complètes suite à une période de chômage complet ou d'invalidité en 2023, bénéficie, sous certaines conditions, de vacances supplémentaires à charge de l'Onem. Ces vacances seniors permettent au travailleur d'avoir un droit complet aux vacances pour 2024 (cf. [La durée des vacances des employés, page 25](#)).

Les **apprentis** qui ne justifient pas d'une année complète d'occupation bénéficient, dans certains cas, d'un complément de vacances non rémunéré (cf. [La Région wallonne et Bruxelles, page 20](#)).

Des **cas spéciaux** peuvent se présenter, ce sont notamment les employés ou les apprentis employés :

- dont le nombre d'heures de travail a changé en 2023 et/ou en 2024
- occupés d'une façon intermittente
- entrés ou sortis dans le courant d'un mois
- occupés à temps partiel variable...



Plus d'infos

D'une façon générale, des règles particulières sont applicables et des interprétations diverses sont admises pour résoudre ces cas spéciaux. Soumettez vos questions à votre gestionnaire.

2. La rémunération des vacances

La rémunération des vacances d'un employé ou d'un apprenti employé est à charge de l'employeur. Elle se compose de 2 parties : le simple pécule et le double pécule.

2.1 Le simple pécule

Le simple pécule de vacances est la **rémunération normale** du mois, afférente aux jours de vacances. Ce pécule, pour l'année 2024, est établi au prorata du nombre de mois travaillés ou assimilés en 2023.

Il est payé au **moment de la prise des vacances** et est **assujéti** aux cotisations de sécurité sociale tant pour l'employeur que le travailleur.

2.2 Le double pécule

Le double pécule de vacances s'élève à **92 % de la rémunération** brute du mois de la prise des vacances principales. Il est calculé au prorata du nombre de mois travaillés ou assimilés en 2023.

Ce pécule n'est **pas assujéti** aux cotisations patronales de sécurité sociale. Le travailleur est redevable d'une **cotisation personnelle** de sécurité sociale de 13,07 %, calculée uniquement sur 85 % de la rémunération brute du mois de la prise des vacances principales.

Il doit en principe être payé le **mois de la prise des vacances principales**. De nombreux employeurs procèdent toutefois à un calcul unique pour tous leurs employés au cours d'un mois déterminé.

2.3 Les rémunérations variables et les pécules

Lorsque la rémunération est en tout ou en partie variable (*exemple : primes, commissions, ...*), il y a lieu, pour calculer les pécules de vacances, d'établir une **moyenne annuelle** en se basant sur la rémunération variable des 12 mois précédant le mois du calcul.

Si dans ces 12 mois, il y a des absences non rémunérées, mais assimilées (*exemple : repos d'accouchement, 12 premiers mois de maladie, ...*), il faut calculer une **rémunération fictive**.

Sont considérées comme **rémunérations variables**, les primes :

- dont l'octroi est lié à l'évolution des prestations de l'employé, à sa productivité, au résultat de l'entreprise ou d'une section de celle-ci, ou à tout critère en rendant le paiement incertain ou variable
- et quelle que soit la périodicité ou l'époque du paiement de ces primes.

Par contre, comme il ne doit être tenu compte que de la rémunération sur laquelle sont calculées les cotisations ordinaires de sécurité sociale, la part patronale de l'assurance-groupe, le véhicule de société, les titres-repas exonérés, ... n'ont pas d'incidence sur le calcul des pécules de vacances.

3. Le pécule de sortie

3.1 La rupture du contrat et les suspensions complètes

Le pécule de sortie est octroyé au moment de la rupture du contrat, lorsque l'exécution de celui-ci est complètement suspendue en raison d'une interruption de carrière, d'un crédit-temps ou d'un appel sous les armes.

Pour 2024, le **pécule de sortie couvre** anticipativement :

- Les jours de vacances non pris en 2024
- Le double pécule de vacances payable en 2024 si le travailleur sort/suspend ses prestations avant la date normale de paiement dans l'entreprise
- Les simple et double pécules de vacances payables en 2024 sur la base des prestations effectuées en 2024.

Ce pécule s'élève à **15,34 % des rémunérations brutes** (réelles ou assimilées) gagnées en 2023 et 2024, sous déduction du double pécule éventuellement accordé et de la rémunération des jours de vacances déjà pris en 2024. Il se ventile comme suit :

- simple pécule de sortie : 7,67 %
- double pécule de sortie : 6,80 %
- double pécule de sortie complémentaire : 0,87 %.

Le simple pécule de sortie est (sauf exception pour l'employé intérimaire, l'employé temporaire, celui mis à disposition conformément à la loi du 24/07/1987 ou occupé en application de l'article 60 CPAS, l'agent contractuel subventionné...) **assujéti, au moment de son paiement, aux cotisations ordinaires de sécurité sociale personnelles et patronales**.

Lorsque l'employé prend ses vacances, le nouvel employeur doit déduire le simple pécule de sortie du montant sur lequel des cotisations de sécurité sociale sont dues.

Outre le versement du pécule de sortie, l'employeur doit délivrer spontanément au travailleur une **attestation de vacances**.

Cette attestation n'est régie par aucune disposition légale quant à sa forme. Sur le plan du contenu, la loi prévoit entre autres les mentions obligatoires suivantes : la période au cours de laquelle l'employé a été en service pendant l'exercice de vacances, le montant du pécule de vacances payé, le nombre de jours de vacances que le travailleur a déjà pris, le temps de travail et ses modifications, les cotisations ONSS payées et les périodes auxquelles le pécule de sortie se rapporte.

Au moment où l'employé prend ses vacances, il remet à l'employeur auprès duquel il est en service, chacune des attestations qu'il a reçues de ses employeurs précédents.

3.2 La diminution du temps de travail

Un pécule de sortie doit également être payé par l'employeur qui conclut un nouveau contrat de travail avec un employé qu'il occupe et qui a comme conséquence une **diminution du temps de travail hebdomadaire**.

Toute réduction de la durée du travail dans le courant de l'année, même minime, doit être considérée comme un nouveau contrat de travail.

Sont **visées**, les diminutions du temps de travail :

- dans le cadre d'un nouveau contrat de travail ou d'un avenant peu importe que la diminution soit à l'initiative de l'employeur ou du travailleur
(*exemple : temps plein 38h → temps partiel 19h ; temps partiel 25h → temps partiel 19h*)
- dans le cadre d'un crédit-temps ou d'un congé thématique (1/5ème ou mi-temps), à savoir le congé parental, le congé pour soins palliatifs ou le congé pour assistance médicale
- résultant de la fin d'un avenant à durée déterminée (*exemple : 01/01 – 31/03 : temps plein 38h, 01/04 – 31/07 : mi-temps 19h, 01/08 – 31/12 : temps plein 38h*).

Concrètement, le pécule de sortie doit être calculé **au mois de décembre** de l'année de la diminution du temps de travail.

Ce pécule s'élève à :

- 7,67 % des rémunérations brutes (réelles ou assimilées) pour les jours « perdus » en 2024 du fait de la diminution de régime de travail (simple pécule de sortie)
- 7,67 % des rémunérations brutes (réelles ou assimilées) réduits du double pécule de vacances (*cf. 2.2 Le double pécule, page 12*) déjà perçu (double pécule de sortie).

La prime de fin d'année est exclue de la base de calcul de ce pécule de sortie.



Plus d'infos

- L'employeur doit prévoir le paiement de ces pécules sans oublier les cotisations patronales dues sur le simple pécule de sortie
- L'employeur ne doit pas payer un pécule de sortie pour les vacances de 2024, ni procéder à une récupération des attestations de vacances en 2024.

3.3 L'impossibilité de prendre les vacances annuelles

Un pécule de sortie est également payé par l'employeur lorsque l'employé se trouve dans l'**impossibilité de prendre ses vacances** avant la fin de l'année par suite d'un cas de force majeure ou en raison d'une suspension de l'exécution de son contrat de travail indépendante de sa volonté. Ce qui serait le cas, par exemple, s'il se trouve en **incapacité de travail pour maladie ou accident**.

Au plus tard le 31/12/2024, le travailleur a droit à un pécule de vacances calculé sur base du salaire de décembre et comprenant :

- La rémunération normale des jours de vacances non pris
- Le double pécule de vacances qui n'aurait pas encore été payé.

Il n'y a pas de cumul entre ces jours de vacances non pris, payés sous forme de pécule et les indemnités versées par la mutuelle.

3.4 La récupération du pécule de sortie et le nouvel employeur

L'employé ou l'apprenti employé **occupé en 2023 et/ou en 2024** par un ou plusieurs autres employeurs doit remettre à son employeur actuel les attestations de vacances délivrées par ceux-ci ainsi que les chèques de vacances éventuels (et les extraits de compte qui les accompagnent) reçus.

Pour rappel, l'attestation de vacances reprend les différents montants payés en tant que pécule de sortie par l'ancien employeur.

En tant que nouvel employeur, vous devez payer à l'employé concerné la **rémunération des jours de vacances** et le **double pécule** de vacances comme s'il avait été occupé chez vous en 2023, **sous déduction** du montant des attestations et chèques remis. Cette déduction doit être opérée même si l'employé n'a pas effectivement été payé (*exemple : suite à la faillite de l'ancien employeur*).

Cette déduction ne peut toutefois pas dépasser le montant du pécule de sortie qui aurait été établi si les prestations de 2023 avaient été effectuées à votre service.



Concrètement

Si votre nouvel **employé** ou **apprenti employé** a déjà bénéficié, en 2024, de vacances chez un autre employeur, **transmettez à votre gestionnaire une copie des attestations de vacances** relatives à l'année 2023 et communiquez-lui le nombre de jours de vacances déjà pris en 2024 chez l'employeur précédent.

Le nombre de jours de vacances restants doit obligatoirement être épuisé avant le 31/12/2024.

Pour les employés occupés comme **ouvrier** en 2024, l'employeur peut déduire du montant brut (et non du montant imposable) du pécule de vacances, la partie du chèque de vacances sur laquelle des cotisations ONSS ont été retenues. **Transmettez une copie** de ce chèque à votre gestionnaire.

Les vacances légales des ouvriers, apprentis ouvriers et domestiques

1. La rémunération des vacances

1.1 Les règles de base

Le nombre de jours de vacances en 2024 est déterminé en fonction du nombre de jours prestés et assimilés à du travail en 2023.

Le nombre de jours de vacances auquel votre ouvrier a droit est **repris sur le chèque de vacances** émis par l'Office national des vacances annuelles (ONVA) ou la Caisse spéciale de vacances.

La durée des vacances annuelles des ouvriers et des apprentis-ouvriers est fixée en fonction de formules qui tiennent compte des différentes situations d'occupation de l'ouvrier (*exemple : passage d'un temps plein à un temps partiel, changement de la fraction d'occupation à temps partiel, ...*).

Le **nombre de jours maximum** repris sur le chèque de vacances est **20** (régime 5) et correspond à un temps plein. En conséquence, si en 2024, au moment de la prise des congés, l'ouvrier travaille dans un autre régime hebdomadaire que le régime de 5 jours à temps plein, **l'employeur doit convertir** le nombre de jours repris sur le chèque de vacances.

L'ONVA part du principe que seul l'employeur connaît le régime de travail de l'ouvrier au cours de l'année de vacances. Ce dernier ne peut toutefois jamais obtenir plus de 4 semaines de vacances dans son régime de travail.

1.2 Le calcul de la durée des vacances

Le calcul de la durée des vacances s'effectue, pour les ouvriers, en 4 étapes.

Étape 1 : conversion des jours prestés et assimilés en 2023

Cette étape est **réalisée par les Caisses de vacances**. Cette explication vous est donc donnée à titre informatif.

Pour chaque situation d'occupation survenue en 2023, les journées de travail effectif et y assimilées sont converties dans le régime standard de la semaine de 5 jours. Le nombre obtenu est ensuite multiplié par la fraction d'occupation de l'ouvrier selon la formule suivante :

$$\text{Durée des vacances} = A \times \frac{5}{R} \times \frac{Q}{S}$$

- A = le nombre de journées de travail prestées et y assimilées (ex. : 12 premiers mois de maladie, congé de maternité, congé de paternité, pauses d'allaitement, mais pas le crédit-temps) par un travailleur en 2023 dans un régime de travail déterminé
- R = le régime de travail effectif du travailleur (nombre de jours par semaine) en 2023
- Q = la durée de travail hebdomadaire effective du travailleur (exprimée en heures) en 2023
- S = la durée de travail hebdomadaire effective d'un travailleur occupé à temps plein (exprimée en heures) en 2023.

Le résultat de ce calcul permet d'obtenir, pour chaque occupation, un nombre de jours exprimé en journées à temps plein dans le cadre de la semaine de 5 jours. Ce résultat est indiqué avec 2 décimales.

Les résultats des différentes situations d'occupation survenues en 2023 sont ensuite additionnés. Pour cette somme finale, il n'est pas tenu compte des décimales inférieures à 50. Par contre, lorsque les décimales sont ≥ 50 , le montant est arrondi à l'unité supérieure.

Exemple : En 2023, un ouvrier a accompli les prestations suivantes :

1) 6 mois – 28 h./sem (28/38) – 4 j./sem.

2) 6 mois – 38 h./sem (38/38) – 5 j./sem.

①	A	6 mois = 26 semaines x 4 = 104 jours
	x 5 / R	104 x 5 / 4 = 130 jours
	x Q / S	130 x 28 / 38 = 95,79 jours
②	A	6 mois = 26 semaines x 5 = 130 jours
	x 5 / R	130 x 5 / 5 = 130 jours
	x Q / S	130 x 38 / 38 = 130 jours
Total : 95,79 jours + 130 jours = 226 jours		

Étape 2 : fixation du nombre de jours de vacances en régime 5 (pondération)

Cette étape est **réalisée par les Caisses de vacances**. Cette explication vous est donc donnée à titre informatif.

Le nombre total de jours de vacances auxquels l'ouvrier a droit est fixé à partir du résultat de l'étape 1 en se référant au tableau repris à l'**annexe 10.2** (cf. *Les annexes – 2. La durée des vacances des ouvriers, page 28*). Il s'agit d'un nombre de jours de vacances en régime 5 pour un temps plein. On parle de jours « pondérés ».

C'est ce nombre de jours de vacances (en régime 5 temps plein) qui est imprimé sur le chèque de vacances que le travailleur reçoit de sa Caisse au plus tôt au mois de mai 2024.

Exemple : (suite de l'exemple précédent)

Pour 226 jours, le tableau (cf. Annexes 2, page 28) donne 19 jours de vacances en régime 5 temps plein.

Étape 3 : transposition du nombre de jours de vacances pondéré au cas de l'ouvrier

La 3^{ème} étape est à **charge de l'employeur**.

Si l'ouvrier est occupé, tant en 2023 qu'en 2024, en régime 5 (temps plein ou temps partiel), le nombre de jours de vacances repris sur le chèque-vacances ne doit pas être converti. S'il n'en est pas ainsi, une conversion s'impose.

Régime 5 (temps plein ou temps partiel) en 2023-2024	pas de conversion
Régime autre (temps plein ou temps partiel) en 2023-2024	conversion
Situations de changement de régime et/ou de fraction d'occupation	conversion

Si au moment de prendre ses congés, l'ouvrier se trouve dans une des hypothèses prévues dans le tableau ci-avant (*exemple : même régime en 2023-2024, mais pas régime 5 jours ; régime 5 jours en 2023, mais en 2024 autre régime et/ou autre fraction d'occupation, ...*), l'employeur doit **adapter le nombre de jours de vacances repris sur le chèque** de vacances en utilisant les formules ci-après.

Le résultat final de cette conversion ne peut jamais dépasser 4 semaines de vacances du régime de travail dans lequel l'ouvrier est occupé lors de la prise de ses vacances en 2024.



Concrètement

Aucune formule légale de conversion n'a été fixée.
Nous vous proposons ci-après 2 formules officieuses à utiliser.

1. Calcul en jours de vacances

Nbre jours congé sur chèque vacances

$5/F' \times Q'/S'$

- F' = le régime de travail effectif du travailleur (nombre de jours par semaine) au moment du congé en 2024
- Q' = la durée de travail hebdomadaire effective du travailleur (exprimée en heures) au moment du congé en 2024
- S' = la durée de travail hebdomadaire effective du travailleur occupé à temps plein (exprimée en heures) au moment du congé en 2024.

Le résultat final est arrondi. Il ne sera pas tenu compte des décimales inférieures à cinquante. Dans le cas de décimales supérieures ou égales à cinquante, elles seront arrondies à l'unité supérieure.

Le résultat de la formule donne un nombre de jours de vacances. Ce nombre est limité à celui des jours de travail convenus par semaine dans l'horaire ; chaque jour de congé correspondant à une journée habituelle d'activité.

Comme chaque journée habituelle d'activité peut avoir un nombre d'heures différent selon l'horaire convenu, chaque jour de congé pris peut avoir une valeur en heures distincte, sans que cela n'ait un quelconque impact sur le nombre de jours de congés à prendre.

Exemple : horaire de 19/38 en régime 3 jours ; lundi 7h ; mardi 7h ; mercredi 5h

- *chèque : 10 jours*
- $5/F' \times Q'/S' = 5/3 \times 19/38 = 0,83$
- $10 / 0,83 = 12$ jours de vacances en régime 3
- *1 jour de vacances = 5h si le jour de congé pris coïncide avec un mercredi ; 7h s'il coïncide avec un lundi ou un mardi.*

2. Calcul en heures de vacances

$$\text{Nbre jours congé sur chèque vacances} \times \frac{S' \times 4}{20}$$

S' = la durée de travail hebdomadaire effective du travailleur occupé à temps plein (exprimée en heures) au moment du congé en 2023.

Exemple : horaire de 19/38 en régime 3 jours

- chèque : 10 jours
- $10/20 \times 152 = 76$ heures de vacances.

Étape 4 : solde de vacances et changement de régime au cours de l'année de vacances

La 4^{ème} étape est à effectuer uniquement si, en cours d'année (2024), le régime de travail de l'ouvrier change alors qu'il a encore un solde de vacances à prendre.

Il appartient à l'employeur d'adapter ce solde des vacances à prendre en fonction du nouveau régime selon la formule suivante :

$$\text{Nbre jours/heures VA restant} \times \frac{\text{nv. rég. travail}}{\text{ancien rég. travail}}$$

Cette étape fonctionne de la même manière si les vacances sont exprimées en heures.

Exemple : l'ouvrier a droit à 20 jours de VA en régime 5 :

- du 01/01 au 31/07, 38h/sem., régime 5, il prend 6 jours de VA ; il reste 14 jours de VA en régime 5 (= 20 - 6)
- au 01/08, il passe à 24h/sem., régime 4 ; le solde de ses jours de VA est adapté à 11,2 jours (= $14 \times (4/5)$), arrondi à 11 jours.
- entre le 01/08 et le 30/10, il prend 9 jours de VA ; il reste 2 jours de VA en régime 4 (= 12 - 9)
- au 01/11, il passe à 24h/sem., régime 5 ; le solde de ses jours de VA est adapté à 2,5 arrondi à 3 jours de VA en régime 5 (= $2 \times (5/4)$).

2. La rémunération des vacances

2.1 Le mode de paiement

L'ONVA paie le pécule de vacances des ouvriers, apprentis et gens de maisons par virement bancaire.

Chaque travailleur concerné doit transmettre son numéro de compte bancaire à l'ONVA :

- via la rubrique sécurisée « Mon compte de vacances » accessible sur le site de l'ONVA
- ou en complétant et en renvoyant le formulaire de demande de virement (L75) ; ce formulaire est disponible sur le site de l'ONVA, auprès des banques ou au 02/627.97.65 (option 2).

Si le travailleur souhaite être payé par chèque circulaire, il doit transmettre à l'ONVA une demande datée et signée avec son NISS. Cette demande doit être introduite chaque année, avant le 31 mars. Des frais d'émission de 3 € par chèque sont comptabilisés à charge du travailleur.

Si votre travailleur n'effectue aucune démarche, son pécule de vacances est maintenu temporairement à l'ONVA. Il n'est versé qu'une fois le n° de compte bancaire ou la demande L75 transmis.

La Caisse spéciale de vacances à laquelle l'employeur est affilié paie les pécules de vacances par chèque circulaire. Si l'ouvrier, l'apprenti ouvrier ou le domestique en fait la demande écrite à la Caisse de vacances (les formulaires sont disponibles auprès des organismes concernés), les pécules peuvent être payés par virement sur un compte bancaire ou un compte chèque postal.

2.2 Le montant du chèque de vacances

Le **montant brut** du chèque de vacances des ouvriers et des apprentis ouvriers s'élève à **15,38 %** des rémunérations majorées à 108 %, gagnées au cours de l'année qui précède les vacances (2023).

Pour les travailleurs occasionnels de l'Horeca, les pécules de vacances sont calculés sur la base de la rémunération forfaitaire pour des prestations non réparties sur 6 jours par semaine à laquelle le travailleur occasionnel aurait eu droit s'il avait été déclaré sous la fonction Garçon/Serveuse café.

Pour constituer ce chèque, l'ONSS perçoit les **cotisations sociales** pour le secteur vacances en 2 étapes :

- Une cotisation mensuelle calculée sur le salaire mensuel brut (à 108 %) et comprise dans le taux de base « Employeur » ; le taux de cette cotisation diminue progressivement et est fixé comme suit :

Prise de cours	Taux
Jusqu'au 1 ^{er} trimestre 2015	6%
A partir du 2 ^{ème} trimestre 2015	5,83%
A partir du 1 ^{er} trimestre 2016	5,65%
A partir du 1 ^{er} trimestre 2017	5,61%
A partir du 1 ^{er} trimestre 2018	5,57%

- Une cotisation annuelle égale à **10,27 %** des salaires (à 108 %) octroyés en 2023 ; cette cotisation est facturée distinctement en avril 2024.

Pour les ouvriers (à l'exclusion des apprentis) du secteur de la Construction (commission paritaire n° 124), l'ONSS perçoit l'ensemble de la cotisation sociale pour le secteur vacances en une seule étape. Elle est calculée sur le salaire mensuel (à 108 %) et est comprise dans le taux de base « Employeur ».

2.3 Le décès du travailleur

En cas de décès de l'ouvrier ou apprenti-ouvrier, le pécule de vacances dû est payé dans l'ordre suivant :

- Au conjoint avec lequel l'ouvrier ou l'apprenti ouvrier vivait au moment de son décès
- Aux enfants avec lesquels l'ouvrier ou l'apprenti ouvrier vivait au moment de son décès
- A toute personne avec qui l'ouvrier ou l'apprenti ouvrier vivait au moment de son décès
- A la personne qui est intervenue dans les frais d'hospitalisation, à concurrence du montant des frais réellement supportés
- A la personne qui a acquitté les frais funéraires, à concurrence du montant des frais réellement supportés.

Le pécule de vacances dû est versé d'office au conjoint ou, à défaut, aux enfants.

Les autres ayants droit qui désirent obtenir la liquidation de ce pécule de vacances à leur profit, adressent une demande directement à l'ONVA ou à la Caisse de vacances compétente au moyen d'un formulaire type à introduire dans un délai d'un an à dater du décès.

3. Le fichier vacances

Le « fichier vacances » est une **base de données sécurisée** (même mot de passe que celui utilisé pour l'accès sécurisé au site de la sécurité sociale) accessible [en ligne](#) 24h/24 pour les employeurs, leurs mandataires et les syndicats.

Ce fichier contient des informations sur les vacances (durée des vacances, pécules de vacances, date de paiement des chèques de vacances...) des ouvriers qui reçoivent leur pécule de vacances de l'ONVA.

Cette application permet uniquement de **consulter** les données. Elles ne peuvent aucunement être modifiées.

Les vacances légales des artistes

1. Le principe

L'artiste est **préssumé être un travailleur salarié**. La personne morale ou physique qui verse la rémunération est considérée comme employeur. Le fait d'avoir ou non conclu un contrat de travail en bonne et due forme n'a aucune incidence !

On trouve à côté des artistes sous réel contrat de travail et assujettis d'office au statut social des salariés, des artistes sans contrat de travail, mais assujettis à l'ONSS par assimilation. L'**artiste « assimilé »** est toute personne qui, ne pouvant être liée par un contrat de travail car un/plusieurs élément(s) essentiel(s) à son existence fait/font défaut, fournit des prestations artistiques et/ou produit des œuvres de nature artistique dans le secteur de l'audiovisuel et des arts plastiques, de la musique, de la littérature, du spectacle, du théâtre et de la chorégraphie contre paiement d'une rémunération pour compte du donneur d'ordre, personne physique ou morale.

2. La durée des vacances

La durée des vacances des artistes s'établit conformément aux **règles prévues pour les ouvriers** (cf. 1. [La durée des vacances, page 11](#)). Les artistes « assimilés » ne bénéficient toutefois pas de vacances pour les journées assimilées.

3. La rémunération des vacances

Bien que l'artiste fournisse des prestations intellectuelles, le **régime de vacances** qui lui est applicable est celui **des ouvriers**.

L'employeur est redevable des cotisations vacances, mensuelles et annuelle, calculées sur le brut majoré à 108 % (cf. 0 [Le montant du chèque de vacances, page 17](#)).

En pratique :

- L'artiste qui est lié par un contrat de travail **ouvrier** perçoit son pécule de vacances comme les autres ouvriers (cf. 2. [La rémunération des vacances, page 11](#))
- L'artiste qui est lié par un contrat de travail d'**employé** est assujetti à la réglementation relative aux vacances annuelles des ouvriers ; cette personne perçoit un pécule de vacances payé par l'ONVA et calculé sur ses prestations effectives et assimilées (cf. [La rémunération des vacances, page 11](#)).
- L'**artiste « assimilé »** reçoit un pécule de vacances payé par l'ONVA et calculé exclusivement sur ses prestations de travail effectives
- L'**artiste indépendant** n'est pas assujetti à la réglementation relative aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

Les vacances légales des apprentis et stagiaires IFAPME

1. La Région wallonne et Bruxelles

Les réglementations **régionales** relatives au contrat d'apprentissage et à la convention de stage disposent que l'apprenti/stagiaire doit bénéficier de 20 ou 24 jours de congé selon que l'exécution du contrat d'apprentissage/de stage se déroule sur 5 ou 6 jours de présence par semaine dans l'entreprise.

Le nombre de jours de congés payés auxquels l'apprenti/stagiaire a droit, en vertu de la législation **fédérale**, est déterminé par les prestations effectuées dans le courant de l'année civile qui précède l'année de vacances en cours.

L'apprenti/stagiaire qui, légalement, n'a pas droit à des jours de vacances ou a droit à un nombre de jours de vacances inférieur à 20 ou 24 jours, car il n'aurait pas ou pas complètement travaillé en 2023, se voit octroyer un **complément de congés non payés** pour atteindre 4 semaines de vacances (c.-à-d. 20 ou 24 jours).

L'apprenti/stagiaire Classes moyennes n'a pas droit à des allocations de chômage en cas de **fermeture collective** pour vacances annuelles (*cf. 6. Les vacances collectives, page 9*) s'il n'a pas assez de jours de congés pour combler toute la période de fermeture.

2. La Région flamande et la Communauté germanophone

Il existe des dispositions spécifiques pour les apprentis/stagiaires occupés sur le territoire de ces entités fédérées.



Plus d'infos

Si vous êtes confrontés à un tel cas, contactez votre gestionnaire.

Les vacances supplémentaires ou européennes

1. Le principe

En principe, les vacances et les pécules de vacances sont acquis sur la base des prestations effectuées en 2023.

Le travailleur qui débute une activité de salarié ou qui reprend une activité de salarié après une période d'interruption et qui n'a pas droit à la totalité des jours de vacances légales peut, sous certaines conditions, bénéficier de vacances supplémentaires, appelées vacances européennes, pour atteindre 4 semaines de vacances.

2. Les travailleurs visés

Pour bénéficier de vacances supplémentaires, le travailleur doit satisfaire aux conditions suivantes :

- **Débiter** (exemple : *premier emploi, ancien indépendant, ancien fonctionnaire, travailleur de retour sur le territoire belge*) ou **reprendre** (après une période de chômage complet, d'incapacité de travail de plus d'un an, de crédit-temps à temps plein, de congé sans solde, d'appel sous les armes, de congé parental même partiel, suite à une augmentation du temps de travail hebdomadaire d'au moins 20 % ou au passage d'un temps partiel à un temps plein) une activité salariée
- Avoir **presté** effectivement ou de manière assimilée **au moins 3 mois** durant une même année civile (« période d'amorçage »)
- Avoir **épuisé ses jours de vacances légales**.

3. La prise de vacances supplémentaires

Le travailleur peut prétendre à un **nombre de jours** de vacances supplémentaires déterminé comme suit sur la base de son statut, de ses prestations ou de son régime de travail et compte tenu des jours de congé pour vacances légales promérités :

- pour un **employé** : 6 jours dès la dernière semaine de la période d'amorçage + 2 jours par mois après la période d'amorçage (régime 6 jours / semaine).
- pour un **ouvrier** : (cf. [Les annexes – 2. La durée des vacances des ouvriers, page 28](#))



Plus d'infos

En pratique, procédez par étapes :

1. Calculez le nombre théorique de jours de vacances supplémentaires sur la base des prestations de 2024
2. Calculez le nombre de jours de vacances légales sur la base des prestations de 2023
3. Soustrayez le total de l'[étape 1.](#) au total de l'[étape 2.](#) pour obtenir le nombre de jours de vacances supplémentaires auxquels le travailleur peut réellement prétendre en 2024.

La **fixation** des dates de vacances supplémentaires suit les règles habituelles (cf. [Les vacances légales : principes communs – 3. La fixation des dates de vacances, page 7](#)).

Les jours de vacances supplémentaires ne peuvent être pris qu'**après épuisement** des jours de vacances légales.

Le travailleur peut **abandonner** son droit aux vacances supplémentaires.

4. La rémunération des vacances supplémentaires

Pendant ces jours de vacances supplémentaires, le travailleur a droit au paiement d'un **pécule de vacances supplémentaires** dont le montant équivaut à sa rémunération normale pour ces jours.

Ce pécule payé pendant l'année calendrier de début ou de reprise d'activité est déduit du double pécule de vacances payé au travailleur la ou les années civiles suivantes (cf. [2.2 Le double pécule, page 12](#)).

5. Les formalités

Pour un **employé** :

- Le travailleur introduit une demande écrite à son employeur
- L'employeur conserve cette demande écrite (pour éviter toute contestation ultérieure du travailleur).

Pour un **ouvrier** :

- Le travailleur se procure un formulaire ONVA de « demande de vacances supplémentaires en cas de début ou de reprise d'activité » (qui lui permet de se faire payer par sa caisse de vacances)
- Le travailleur complète sa partie
- L'employeur complète sa partie
- L'employeur conserve une copie du formulaire (pour éviter toute contestation ultérieure du travailleur)
- Le travailleur remet le formulaire à l'ONVA ou sa caisse de vacances.



Plus d'infos

Le formulaire de demande est disponible sur le site de l'ONVA www.rjv.fgov.be
(> Questions sur les vacances > Les vacances supplémentaires).

Les vacances jeunes

1. Le principe

En principe, les vacances et les pécules de vacances sont acquis sur la base des prestations effectuées en 2023.

Les jeunes, ayant terminé leurs études, et qui n'ont pas droit à la totalité des jours de vacances légales peuvent, sous certaines conditions, bénéficier de vacances supplémentaires, appelées vacances jeunes, à charge de l'Onem pour atteindre 4 semaines de vacances.

2. Les travailleurs visés

Pour bénéficier de vacances jeunes en 2024, le jeune travailleur doit satisfaire aux conditions suivantes :

- Ne pas avoir atteint l'âge de 25 ans au 31/12/2023
- Avoir terminé, pendant l'année 2023, ses études (y compris le travail de fin d'année), son apprentissage (formation classes moyennes ou apprentissage industriel) ou sa formation (formation reconnue dans le cadre de l'obligation scolaire à temps partiel, formation reconnue par le Forem, l'ADG, Actiris ou le VDAB dans le cadre du parcours d'insertion)
- Avoir été lié, après la fin des études et pendant au moins un mois au cours de l'année 2023, par un ou plusieurs contrats de travail, et occupé minimum 70 heures de travail ou assimilées ; le travail sous contrat d'étudiant ou PFI n'est pas pris en compte.

3. La prise de vacances jeunes

La **fixation** des dates de vacances jeunes suit les règles habituelles (*cf. Les vacances légales : principes communs – 3. La fixation des dates de vacances, page 7*).

Les vacances jeunes ne peuvent être prises que lorsque le jeune est occupé dans le cadre d'un **contrat de travail**.

Les jours de vacances jeunes ne peuvent être pris qu'**après épuisement** des jours de vacances légales.

Le jeune peut **abandonner** son droit aux vacances jeunes.

4. L'allocation vacances jeunes

Cette allocation ne vaut que pour les jours de vacances qui ne sont pas couverts par un pécule de vacances. Elle n'est accordée que si le jeune n'a pas déjà satisfait au cours d'une année civile antérieure aux conditions pour obtenir des vacances jeunes.

Elle correspond à **65 % de la rémunération** brute plafonnée à 2.492,49 € pour un temps plein, soit à un maximum de 62,31 €/jour. Pour les travailleurs à temps partiel, les journées seront indemnisées proportionnellement à leur temps de travail.



Plus d'infos

Certaines commissions paritaires ont prévu des compléments aux allocations vacances jeunes à charge du Fonds de sécurité d'existence du secteur. Consultez nos infos sectorielles.

5. Les formalités

A la fin du premier mois où surviennent les vacances jeunes, l'employeur effectue la déclaration pour l'octroi du droit aux vacances jeunes par voie électronique.



Plus d'infos

Le formulaire est réalisé via un accès sécurisé sur le site de l'**ONSS**. Sur base de vos informations, votre gestionnaire peut s'en charger.

En outre, l'employeur réalise la déclaration du C103-vacances jeunes-employeur « déclaration mensuelle d'heures de vacances » de manière électronique pour le premier mois où surviennent les vacances jeunes et pour les mois suivants.

L'organisme de paiement paie l'allocation vacances jeunes sur la base de la déclaration électronique de l'employeur.

Les vacances séniors

1. Le principe

En principe, les vacances et les pécules de vacances sont acquis sur la base des prestations effectuées en 2023.

Le travailleur d'au moins 50 ans qui reprend une activité salariée dans le secteur privé et qui n'a pas droit à la totalité des jours de vacances légales (suite à une période de chômage complet ou d'invalidité en 2023), peut, sous certaines conditions, bénéficier de vacances supplémentaires, appelées vacances séniors, à charge de l'Onem pour atteindre 4 semaines de vacances.

2. Les travailleurs visés

Pour bénéficier de vacances séniors en 2024, le travailleur doit satisfaire aux conditions suivantes :

- être âgé d'au moins 50 ans au 31/12/2023
- ne pas avoir droit à 4 semaines de vacances rémunérées pendant l'année de vacances suite à une période de chômage complet ou d'invalidité (après un an de maladie) en 2023.

Le régime de vacances séniors ne s'applique pas en cas de droit incomplet à des vacances légales suite à d'autres suspensions telles que du chômage temporaire pour force majeure, des congés sans solde, du crédit-temps, une période couverte par un revenu d'intégration ou une aide sociale financière équivalente...

3. La prise de vacances séniors

La **fixation** des dates de vacances séniors suit les règles habituelles (*cf. Les vacances légales : principes communs – 3. La fixation des dates de vacances, page 7*).

Les vacances séniors ne peuvent être prises que lorsque le travailleur est occupé dans le cadre d'un **contrat de travail**.

Les jours de vacances séniors ne peuvent être pris qu'**après épuisement** des jours de vacances légales.

Le travailleur peut **abandonner** son droit aux vacances séniors.

4. L'allocation vacances séniors

Pour chaque jour de vacances séniors, une allocation est accordée à charge de l'Onem au travailleur s'il satisfait à certaines conditions. Il ne bénéficie pas du régime de vacances particulier des fonctionnaires, ni d'un régime de rémunération différée comme travailleur de l'enseignement et ne perçoit pas de revenu professionnel ou de revenu de remplacement pour les jours de vacances séniors.

Cette allocation ne vaut que pour les jours qui ne sont pas couverts par un pécule de vacances.

Elle correspond à **65 % de la rémunération** brute plafonnée à 2.492,49 € pour un temps plein, soit à un maximum de 62,31 €/jour. Pour les temps partiels, les journées sont indemnisées proportionnellement au temps de travail.

5. Les formalités

A la fin du premier mois où surviennent les vacances séniors, l'employeur effectue la déclaration pour l'octroi du droit aux vacances séniors par voie électronique.



Plus d'infos

Le formulaire est réalisé via un accès sécurisé sur le site de l'**ONSS**.
Sur base de vos informations, votre gestionnaire peut s'en charger.

En outre, l'employeur réalise la déclaration du C103-vacances seniors-employeur « déclaration mensuelle d'heures de vacances » de manière électronique pour le premier mois où surviennent les vacances seniors et pour les mois suivants.

L'organisme de paiement paie l'allocation vacances seniors sur la base de la déclaration électronique de l'employeur.

Ce que votre Secrétariat social fait pour vous

Sur la base des informations que vous communiquez, le Secrétariat social UCM **calcule** les simples et doubles pécules de vacances nets de vos employés.

Il calcule les pécules de sortie nets pour les travailleurs qui quittent l'entreprise, suspendent complètement l'exécution de leur contrat de travail dans certains cas ou réduisent leur régime hebdomadaire de travail.

Il calcule les cotisations de sécurité sociale et le précompte professionnel dus sur ces pécules et procède aux **déclarations** multifonctionnelles y afférentes à l'égard de l'ONSS et du SPF Finances.

Il établit les **attestations de vacances** pour les travailleurs qui quittent votre entreprise.

Le Secrétariat social UCM peut également vous **informer** du droit aux vacances de vos travailleurs.



Concrètement

Communiquez à votre gestionnaire :

- Les jours de vacances pris par vos travailleurs
- La nature des vacances prises
- La copie des attestations de vacances de vos nouveaux employés ou des chèques vacances de vos nouveaux ouvriers.

Demandez le paiement des doubles pécules de vacances de vos employés.

La matière des vacances annuelles est en pleine évolution, ... et ne manquera pas d'être sous les projecteurs dans le cadre de l'harmonisation des statuts ouvriers et employés.

Consultez régulièrement [UCM.be](https://www.ucm.be) pour rester informé des dernières évolutions en la matière !

Les annexes

1. La durée des vacances des employés

Nombre de mois travaillés ou assimilés pendant l'année de référence	Jours de vacances légales si le travail est réparti sur	
	6 j./sem.	5 j./sem.
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

2. La durée des vacances des ouvriers

Nombre de jours travaillés ou assimilés (résultat de la formule $A \times 5/R \times Q/S$)	Jours de vacances légales en régime 5 pour un temps plein
231 et +	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 67 à 76	5
de 48 à 66	4
de 39 à 47	3
de 20 à 38	2
de 10 à 19	1
de 0 à 9	0

3. Les assimilations à du travail effectif

Prestations assimilées	Période assimilée
A	
Absences autorisées – Absences volontaires	Pas assimilé
Accident de travail ou maladie professionnelle :	
• incapacité temporaire totale	Toute la période ⁽¹⁾
• incapacité partielle (au moins 66 %)	12 premiers mois
C	
Chômage temporaire :	
• pour cause de grève	Période complète
• force majeure	Pas assimilé
• chômage économique	Assimilé selon la Caisse de vacances
• chômage intempérie	Pas assimilé
• accident technique	Pas assimilé
• chômage vacances collectives	Pas assimilé
• chômage de crise pour employés	Période complète
Congé d'adoption	Période complète
Congé de paternité/naissance	Période complète (20 jours)
Congé-éducation payé	Période complète
Congé parental d'accueil	Période complète
Congé prophylactique pour cause de maladie :	
• variole	18 jours
• poliomyélite	17 jours
• encéphalite épidémique	17 jours
• fièvre typhoïde, fièvre paratyphoïde, morve	12 jours
• scarlatine	10 jours
• méningite cérébrospinale	9 jours
• diphtérie	7 jours
Congés thématiques (congé parental, congé pour soins palliatifs et congé pour assistance médicale)	Pas assimilé
Crédit-temps	Pas assimilé
D	
Devoirs civiques / exercice d'un mandat public	Période complète
F	
Formations de promotion sociale	Période complète
G	
Grève	Période complète
L	
Lock-out	Période complète
M	
Maladie ou accident de vie privée	12 premiers mois ⁽¹⁾
Maternité et accouchement :	
• repos d'accouchement	Période légale complète
• période d'écartement pendant la grossesse	Période complète
• congé d'allaitement	Période couverte par l'indemnité de la mutuelle
• pause d'allaitement	9 mois à partir de la naissance
O	
Obligations militaires :	
• appel sous les armes (et situations assimilées)	12 derniers mois de suspension
• rappel sous les armes	Période complète
• objecteurs de conscience / dans la protection civile	12 derniers mois
Obligations syndicales	Période complète
P	
Petits chômages / congés de circonstance	Période complète
R	
Raisons familiales impérieuses	Pas assimilé
V	
Vacances jeunes – vacances seniors	A traiter comme un jour de vacances légales
Vacances non-rémunérées	Pas assimilé
Vacances supplémentaires ou européennes	Période complète

(1) une nouvelle interruption survenant dans les 14 jrs calendrier constitue une continuation de la période de maladie.

Date de dernière mise à jour : 23/01/2024

Editeur responsable : UCM Secrétariat social asbl, Jean-Benoît Le Boulengé, Chaussée de Marche 637, 5100 Wierde.

La reproduction, même partielle, des textes n'est autorisée qu'après accord écrit de l'UCM et moyennant citation de la source.

Le Secrétariat social UCM veille à informer aussi complètement que possible ses affiliés. La réglementation sociale et fiscale étant complexe et en constante évolution, la présente publication ne prétend pas à l'exhaustivité des obligations qui incombent à l'employeur. Les informations communiquées par le Secrétariat social UCM dans cette publication ne pourraient en aucun cas engager sa responsabilité.

Secrétariat social UCM asbl agréé par A.M. du 04/07/1946 sous le N°200 | N° BCE 0407 571 234 | RPM Liège division Namur | N° TVA BE 0407 571 234
chaussée de Marche, 637 - 5100 Namur (Wierde)
UCM.be