



Les vacances annuelles

Février 2019

Editeur responsable : Secrétariat social des Classes Moyennes de la Province de Liège, Frédéric Mignolet, directeur général, boulevard d'Avroy 44, 4000 Liège

Date de dernière mise à jour : 26/02/2019

La reproduction, même partielle, des textes n'est autorisée qu'après accord écrit de l'UCM et moyennant citation de la source. L'UCM veille à la fiabilité des informations publiées, lesquelles ne pourraient toutefois pas engager sa responsabilité.



SECRETARIAT SOCIAL DES CLASSES MOYENNES DE LA PROVINCE DE LIÈGE

Association sans but lucratif – Secrétariat social agréé d'employeurs n° 290 par AM du 03/03/1949

Siège social : Boulevard d'Avroy 44, 4000 Liège, TVA BE 0405 842 852

Table des matières

En bref	3
1. Les vacances légales : principes communs	4
1.1. L'exercice et l'année de vacances	4
1.2. L'ouverture du droit aux vacances	4
1.3. La fixation des dates des vacances	4
1.4. Les vacances collectives	6
2. Les vacances légales des employés et apprentis employés	7
2.1. La durée des vacances	7
2.2. La rémunération des vacances	7
2.3. Le pécule de sortie	8
3. Les vacances légales des ouvriers, apprentis ouvriers et domestiques	10
3.1. La durée des vacances	10
3.2. La rémunération des vacances	11
3.3. Le fichier vacances	12
4. Les vacances légales des artistes	13
4.1. Le principe	13
4.2. La durée des vacances	13
4.3. La rémunération des vacances	13
5. Les vacances légales dans le cadre de la formation en alternance	14
5.1. La Fédération Wallonie-Bruxelles, la Région wallonne et la COCOF	14
5.2. La Région flamande et la Communauté germanophone	14
6. Les vacances supplémentaires ou européennes	15
6.1. Le principe	15
6.2. Les travailleurs visés	15
6.3. La prise des vacances supplémentaires	15
6.4. La rémunération des vacances supplémentaires	15
6.5. Les formalités	15
7. Les vacances jeunes	16
7.1. Le principe	16
7.2. Les travailleurs visés	16
7.3. La prise des vacances jeunes	16
7.4. L'allocation vacances jeunes	16
7.5. Les formalités	16
8. Les vacances seniors	17
8.1. Le principe	17
8.2. Les travailleurs visés	17
8.3. La prise des vacances seniors	17
8.4. L'allocation vacances seniors	17
8.5. Les formalités	17
9. Ce que votre Secrétariat social fait pour vous	18

10. Les annexes**19**

10.1. La durée des vacances des employés -----	19
10.2. La durée des vacances des ouvriers-----	19
10.3. Les assimilations à du travail effectif -----	20

En bref



■ Les vacances annuelles en quelques mots ■

Les travailleurs salariés peuvent prétendre à **4 semaines** de congé pour vacances annuelles légales 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 avant le 31 décembre 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.

■ 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 anticipativement au travailleur salarié qui quitte l'entreprise, suspend l'exécution de son contrat de travail ou diminue son régime de travail.

■ Les formalités ■

L'employeur doit être attentif aux formalités suivantes :

- demander l'**attestation de vacances** des nouveaux employés
- payer la **cotisation** de sécurité sociale annuelle de 10,27 % et les cotisations trimestrielles s'il occupe des ouvriers
- **s'assurer** de la prise effective par les travailleurs des vacances annuelles proméritées
- payer le **double pécule** de vacances aux employés en service
- compléter **électroniquement** 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 à l'employé qui a diminué son temps de travail, en décembre, le pécule de vacances pour les jours de vacances perdus
- remettre l'**attestation de vacances** aux employés qui quittent l'entreprise.

■ Nouveautés ■

- A partir du 01/01/2018, les demi-journées d'incapacité en cas de reprise partielle du travail après une maladie ou un accident, un accident de travail ou une maladie professionnelles sont assimilées en matière de vacances annuelles
- Indexation du montant de la rémunération mensuelle brute plafonnée pour le calcul de l'allocation vacances jeunes et seniors au 01/09/2018
- Diminution de la cotisation patronale mensuelle pour les vacances annuelles des ouvriers à partir du 1^{er} trimestre 2018.

1. Les vacances légales : principes communs

■ 1.1. L'exercice et l'année de vacances ■

La réglementation en matière de vacances annuelles fait appel à 2 notions souvent confondues : 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 (2018) qu'est déterminé le nombre de jours de congé pour l'année suivante (2019).

L'**année de vacances** est l'année civile au cours de laquelle le travailleur prend ses congés. C'est donc l'année en cours (2019).

■ 1.2. L'ouverture du droit aux vacances ■

1.2.1. L'assujettissement ONSS

Seuls les travailleurs **assujettis** aux cotisations de sécurité sociale peuvent prétendre à des vacances en 2019 s'ils ont effectué des prestations au cours de l'exercice de vacances (2018).

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 (ex. : les travailleurs occasionnels des secteurs de l'Horeca, de l'agriculture et de l'horticulture, les étudiants...).

1.2.2. Les prestations de l'exercice de vacances

Il est tenu compte des prestations accomplies (en 2018 pour les vacances à prendre en 2019) 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. toutefois point 6).

Les prestations de travail effectuées comme statutaire dans le **secteur public** ne sont pas prises en considération (cf. toutefois point 6).

1.2.3. 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 10 jours de congé de paternité, le congé de naissance, le congé d'adoption, le congé-éducation, le chômage temporaire pour raisons économiques... (cf. annexe 10.3).

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 d'au moins 66 %, c.-à-d. l'incapacité dont la victime est atteinte quand elle peut (≠ 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.

Informations à nous transmettre

Les compagnies d'assurances informent l'employeur des divers stades de l'incapacité pour accident de travail. Transmettez cette information à votre gestionnaire de salaires 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...

■ 1.3. La fixation des dates de vacances ■

1.3.1. L'annualité et les priorités

Les vacances doivent être octroyées dans les **12 mois qui suivent** la fin de l'**exercice de vacances** (2018), soit du 01/01/2019 au 31/12/2019.

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 (ex. : enfants en âge scolaire, vacances collectives du conjoint, ancienneté...).

Notre conseil

Contactez le service juridique pour une assistance dans l'adaptation de votre règlement de travail.

1.3.2. L'accord des parties

a) 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.

Notre conseil

- 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 2018 pour 2019).
- 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.

b) 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.

1.3.3. Le fractionnement

a) 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 1^{er} mai et le 31 octobre. Pour les travailleurs de moins de 18 ans, cette période continue est de 3 semaines.

b) 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
- **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.

1.3.4. 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 décembre au plus tard et ne peuvent être reportés.

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.

Des exceptions sont cependant prévues :

- 1) lorsque l'employé se trouve dans l'**impossibilité de prendre ses vacances** avant le 31 décembre pour cause de maladie, congé de maternité, congé prophylactique, accident de travail..., l'employeur doit les lui payer sous forme d'un pécule de vacances.

Au plus tard le 31 décembre, 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).

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. Les jours couverts par le pécule sont donc reportés par l'Inami sur les derniers jours indemnisables de l'année.

- 2) lorsque l'employé **suspend** l'exécution de son contrat de travail dans le cadre d'un crédit-temps ou d'un congé thématique complet ou lorsque son contrat prend fin (quelle qu'en soit la cause), l'employeur lui paie un pécule de sortie (cf. point 2.3).

En dehors de ces exceptions, il n'existe pas de disposition légale prévoyant la rémunération des jours de vacances non pris. Si l'employé établit la faute de son employeur, il pourrait demander des dommages et intérêts. Ceux-ci consisteraient en une compensation par équivalent, soit la rémunération (simple pécule) due pour ces jours de vacances.

■ 1.4. Les vacances collectives ■

1.4.1. Le principe

L'entreprise peut fermer ses portes pendant une période de vacances collectives (cf. point 1.3.2, a).

Les travailleurs (ouvriers, employés et apprentis sous contrat d'apprentissage répondant à la nouvelle

définition ONSS de la formation en alternance) 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.

1.4.2. 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 (ex. : demande expresse de ne pas être à charge de l'assurance chômage), il ne s'agit plus de fermeture collective.

1.4.3. Les formulaires

3 formulaires doivent être utilisés :

- **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 édité par l'employeur 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
- **C3.2-travailleur** : demande d'allocation de chômage, délivré au travailleur par l'organisme de paiement et complété par le travailleur.

1.4.4. 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.

Notre conseil

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

L'employeur édite un formulaire **C3.2-Employeur** « demande d'allocations » :

- au moment de la **première mise en chômage temporaire dans l'entreprise**
- lors du premier chômage temporaire, **après** une période **d'au moins 36 mois**, pendant laquelle le travailleur n'a pas été en chômage temporaire
- lors du premier jour de chômage qui suit un **changement de la durée du travail contractuelle** (également suite au crédit-temps ou interruption de carrière).

A la fin du mois, l'employeur édite un formulaire **C3.2-Employeur** « certificat des heures de chômage temporaires.

En pratique

Le C3.2-Employeur doit **obligatoirement** être complété **de manière électronique** (depuis le 01/01/2016 pour le « certificat des heures de chômage temporaire » et depuis le 01/01/2017 pour la « demande d'allocation ») par le Secrétariat social (ou par l'employeur) sur securitesociale.be.

Ce formulaire est ainsi adressé directement aux institutions de la sécurité sociale et caisses de paiement concernées.

L'impression de cette déclaration électronique est à remettre au travailleur.

Le travailleur introduit le C3.2A auprès de son organisme de paiement.

Par ailleurs, le travailleur se procure un formulaire **C3.2-travailleur** auprès de son organisme de paiement (CAPAC ou syndicat), le complète et le remet à celui-ci pour la demande de paiement des allocations de chômage.

2. Les vacances légales des employés et apprentis employés

■ 2.1. La durée des vacances ■

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

Si l'employé ou l'apprenti employé **travaille à temps plein** une année complète durant l'exercice de vacances, il ouvre le droit durant l'année de vacances 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. annexe 10.1).

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 2018 et 2019, il bénéficie, en 2019, de 4 semaines de vacances dans le même régime de travail (ex. : en 2018, il travaille 3 jours de 6h / semaine ; en 2019, 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).

Pour les travailleurs à temps partiel à horaire variable, il est plus aisé de calculer le nombre de vacances en heures plutôt qu'en jours. Aucune disposition légale ne l'impose cependant (ex. : en 2018, il travaille 18h / semaine ; en 2019 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. point 6).

Les **jeunes** employés ayant terminé leurs études bénéficient, sous certaines conditions, de vacances complémentaires à charge de l'Onem (cf. point 7).

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 2018, bénéficie, sous certaines conditions, de vacances complémentaires à charge de l'Onem. Ces vacances seniors permettent au travailleur d'avoir un droit complet aux vacances pour 2019 (cf. point 8).

Les **apprentis** qui ne justifient pas d'une année complète d'occupation bénéficient, dans certains cas, d'un complément de vacances non rémunéré (cf. point 5).

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 2018 et/ou en 2019
- occupés d'une façon intermittente
- entrés ou sortis dans le courant d'un mois
- occupés à temps partiel variable...

Notre conseil

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

■ 2.2. 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.

2.2.1 Le simple pécule

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

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.

2.2.2. 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 l'année précédente.

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.

2.2.3. Les rémunérations variables et les pécules

Lorsque la rémunération est en tout ou en partie variable (ex. : 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 (ex. : 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.

■ 2.3. Le pécule de sortie ■

2.3.1. 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 2019, le **pécule de sortie couvre** anticipativement :

- les jours de vacances non pris en 2019
- le double pécule de vacances payable en 2019 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 2020 sur la base des prestations effectuées en 2019.

Ce pécule s'élève à **15,34 % des rémunérations brutes** (réelles ou assimilées) gagnées en 2018 et en 2019, sous déduction du double pécule éventuellement accordé et de la rémunération des jours de vacances déjà pris en 2019. 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 ou celui mis à disposition conformément à la loi du 24/07/1987) **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.

2.3.2. 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** de ce dernier.

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 (**ex.** : temps plein 38h → temps partiel 19h ; temps partiel 25h → temps partiel 19h)
- dans le cadre d'un crédit-temps ou d'un congé thématique (1/5^{ème} 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 (**ex.** : 01/01 – 31/03 : temps plein 38h, 01/04 – 31/07 : mi-temps 19h, 01/08 – 31/12 : temps plein 38h).

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 2018 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. point 2.2.2) déjà perçu (double pécule de sortie).

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

Notre conseil

- L'**employeur** doit prévoir le paiement anticipé des pécules sans oublier les cotisations patronales dues sur le simple pécule de sortie
- L'**employeur** ne doit plus payer un pécule de sortie pour les vacances 2020, ni fournir d'attestation.

2.3.3. La récupération du pécule de sortie et le nouvel employeur

L'employé ou l'apprenti employé **occupé en 2018 et/ou en 2019** 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 2018, **sous déduction** du montant des attestations et chèques remis. Cette déduction doit être opérée même si l'employé n'a pas effectivement été payé (ex. : 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 2018 avaient été effectuées à votre service.

Informations à nous transmettre

Si votre nouvel employé ou apprenti employé a déjà bénéficié, en 2019, de vacances chez un autre employeur, transmettez à votre gestionnaire de salaires une **copie des attestations de vacances** relatives à l'année 2018 et communiquez-lui le **nombre de jours de vacances déjà pris** en 2019 chez l'employeur précédent.

Le nombre de jours de vacances restants doit obligatoirement être épuisé avant le 31 décembre.

Pour les employés occupés comme **ouvrier** en 2018, 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 de salaires.

3. Les vacances légales des ouvriers, apprentis ouvriers et domestiques

■ 3.1. La durée des vacances ■

3.1.1. Les règles de base

Le nombre de jours de vacances est déterminé en fonction du nombre de jours prestés et assimilés à du travail l'année précédente.

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 (ex. : 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 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.

3.1.2. Le calcul de la durée des vacances

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

a) étape 1 : conversion des jours prestés et assimilés en 2018

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 2018, 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, mais pas le crédit-temps) par un travailleur en 2018 dans un régime de travail déterminé
- R = le régime de travail effectif du travailleur (nombre de jours par semaine) en 2018

- Q = la durée de travail hebdomadaire effective du travailleur (exprimée en heures) en 2018
- S = la durée de travail hebdomadaire effective d'un travailleur occupé à temps plein (exprimée en heures) en 2018.

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 2018 sont ensuite additionnés. Pour cette somme finale, il n'est pas tenu compte des décimales inférieures à 50. Par contre, lorsque les décimales sont > ou = à 50, le montant est arrondi à l'unité supérieure.

Ex. : En 2018, 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		

b) 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**. 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 2019.

Ex. : (suite de l'exemple précédent)
Pour 226 jours, le tableau (annexe 10.2) donne 19 jours de vacances en régime 5 temps plein.

c) 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 2018 qu'en 2019, 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 2018-2019	pas de conversion
Régime autre (temps plein ou temps partiel) en 2018-2019	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 (**ex.** : même régime en 2018-2019, mais pas régime 5 jours ; régime 5 jours en 2018, mais en 2019 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 2019.

Notre conseil

Aucune formule légale de conversion n'a été fixée. Nous vous proposons ci-après 2 formules officieuses à utiliser suivant que l'ouvrier preste, au moment où il prend ses congés en 2019 :

- soit selon un horaire fixe
- soit selon un horaire variable.

L'ouvrier a un horaire fixe en 2019 :

$$\frac{\text{Nbre jours congé sur chèque vacances}}{5/F' \times Q'/S'}$$

- F' = le régime de travail effectif du travailleur (nombre de jours par semaine) au moment du congé en 2019
- Q' = la durée de travail hebdomadaire effective du travailleur (exprimée en heures) au moment du congé en 2019
- S' = la durée de travail hebdomadaire effective du travailleur occupé à temps plein (exprimée en heures) au moment du congé en 2019.

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 fixe ; 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.

Ex. : horaire fixe 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.

L'ouvrier a un horaire variable en 2019 : si l'ouvrier est occupé, au moment où il prend ses vacances, sur la base d'un horaire variable, il est préférable de convertir le nombre de jours de vacances en heures en utilisant la formule suivante (152 étant égal à 38h x 4 semaines) :

$$\text{Nbre jours congé sur chèque vacances} \times \frac{152}{20}$$

Ex. : horaire variable 19/38 en régime 3 jours

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

d) 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 (2019), 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.

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

- du 01/01 au 31/07, 38h/sem., régime 5 et 6 jours de VA pris ; il reste 14 jours de VA en régime 5 (20 - 6 = 14 jours)
- au 01/08, il passe à 24h/sem., régime 4 : le solde de ses jours de VA est adapté ; 14 jours x 4/5 = 11,2 jours
- du 01/08 au 30/10, 9 jours de VA pris ; il reste 2,2 jours de VA en régime 4 (11,2 - 9 = 2,2 jours)
- au 01/11, il passe à 24h/sem., régime 5 : le solde de ses jours de VA est adapté ; 2,2 jours x 5/4 = 2,75 jours ; il lui reste 2,75 jours de VA en régime 5.

■ 3.2. La rémunération des vacances ■

3.2.1. 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 onva.be
- ou en complétant et en renvoyant le formulaire de demande de virement (L75) ; ce formulaire est disponible sur onva.be

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.

3.2.2. 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 (2018).

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

- une cotisation trimestrielle de **5,57 %** calculée sur le salaire mensuel brut (à 108 %) et comprise dans le taux de base « Employeur »
- une cotisation annuelle égale à **10,27 %** des salaires (à 108 %) octroyés en 2018 ; cette cotisation est facturée distinctement en avril 2019.

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 ».

3.2.3. 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
- à toute personne avec qui l'ouvrier ou l'apprenti ouvrier vivait au moment de son décès
- à la personne qui est intervenue dans les frais d'hospitalisation, à concurrence du montant des frais réellement supportés
- à 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.

■ 3.3. 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 24h/24 sur socialsecurity.be par 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.

4. Les vacances légales des artistes

■ 4.1. 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, sans être liée par un contrat de travail, fournit des prestations artistiques et/ou produit des œuvres artistiques 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.

■ 4.2. La durée des vacances ■

La durée des vacances des artistes s'établit conformément aux **règles prévues pour les ouvriers** (cf. point 3.1). Les artistes « assimilés » ne bénéficient toutefois pas de vacances pour les journées assimilées.

■ 4.3. 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 (5,57 % trimestriellement et 10,27 % annuellement) calculées sur le brut majoré à 108 % (cf. point 3.2.2).

En pratique :

- l'artiste qui est lié par un contrat de travail **ouvrier** perçoit son pécule de vacances comme les autres ouvriers (cf. point 3.2)
- 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. point 2.2)
- l'**artiste « assimilé »** recevra 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.

5. Les vacances légales dans le cadre de la formation en alternance

■ 5.1. La Fédération Wallonie-Bruxelles, la Région wallonne et la COCOF ■

5.1.1. Le contrat d'alternance

L'apprenant en alternance doit prendre un minimum de 4 semaines consécutives entre le 01/05 et le 31/10 quel que soit le type de vacances et l'employeur est tenu de les lui accorder.

Il a droit, dès la première année de formation en alternance, à deux types de vacances annuelles, concertées avec l'entreprise et le référent, sur le choix des dates :

- les **vacances annuelles payées** dont le nombre de jours est déterminé par les prestations effectuées dans le courant de l'année civile qui précède l'année de vacances en cours (voir point 2 si l'apprenant est en régime employé – voir point 3 si l'apprenant est en régime ouvrier).
L'apprenant peut compléter celles-ci en demandant le bénéfice de la réglementation sur les **vacances supplémentaires ou européennes** (voir point 6).
- **4 semaines de vacances scolaires, non rétribuées**, fixées entre le 01/01 et le 31/12 en concertation entre l'apprenant, l'entreprise et le référent de l'opérateur de formation.

L'apprenant a droit à des allocations de chômage en cas de **fermeture collective** pour vacances annuelles (cf. point 1.4) s'il n'a pas assez de jours de congés pour combler toute la période de fermeture.

5.1.2. Le contrat d'apprentissage industriel

Le nombre de jours de congés payés auxquels l'apprenti a droit est déterminé par les prestations effectuées dans le courant de l'année civile qui précède l'année de vacances en cours (voir point 2 si l'apprenant est en régime employé – voir point 3 si l'apprenant est en régime ouvrier).

L'apprenti a droit à des allocations de chômage en cas de **fermeture collective** pour vacances annuelles

(cf. point 1.4) s'il n'a pas assez de jours de congés pour combler toute la période de fermeture.

5.1.3. La convention de stage des classes moyennes (formation chef d'entreprise)

La réglementation régionale relative à la convention de stage dispose que le stagiaire doit bénéficier de 20 ou 24 jours de congé selon que l'exécution de la convention de stage se déroule sur 5 ou 6 jours de présence par semaine dans l'entreprise.

Le nombre de jours de congés payés auxquels le stagiaire a droit est déterminé par les prestations effectuées dans le courant de l'année civile qui précède l'année de vacances en cours (voir point 2 si l'apprenant est en régime employé – voir point 3 si l'apprenant est en régime ouvrier).

Le 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 2018, se voit octroyer un complément de congés non payés pour atteindre 4 semaines de vacances (c.-à-d. 20 ou 24 jours).

Le stagiaire a droit à des allocations de chômage en cas de **fermeture collective** pour vacances annuelles (cf. point 1.4) s'il n'a pas assez de jours de congés pour combler toute la période de fermeture.

■ 5.2. La Région flamande et la Communauté germanophone ■

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

Notre conseil

Si vous êtes confrontés à un tel cas, contactez le service juridique.

6. Les vacances supplémentaires ou européennes

■ 6.1. Le principe ■

En principe, les vacances et les pécules de vacances sont acquis sur la base des prestations effectuées en 2018.

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.

■ 6.2. Les travailleurs visés ■

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

- **débuter** (ex. : 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 ou d'appel sous les armes) une activité salariée

C'est aussi le cas du travailleur à temps partiel qui reprend à temps plein, du travailleur ayant pris un congé parental à temps partiel et du travailleur à temps partiel qui, durant l'année de vacances augmente son régime de travail de 20 % (Pour autant que le calcul du droit aux vacances ordinaires conduit à un déficit d'au moins 4 jours de vacances).

- 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.

■ 6.3. La prise des 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. annexe 10.2.

Notre conseil

En pratique, procédez par étapes.

- 1) calculez le nombre théorique de jours de vacances supplémentaires sur la base des prestations de 2019
- 2) calculez le nombre de jours de vacances légales sur la base des prestations de 2018
- 3) **1) - 2)** pour obtenir le nombre de jours de vacances supplémentaires auxquels le travailleur peut réellement prétendre en 2019.

La **fixation** des dates de vacances supplémentaires suit les règles habituelles (cf. point 1.3).

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.

■ 6.4. 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. point 2.2.2).

■ 6.5. 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.

Notre conseil

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

7. Les vacances jeunes

■ 7.1. Le principe ■

En principe, les vacances et les pécules de vacances sont acquis sur la base des prestations effectuées en 2018.

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 complémentaires, appelées vacances jeunes, à charge de l'Onem pour atteindre 4 semaines de vacances.

■ 7.2. Les travailleurs visés ■

Pour bénéficier de vacances jeunes en 2019, le jeune travailleur doit satisfaire aux conditions suivantes :

- ne pas avoir atteint l'âge de 25 ans au 31/12/2018
- avoir terminé, pendant l'année 2018, 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 pendant au moins un mois au cours de l'année 2018, par un ou plusieurs contrats de travail, après la fin des études, et cette occupation doit comprendre un minimum de 70 heures de travail ou heures assimilées ; le travail sous contrat d'étudiant ou PFI n'est pas pris en compte.

■ 7.3. La prise des vacances jeunes ■

La **fixation** des dates de vacances jeunes suit les règles habituelles (cf. point 1.3).

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.

■ 7.4. 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 correspond à **65 % de la rémunération** brute plafonnée à 2.297,90€ (montant au 01/09/2018) pour un temps plein.

- 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
- pour les travailleurs à temps partiel, les journées seront indemnisées proportionnellement à leur temps de travail.

Notre conseil

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.

■ 7.5. Les formalités ■

A la fin du premier mois où surviennent les vacances jeunes, l'employeur complète le formulaire C103-vacances jeunes-employeur (demande d'allocation et demande d'indemnisation) **obligatoirement** via **déclaration électronique** sur socialsecurity.be. De son côté, le jeune complète le C103-vacances jeunes-travailleur.

Le jeune doit introduire le formulaire C103-vacances jeunes-travailleur auprès de son organisme de paiement le premier mois au cours duquel surviennent des vacances jeunes.

Les mois suivants où surviennent des vacances jeunes, l'employeur doit compléter le C103-vacances jeunes-employeur – demande d'indemnisation de manière électronique.

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

Notre conseil

Pour effectuer cette déclaration par voie électronique, vous pouvez soit demander à votre gestionnaire de les effectuer pour vous, soit les effectuer vous-même via un accès sécurisé sur socialsecurity.be.

8. Les vacances seniors

■ 8.1. Le principe ■

En principe, les vacances et les pécules de vacances sont acquis sur la base des prestations effectuées en 2018.

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 2018), peut, sous certaines conditions, bénéficier de vacances complémentaires, appelées vacances seniors, à charge de l'Onem pour atteindre 4 semaines de vacances.

■ 8.2. Les travailleurs visés ■

Pour bénéficier de vacances seniors en 2019, le travailleur doit satisfaire aux conditions suivantes :

- être âgé d'au moins 50 ans au 31/12/2018
- 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 2018.

Le régime de vacances seniors 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...

■ 8.3. La prise des vacances seniors ■

La **fixation** des dates de vacances seniors suit les règles habituelles (cf. point 1.3).

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

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

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

■ 8.4. L'allocation vacances seniors ■

Pour chaque jour de vacances seniors, 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 seniors.

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 2.297,90€ (montant au 01/09/2018) pour un temps plein.

Pour les temps partiel, les journées sont indemnisées proportionnellement au temps de travail.

■ 8.5. Les formalités ■

A la fin du premier mois où surviennent les vacances seniors, l'employeur complète le formulaire C103-vacances seniors-employeur (demande d'allocation et demande d'indemnisation) **obligatoirement** via **déclaration électronique** sur socialsecurity.be. De son côté, le travailleur complète le C103-vacances seniors-travailleur.

Le travailleur doit introduire le formulaire C103-vacances seniors-travailleur auprès de son organisme de paiement le premier mois au cours duquel surviennent des vacances seniors.

Les mois suivants où surviennent des vacances seniors, l'employeur doit compléter le C103-vacances seniors-employeur – demande d'indemnisation de manière électronique.

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

Notre conseil

Pour effectuer cette déclaration par voie électronique, vous pouvez soit demander à votre gestionnaire de les effectuer pour vous, soit les effectuer vous-même via un accès sécurisé sur socialsecurity.be.

9. 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.

Informations à nous transmettre

Communiquez à votre gestionnaire de salaires :

- 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.

10. Les annexes

■ 10.1. 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

■ 10.2. 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

■ 10.3. Les assimilations à du travail effectif ■

Prestations assimilées	Période assimilée
A	
Absences autorisées – Absences volontaires	PAS ASSIMILE
Accident de travail ou maladie professionnelle:	
▪ incapacité temporaire totale	toute la période ⁽¹⁾ ⁽²⁾
▪ incapacité partielle (au moins 66 %)	12 premiers mois
C	
Chômage temporaire :	
▪ pour cause de grève	période complète
▪ force majeure	PAS ASSIMILE
▪ chômage économique	assimilé selon la Caisse de vacances
▪ chômage intempérie	PAS ASSIMILE
▪ accident technique	PAS ASSIMILE
▪ chômage vacances collectives	PAS ASSIMILE
▪ chômage de crise pour employés	période complète
Congé d'adoption	période complète
Congé de paternité	période complète (10 jours)
Congé-éducation payé	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 ASSIMILE
Crédit-temps	PAS ASSIMILE
Crédit-temps de crise	assimilé des jours de crédit-temps
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⁾ ⁽²⁾
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 ASSIMILE
V	
Vacances jeunes – vacances seniors	à traiter comme un jour de vacances légales
Vacances non-rémunérées	PAS ASSIMILE
Vacances supplémentaires ou européennes	à traiter comme un jour de vacances légales

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

(2) en cas de reprise à temps partiel autorisée par le médecin conseil, l'assimilation est limitée aux jours de reprise complets.