

Vacances annuelles : les règles du jeu

02.05.2018



Les mois d'été, à savoir une période durant laquelle les employeurs sont confrontés à la problématique des vacances annuelles de leurs travailleurs, approchent à grands pas. Rappel des règles du jeu...

1. Qui a droit à des vacances ?

Tous les travailleurs soumis au régime de sécurité sociale pour travailleurs salariés ainsi que les personnes auxquelles l'application de la loi sur la sécurité sociale a été étendue.

Un certain nombre de catégories de travailleurs comme les sportifs rémunérés et les étudiants sont exclues de la sécurité sociale.

2. Combien de jours de congé a un travailleur ?

Le droit aux vacances du travailleur est calculé sur la base de ses prestations effectives et/ou assimilées au cours de « l'exercice de vacances », c'est-à-dire au cours de l'année civile précédant l'année au cours de laquelle les vacances sont prises. Pour connaître le droit aux vacances et la durée des vacances de l'année 2018, il faut donc se baser sur les prestations de l'année 2017 (= exercice de vacances).

Non seulement les jours effectivement prestés sont pris en considération pour le calcul de la durée des vacances annuelles mais on tient également compte d'un certain nombre de jours d'inactivité, comme les périodes de maladie, le congé de maternité, le congé de paternité, les vacances complémentaires, les vacances jeunes et d'autres jours assimilés à des jours de travail effectifs.

2.1. Durée des vacances des ouvriers

Pour connaître le nombre total de jours de vacances auxquels le travailleur a droit, l'ONVA se réfère au tableau utilisé jusqu'à présent pour un régime de travail 5 jours/semaine : au nombre total de jours au cours de l'exercice de vacances correspond un nombre de jours de vacances.

Ce tableau est le suivant :

Nombre de journées de travail et de journées assimilées en 2017 (régime de 5 jours/semaine)	Nombre de jours de vacances en 2018 (exprimés en jours en régime de travail de 5 jours/semaine)	Nombre de journées de travail et de journées assimilées en 2017 (régime de 5 jours/semaine)	Nombre de jours de vacances en 2018 (exprimés en jours en régime de travail de 5 jours/semaine)
plus de 230	20	de 106 à 124	9
de 221 à 230	19	de 97 à 105	8
de 212 à 220	18	de 87 à 96	7
de 202 à 211	17	de 77 à 86	6
de 192 à 201	16	de 64 à 76	5
de 182 à 191	15	de 48 à 63	4
de 163 à 181	14	de 39 à 47	3
de 154 à 162	13	de 20 à 38	2
de 144 à 153	12	de 10 à 19	1
de 135 à 143	11	de 0 à 9	0
de 125 à 134	10		

Du reste, si, au moment de la prise de vacances, le travailleur effectue ses prestations dans un régime de travail autre que 5 jours par semaine, il appartiendra à l'employeur de faire la conversion et de calculer le nombre de jours en tenant compte du régime de travail réel.

2.2. Durée des vacances des employés

Le calcul de la durée des vacances pour les employés se fait selon la règle suivante :

- 2 (jours de vacances dans l'année de vacances) \times nombre de mois prestés et/ou assimilés (durant l'exercice de vacances) dans un régime de six jours semaine ;

- Autre régime : nombre de jours de vacances (régime de 6 jours/semaine) x (nombre de jours prestés effectivement par semaine/6).

Pour une année de prestations complète en 2017 (les jours effectivement prestés et les périodes assimilées inclus) la durée des vacances annuelles en 2018 est fixée à 24 jours dans le cadre d'une semaine de six jours, ou 20 jours dans le cadre d'une semaine de cinq jours (à savoir 4 semaines de vacances).

3. Calcul du pécule de vacances

Le pécule de vacances légal comprend :

- Un simple pécule de vacances correspondant à la rémunération pour 4 semaines maximum. Le pécule de vacances est inclus dans la rémunération normale du mois au cours duquel le travailleur prend ses vacances ;
- Un double pécule de vacances pour ces quatre semaines. Le double pécule de vacances est payé au moment où les vacances principales sont prises.

3.1. Ouvriers

Le pécule de vacances est payé par l'ONVA ou par la caisse de vacances compétente. Le pécule payé par les caisses est financé par l'employeur via une cotisation trimestrielle de 5,57 % (2018) et une cotisation annuelle de 10,27 % calculées sur la rémunération afférente à l'année précédente de l'ouvrier à 108 %.

3.2. Employés

Le calcul des vacances est basé sur les prestations chez un ou plusieurs employeurs pendant l'exercice de vacances.

Le **simple** pécule de vacances correspond à la rémunération normale afférente à chaque jour de vacances (maximum quatre semaines de travail par année de vacances). Ce simple pécule est donc automatiquement inclus dans la rémunération normale du mois au cours duquel le travailleur prend ses vacances.

Le **double** pécule de vacances est un supplément par mois presté ou assimilé durant l'exercice de vacances. Il équivaut à 92 % de la rémunération brute du mois pendant lequel le travailleur prend ses vacances principales x 1/12 par mois presté/assimilé durant l'exercice de vacances.

Le travailleur perçoit le double pécule au moment où il prend ses vacances principales (en pratique souvent au mois de mai).

Exception : un employé avec une rémunération variable

En cas de rémunération variable, le simple pécule de vacances est calculé sur base de la moyenne journalière de la rémunération gagnée au cours de la période de référence (= 12 mois qui précèdent le mois des vacances principales) :

- Si le travailleur travaille 6j/semaine : il faut compter 25 jours/mois dans la période de référence ;
- Si le travailleur travaille 5j/semaine : il faut compter $25 \text{ jours} \times \frac{5}{6} = 20,83 \text{ jours/mois}$ dans la période de référence ;
- En cas de mois incomplet : il faut compter les journées effectivement prestées.

Le double pécule est égal à 92 % de la rémunération mensuelle moyenne gagnée au cours de la période de référence.

4. Pécule de vacances de sortie des employés

Les employés ont droit à un pécule de vacances de sortie :

- à la fin du contrat de travail,
- lorsque le travailleur est appelé sous les armes,
- lorsque le travailleur prend un crédit-temps à temps plein.

Attention ! Depuis 2014, le décompte de décembre est supprimé (pour les travailleurs qui changent de régime de travail et diminuent leur temps de travail).

Lorsqu'un employé diminue chez le même employeur le nombre moyen d'heures hebdomadaires prestées, cet employeur doit procéder au mois de décembre de l'année où prend cours cette diminution à la liquidation des pécules de vacances, comme si l'employé quittait l'entreprise.

Les cas suivants sont visés : occupation à temps partiel volontaire, crédit-temps à temps partiel (congé thématique à temps partiel), reprise partielle après une incapacité de travail totale.

Au cours du mois de décembre de l'année de vacances dans laquelle a eu lieu la diminution de la durée hebdomadaire moyenne de travail, un décompte des droits afférents aux jours de vacances non pris doit encore être effectué sur la base de l'exercice de vacances précédent.

Montant du pécule de vacances de sortie :

Le pécule de vacances de sortie est égal à 15,34 % des rémunérations brutes gagnées pendant l'exercice de vacances. Par rémunération brute, on entend également la prime de fin d'année, le 13^e mois, les primes, les heures supplémentaires et les avantages en nature.

Les 15,34 % sont composés de 7,67 % de simple pécule de vacances et de 7,67 % de double pécule de vacances.

5. Catégories particulières

5.1. Vacances jeunes

Pour avoir droit aux vacances jeunes, le jeune travailleur doit satisfaire aux conditions cumulatives suivantes :

- Le jeune ne peut pas avoir atteint l'âge de 25 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances ;
- Le jeune doit avoir terminé ses études au cours de l'exercice de vacances ;
- Au cours de l'exercice de vacances, le jeune travailleur doit être lié, pendant au moins un mois, par un contrat de travail chez un ou plusieurs employeurs ;
- Le jeune travailleur doit être lié par un contrat de travail lors de la prise des vacances jeunes ;
- Le jeune travailleur doit avoir au préalable épuisé son droit aux vacances légales ;
- Le jeune travailleur ne peut pas bénéficier d'un revenu de remplacement ou de revenus professionnels pendant les vacances jeunes.

L'allocation vacances jeunes est égale à 65 % de la rémunération brute du jeune travailleur pour le premier mois au cours duquel les vacances jeunes sont prises, plafonnée à 2.252,94 € par mois (2018).

5.2. Vacances seniors

Pour avoir droit aux vacances seniors, le travailleur doit satisfaire aux conditions suivantes :

- Etre âgé d'au moins 50 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances, à savoir l'année d'embauche ;
- Ne pas avoir droit aux 4 semaines de congé payé à cause d'une période de chômage complet ou d'invalidité ayant eu cours dans le courant de l'année précédente ;
- Etre lié par un contrat de travail ;
- Ne pas percevoir de revenu professionnel ou de revenu de remplacement pour les (demi-) jours de vacances seniors.

L'allocation vacances seniors s'élève à 65 % de la rémunération brute théorique pour le premier mois au cours duquel le travailleur prend des vacances seniors, plafonnée à 2.252,94 € par mois (2018).

5.3. Vacances européennes

Conditions

Les travailleurs qui remplissent les conditions cumulatives suivantes ont droit aux vacances européennes :

1) **Débuter ou reprendre une activité** au service d'un ou de plusieurs employeurs

Par « début d'activité », il faut entendre la situation d'un travailleur qui est occupé pour la première fois auprès d'un ou de plusieurs employeurs dans le régime général des travailleurs salariés, et ce, jusqu'à ce que le travailleur ait pu bénéficier de 4 semaines de vacances, proportionnellement au régime de travail qui est le sien au moment de la prise de ses jours de congé.

Par « **reprise d'activité** », il faut entendre la reprise d'une activité après que le travailleur ait été :

- Demandeur d'emploi (non lié par un contrat de travail) ;
- En incapacité de travail ;
- Sous les drapeaux ;
- En interruption de carrière ;
- En crédit-temps à temps plein ;
- Eu terme de son contrat de travail ;
- En congé sans solde.

Mais également...

- Le travailleur à temps partiel qui passe à un temps plein pendant l'exercice de vacances ;
- Le travailleur à temps partiel qui, pendant l'année de vacances, augmente son régime de travail de 20 % au moins d'un régime à temps plein par rapport à la moyenne de son régime de travail pendant l'année d'exercice de vacances. Cette règle vise l'accès au système des vacances supplémentaires des travailleurs pour qui le calcul de la durée des vacances par rapport à son régime de travail dans l'exercice de vacances produit un déficit d'au moins quatre jours pour avoir droit à quatre semaines de vacances.

2) **Avoir effectué dans l'année civile du début ou de la reprise des activités, des prestations** effectives ou avoir eu une interruption assimilée à des prestations effectives **d'au moins 3 mois**, de manière continue ou non, auprès d'un ou plusieurs employeurs. Cette période est appelée « période d'amorçage ».

3) Avoir épuisé **les jours de vacances légales** tels que visés par la réglementation relative aux vacances annuelles.

Il s'agit d'un droit à des vacances et cela signifie que le travailleur n'est pas obligé de prendre ces vacances supplémentaires.

Pour les ouvriers comme pour les employés, le système est financé par le travailleur lui-même au moyen d'un préfinancement avec le double pécule de l'année suivante. Étant donné que le pécule supplémentaire est financé par le double pécule, il n'est pas considéré comme de la rémunération et, de ce fait, le travailleur sera redevable de cotisations de solidarité.

Vacances européennes des ouvriers

La durée des vacances européennes est fixée de la même manière que celle des vacances annuelles.

Au terme de la période d'amorçage de 3 mois, le nombre de jours de vacances supplémentaires sera fixé en fonction du nombre de jours de travail effectifs et de jours assimilés de l'année en cours. Sur ces jours supplémentaires seront imputés les jours de vacances normaux pris par l'ouvrier.

Les jours d'absence suivants sont assimilés pour le calcul de la durée des vacances supplémentaires :

- les jours assimilés tels que ceux qui sont assimilés dans le cadre des vacances annuelles normales (p.ex. maladie, accident, repos de maternité, etc.) ;
- les jours de vacances ordinaires ;
- les jours de vacances supplémentaires.

L'ouvrier ne pourra prendre ses jours de vacances supplémentaires qu'après avoir épuisé ses jours de vacances ordinaires.

Pécule supplémentaire

L'ouvrier perçoit de l'ONVA (ou d'une caisse de vacances) un pécule de vacances supplémentaire de 7,69 % des rémunérations de la période donnant droit aux vacances supplémentaires demandées par l'ouvrier (nous supposons qu'il s'agit ici de la période d'amorçage de trois mois), majorées éventuellement d'une rémunération fictive pour les jours assimilés.

Le pécule de vacances supplémentaire est payé au plus tard dans le courant du trimestre suivant le trimestre au cours duquel le droit aux vacances supplémentaires a été exercé.

Le pécule de vacances supplémentaires est déduit du paiement du double pécule de l'année qui suit la prise de ces vacances supplémentaires, à concurrence maximum de 50 % du montant du pécule. La solidarité du régime de vacances entre en action lorsque la totalité du pécule supplémentaire n'a pu être déduite.

Vacances européennes des employés

Dès la dernière semaine de la période d'amorçage de 3 mois, l'employé a droit à 6 jours de vacances maximum dans un régime de travail de 6 jours par semaine. S'il est occupé dans un autre régime de travail, il aura droit à un nombre de jours de vacances proportionnel au régime de travail qui est le sien durant sa période d'amorçage.

Exemples :

- Dans un **régime de travail de cinq** jours par semaine, l'employé a donc droit à $6 \times 5 / 6 = 5$ jours de vacances supplémentaires.

- **L'employé à temps partiel** qui travaille 19 heures par semaine réparties sur 4 jours par semaine aura droit à $6 \times 4 / 6 = 4$ jours de vacances supplémentaires qu'il prendra dans son régime à temps partiel.

Après cette période d'amorçage, la durée des vacances est déterminée à raison de 2 jours par mois de prestations effectuées chez un ou plusieurs employeurs si l'employé est occupé en régime de travail de six jours par semaine (dans un autre régime de travail, il a droit à un nombre de jours de vacances proportionnel à son régime de travail).

Sont aussi considérés comme des jours de travail :

- les jours pendant lesquels le contrat de travail est suspendu (mêmes assimilations que dans l'ancienne réglementation : p.ex. maladie, accident, repos de maternité, etc.) ;
- les jours des vacances légales ainsi que les jours de vacances supplémentaires.

Pécule supplémentaire

L'employeur paie à la date normale du paiement de la rémunération, la rémunération normale afférente aux jours de vacances supplémentaires pris (= pécule supplémentaire). Sur cette rémunération, il n'y aura qu'une cotisation ONSS personnelle à retenir.

Le pécule afférent aux vacances supplémentaires sera déduit du double pécule de vacances de l'année suivant la prise des vacances supplémentaires. Le double pécule de vacances est payé au moment où l'employé prend ses vacances principales ou lorsqu'un pécule de départ est dû.

Sont aussi considérés comme des jours de travail pour le calcul du pécule supplémentaire :

- Les jours pendant lesquels le contrat de travail est suspendu (mêmes assimilations que dans l'ancienne réglementation : p.ex. maladie, accident, repos de maternité, etc.) ;
- Les jours des vacances légales ainsi que les jours de vacances supplémentaires.

La déduction sera donc opérée :

1. Dans l'année suivant la prise des vacances supplémentaires ou ;
2. Le cas échéant, lorsqu'un pécule de départ est calculé (notamment en cas d'appel sous les armes, interruption de carrière, crédit-temps à temps plein ou fin du contrat de travail).

6. Fixation des dates de vacances

6.1. Procédure de fixation des dates

Vacances collectives :

- Par décision des commissions paritaires ;
- Par une décision du conseil d'entreprise ;
- A défaut de conseil d'entreprise ou de décision, par un accord d'entreprise entre l'employeur et la délégation syndicale ;
- A défaut de délégation syndicale ou de décision, par un accord unanime entre l'employeur et l'ensemble des travailleurs.

Dès que l'accord relatif aux dates des vacances collectives est intervenu, l'employeur doit procéder à l'adaptation de son règlement de travail.

Les vacances individuelles :

Lorsque le travailleur peut disposer librement de ses vacances, les dates en sont fixées individuellement avec chaque travailleur. Il faut que le travailleur ait l'accord de l'employeur pour la prise effective de ses vacances.

Valentin BROQUET - Legal Advisor
