

Vacances annuelles : pourquoi un décompte au mois de décembre ?

Par VERBRUGGEN Frank - Legal manager, le 2 décembre 2022

Dans deux cas l'employeur est tenu de payer à la fin de l'année à son employé un pécule de vacances: l'employé est dans l'impossibilité d'épuiser tous ses jours de congés légaux avant la fin de l'année suite à une maladie, un accident ou une maternité qui se prolonge jusque la fin du mois de décembre ou il a réduit son temps de travail pendant l'année de vacances.

L'employeur doit veiller à ce que tous ses travailleurs puissent prendre leurs jours de vacances légales avant la fin de l'année.

Il est possible qu'un employé soit dans l'impossibilité d'épuiser tous ses jours de congés légaux avant la fin de l'année suite à une maladie, un accident ou une maternité qui se prolonge jusque la fin du mois de décembre ou il a réduit son temps de travail pendant l'année de vacances.

Dans ces situations l'employeur est tenu de lui payer pour la fin de l'année le pécule simple afférent aux jours de vacances qu'il n'a pas pris. Il a également droit au double pécule si celui-ci ne lui a pas déjà été payé en même temps qu'aux autres employés (le plus souvent en mai ou en juin).

1. La réduction du régime 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.

Quelles sont les changements de situations visés ?

- Une occupation à temps partiel volontaire ;
- Un crédit-temps à temps partiel ;
- Un congé thématique à temps partiel ;
- Une 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 être effectué sur la base de l'exercice de vacances précédent.

L'employé prendra des vacances au cours de l'année de vacances suivante et recevra le pécule de vacances dans le régime diminué dans lequel il travaille à ce moment-là. Le pécule de vacances non reçu sera calculé à la fin de l'année de vacances.

Concrètement, le calcul (en décembre) pendant les deux années successives se fait comme suit:

- Simple pécule de vacances égal à 7,67 % des rémunérations brutes gagnées auprès de l'employeur pendant l'année précédente, éventuellement augmentées de la rémunération fictive afférente aux jours d'interruption assimilés à des jours de travail normaux (= simple pécule de vacances de l'année d'exercice de vacances précédente), diminué du simple pécule de vacances déjà payé pendant l'année de vacances en cours ;
- Double pécule de vacances égal à 7,67 % des rémunérations brutes gagnées auprès de l'employeur pendant l'année précédente, éventuellement augmentées de la rémunération fictive afférente aux jours d'interruption assimilés à des jours de travail normaux (= double pécule de vacances de l'année d'exercice de vacances précédente), diminué du double pécule de vacances déjà payé pendant l'année de vacances en cours.

Le solde de ces deux opérations constitue le pécule qui compensera la perte de vacances pour l'année en cours.

Ce décompte ne doit pas être établi lorsque les pécules de vacances et la totalité des vacances ont été prises avant la diminution du régime de travail. En effet, dans ce cas de figure il n'y a aucune perte pour le travailleur en terme de double pécule et en terme de jours de vacances.

Si les vacances principales ont été prises et le double pécule de vacances payé avant la réduction du temps de travail, le décompte ne doit être fait que pour le simple pécule de vacances.

2. Impossibilité de prendre ses vacances annuelles pour cause de force majeure

Lorsque l'employé se trouve dans l'impossibilité de prendre ses vacances en tout ou en partie avant la fin de l'année pour un cas de force majeure (par exemple, pour une maladie de longue durée) ou encore dans l'hypothèse d'une suspension totale du contrat autre que le crédit-temps, l'interruption de carrière ou l'appel sous les armes (par exemple, en cas de congé sans solde, de congé de maternité, ...), l'employeur est tenu de payer à l'employé au plus tard au 31 décembre de l'année de vacances, les pécules suivants :

- Le simple pécule de vacances afférent aux jours non encore pris, en fonction de la rémunération du mois de décembre ;
- Le double pécule de vacances s'il n'a pas encore été payé, en fonction de la rémunération du mois de décembre.

Par exemple, un employé, dont la rémunération mensuelle brute est de 2.500 euros, est en incapacité de longue durée depuis le 1^{er} juillet 2022. En 2022, il a déjà pris 5 jours de vacances sur les 20 jours qu'il a promérité en raison de ses prestations de l'année 2021 (régime de travail de 5 jours par semaine).

En décembre 2022 son employeur devra lui verser :

- Le simple pécule de vacances afférent aux 15 jours de vacances non pris: $2.500 \text{ euros} \times 3/13 \times 1/5 \times 15 = 1.730,77 \text{ euros}$.
- Le double pécule de vacances non encore payé : $2.500 \text{ euros} \times 92 \% = 2.300 \text{ euros}$.

3. Qu'advient-il de l'allocation de la mutuelle pour les travailleurs qui n'ont pas épuisé les jours de vacances légales?

Tant pour les ouvriers que pour les employés, les jours de vacances non pris sont imputés sur leur indemnité d'incapacité de travail à charge de l'assurance maladie-invalidité.

Pour les employés, la somme correspondant au solde des jours de congé non pris est retenue d'office sur l'indemnité versée pour le mois de décembre.

Exemple : l'employé qui a un solde de 12 jours de congé ne recevra une indemnité de maladie que pour 11 jours des 23 jours ouvrables du mois de décembre.

Les ouvriers par contre, peuvent opter pour un autre mois en complétant dans l'attestation de vacances adressée par la mutuelle, le mois sur lequel le solde de vacances doit être imputé. Il leur est même possible d'étaler cette imputation sur plusieurs mois mais généralement le solde sera imputé sur le mois de décembre.

Attention: cette interdiction de cumul n'est pas applicable aux indemnités versées pour une incapacité de travail résultant d'un accident de travail ou une maladie professionnelle.