

Les vacances annuelles des travailleurs salariés

Edition 2023

De plus amples informations peuvent être obtenues à l'ONVA - Holidays-Networks

Tél : 02 629 62 75

E-mail : onva@onva.fgov.be

ou via le website de l'ONVA : www.onva.fgov.be

La reproduction des textes est autorisée moyennant citation de la source.

Edition 2023

SOMMAIRE

Avant-propos	4
Introduction	6
La genèse d'un régime légal en Belgique	7
Partie 1. Le régime des vacances annuelles des travailleurs dans le secteur privé	19
1. Dispositions légales	20
2. Dispositions communes	21
2.1. Champ d'application	21
2.2. Exclusions	22
2.3. Durée des vacances	23
2.4. Modalités spéciales	24
2.5. Surveillance et dispositions pénales	24
Partie 2. Le régime des vacances annuelles pour les ouvriers et apprentis-ouvriers	26
1. Introduction	27
2. Solidarité	28
3. Solidarité dans le financement du pécule de vacances	28
4. Organisation administrative du Régime	30
4.1. Affiliation à une caisse de vacances	30
4.2. Directives quant à l'affiliation des entreprises aux caisses de vacances	31
4.3. L'Office National des Vacances Annuelles	32
4.4. Les caisses spéciales de vacances	34
5. Promotion des vacances annuelles	36
6. Détermination du montant du pécule	37
6.1. Mode de calcul du pécule de vacances légal	37
6.2. Détermination du montant pivot du salaire brut pour la fixation du pourcentage du précompte professionnel	39
6.3. Exception : Travailleurs occasionnels dans l'Horeca	40
6.4. Journées d'inactivité assimilées à des journées effectives de travail	40
6.5. Informations devant être communiquées à l'ONSS et à la caisse de vacances	57

6.6.	Journées d'inactivité qui ne sont pas assimilables à des journées effectives de travail	59
6.7.	Conditions d'assimilation	59
6.8.	Mode de calcul de la rémunération quotidienne moyenne ou de la rémunération forfaitaire pour les journées d'inactivité assimilées à des journées de travail	60
7.	Calcul de la durée des vacances	62
7.1.	Le calcul des droits et l'usage de ceux-ci	62
7.2.	Le calcul de la durée des vacances	62
8.	Paiement du pécule de vacances	64
8.1.	Moment du paiement du pécule de vacances	64
8.2.	Mode de paiement du pécule de vacances	64
8.3.	Récupération d'un pécule de vacances indûment payé	64
8.4.	Pécule de vacances des ouvriers décédés	64
9.	Collecte des informations	66
10.	Vacances supplémentaires en cas de début ou de reprise d'activité après une période d'interruption de longue durée	66
10.1.	Base légale	66
10.2.	Qui a droit à des vacances supplémentaires ?	67
10.3.	Comment bénéficier des vacances supplémentaires ?	68
10.4.	Comment calculer la durée des vacances supplémentaires ?	68
10.5.	Comment calculer le pécule de vacances supplémentaires ?	69
11.	Prescription concernant les pécules de vacances des ouvriers et apprentis-ouvriers	69
11.1.	Recours de l'ouvrier	69
11.2.	Recours de l'ONVA	69
11.3.	Correctifs	70
11.4.	Fraude	70
Partie 3.	Le régime des vacances annuelles pour employés et apprentis-employés	71
1.	Détermination du montant du pécule de vacances	72
1.1.	Principe	72
1.2.	Calcul du pécule de vacances d'un employé ou d'un apprenti-employé percevant une rémunération fixe	72
1.3.	Calcul du pécule de vacances d'un employé ou d'un apprenti-employé à la fin du contrat de travail, en cas d'appel sous les armes ou d'interruption de la carrière professionnelle	72
1.4.	Calcul du pécule de vacances d'un employé ou d'un apprenti-employé avec traitement totalement variable	73
1.5.	Employés ne pouvant pas prendre des vacances	74

1.6.	Pécule de vacances d'un employé décédé	74
1.7.	Vacances annuelles des footballeurs rémunérés	75
1.8.	Retenues	75
1.9.	Journées d'inactivité assimilées à des journées effectives de travail	75
1.10.	Conditions d'assimilation	76
1.11.	Rémunération fictive pour les journées d'inactivité à assimiler	76
2.	Détermination de la durée des vacances	77
2.1.	Principe	77
2.2.	Calcul en cas d'entrée en service ou de départ au cours d'une année civile	77
3.	Obligations administratives de l'employeur	77
3.1.	Obligations de l'employeur à la fin du contrat de travail	77
3.2.	Obligations du nouvel employeur	78
Partie 4.	Vacances supplémentaires en cas de début ou de reprise d'activité après une période d'interruption de longue durée	79
1.	Montant du pécule de vacances supplémentaire.	80
2.	Durée des vacances supplémentaires	80
Partie 5.	Prescription du recours du travailleur contre l'employeur	81

Avant-propos

La présente brochure vise à donner un aperçu clair et rapide de la réglementation appliquée en Belgique en matière de vacances annuelles et s'adresse en particulier à tous ceux qui, pour des raisons professionnelles ou personnelles, sont confrontés à cette réglementation.

Une des missions dévolues à l'ONVA, outre les différentes tâches que la loi lui impose, consiste à payer les pécules de vacances dus aux travailleurs pour lesquels il est compétent. Cette mission est réalisée dans le cadre des dispositions prévues par les lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, dont les modalités d'exécution ont été définies par l'arrêté royal du 30 mars 1967.

A côté de l'ONVA, il existe plusieurs caisses spéciales de vacances dont l'étendue des compétences (ratione personae) concerne des branches particulières d'industries ou d'ouvriers. Celles-ci liquident le pécule de vacances des ouvriers dont les employeurs sont affiliés auprès d'elles.

Les compétences de l'ONVA en matière d'attribution de pécules de vacances aux travailleurs ont été limitées aux pécules des travailleurs manuels et des artistes non-indépendants. La réglementation spécifique relative aux employés ne sera donc que très brièvement évoquée dans la présente brochure. Toutefois, les dispositions communes qui s'appliquent à la fois aux travailleurs manuels et aux employés y seront traitées.

Des informations complémentaires au sujet de la réglementation sur les vacances pour les travailleurs occupés dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier, d'apprenti-ouvrier ou d'artiste non-indépendant, peuvent être obtenues, par lettre, par téléphone ou par e-mail (onva@onva.fgov.be) à :

l'Office National des Vacances Annuelles, Service Holidays-Networks
Rue Montagne aux Herbes Potagères 48 - 1000 Bruxelles
tél. 02 629 62 75.

L'Office national des Vacances annuelles possède également son propre site web :

www.onva.fgov.be sur lequel vous trouverez la réglementation relative aux vacances annuelles, ainsi que divers renseignements qui ont trait à l'ONVA.

Pour de plus amples renseignements relatifs au pécule de vacances des employés qui sont soumis aux lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés et dont le pécule de vacances est directement payé par l'employeur, il conviendra de s'adresser au :

Service Public Fédéral Sécurité Sociale,
Direction générale Politique sociale,
Centre administratif Botanique, Finance Tower,
Boulevard du Jardin Botanique, 50, Boîte 100
1000 Bruxelles
e-mail : dg-soc@minsoc.fed.be
tél. : 02/528 60 11.

Des renseignements concernant la sécurité sociale des travailleurs salariés et le pécule de vacances annuelles des employés peuvent également être obtenus par le biais du website de ce département :

www.socialsecurity.be.

Note

1) Pour des informations concernant les jours supplémentaires de vacances et le pécule de vacances extra-légal, qui sont éventuellement octroyés à la suite d'une convention collective de travail conclue au sein d'une commission paritaire et rendue obligatoire par arrêté royal, il y a lieu de vous adresser auprès du :

Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale
rue Ernest Blerot 1
1070 Bruxelles
tél. 02 233 41 11
e-mail : rct@emploi.belgique.be.
Website : www.emploi.belgique.be

Pour des questions au sujet de conventions collectives de travail d'entreprise relatives aux vacances extra-légales, vous pouvez vous adresser à

la Direction générale des Relations collectives de travail,
Tél : 02 233 41 11
e-mail : rct@emploi.belgique.be

L'inspection Contrôle des lois sociales est compétente pour les vacances extra-légales régies par des conventions collectives de travail sectorielles.

Pour des questions générales au sujet de règlements sectoriels, vous pouvez vous adresser au contact center de l'inspection susmentionnée, au 02 235 55 55 (de 9h à 12h et de 14h à 16h30) ou par e-mail à l'adresse info.cls@emploi.belgique.be.

Pour des plaintes (ex. : non-octroi de vacances extra-légales), vous pouvez vous adresser aux directions régionales de l'inspection Contrôle des lois sociales (adresses et circonscriptions administratives sur www.emploi.belgique.be > A propos du SPF Structure du SPF Inspection du travail > DG Contrôle des lois sociales >:Directions extérieures du Contrôle des lois sociales.

L'adresse du website de ce département est www.emploi.belgique.be.

2) Vous pouvez obtenir de plus amples renseignements concernant les vacances jeunes et les vacances senior auprès l'ONem ou consulter le website www.onem.be.

Introduction

La notion “vacances” est, dans le dictionnaire de droit social du Bénélux, définie comme suit :

«L'interruption du travail légalement ou contractuellement prévue en dehors des temps de repos quotidiens ou hebdomadaires ne coïncidant pas avec un jour férié, destinée à être consacrée au repos et aux loisirs, avec maintien de la rémunération ou bénéfice d'un pécule tenant lieu de rémunération.

La durée des vacances est en général exprimée en un certain nombre de jours ouvrables, et le droit intégral en un certain nombre de jours ouvrables par exercice de vacances.” (citation traduite)

Cette définition reprend cependant des éléments importants, qui sont contenus dans la notion de “vacances” au sens des lois coordonnées belges relatives aux vacances annuelles, c'est-à-dire :

- il doit y avoir une interruption de travail d'au moins un jour complet;
- cette interruption de travail doit être légalement ou contractuellement prévue;
- les vacances doivent être prises en dehors des temps de repos quotidiens ou hebdomadaires;
- elles ne peuvent coïncider avec un jour férié ou un jour de repos compensatoire.

La genèse d'un régime légal en Belgique

Ce qui précédait

Les considérations relatives à la nécessité d'assurer un certain repos aux travailleurs adultes furent bien évidemment alimentées par l'idée d'obtenir un meilleur travail et une meilleure productivité. Il en résulta qu'en 1843, une commission gouvernementale introduisit pour la première fois une proposition visant à réduire la durée du travail à 12 h 30' par jour maximum. Ladite proposition demeura sans suite.

Un nouveau projet de loi, qui ne connut également aucune suite, fut introduit en 1885.

Entre 1901 et 1910, une période de congé fut introduite en Allemagne, en Finlande et en Suède, et ce à l'intention des ouvriers et des employés.

Une première mesure fut prise par la loi du 31 décembre 1909, à savoir la limitation à 9 heures de travail maximum par jour, pour le travail au fond des mines.

Après 1918

En 1919, le principe de la journée de travail de 8 h. et de la semaine de 48 h. fut mentionné dans le Traité de Versailles.

La Convention de Washington, qui date de 1919 et qui visait à introduire la journée de 8 h et la semaine de 48 h, fut suivie d'un projet de loi qui donna lieu à l'approbation de la loi du 14 juin 1921.

En 1931, un projet visant à réduire ou à limiter le chômage fut soumis pour étude par l'Organisation Internationale du Travail à Genève.

Ce n'est qu'en 1936 que ledit projet de loi fut adopté à la majorité, mais pas avec le nombre de voix requis. Plusieurs mesures furent alors décrétées en Belgique.

Et c'est alors qu'apparurent les vacances annuelles

En Belgique, les congés payés furent introduits par la loi du 08 juillet 1936. Les règles d'octroi du congé y furent déterminées dans les grandes lignes et précisées plus avant par arrêté royal. Ladite loi instaurait un congé payé d'une durée d'au moins 6 jours ouvrables, avec rémunération normale.

Il fallait toutefois que des prestations de travail continues aient été effectuées pendant un an, au service du même employeur. La loi en question s'appliquait aux entreprises comptant au moins 10 travailleurs en service - principalement dans les secteurs industriel et commercial.

L'arrêté d'exécution en date du 14 août 1936 prévoyait également l'octroi d'un congé et d'un pécule de vacances proportionnel au nombre de journées de prestations de travail et/ou de journées assimilées (notamment maladie, absence autorisée par l'employeur, force majeure).

En exécution de la loi du 8 juillet 1936 relative aux congés annuels payés, l'arrêté royal du 5 décembre 1936 prévoyait l'utilisation de timbres de congé.

L'arrêté royal du 2 octobre 1937 étendait l'application de la loi aux entreprises comptant de 5 à 9 travailleurs. Les premiers paiements étaient à charge des employeurs; les caisses de vacances furent créées par la suite et les cartes de timbres furent introduites.

La loi du 20 août 1938 et son arrêté d'exécution en date du 8 décembre 1938 prévoyaient une extension plus importante de la loi du 8 juillet 1936 aux entreprises de moins de 5 travailleurs.

L'octroi du congé en fonction des prestations de service pendant l'exercice de vacances - fixé du 1er avril au 31 mars de l'année suivante - y était déterminé.

L'importance du pécule de vacances a été fixée au moyen de timbres de congé émis par la Caisse auxiliaire nationale des Congés payés, qui fut créée au sein de la Caisse Générale d'Épargne et de Retraite par l'arrêté royal du 27 décembre 1938. Des caisses de vacances existaient déjà pour certains secteurs.

Les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans à la date à laquelle ils devenaient bénéficiaires d'un congé, avaient droit à un nombre double de jours de congé.

C'est aussi en 1938 que l'octroi de jours de congés supplémentaires par secteur d'activité a pris cours. Ce régime de jours de congés extra-légaux et de pécule de vacances extra-légal est encore en vigueur aujourd'hui dans certains secteurs où sont conclues, au sein de la commission paritaire compétente, des conventions collectives de travail ratifiées ensuite par arrêté royal.

Le pécule de vacances des travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail d'employé était et est toujours payé directement par l'employeur. Le nombre de jours de congés auxquels ils avaient droit lors de l'instauration des congés payés était fixé à ½ jour par mois.

Cette situation resta inchangée pendant les années de guerre (1940-1944). Durant les années d'occupation, les hommes politiques progressistes et les représentants des travailleurs exercèrent toutefois une pression pour créer un « nouveau régime ».

Cette concertation déboucha sur la création du régime de la sécurité sociale, immédiatement après la libération.

1944 : Intégration dans le régime de la sécurité sociale

Le régime de sécurité sociale a été ratifié par l'arrêté-loi du 28 décembre 1944. L'Office national de la Sécurité sociale a été créé par l'Arrêté du Régent du 16 janvier 1945.

Pour des raisons pratiques, et en vue d'assurer un mode de perception uniforme des cotisations, le régime légal des vacances a été intégré dans le régime de la sécurité sociale par l'arrêté-loi du 3 janvier 1946.

Ceci impliquait que :

- les employeurs assujettis à la sécurité sociale doivent envoyer à l'ONSS, chaque trimestre, les relevés de déclarations de salaires du personnel travaillant à leur service et verser les cotisations requises pour les différents secteurs de la sécurité sociale;
- les employeurs doivent verser à cet organisme, pour les travailleurs manuels, la cotisation de vacances de 2 % des salaires déclarés et des avantages en nature et une cotisation de 0,5 % pour le double pécule de vacances des jeunes travailleurs n'ayant pas atteint l'âge de 18 ans;
- les employeurs qui occupaient des personnes et qui n'étaient pas assujettis à la sécurité sociale (patrons occupant des apprentis avec contrat d'apprentissage agréé, des artistes, ...) devaient, pour établir le pécule de vacances de ces travailleurs coller des timbres à chaque versement de salaire, sur la carte de vacances pour une valeur de 2 % des salaires et des avantages en nature et verser une cotisation de 0,5 % à la Caisse auxiliaire nationale de Vacances annuelles ou à une caisse spéciale de vacances.

La Caisse nationale des Congés payés (actuellement appelée l'Office national des vacances annuelles) a été instituée par le même arrêté-loi. Ses statuts ont été définis par l'arrêté-loi du 18 février 1947.

Note

Pour le paiement du pécule de vacances 1946, l'exercice de vacances a été fixé du 1er avril au 31 décembre 1945. Ce n'est qu'à partir de l'année de vacances 1947 qu'un exercice de vacances coïncide avec une année civile.

Les tableaux qui figurent ci-après présentent l'évolution de la durée et du pécule de vacances.

Évolution des cotisations et de la durée des vacances

Date / année 1ère application	Cotisation globale	Répartition de cotisation	Selon la loi ou l'AR	MB du	Durée des vacances
1936	2.00 % (1)	-	Loi du 08.07.1936	11.07.1936	6 jours pour les + 18 ans
01.04.1939	2.50 %	2.00 % (2) 0.50 % (3)	Loi du 20.08.1938	21.08.1938	6 jours pour les + 18 ans 12 jours pour les - 18 ans
01.07.1945	2.50 % (4)	Idem	Ar.-loi 03.01.1940	22.02.1946	Idem
vacances 1947	Idem	Idem	Loi du 16.06.1947	04.07.1947	18 jours pour les - 18 ans 12 jours pour les + 18 ans 6 jours pour les + 21 ans
01.01.1948 (dispos. temp.)	5.00 % (5)	4.00 % (6) 0.50 % (7) 0.50 % (8)	Loi du 14.06.1948	19.06.1948	Idem
01.01.1953 (dispos. déf.)	Idem	Idem	Loi du 27.05.1952	30.05.1952	18 jours pour les - 18 ans 12 jours pour les - 21 ans 6 jours pour les + 21 ans + 1/3 pour 5 ans ancienneté 2/3 pour les 10 ans ancienneté 3/3 pour les 15 ans ancienneté
à partir du 01.04.1953	7.00 %	4.00 % 0.50 % 0.50 % 2.00 % (9)	Loi du 12.06.1952	15.06.1952	Idem
01.01.1954	6.50 %	4.00 % 0.50 % 0.50 % 1,50 % (10)	Loi du 11.03.1954	29/30.03.1954	18 jours pour les - 18 ans 12 jours pour les + 18 ans 6 jours pour les + 21 ans + 1/3 pour les trav. 21 à 26 ans 2/3 pour les trav. 27 à 32 ans 3/3 pour les trav. + 32 ans
01.01.1956	Idem	Idem	Loi du 04.07.1956	08.07.1956	12 jours pour les + 21 ans (11)
01.10.1962	6.00% (12)	4.00 %	Loi du 25.07.1962	16/17.08.1962	Idem
01.01.1964	8,00 %	6,00 % trimestriel 2,00 % annuel (13)	Loi du 28.03.1964	03.04.1964	18 jours pour les -18 ans 12 jours pour les +18 ans
01.01.1967	10,40 %	6,00 % trimestriel 4,00 % annuel (14) 0,40 % annuel (15)	Loi du 13.06.1966	18.06.1966	18 jours pour tous

(1) (2) En timbres à apposer sur une «carte vacances».

(3) A la Caisse auxiliaire des Congés payés pour le financement des vacances supplémentaires des jeunes.

(4) A partir de cette date, cotisation versée intégralement à l'ONSS.

(5) Majoration de 1 % sur les salaires des mois d'avril, mai et juin 1948, en vue du paiement d'un mois supplémentaire d'allocations familiales.

(6) Intégration de la première semaine double.

(7) Pécule familial.

(8) Financement des vacances complémentaires des jeunes.

(9) (10) Financement des congés d'ancienneté.

(11) Intégration de la 2e semaine simple.

(12) Intégration du pécule familial dans le régime des allocations familiales pour travailleurs salariés.

(13) Intégration de la 2e semaine double.

(14) Intégration de la 3e semaine simple.

(15) Financement des pécules de vacances afférents aux jours d'inactivité assimilés à des jours de travail effectif.

Date / année 1ère application	Cotisation globale	Répartition de cotisation	Selon la loi ou l'AR	MB du	Durée des vacances
01.01.1970	12,40 %	6,00 % trimestriel 6,40 % annuel (16)	Loi du 26.03.1970	28.03.1970	idem
01.01.1975	14,40 %	6,00 % trimestriel 8,40 % annuel (17)	Loi du 28.03.1975	08.04.1975	24 jours pour tous
31.03.1977	14,75 %	6,00 % trimestriel 8,40 % annuel 0,35 % annuel (18)	AR du 09.03.1977	31.03.1977	idem
01.01.1989	15,50 %	6,00 % trimestriel 9,50 % annuel (19)	Loi-programme du 30.12.1988	05.01.1989	idem
01.01.1999	15,98 %	6,00 % trimestriel 9,90 % annuel (20) 0,08 % annuel (21)	AR du 29.03.1999	31.03.1999	idem
01.01.2001	16,27 %	6,00 % trimestriel 10,27 % annuel (22)	Loi du 22.05.2001	21.06.2001	idem
01.01.2004	idem	idem	AR 05.05.2004	12.05.2004	20 jours (23)
01.04.2015	16,10 % à partir du 2e trimestre 2015 (24)	5,83 % trimestriel à partir du 2e tr. 2015 (25) 10,27 % annuel	AR 07.06.2015	16.06.2015	idem
	15,92% à partir du 1e trimestre 2016 (24)	5,65 % trimestriel à partir du 1e tr. 2016 (25) 10,27 % annuel			
	15,88% à partir du 1e trimestre 2017 (24)	5,61 % trimestriel à partir du 1e tr. 2017 (25) 10,27 % annuel			
	15,84% à partir du 1e trimestre 2018 (24)	5,57 % trimestriel à partir du 1e tr. 2018 (25) 10,27 % annuel			

(16) Intégration de la 3e semaine double.

(17) Intégration de la 4e semaine simple.

(18) Intégration de l'assimilation de la suspension de l'exécution du contrat de travail pour causes économiques dans le régime des vacances annuelles des travailleurs salariés.

(19) Intégration du double pécule pour les deux premiers jours de la 4e semaine.

(20) Intégration du double pécule pour le 3e jour de la 4e semaine.

(21) Majoration de 0,08 % de la cotisation patronale annuelle suite aux mesures structurelles.

(22) Majoration de 0,20 % pour l'intégration du double pécule pour les jours restants de la 4e semaine sur salaires réels;

+ 0,02 % d'augmentation du double pécule de vacances pour les jours assimilés sans salaire;

+ 0,07 % de compensation de la diminution de la cotisation de solidarité de 0,5 %.

(23) Durée des vacances fixée par situation d'occupation durant l'exercice de vacances et exprimée dans un régime à temps plein de cinq jours par semaine.

(24) Pour compenser des frais supplémentaires pour les employeurs suite à la suppression du jour de carence pour ouvriers (Loi du 26/12/2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement), une réduction de la cotisation trimestrielle des vacances annuelles est prévue.

(25) La réduction de cotisation est appliquée sur la cotisation trimestrielle de 6% (AR du 07/06/2015 portant exécution du Titre IV, Chapitre 2 de la loi du 23 avril 2015 concernant la promotion de l'emploi). Afin de tenir compte du fait que le nouveau taux entre en vigueur à partir du 2e trimestre en 2015, le pourcentage du montant à compenser est obtenu en multipliant le taux de la réduction de la cotisation (0,17%) par 0,75. Le montant à compenser pour 2015 est obtenu en multipliant la masse salariale à 108% par 0,13%.

En ce qui concerne les années 2016, 2017 et 2018, le montant à compenser est obtenu en multipliant la masse salariale à 108% respectivement par 0,35%, 0,39% et 0,43%.

Évolution du pourcentage du pécule de vacances brut

Pourcentage du pécule de vacance brut					Retenue de solidarité		
Loi ou AR modificatif	A partir de l'année	%			Loi ou AR modificatif	A partir de l'année	%
Loi 08.07.36	1936	2 %			-	-	-
AR 05.12.36	1937	2 %			-	-	-
Loi 20.08.38	1939	- 18 ans 4%	+ 18 ans 4%		-	-	-
A. Rég. du 28.06.45	1946	2 % des salaires bruts déclarés à l'ONSS pour la période du 01.04.1945 au 31.12.1945 + 3/12 de ce montant			-	-	-
A. Rég. du 16.02.46		+2 % de la part des salaires			} > 3000 F pour le 2e trim. 1945 } > 4000 F pour les 3e et 4e trim. 1945 (1) (2)		
		-18 ans	18/20 ans	21 ans et plus			
Loi 16.06.47	1947	12 %	8 %	4 %	-	-	-
Loi 10.08.47							
Loi 14.06.48	1948	12 %	8 %	4 %	Loi 14.06.48	1948	6 %
Loi 07.06.49	1949	8 %	6 %	4 %	A. Rég. 19.07.49	1949	6 %
AR 09.03.51	1951	8 %	6 %	4 %	AR 02.05.51	1951	5 %
Loi 27.05.52	1952	8 %	6 %	4 % (3)	-	-	-
Loi 11.03.54	1954	8 %	6 %	4 % (4)	AR 31.03.54	1954	3 %
		- 18 ans	18 ans et +				
Loi 04.07.56	1956	8 %	6 %		Loi 07.02.56	1956	4,5 %
-	-	-	-		Loi 05.04.58	1958	4,5 %
-	-	-	-		-	-	-
Loi 28.03.64	1964	10 %	8 %		-	-	-
AR 30.03.67	1967	10 %			AR 30.03.67	1967	1,5 %
AR 02.04.70	1970	12 % (5)			-	-	-
-	-	-			AR 21.01.71	1971	1 %
AR 09.04.75	1975	14 % (6)			-	-	-
-	-	-			-	-	-
-	-	-			-	-	-
-	-	-			-	-	-
-	-	-			-	-	-
AR 01.03.89	1989	14,08 % (7)			-	-	-

(1) Montant du pécule doublé si l'ouvrier est né après le 31.12.1927.

(2) Instauration du "pécule complémentaire" pour jours assimilés.

(3) + 1/6 si ancienneté de service de 5 ans au 31.12 de l'exercice de vacances.

+ 1/3 si ancienneté de service de 10 ans au 31.12 de l'exercice de vacances.

+ 1/2 si ancienneté de service de 15 ans au 31.12 de l'exercice de vacances.

(4) + 1/6 si le travailleur est âgé de 21 à 25 ans au 31.12 de l'exercice de vacances.

+ 1/3 si le travailleur est âgé de 26 à 31 ans au 31.12 de l'exercice de vacances.

+ 1/2 si le travailleur est âgé de 32 ans et plus au 31.12 de l'exercice de vacances.

(5) Des rémunérations brutes à 106 %.

(6) Des rémunérations brutes à 106 %.

(7) Des rémunérations brutes à 108 %.

Précompte professionnel sur pécule imposable			Retenue sur le double pécule		
AR 18.12.89	1990	17 jusque 31 000 23 à partir de 31 001	-	-	-
AR 02.01.91	1991	17 jusque 32 000 23 à partir de 32 001	-	-	-
AR 19.12.91	1992	17 jusque 33 000 23 à partir de 33 001	-	-	-
-	-	-	Loi 26.06.92	1993	13,07 %
AR 30.12.93	1994	17,51 jusque 35 000 23,69 à partir de 35 001	-	-	-
AR 21.12.94	1995	17,51 jusque 36 000 23,69 à partir de 36 001	-	-	-
AR 10.01.97	1997	17,51 jusque 37 000 23,69 à partir de 37 001	-	-	-
AR 04.12.98	1999	17,51 jusque 38 000 23,69 à partir de 38 001	Loi 26.03.99	1999	sauf s/double péc. pour 3e jour 4e sem.
AR 18.12.00	2001	17,34 jusque 38 000 23,46 à partir de 38 001	Loi 22.05.01	2001	sauf s/double péc. pour 3e jour 4e sem.
AR 18.11.01	2002	17,17 jusque 950 ou 970 € 23,23 supérieur à 950 ou 970 € (10)	-	-	-
AR 25.10.02	2003	17,11 jusque 1 010 € 23,15 supérieur à 1 010 €	-	-	-
AR 15.12.03	2004	17,16 % jusque 1 030 € 23,22% supérieur à 1030 €	-	-	-
AR 26.11.04	2005	17,16 % jusque 1 050 € 23,22% supérieur à 1050 €	-	-	-
AR 15.12.05	2006	17,16 % jusque 1 080 € 23,22% supérieur à 1 080 €	-	-	-
AR 18.12.06	2007	17,16 % jusque 1 100 € 23,22% supérieur à 1 100 €	-	-	-
AR 07.12.07	2008	17,16 % jusque 1 120 € 23,22% supérieur à 1 120 €	-	-	-
AR 05.12.08	2009	17,16 % jusque 1 170 € 23,22% supérieur à 1 170 €	-	-	-
AR 03.12.09	2010	17,16 % jusque 1 170 € 23,22% supérieur à 1 170 €	-	-	-
AR 01.12.10	2011	17,16 % jusque 1 190 € 23,22% supérieur à 1 190 €	-	-	-
AR 05.12.11	2012	17,16 % jusque 1 240 € 23,22% supérieur à 1 240 €	-	-	-

(10) 950 EUR à partir du 01.01.2002 jusqu'au 31.03.2002;
970 EUR à partir du 01.04.2002.

Précompte professionnel sur pécule imposable			Retenue sur le double pécule		
AR 11.12.12	2013	17,16 % jusque 1 270 € 23,22% supérieur à 1 270 €	-	-	-
AR 15.12.13	2014	17,16 % jusque 1 290 € 23,22% supérieur à 1 290 €	-	-	-
AR 10.12.14	2015	17,16 % jusque 1 290 € 23,22% supérieur à 1 290 €	-	-	-
AR 16.12.15	2016	17,16 % jusque 1 300 € 23,22% supérieur à 1 300 €	-	-	-
AR 12.12.16	2017	17,16 % jusque 1 320 € 23,22% supérieur à 1 320 €	-	-	-
AR 10.12.17	2018	17,16 % jusque 1 350 € 23,22% supérieur à 1 350 €	-	-	-
AR 07.12.18	2019	17,16 % jusque 1 380 € 23,22% supérieur à 1 380 €	-	-	-
AR 11.12.19	2020	17,16 % jusque 1 400 € 23,22% supérieur à 1 400 €	-	-	-
AR 16.12.20	2021	17,16 % jusque 1 410 € 23,22% supérieur à 1 410 €			
AR 09.12.21	2022	17,16 % jusque 1 440 € 23,22% supérieur à 1 440 €			
AR 19.12.22	2023	17,16 % jusque 1 580€ 23,22 % supérieur à 1 580 €			

Évolution du pécule familial de vacances

Arrêté de fixation	Applic. à p. de l'année vac.	Montant	
Arr. du Régent 30.09.1949	1949	200 F pour le 1er enfant 200 F pour le 2e enfant 270 F pour le 3e enfant 350 F pour le 4e enfant 500 F pour le 5e enfant	
		<i>Par journée ayant donné lieu à l'attribution d'allocations familiales</i>	<i>Par mois déterminé, si les allocations familiales ont été remplacées par une allocation forfaitaire mensuelle</i>
Arr. du Régent 15.05.1950	1950	0,90 F pour le 1er enfant 0,90 F pour le 2e enfant 1,20 F pour le 3e enfant 1,50 F pour le 4e enfant 2,00 F à p. du 5e enfant	21,50 F pour le 1er enfant 21,50 F pour le 2e enfant 29,00 F pour le 3e enfant 36,00 F pour le 4e enfant 48,00 F à p. du 5e enfant
AR 30.04.1951	1951	idem	idem
AR 29.04.1952	1952	1,05 F pour le 1er enfant 1,05 F pour le 2e enfant 1,40 F pour le 3e enfant 1,75 F pour le 4e enfant 2,30 F à p. du 5e enfant	26,25 F pour le 1er enfant 26,25 F pour le 2e enfant 35,75 F pour le 3e enfant 43,75 F pour le 4e enfant 58,00 F à p. du 5e enfant
AR 28.07.1953	1953	idem	idem
AR 10.04.1954	1954	idem	idem
AR 10.05.1955	1955	1,30 F pour le 1er enfant 1,30 F pour le 2e enfant 1,75 F pour le 3e enfant 2,20 F pour le 4e enfant 2,90 F à p. du 5e enfant	32,50 F pour le 1er enfant 32,50 F pour le 2e enfant 43,70 F pour le 3e enfant 55,00 F pour le 4e enfant 72,50 F à p. du 5e enfant
AR 04.05.1956	1956	idem	idem
AR 31.05.1957	1957	idem	idem
AR 26.02.1958	1958	1/12 du montant global des allocations familiales effectivement attribuées en 1957 sans être inférieur au barème fixé par l'AR du 31.05.1957	
AR 27.02.1959	1959	1/12 du montant global des allocations familiales effectivement attribuées en 1958	
AR 01.02.1960	1960	idem, année de référence 1959	
AR 20.02.1961	1961	idem, année de référence 1960	
Loi 30.04.1962	1962	idem, année de référence 1961	
Loi 25.07.1962	1963	Intégration du «pécule familial de vacances» au régime des allocations familiales pour travailleurs salariés sous la dénomination «allocation familiale de vacances»	

Partie 1

Le régime des vacances annuelles des travailleurs dans le secteur privé

1.

Dispositions légales

Lois coordonnées du 28.06.1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs

Ces lois sont appelées LC dans la brochure.

AR du 30.03.1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés

Cet arrêté royal établit les modalités d'exécution des lois coordonnées du 28 juin 1971.

Les pages suivantes contiennent une analyse de son contenu.

Il est appelé AR d'exécution dans la brochure.

AR du 09.01.1995 fixant pour les travailleurs manuels et assimilés assujettis à la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, la rémunération fictive afférente aux journées d'inactivité assimilées à des journées de travail effectif normal par la législation relative aux vacances annuelles des travailleurs salariés

Cet arrêté royal détermine le calcul des salaires fictifs pour les travailleurs manuels et les artistes.

Son contenu est aussi décrit dans les pages suivantes.

Il est appelé AR sur le salaire fictif dans la brochure.

2.

Dispositions communes

2.1. Champ d'application

L'article 1 des LC stipule que le régime des vacances annuelles est applicable aux personnes assujetties à l'un des régimes de sécurité sociale suivants :

- les travailleurs;
- les marins de la marine marchande.

NB : les marins de la marine marchande font l'objet d'un régime spécial de sécurité sociale, institué par l'arrêté-loi du 07 février 1945.

Le champ d'application de la législation relative aux vacances annuelles est parallèle à l'assujettissement à la législation en matière de sécurité sociale pour les travailleurs salariés.

Ceci signifie que les personnes assujetties qui travaillent dans les liens d'un contrat de travail ou pour lesquelles il existe un soupçon légal quant à l'existence d'un contrat de travail, et les personnes qui travaillent dans des conditions analogues à celles d'un contrat de travail, sont soumises aux dispositions légales et réglementaires des vacances annuelles des travailleurs salariés.

Par contrat de travail, il y a lieu d'entendre tout contrat par lequel une personne s'engage à accomplir des prestations de travail moyennant un salaire, et ce sous la surveillance ou l'autorité d'une autre personne.

Certains apprentis sont assimilés à des travailleurs ordinaires selon la législation en matière de sécurité sociale. Il y a un socle-commun aux régimes de sécurité sociale.

La réglementation qui s'applique aux catégories de travailleurs salariés qui sont soumis à un statut spécifique ou à un régime spécifique n'est pas traitée dans la présente note.

2.2. Exclusions

Vu la durée limitée de leurs prestations de travail, certaines personnes sont dispensées de l'assujettissement à la sécurité sociale.

Il s'agit notamment :

- des personnes travaillant dans le secteur socio-culturel et dans le secteur sportif suivant certaines conditions particulières, décrites dans la législation ONSS
- des personnes travaillant pour la VRT, la RTBF ou la BRF suivant certaines conditions particulières, décrites dans la législation ONSS.
- des ouvriers agricoles occupés :
 - a. à la culture des plants de houblon et à la cueillette du houblon;
 - b. à la cueillette du tabac;
 - c. au nettoyage et au triage des ypréaux.

A condition que, par année calendrier, les prestations de travail ne dépassent pas 25 jours de travail, qu'ils n'aient pas été assujettis à la sécurité sociale au cours de cette année calendrier à la suite d'une activité dans le même secteur et que l'occupation se situe dans une période délimitée.

Les périodes pendant lesquelles l'occupation peut s'effectuer sans assujettissement à la sécurité sociale sont, pour chaque secteur, fixées comme suit :

- a. du 1er avril au 1er juin et du 25 août au 10 octobre pour autant que cette occupation ne dépasse pas huit journées de travail au cours de la première période citée;
 - b. du 10 juillet au 10 septembre;
 - c. du 1er janvier au 28 février et du 5 novembre au 31 décembre.
- des étudiants suivant certaines conditions particulières, décrites dans la législation ONSS.
 - des domestiques :

Depuis le 1er octobre 2014, le travail occasionnel se définit comme étant l'activité ou les activités effectuée(s) pour les besoins du ménage de l'employeur (personne physique) ou sa famille, à l'exception des activités ménagères manuelles, pour autant que le travailleur salarié ne déploie pas ces activités occasionnelles dans ce ménage professionnellement et de manière organisée et que les activités ne dépassent pas 8h/ par semaine chez un ou plusieurs employeurs. Ceci vaut, par exemple, pour le babysitting, le fait de tenir compagnie aux personnes âgées, faire des courses ou accompagner des personnes moins mobiles,... Cette réglementation ne s'applique pas non plus aux titres-services, car cette occupation s'effectue par l'intermédiaire d'un tiers.

En résumé, la nouvelle législation implique que, dorénavant:

 - l'exclusion reste seulement maintenue pour un nombre limité d'activités non manuelles;
 - les domestiques sont en principe assujettis à tous les secteurs de la sécurité sociale.
 - des pompiers volontaires, des agents volontaires de la protection civile et les ambulanciers volontaires ainsi que l'organisation ou le SPF Intérieur suivant certaines conditions particulières, décrites dans la législation ONSS.

Dans les lois du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des ouvriers et du 29 juin 1981 portant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, et dans leurs arrêtés d'exécution, vous trouverez davantage de détails relatifs à l'assujettissement à la législation ayant trait à la sécurité sociale des travailleurs salariés, ainsi qu'aux limitations, voire l'exclusion, de l'assujettissement à certaines branches de la sécurité sociale.

Le régime de vacances des ouvriers s'applique donc à toutes les personnes assujetties à la sécurité sociale, secteur vacances annuelles, et non soumises à un régime spécifique en matière de vacances.

2.3. Durée des vacances

2.3.1. Principe général

Le nombre de jours de vacances est déterminé sur la base du nombre de jours de travail effectif normal ou de journées d'inactivité assimilées à des jours de travail effectif normal, déclarées à l'ONSS pour l'exercice de vacances.

L'exercice de vacances est l'année qui précède l'année au cours de laquelle les jours de vacances sont octroyés.

La durée des vacances doit être de vingt-quatre jours au moins pour douze mois de travail, y compris les jours d'inactivité qui sont assimilés par arrêté royal à des jours de travail effectif normal.

Pour les travailleurs qui passent d'un régime de travail à temps partiel à un régime de temps plein et inversement, le Roi peut, dans les cas et aux conditions qu'Il détermine, prescrire dans quelle mesure ce changement affecte le mode de calcul de la durée des vacances. Il n'y pas encore eu de mesure d'exécution par AR.

La base juridique de ces principes est l'article 3 des LC et l'article 3 de l'AR d'exécution.

Les travailleurs, tant ceux occupés à plein temps que ceux occupés à temps partiel ont droit à des vacances annuelles proportionnellement à leurs prestations de travail.

Le droit aux vacances est acquis aux travailleurs, nonobstant toute convention contraire. Il est interdit aux travailleurs de faire abandon des vacances auxquelles ils ont droit.

La base juridique de ces principes est l'article 2 des LC .

2.3.2. Exceptions au principe de la constitution des vacances dans l'année d'exercice

Les vacances supplémentaires en cas de début ou de reprise d'activité

Par période de trois mois d'activité exercée pendant la période au cours de laquelle a lieu le début ou la reprise d'activité, le travailleur peut prétendre à une semaine de vacances supplémentaires à partir de la dernière semaine de la période de trois mois concernée. Durant cette semaine de vacances, le travailleur a droit à un montant équivalent à sa rémunération normale. Le pécule de vacances octroyé en cas de début ou de reprise d'activité est financé par une déduction opérée sur la partie du pécule de vacances légal qui ne correspond pas à la rémunération normale pour les jours de vacances. Le Roi détermine quand se fait la déduction, le montant et la durée de celle-ci. Il détermine les conditions et modalités d'application de la présente disposition.

Il définit ce qu'il y a lieu d'entendre par 'début d'activité' et 'reprise d'activité'.

La base juridique de ce principe est l'article 17bis des LC.

Les vacances jeunes et seniors (A charge du secteur chômage)

Les jeunes travailleurs, qui satisfont aux conditions fixées en vertu de l'article 7, § 1^{ter}, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, ont droit à des jours supplémentaires de vacances de maximum quatre semaines diminuées des jours de vacances visés par la présente loi.

Les travailleurs âgés, qui satisfont aux conditions fixées en vertu de l'article 7, § 1^{er}quater, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, ont droit à des jours de vacances complémentaires à raison de maximum 4 semaines, diminués des jours de vacances visés par la présente loi.

L'article 36 de l'arrêté royal d'exécution stipule ce qui suit :

Pour le calcul de la durée des vacances, sont assimilées à des jours de travail effectif normal, les journées d'interruption de travail prises en considération pour le calcul du pécule de vacances en application des articles 16 à 19, les autres jours d'absence couverts par une rémunération prise en considération pour le calcul de la cotisation pour les vacances légales, ainsi que les jours de vacances légales, les vacances en vertu d'une convention collective de travail rendue obligatoire, les vacances complémentaires et les jours de repos compensatoire dans le secteur de la construction et les jours de repos compensatoire dans le cadre d'une réduction du temps de travail.

Arrêté royal du 10 juin 2001 portant définition uniforme de notions relatives au temps de travail à l'usage de la sécurité sociale, en application de l'article 39 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions stipule dans son article 17 : par « vacances légales » on entend l'absence du travail suite à une suspension de l'exécution de contrat de travail pour cause de vacances annuelles telles que visées aux articles 3, 5 et 17bis des LC.

La base juridique de ce renvoi au secteur chômage est l'article 5 des LC. Ce type de vacances fait ainsi partie du concept de vacances légales.

Donc, quand une caisse de vacances calcule la durée elle prend en compte les vacances ordinaires (art 3), jeune et senior (art 5) et supplémentaire (art 17bis).

Ces vacances ne sont pas assimilées pour le calcul du montant du pécule de vacances, car ceux-ci ne figurent pas dans la liste de l'art 16 de l'arrêté royal d'exécution.

2.4. Modalités spéciales

Voir la convention collective de travail du 3 avril 1975 conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du diamant, concernant les vacances annuelles, en vertu des articles 6 et 14 des LC.

Voir la convention collective de travail du 25 mars 1983 conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie textile et de la bonneterie concernant l'utilisation de la modération salariale complémentaire pour l'emploi, en vertu de l'article 6 des LC.

2.5. Surveillance et dispositions pénales

Les inspecteurs sociaux disposent des pouvoirs visés aux articles 23 à 39 du Code pénal social lorsqu'ils agissent d'initiative ou sur demande dans le cadre de leur mission d'information, de conseil et de surveillance relative au respect des dispositions des présentes lois et de leurs arrêtés d'exécution.

L'Office national et les caisses spéciales de vacances sont tenus de donner aux agents compétents précités tous renseignements et de leur soumettre, sans déplacement, tous documents qu'ils peuvent demander en vue de l'établissement de statistiques, de contrôles du bon fonctionnement et de

l'observation de la législation et de la réglementation relative aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

La base juridique de ces principes est le chapitre VII, Section 1. – Surveillance, des LC.

Les infractions aux dispositions de la loi du 28 juin 1971 relative aux vacances annuelles des travailleurs salariés et de ses arrêtés d'exécution sont recherchées, constatées et sanctionnées conformément au Code pénal social. Les dispositions pénales qui figuraient dans les LC ont été de ce fait abrogées.

Partie 2

Le régime des vacances annuelles pour les ouvriers et apprentis-ouvriers

1.

Introduction

La présente section est consacrée à l'examen des dispositions relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés assujettis à la sécurité sociale en qualité d'ouvriers et d'apprentis-ouvriers.

Il y a deux exceptions :

Les artistes

Certains artistes qui ne sont pas des travailleurs manuels reçoivent leur pécule de vacances de l'ONVA avec des modalités particulières. La base juridique est l'article 1^{er} §4 de l'AR d'exécution et l'AR sur le salaire fictif.

Le flexipécule de vacances.

Dans le cadre des mesures pour stimuler le secteur Horeca, ce secteur peut recourir aux flexi-jobs. Le flexi-job est ouvert pour tous les travailleurs (ouvriers et employés) qui ont travaillé dans les 3 trimestres précédents au moins 4/5 auprès d'un autre employeur.

Le travailleur recevra un flexi-salaire à ce sujet et aura droit à un flexi-pécule de vacances qui sera payé par l'employeur. Un travailleur occupé comme ouvrier reste donc ouvrier pour ses congés dans son emploi normal mais sera considéré comme employé pour ses congés dans son flexi-job. Ce flexipécule de vacances, dû pour une prestation exercée dans le cadre d'un flexi-job, est égal à 7,67 % du flexisalaire et est payé ensemble avec ce flexisalaire au travailleur.

Cette mesure est entrée en vigueur le 1^{er} décembre 2015 (Moniteur belge du 26/11/2015 – Loi du 16/11/2015 portant des dispositions diverses en matière sociale).

A partir du 1^{er} janvier 2018 le flexi-job est étendu aux pensionnés légaux et au commerce de détail (boulangeries, commerce alimentaire, commerce de détail indépendant, coiffure etc.) (Loi-programme du 25/12/2017 – MB du 29/12/2017).

La loi programme du 26/12/2022 (MB du 31/12/2022) élargit la liste des secteurs dans lesquels les flexi-jobs sont possibles, à partir du 1^{er} janvier 2023. En outre, il existe également un certain nombre d'exclusions au sein de ces secteurs.

La base juridique est l'article 2^{ter} des LC .

L'exécution de la mesure par arrêté royal fait toujours défaut. Les employeurs ne disposent pas de tous les éléments, notamment en matière de jours assimilés, leur permettant de calculer le flexi-pécule de vacances.

2. Solidarité

En vertu de l'article 17 des LC, en aucun cas l'Office national des vacances annuelles et les Caisses spéciales de vacances ne peuvent subordonner le paiement du pécule de vacances au versement par l'employeur, des cotisations afférentes aux vacances annuelles.

Le financement des journées assimilées est solidarisé entre les entreprises et les travailleurs (Voir 3 Financement du pécule de vacances).

La solidarité est aussi à remarquer dans l'arrêté royal du 20 janvier 2017 concernant la contribution à l'équilibre financier du régime des vacances annuelles (Holidays@work). Ce principe était déjà d'application depuis 1965 dans l'arrêté royal qu'il a remplacé.

3. Solidarité dans le financement du pécule de vacances

En vertu des articles 18 et 19 des LC, le pécule de vacances des ouvriers et des apprentis-ouvriers pour les journées de travail et pour les journées assimilées à des journées effectives de travail, est financé par :

- **les cotisations patronales**

Par le biais de l'ONSS, l'employeur payait jusqu'au 1^{er} trimestre 2015, une cotisation trimestrielle de 6% sur le montant total des salaires bruts à 108%.

Pour compenser des frais supplémentaires pour les employeurs suite à la suppression du jour de carence (Loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement), une réduction de la cotisation trimestrielle des vacances annuelles est prévue.

Le taux de cotisation de 6 % pour la cotisation trimestrielle diminuera progressivement à partir du 2^{ème} trimestre 2015 sur 4 ans (AR du 7 juin 2015 royal portant exécution du Titre IV, Chapitre 2 de la loi du 23 avril 2015 concernant la promotion de l'emploi) :

- 5,83 % trimestriel à partir du 2^{ème} trimestre 2015
- 5,65 % trimestriel à partir du 1^{er} trimestre 2016
- 5,61 % trimestriel à partir du 1^{er} trimestre 2017
- 5,57 % trimestriel à partir du 1^{er} trimestre 2018

Une mesure législative comparable a été prévue pour le régime du diamant.

La cotisation annuelle reste inchangée. Cette cotisation annuelle est égale à 10,27% des montants totaux des salaires bruts qui ont été payés au cours de l'exercice de vacances.

Le paiement de cette cotisation a lieu après réception d'un avis de l'ONSS et elle doit être versée à cette institution au plus tard à la date du 30 avril.

Note : Voir l'article 38, §3, 8°, alinéa 1er, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés. L'article 3 de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs doit encore être mis en concordance.)

Les employeurs affiliés à la Caisse nationale des Congés payés du Bâtiment et des Travaux publics sont dispensés du paiement de la cotisation de 10,27%. Cette cotisation est comprise dans la cotisation payée, par le biais de l'ONSS, au Fonds de Sécurité d'existence de ce secteur. La base légale de l'arrêté royal du 9 avril 1975 relatif au paiement de la cotisation destinée aux vacances annuelles dans l'industrie de la construction est l'article 65 §2 des lois coordonnées du 28 juin 1971.

Les employeurs de l'industrie diamantaire paient des cotisations mensuelles à la caisse de vacances de ce secteur. (Voir article 3 de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, l'arrêté royal du 15 janvier 1971 déterminant des modalités spéciales d'application aux employeurs et aux travailleurs manuels, de l'industrie et du commerce du diamant, de la législation relative aux vacances annuelles des travailleurs salariés et l'article 42 de l'AR du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs).

- **une cotisation de l'Office National de l'Emploi à titre d'intervention pour le financement du pécule de vacances pour les journées assimilées en raison du chômage économique**

L'ONEm verse une cotisation égale à 6 % des allocations de chômage pour chômage temporaire, allocations qu'il paie en application des articles 49 à 51 y compris de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

La retenue de solidarité sur les pécules de vacances bruts, appliquée par l'ONVA et les caisses spéciales de vacances, et les cotisations patronales transmises par l'ONSS font l'objet d'un équilibrage national par le biais de l'ONVA.

Voir l'arrêté royal du 12 décembre 2001 portant exécution de l'article 18 des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés

Note : Pour les employés, les officiers de la marine et assimilés, le financement du pécule de vacances pour les journées d'inactivité assimilées est supporté par l'employeur au service duquel ils travaillent.

- **une retenue sur le pécule de vacances brut**

Sur les pécules de vacances bruts payés par l'ONVA, les caisses spéciales de vacances et l'Office de Compensation des Marins, il est procédé à une retenue pour alimenter le Fonds de Solidarité.

- **les intérêts des capitaux constitués par les cotisations patronales, des primes de souscriptions et/ou des commissions**

Les frais de gestion de l'Office et des caisses spéciales de vacances en sont préalablement déduits.

- **le transfert des pécules de vacances non payés et non réclamés dans les délais**

Les caisses spéciales de vacances transfèrent ces fonds à l'ONVA, au plus tard à la date du 31 mars de la troisième année qui suit la fin de l'exercice de vacances. Ces sommes sont utilisées pour financer le Fonds de Solidarité.

- **une intervention de la gestion globale**

Afin de tenir compte du fait que le nouveau taux entre en vigueur à partir du 2^e trimestre en 2015, le pourcentage du montant à compenser est obtenu en multipliant le taux de la réduction de la cotisation (0,17%) par 0,75. Le montant à compenser pour 2015 est obtenu en multipliant la masse salariale à 108% par 0,13%.

Depuis l'année 2016, le montant à compenser est obtenu en multipliant la masse salariale à 108% respectivement par 0,35%, 0,39% et 0,43%.

Le montant de la compensation est versé par la gestion globale ONSS à l'ONVA pour le 30 juin au plus tard.

4.

Organisation administrative du Régime

4.1. Affiliation à une caisse de vacances

En vertu de l'article 12 des LC, le pécule de vacances des ouvriers, des apprentis-ouvriers et des artistes non-indépendants (qui sont liés, soit verbalement, soit par écrit, par un contrat dont les conditions sont similaires à celles d'un contrat de travail) assujettis au régime légal des vacances annuelles des travailleurs salariés est payé par l'intermédiaire de l'Office National des Vacances Annuelles ou d'une caisse spéciale de vacances.

Tout employeur qui emploie des ouvriers ou des apprentis-ouvriers est affilié à une caisse de vacances dont la compétence correspond à l'activité de l'entreprise. En général, cette compétence coïncide avec celle de la commission paritaire dont dépend l'entreprise.

Une entreprise caractérisée par plusieurs activités, dont l'activité principale – il s'agit de celle à laquelle la plupart des heures de travail sont consacrées – est déterminante pour la faire dépendre d'une commission paritaire, sera par conséquent affiliée à la caisse de vacances dont la compétence correspond à celle de la commission paritaire.

Une entreprise caractérisée par plusieurs activités dotées d'entités juridiques séparées relève de ce fait de plusieurs commissions paritaires et doit s'affilier aux caisses de vacances dont la compétence de chaque entité juridique correspond à celle de la commission paritaire à laquelle l'activité se rapporte.

Note : Les activités accessoires faisant partie de l'activité principale sont des activités qui contribuent directement ou principalement à l'exécution de l'activité principale de l'entreprise (par exemple: services administratifs, services des achats et des ventes à des intermédiaires commerciaux, services de maintenance, d'entretien ou de réparation de matériel, ... et qui existent en fait dans toutes les entreprises ayant la même activité ou une activité similaire).

L'entreprise qui ne relève pas d'un secteur d'activité déterminé, ou qui n'emploie pas une catégorie déterminée de travailleurs relevant d'une caisse spéciale de vacances, est affiliée à l'ONVA.

Exemples : Carrières, ciment, habillement et confection, verre, hôtels, ports, transport routier, pêche maritime, briques, entreprises de divertissement, coiffeurs, imprimeries, entreprises pétrolières.

Il existe deux exceptions à cette règle qui peuvent s'affilier, soit à l'ONVA, soit à la caisse de vacances compétente :

- les entreprises ayant comme activité «le commerce alimentaire» et
- les industries transformatrices de papier et de l'industrie graphique.

Pour s'affilier à une caisse de vacances, l'employeur ne doit effectuer aucune démarche spécifique. Dès que l'Office National de la Sécurité Sociale transmet la première déclaration comportant des données relatives aux salaires et aux temps de travail des ouvriers qu'il emploie, l'affiliation à l'ONVA-caisse ou à une caisse spéciale de vacances intervient automatiquement sur la base de l'activité de l'employeur. La gestion se fait par le biais d'un applicatif informatique poussé sur la base du code d'activité de l'employeur, attribué par l'ONSS ou sur la base du code d'entreprise (code NACE) fixé au niveau européen. Ainsi, l'ouvrier reçoit son pécule de vacances automatiquement.

Des « directives relatives à l'affiliation des entreprises auprès des caisses de vacances » ont été édictées. Les règles de gestion en matière d'affiliation auprès d'une caisse de vacances y sont énoncées. Les services de l'ONVA respectent toujours les règles en question, pour déterminer à quelle caisse de vacances un employeur doit être affilié. En pratique, il est possible qu'un employeur soit affilié à une caisse de vacances déterminée pour une partie de ses ouvriers et à une autre caisse de vacances pour une autre partie de ses ouvriers.

Dans le règlement de travail de son entreprise, l'employeur est obligé d'indiquer la caisse de vacances à laquelle il est affilié.

4.2. Directives quant à l'affiliation des entreprises aux caisses de vacances

Article 1

L'employeur est affilié à la caisse de vacances dont la compétence correspond à l'activité de son entreprise. Cette compétence coïncide généralement avec celle de la commission paritaire dont l'entreprise relève.

Article 2

L'employeur dont l'entreprise a plusieurs activités, mais dont l'activité principale est déterminante pour la faire ressortir à une seule commission paritaire, est affilié à la caisse de vacances dont la compétence correspond à celle de la commission paritaire.

Article 3

Si l'entreprise a plusieurs activités relevant de plusieurs commissions paritaires, elle doit être considérée comme une entreprise à plusieurs entités juridiques séparées et l'employeur est affilié pour chacune de ses entités juridiques à la caisse de vacances dont la compétence correspond à celle de la commission paritaire dont relève chaque entité.

Article 4

A partir du 1er janvier 2000 le changement de caisse de vacances ne peut se faire qu'à partir du trimestre suivant, sans préjudice des obligations légales qui lui incombent. Le Comité de gestion de l'Office national des Vacances annuelles règle les cas particuliers. En cas de contestation sur la compétence d'affiliation et aussi longtemps que celle-ci n'a pas été tranchée, l'entreprise reste affiliée à la caisse à laquelle l'affiliation a donné lieu à contestation.

Article 5

En cas de contestation sur l'affiliation à une caisse de vacances ou sur l'appartenance de l'entreprise à une commission paritaire, celui qui conteste saisit du différend la ou les commissions paritaires qui, avant de donner un avis consulte(nt) le « Service des Relations collectives de Travail » du Ministère de l'Emploi et du Travail. S'il y a accord de la ou des commissions paritaires sur l'appartenance, le choix de la caisse de vacances est automatique.

S'il y a désaccord au sein de la commission paritaire ou désaccord entre des commissions paritaires, le différend est soumis à la Commission spéciale du Conseil national du Travail.

Les contestations sont soumises à l'avis du Comité de gestion de l'Office national des vacances annuelles suivant la procédure prévue ci-dessus, et ce sans préjudice de la compétence des tribunaux.

4.3. L'Office National des Vacances Annuelles

Il est institué en vertu de l'article 24 des LC Office national des vacances annuelles dont la mission et les statuts sont fixés par les présentes lois coordonnées et leurs arrêtés d'exécution.

En vertu de l'article 25 des LC, l'Office national est un établissement public institué auprès du Ministère de la Prévoyance sociale et géré selon les règles de la loi du 25 avril 1963 sur la gestion des organismes d'intérêt public de sécurité sociale et de prévoyance sociale. Il a son siège à Bruxelles ou dans l'agglomération bruxelloise.

L'Office national a pour mission en vertu de l'article 26 des LC :

1. de payer aux travailleurs qui en relèvent les pécules de vacances, conformément aux dispositions des présentes lois coordonnées, notamment les articles 12, 14 et 15, et de leurs arrêtés d'exécution et selon des modalités déterminées par le Ministre de la Prévoyance sociale, sur proposition du Comité de gestion de l'Office national;
2. de répartir entre les Caisses spéciales de vacances, après avoir prélevé la part qui lui revient, les sommes qui lui sont transmises à cet effet par l'Office national de sécurité sociale ou par la caisse de secours et de prévoyance en faveur des marins;
3. de percevoir et répartir les excédents de ressources des Caisses spéciales de vacances;
4. d'instruire toute affaire et donner son avis sur toute question que lui soumet le Ministre de la Prévoyance sociale en matière de vacances annuelles;
5. d'exécuter toute mission qui lui serait confiée en ladite matière par le Ministre de la Prévoyance sociale;
6. de contribuer, par toute intervention appropriée, à la réalisation effective des buts sociaux poursuivis par le législateur en faveur des bénéficiaires de vacances annuelles, notamment en soutenant l'action et en favorisant le développement des organismes qui concourent à l'utilisation rationnelle des vacances annuelles;
7. de prendre toute mesure destinée à favoriser l'organisation des vacances ouvrières.

En vertu de l'article 30 des LC, l'Office national est géré par un Comité de gestion composé :

1. d'un président;
2. de sept membres représentants des organisations représentatives des employeurs;
3. de sept membres représentants des organisations représentatives des travailleurs.

En vertu de l'article 31 des LC, les membres du Comité de gestion ne contractent aucune obligation personnelle relativement aux engagements de l'Office national. Ils ne sont responsables que de l'exercice de leur mandat.

En vertu de l'article 32 des LC, le Comité de gestion de l'Office national peut transiger dans tous les cas où les intérêts du régime des vacances annuelles sont engagés.

En vertu de l'article 33 des LC, le Roi détermine les conditions dans lesquelles le Comité de gestion de l'Office national peut renoncer, tant pour lui-même que pour les Caisses spéciales de vacances, à la récupération de paiements indus.

En vertu du récent article 33bis des LC, l'Office national transmet les dossiers des débiteurs réticents à l'administration du Service public fédéral Finances en charge de la perception et du recouvrement des créances non fiscales, en vue du recouvrement de paiements indus conformément aux articles 3 et suivants de la loi domaniale du 22 décembre 1949.

Tous les frais de poursuite et de justice, indemnités et autres charges auxquels l'administration précitée serait condamnée restent à charge de l'Office et peuvent être retenus, par cette administration, sur le montant récupéré.

En vertu de l'article 34 des LC, la gestion journalière de l'Office national est confiée à un administrateur général, assisté par un administrateur général adjoint.

En vertu de l'article 35 des LC, l'Office national couvre ses frais d'administration par un prélèvement sur les revenus des capitaux dont il a la gestion. Ce prélèvement est égal au montant total du compte annuel approuvé par le Comité de gestion.

En vertu de l'article 36 des LC, les capitaux dont l'Office national a la gestion sont, en attendant leur liquidation, déposés soit à la Caisse générale d'épargne et de retraite (BNP Paribas Fortis), soit à l'Office des chèques postaux (bPost), soit à la Banque nationale de Belgique ou au Crédit communal de Belgique (Belfius).

Les excédents des disponibilités nécessaires au fonctionnement de l'Office national peuvent être placés :

1. en effets émis ou garantis par l'Etat belge;
2. auprès de chaque organisme admis à cet effet par le Ministre de la Prévoyance sociale et le Ministre des Finances.

Cet article devrait faire l'objet d'une révision.

En vertu de l'article 37 des LC, l'Office national est assimilé à l'Etat pour l'application des lois sur les droits d'enregistrement, de timbre, de greffe, d'hypothèque et de succession, sur les taxes assimilées au timbre ainsi que sur les autres impôts directs ou indirects. Il est exempt de tous impôts ou taxes au profit des provinces et des communes.

Les communes et autres établissements publics sont tenus de fournir gratuitement, tant à l'Office national qu'aux caisses spéciales de vacances, à l'Office de compensation pour congés payés des marins ainsi qu'aux fonctionnaires visés à l'article 48, tous renseignements relatifs à l'application des lois et arrêtés concernant les vacances annuelles des travailleurs salariés.

Cet article devrait faire l'objet d'une révision.

En vertu de l'article 38 des LC, le Roi peut, après avis du Comité de gestion de l'Office national, prendre toutes les mesures afin d'assurer l'équilibre financier du régime des vacances annuelles. A cet effet, Il peut notamment modifier les dispositions des présentes lois qui concernent les frais d'administration de l'Office national et des Caisses spéciales de vacances

.

Toutefois, ces mesures ne peuvent entraîner ni une augmentation de la cotisation des employeurs ni une diminution des avantages des travailleurs.

C'est la base légale proposée par le Conseil d'Etat pour l'arrêté royal du 20 janvier 2017 concernant la contribution à l'équilibre financier du régime des vacances annuelles (Holidays@work).

En vertu de l'article 39 des LC, le montant des pécules de vacances impayés, transféré par les caisses spéciales de vacances à l'Office national en exécution de l'article 45, ainsi que le montant des pécules de vacances non réclamés en temps utile par les travailleurs qui ont été occupés par les affiliés de l'Office national sont affectés au Fonds constitué par la retenue visée à l'article 19, § 1er, alinéa 1er, 1*.

En vertu de l'article 40 des LC, toutes les sommes dont l'Office national a la gestion sont comptabilisées.

Une comptabilité spéciale est tenue en ce qui concerne, d'une part, les sommes à transférer aux Caisses spéciales conformément à l'article 26, 2* et, d'autre part, les sommes dont il est question à l'article 45, alinéa 2.

L'Office national peut se faire remettre par les Caisses spéciales de vacances les états qu'il jugera nécessaire en vue de répartir les fonds reçus de l'Office national de sécurité sociale.

4.4. Les caisses spéciales de vacances

En exécution d'une convention collective de travail, des caisses spéciales de vacances ont été créées pour certaines branches d'activité.

Leur mission consiste à payer le pécule de vacances aux travailleurs qui dépendent d'elles.

En vertu de l'article 44 des LC, la création d'une Caisse spéciale de vacances afférente à une branche d'activité ou à une catégorie de travailleurs, sa suppression, ainsi que la modification de la dénomination et la modification des compétences de celle-ci, peuvent être autorisées par un arrêté royal pris à la suite d'une convention collective de travail. Ces Caisses spéciales ont pour mission de payer aux travailleurs qui relèvent d'elles le pécule de vacances auquel ils peuvent prétendre par leur entremise, en exécution des présentes lois coordonnées ou des arrêtés pris en vertu de celles-ci.

En vertu de l'article 45 des LC, les frais d'administration des Caisses spéciales de vacances sont couverts selon les modalités et conditions déterminées par arrêté royal.

Le montant des péculs de vacances impayés est transféré à l'Office national au plus tard le 31 mars de la troisième année qui suit l'expiration de l'exercice de vacances.

En vertu de l'article 46 des LC, après avis de l'administrateur général et du Comité de gestion de l'Office national, le Roi peut progressivement unifier l'organisation administrative des Caisses spéciales de vacances autorisées en vertu de l'article 44 des présentes lois coordonnées.

Lorsque le fonctionnement d'une caisse spéciale de vacances est de nature à nuire à l'intérêt général ou pourrait porter préjudice aux intérêts des bénéficiaires de la législation sur les vacances annuelles :

1. le Comité de gestion de l'Office national des vacances annuelles peut temporairement placer cette caisse spéciale de vacances sous l'administration provisoire de l'Office national des vacances annuelles;
2. le Roi peut, après avis du Comité de gestion de l'Office national, ordonner la fusion de cette caisse spéciale de vacances, soit avec d'autres caisses spéciales de vacances, soit avec l'Office national.

La liste suivante donne un aperçu de toutes les caisses de vacances, ONVA inclus.

DÉNOMINATION	ADRESSE	TÉL	ARRÊTÉ D'EXÉCUTION
Office national des vacances annuelles (ONVA)	rue Montagne aux Herbes Potagères 48 1000 Bruxelles	tél : 02 627 97 65 site web : www.onva.fgov.be e-mail : info.pecule@onva.fgov.be	A-Loi 18.02.1947 MB 24-25.02.1947
Caisse des congés payés de l'alimentation belge	rue de Birmingham 225 4e étage 1070 Bruxelles	tél : 02 743 08 00 site web : www.ccpab-kbvbv.be e-mail : info@ccpab-kbvbv.be	AR 31.03.1939 MB 03-04.04.1939
Caisse nationale patronale pour les congés payés dans l'industrie du bâtiment et des travaux publics	Avenue des Arts 20 1000 Bruxelles	tél : 02 529 80 11 site web : www.caissecongebatiment.be e-mail : info@caissecongebatiment.be	AR 25.01.1937 MB 06.02.1937
Caisse de vacances des industries du bois, transformatrices du papier et graphiques	rue de Birmingham 225 bte 4 1070 Bruxelles	tél : 02 221 08 80 site web : www.cvbpg-vkhpg.be e-mail : info@cvbpg-vkhpg.be	AR 28.08.1939 MB 30.08.1939
Caisse pour les vacances annuelles des constructions métallique, mécanique et électrique CONGEMETAL	Boulevard A. Reyers 80 1030 Bruxelles	tél : 02 706 81 10 e-mail : info@congemetal.be site web : www.congemetal.be Attestation : 02 706 83 05 Pécule : 02 706 83 06	AR 11.07.1939 MB 12.07.1939
Caisse des vacances des ports de mer belges	Brouwersvliet 33 bus 7 2000 Antwerpen	tél : 03 221 97 04 e-mail : vakantiefonds@cepa.be	
Caisse des congés payés de l'industrie photographique	Hendrik Kuijpersstraat 42a 2640 Mortsel	tél : 02 529 80 95 e-mail : info@vakantiekasfoto.be Correspondance et communications : P/A Avenue des Arts 20 1000 Bruxelles	AR 27.07.1939 MB 28.07.1939
Caisse des vacances annuelles du textile «Vacantex»	Poortakkerstraat 100 9051 St-Denijs-Westrem	tél : 09 244 54 10 e-mail : info@vacantex.be	AR 12.07.1939 MB 14.07.1939

DÉNOMINATION	ADRESSE	TÉL	ARRÊTÉ D'EXÉCUTION
Caisse des congés payés de l'industrie des métaux non-ferreux	Avenue des Arts 20 1000 Bruxelles	tél : 02 420 24 50 e-mail : vnfm-cmnf@skynet.be ONSS : 0223397-78 BCE : 0409 085 820	AR 12.09.1940 MB 02-03.11.1940
Caisse nationale de vacances annuelles pour l'industrie diamantaire	Hoveniersstraat 22 4de verdieping 2018 Antwerpen	tél : 03 213 50 30 e-mail : verlofkas.diamant@rvd.be ONSS : 0829064-81 BCE : 0410 614 262	Arrêté du Régent 11.05.1946 MB 27-28.05.1946

5. Promotion des vacances annuelles

Il est institué à l'Office national des vacances annuelles un Fonds spécial pour la promotion des vacances annuelles des travailleurs salariés, chargé de contribuer à la réalisation des deux missions suivantes :

1. de contribuer, par toute intervention appropriée, à la réalisation effective des buts sociaux poursuivis par le législateur en faveur des bénéficiaires de vacances annuelles, notamment en soutenant l'action et en favorisant le développement des organismes qui concourent à l'utilisation rationnelle des vacances annuelles;
2. de prendre toute mesure destinée à favoriser l'organisation des vacances ouvrières.

Le Fonds est géré par le Comité de gestion de l'Office national et est alimenté par des transferts provenant soit du Fonds visé à l'article 18, soit du Fonds visé à l'article 19, soit des deux.

Ces transferts sont soumis à l'autorisation du Ministre de tutelle et du Ministre des Finances.

Le Roi détermine, sur proposition du Comité de gestion de l'Office national, les modalités de fonctionnement du Fonds et les conditions dans lesquelles il peut consentir des prêts.

Le Comité de gestion de l'Office national détermine dans un règlement spécial toutes les autres modalités d'application afférentes au fonctionnement du Fonds. Ce règlement entre en vigueur après approbation du Ministre de tutelle.

Les frais de fonctionnement du Fonds sont à sa charge. Chaque année, avant le 1er avril, le Comité de gestion rend compte au Ministre de tutelle de la gestion du Fonds.

La base juridique est l'article 22bis des LC. Voir aussi l'AR du 10.07.1990 déterminant les modalités de fonctionnement du Fonds spécial défini à cet article; applicable à partir du 01.01.1981.

6.

Détermination du montant du pécule

6.1. Mode de calcul du pécule de vacances légal

La base juridique est l'article 9, §1er des LC et l'article 14 de l'AR d'exécution.

Pour l'année de vacances 2023, exercice de vacances 2022, le pécule de vacances légal correspond à : 15,38 % des salaires bruts de l'exercice de vacances à 108 %, qui ont servi de base pour le calcul des cotisations ONSS, éventuellement majorés du salaire fictif individualisé pour les journées d'inactivité assimilées à des journées de travail effectives.

Diminués de :

- une retenue de solidarité de 1 % (Article 15 de l'AR d'exécution);
- une cotisation ONSS de 13,07 % sur le double pécule de vacances pour les 3 premières semaines et pour les 2 premiers jours de la 4e semaine de vacances, qui est égale à 6,8 % des rémunérations brutes. Cette cotisation est égale au pourcentage des taux des cotisations des travailleurs à l'ONSS, devant être payées en raison de l'assujettissement à la sécurité sociale;

Note: Cette retenue ne s'applique pas au double pécule de vacances pour les autres jours de la 4e semaine de vacances.

- un précompte professionnel de :
 - 17,16 % sur les pécules de vacances imposables jusqu'à € 1 580;
 - 23,22 % sur les pécules de vacances imposables supérieurs à € 1 580.

Les pécules de vacances nets inférieurs à 10,00 € par exercice de vacances et par caisse de vacances ne sont pas payés. Le solde dû après un premier paiement, à la suite d'une modification intervenue au niveau du compte de vacances d'un ouvrier, ne sera pas payé s'il n'atteint pas au moins 10,00 € par caisse de vacances et par exercice. (Article 33 des LC et article 33 de l'AR d'exécution). Mais, au-dessus de ce montant, le pécule est dû même sans droit à une durée de vacances calculées en vertu du tableau de l'article 35 de l'AR d'exécution.

Les pécules de vacances peuvent être arrondis en vertu de l'article 16 des LC, en tenant compte du passage à l'euro.

Exemples et mode de calcul (avec arrondis)

Pécule de vacances brut soumis à un précompte professionnel de :

17,16 %

Données	Montants	Pourcentages	Comment calculer ?
Rémunération de base	5 400,00 (1)		
A 108 %	5 832,00 (2)		(1) x 1,08
Pécule brut (15,38 %)	896,96 (3)	15,38000 %	(2) x 0,1538
Retenue sur le double pécule	51,83(4)	0,88876 %	(2) x 0,068 x 0,1307
Retenue de solidarité	8,97 (5)	0,15380 %	(3) x 0,01
Pécule imposable	836,16 (6)	14,33744 %	(3) - (4) - (5)
Précompte professionnel jusqu'à € 1 580	143,48 (7)	2,46030 %	(6) x 0,1716
supérieur à € 1 580	voir 7 (7 bis)		(6) x 0,2322
Pécule de vacances net			
jusqu'à € 1 580	692,67 (8)	11,87714 %	(6) - (7)
supérieur à € 1 580	voir 8 (8 bis)		(6) - (7 bis)

23,22 %

Données	Montants	Pourcentages	Comment calculer ?
Rémunération de base	21 070,00 (1)		
A 108 %	22 755,60 (2)		(1) x 1,08
Pécule brut (15,38 %)	3 499,81 (3)	15,38000 %	(2) x 0,1538
Retenue sur le double pécule	202,24(4)	0,88876 %	(2) x 0,068 x 0,1307
Retenue de solidarité	35,00 (5)	0,15380 %	(3) x 0,01
Pécule imposable	3 262,57 (6)	14,33744 %	(3) - (4) - (5)
Précompte professionnel jusqu'à € 1 580	voir bis (7)		(6) x 0,1716
supérieur à € 1 580	757,57 (7 bis)	3,32915 %	(6) x 0,2322
Pécule de vacances net			
jusqu'à € 1 580	voir 8 bis (8)		(6) - (7)
supérieur à € 1 580	2 505,00 (8 bis)	11,00829 %	(6) - (7 bis)

6.2. Détermination du montant pivot du salaire brut pour la fixation du pourcentage du précompte professionnel

Le montant imposable du pécule de vacances est soumis à un précompte professionnel de 17,16 % ou de 23,22 %. Afin de permettre de déterminer le pourcentage du précompte professionnel avec comme seule donnée le salaire annuel brut à 100 % ou à 108 %, vous trouverez ci-après les montants pivots applicables pour 2023.

Un salaire annuel brut à 100 % de € 10.203,82 (€ 11.020,13 à 108 %) est soumis à un précompte professionnel de 17,16 %.

A partir de € 10.203,83 à 100 % (€ 11.020,14 à 108 %), un précompte professionnel de 23,22 % est appliqué.

Exemples et mode de calcul (avec arrondis)

Pécule de vacances brut soumis à un précompte professionnel de :

17,16 %

Données	Montants	Pourcentages	Comment calculer ?
Rémunération de base	10 203,82 (1)		
A 108 %	11 020,13 (2)		(1) x 1,08
Pécule brut (15,38 %)	1 694,90 (3)	15,38000 %	(2) x 0,1538
Retenue sur le double pécule	97,94 (4)	0,88876 %	(2) x 0,068 x 0,1307
Retenue de solidarité	16,95 (5)	0,15380 %	(3) x 0,01
Pécule imposable	1 580,00 (6)	14,33744 %	(3) - (4) - (5)
Précompte professionnel jusqu'à € 1 580	271,13 (7)	2,46030 %	(6) x 0,1716
supérieur à € 1 580	voir 7 (7 bis)		(6) x 0,2322
Pécule de vacances net			
jusqu'à € 1 580	1 308,88 (8)	11,87714 %	(6) - (7)
supérieur à € 1 580	voir 8 (8 bis)		(6) - (7 bis)

23,22 %

Données	Montants	Pourcentages	Comment calculer ?
Rémunération de base	10 203,83 (1)		
A 108 %	11 020,14 (2)		(1) x 1,08
Pécule brut (15,38 %)	1 694,90 (3)	15,38000 %	(2) x 0,1538
Retenue sur le double pécule	97,94 (4)	0,88876 %	(2) x 0,068 x 0,1307
Retenue de solidarité	16,95 (5)	0,15380 %	(3) x 0,01
Pécule imposable	1 580,01 (6)	14,33744 %	(3) - (4) - (5)
Précompte professionnel jusqu'à € 1 580	voir bis (7)		(6) x 0,1716
supérieur à € 1 580	366,88 (7 bis)	3,32915 %	(6) x 0,2322
Pécule de vacances net			
jusqu'à € 1 580	voir 8 bis (8)		(6) - (7)
supérieur à € 1 580	1 213,13 (8 bis)	11,00829 %	(6) - (7 bis)

6.3. Exception : Travailleurs occasionnels dans l'Horeca

Les travailleurs occasionnels dans l'Horeca peuvent bénéficier d'un régime particulier (pour 50 jours par an maximum par travailleur et 200 jours par an maximum par employeur) :

- Les cotisations sociales sont calculées sur base d'un montant forfaitaire de rémunération :
 - soit € 10,08 par heure (avec un maximum de € 60,48 par jour);
 - soit € 60,48 par jour.
- Les droits de ces travailleurs doivent être octroyés sur base d'un salaire fictif, plus favorable :
 - soit € 17,94/7,6 X le nombre d'heures prestées par jour (avec un plafond à € 136,33);
 - soit € 136,33 par jour.

Il n'y a pas de financement de cette mesure, de sorte que la différence est à charge du Régime ONVA.

La base juridique est l'article 9, § 2 des LC.

6.4. Journées d'inactivité assimilées à des journées effectives de travail

Les journées assimilées pour le calcul du pécule de vacances des ouvriers sont énumérées à l'article 16 de l'AR d'exécution. La durée est fixée par l'article 18 de l'AR d'exécution.

6.4.1. Accident de travail ou maladie professionnelle

- L'ensemble de la période d'inaptitude au travail temporaire complète.
- Les douze premiers mois de l'inaptitude au travail temporaire partielle, à condition qu'elle succède à une période d'inaptitude temporaire complète et que le pourcentage s'élève au moins à 66 %. Cette assimilation vaut également dans le cadre d'une reprise du travail à temps partiel en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail. Dans ce cas la condition relative à l'existence d'un pourcentage d'incapacité temporaire au moins égale à 66 % ne s'applique pas.

6.4.2. Accident ou maladie (non visés ci-avant)

L'assimilation est limitée aux 12 premiers mois de l'interruption. Toute nouvelle interruption du travail résultant d'un accident ou d'une maladie après une reprise du travail de moins de quatorze jours-calendrier est considérée comme la prolongation de la période d'inactivité précédente, pour la détermination des 12 mois maximum.

6.4.3. Repos de maternité

Une travailleuse enceinte a droit au congé prénatal à partir de la 6^{ème} semaine qui précède la date présumée de l'accouchement ou de la 8^{ème} semaine avant cette date, lorsqu'une naissance multiple est prévue.

Si l'accouchement a lieu après la date prévue par le médecin, le repos prénatal est alors prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement.

La travailleuse ne peut effectuer aucun travail à partir du septième jour qui précède la date présumée de l'accouchement jusqu'à la fin d'une période de 9 semaines qui prend cours le jour de l'accouchement.

La période de 9 semaines commence à courir le jour après le jour de l'accouchement lorsque la travailleuse a entamé le travail le jour de l'accouchement.

Le jour de l'accouchement est donc pris en compte comme jour de travail et la période de 9 semaines de congé postnatal commence à courir le jour qui suit le jour de l'accouchement pour les travailleuses qui ont encore travaillé le jour de l'accouchement et qui n'ont donc, par conséquent, pas encore entamé leur congé prénatal.

Si l'intéressée a suspendu ses activités professionnelles moins de 6 semaines avant l'accouchement, le repos postnatal est alors prolongé après la 9^{ème} semaine, pendant une période dont la durée est égale à la période durant laquelle la travailleuse a continué à travailler à partir de la 6^{ème} semaine, et en cas de naissance multiple à partir de la 8^{ème} semaine qui précède la date réelle de l'accouchement. En cas d'accouchement prématuré, cette période est réduite du nombre de jours durant lesquels elle a travaillé pendant les sept jours qui précèdent la date de l'accouchement. Par conséquent, le congé postnatal peut être prolongé, par la partie non prise du congé prénatal, et 5 semaines au maximum, en cas de naissance multiple de 7 semaines au maximum.

Ci-après figurent quelques commentaires relatifs au congé postnatal, qui sont énoncés dans la loi sur le travail.

Après la 9^{ème} semaine, le repos postnatal peut être prolongé à concurrence des périodes d'inactivité suivantes, qui sont assimilées à des prestations de travail et qui se situent durant la période de repos prénatal pris par la travailleuse :

- les périodes de vacances annuelles;
- le temps nécessaire à la travailleuse pour siéger comme conseiller ou juge social dans les cours et tribunaux du travail;
- les jours durant lesquels la travailleuse a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération normale, à l'occasion d'événements familiaux, pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles et en cas de comparution en justice, et qui sont réglés légalement, réglementairement ou par convention collective de travail;
- les jours durant lesquels la travailleuse a le droit de s'absenter du travail pour des raisons impérieuses, qui sont réglés légalement, réglementairement ou par convention collective de travail;
- les jours pour lesquels la rémunération garantie est accordée en application de l'article 27 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;
- les périodes visées aux articles 49, 50 et 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;
- la fermeture d'une entreprise qui résulte de mesures prises en application de la législation ou de la réglementation concernant la protection de l'environnement;
- les jours fériés, les jours de remplacement et les jours de repos compensatoire accordés en application de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés;
- pour la travailleuse qui travaille alternativement en régime de cinq et de six jours, le jour de la semaine du régime de cinq jours qui aurait normalement été travaillé s'il s'était agi d'une semaine de régime de six jours;
- les jours de repos compensatoire octroyés en application des dispositions de la loi sur le travail du 16 mars 1971, de même que les jours de repos compensatoire octroyés à la suite de la réduction du temps de travail.

Prolongation du congé postnatal

- En cas de naissance multiple
- A la demande de la travailleuse la période du congé postnatal peut être prolongée de 2 semaines en cas de naissance multiple.
- Quand le nouveau-né doit rester dans l'établissement hospitalier
- Le congé postnatal peut être prolongé d'une durée égale à la période pendant laquelle son enfant reste hospitalisé après les 7 premiers jours à partir de sa naissance.

La durée de la prolongation peut être égale à celle de la période où l'enfant doit rester hospitalisé après les 7 premiers jours. Cette prolongation est limitée à 24 semaines au maximum.

Pendant cette nouvelle période de prolongation, la travailleuse bénéficie d'indemnités de maternité.

Une prolongation d'une semaine est accordée après la neuvième semaine lorsque la travailleuse est incapable d'effectuer son travail pour cause de maladie ou d'accident durant toute la période allant de la sixième semaine précédant la date effective de l'accouchement, ou de la huitième semaine lorsqu'une naissance multiple est prévue, jusqu'à l'accouchement.

Quand la travailleuse peut prolonger son repos de maternité de 9 semaines d'au moins 2 semaines, les 2 dernières semaines de la période de repos postnatal peuvent être converties à sa demande en jours de congé de repos postnatal.

Par cette modification, la possibilité a donc été introduite de convertir les 2 dernières semaines de repos de maternité en jours de congé de repos postnatal que la travailleuse peut prendre librement endéans une période de 8 semaines, à dater de la fin de la période ininterrompue de congé de repos postnatal.

Modification des périodes survenues durant le repos prénatal et pouvant être prises en compte pour la prolongation du repos postnatal

La liste des périodes d'absence assimilables à des périodes de travail en vue de prolonger le repos postnatal obligatoire après la neuvième semaine qui suit l'accouchement a été étendue.

Du fait de cette modification, depuis le 1er mars 2020, les périodes d'absence pour maladie, chômage temporaire ou écartement obligatoire du lieu de travail, survenant à partir de la sixième semaine jusqu'à la deuxième semaine avant l'accouchement inclus, sont assimilées à des périodes de travail en vue de la prolongation du congé. En d'autres termes, si ces absences se produisent pendant la période prénatale, elles ne réduisent plus le droit au congé.

Ces travailleuses conservent donc le droit à 14 semaines de repos après l'accouchement, même s'ils tombent malades ou sont temporairement au chômage.

6.4.4. Congé de paternité visé par la loi du 16.03.1971 (art. 39, al. 6)

On entend par "congé de paternité" l'absence du travailleur au travail, sans maintien de la rémunération, en cas de décès ou d'hospitalisation de la mère. En cas de décès de la mère, la durée du congé de paternité est limitée à la partie restante du congé de maternité qui n'a pas encore été prise par la mère.

En ce qui concerne le droit au congé de paternité, les conditions suivantes doivent être remplies en cas d'hospitalisation de la mère :

- le congé de paternité ne peut pas commencer avant le septième jour qui suit la naissance de l'enfant;
- la durée de l'hospitalisation doit être supérieure à sept jours;
- le congé de paternité se termine à la fin de l'hospitalisation de la mère;
- la durée du congé de paternité est toujours limitée à la durée du congé de maternité qui n'a pas été prise.

A partir du moment où l'employeur a été informé de la conversion du congé de maternité en congé de paternité, le travailleur ne peut être licencié par l'employeur jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé de paternité, sauf pour des motifs étrangers au congé de paternité.

6.4.5. Accomplissement d'obligations de milice

L'article 29 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail a été abrogé avec effet au 1er janvier 2014.

Or, en vertu de l'article 45 de l'arrêté royal du 10 juin 2001 portant définition uniforme de notions relatives au temps de travail à l'usage de la sécurité sociale, en application de l'article 39 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, on entend par obligation de milice l'absence du travail sans maintien de la rémunération par suite d'une suspension de l'exécution du contrat de travail en vertu de l'article 29 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

L'article 45 de l'arrêté royal du 10 juin 2001 précité devrait être abrogé.

Il conviendrait que la BCSS fasse en sorte que l'article 45 de l'arrêté royal du 10 juin 2001 précité soit abrogé. Nous ne savons pas si c'est en cours.

La conséquence de cette abrogation est que plus aucun secteur ne peut dorénavant encore assimiler des périodes d'obligation de milice. En effet, il n'y a plus de suspension du contrat de travail possible pour cette cause.

Les employeurs doivent déclarer des éventuelles absences non rémunérées sous le code 30.

6.4.6. Accomplissement de devoirs civiques sans maintien de la rémunération

La durée est limitée au temps nécessaire pour accomplir la tâche pour laquelle l'intéressé est appelé. Il s'agit de l'absence du travail sans maintien de la rémunération par suite de la suspension de l'exécution du contrat de travail en raison de l'accomplissement de devoirs civiques tels que visés à l'arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des ouvriers, des travailleurs domestiques, des employés et des travailleurs engagés pour le service des bâtiments de navigation intérieure, pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement de devoirs civiques ou de missions civiles et qui sont accordés par l'employeur complémentairement aux absences auxquelles le travailleur a droit en vertu de l'arrêté royal précité.

La durée est limitée au temps nécessaire pour exercer la mission.

6.4.7. Accomplissement d'un mandat public

L'assimilation est limitée au temps nécessaire pour accomplir cette mission. Il s'agit d'une absence au travail sans maintien de la rémunération pour accomplir une fonction publique exercée en vertu d'une nomination par les pouvoirs publics ou en vertu d'une élection autre que celle visée aux articles 1er, 2 et 6bis de la loi du 19 juillet 1976 instituant un congé pour l'exercice d'un mandat public.

L'exclusion des mandats politiques repris dans la loi du 19 juillet 1976 instituant un congé pour l'exercice d'un mandat politique, est justifiée pour autant que ces jours sont rémunérés par l'employeur et donc déclarés sous le code 1 (= jours rémunérés par l'employeur).

6.4.8. Exercice de la fonction de juge social

Par "fonction de juge social", on entend l'absence au travail sans maintien de la rémunération par suite de la suspension de l'exécution du contrat de travail en application de l'article 28, 3°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, pendant le temps nécessaire au travailleur pour siéger comme conseiller ou juge social aux cours et tribunaux du travail.

La durée est limitée au temps nécessaire pour exercer la mission.

6.4.9. Accomplissement d'une mission syndicale

On entend par là, l'absence au travail sans maintien de la rémunération en raison de l'accomplissement d'une mission de délégué, désigné par l'organisation syndicale ou élu par les travailleurs, en vue de la défense des intérêts des travailleurs auprès d'instances situées en dehors de l'entreprise.

Le temps nécessaire pour exercer la mission.

6.4.10. Participation à des cours ou à des journées d'études consacrés à la promotion sociale

Est visée l'absence au travail sans maintien de la rémunération pour participer à des cours ou des journées d'études organisés en vertu de la loi du 1er juillet 1963 instaurant l'octroi d'une indemnité de promotion sociale.

L'assimilation est limitée à la durée de la participation.

6.4.11. Participation à une grève survenue au sein de l'entreprise

Sont assimilées les journées d'interruption de travail, sans maintien de la rémunération, pour les travailleurs qui y ont pris part, à condition que la grève en question ait reçu l'accord ou l'appui d'une des organisations syndicales interprofessionnelles représentées au Conseil National du Travail.

6.4.12. Lock-out

Il s'agit de l'exclusion, du renvoi de travailleurs par l'employeur pour combattre des mouvements de grève.

L'assimilation est limitée à la période durant laquelle le contrat de travail a été suspendu.

6.4.13. Chômage temporaire par suite de grève pour les travailleurs auxquels la qualité de chômeur a été reconnue

Note : Cette assimilation ne s'applique pas aux employés.

Sont assimilées les journées d'interruption de travail, pour les travailleurs auxquels la qualité de chômeur a été reconnue par le Comité de gestion de l'ONEm en application de l'article 73 de l'arrêté royal du 25.11.1991 portant réglementation du chômage, et moyennant l'accord du Comité de gestion de l'ONVA.

L'assimilation est limitée aux journées auxquelles la qualité de chômeur a été reconnue.

6.4.14. Suspension de l'exécution du contrat de travail ou du contrat d'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés, pour chômage temporaire par suite de manque de travail résultant de causes économiques

Note: Cette assimilation ne s'applique pas aux employés.

Comme précisé à l'article 51 de la loi sur les contrats de travail, l'assimilation du chômage pour causes économiques peut être :

- une suspension totale de 4 semaines maximum

Des exceptions à cette règle peuvent être prévues par une commission paritaire et être ratifiées par arrêté royal;

- Ex. :
- maîtres tailleurs, tailleuses et couturières;
 - industrie de l'habillement et de la confection;
 - industrie des carrières.

Après quatre semaines ou à l'issue de la dérogation prévue par arrêté royal, l'employeur doit instaurer un régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail, avant qu'une nouvelle suspension de quatre semaines ou un régime de travail partiel puisse être instauré;

- un régime de travail partiel, pour lequel deux régimes sont possibles à savoir :
 - a) un travail à temps partiel de moins de 3 jours de travail par semaine ou de moins d'une semaine de travail sur deux. Lorsque le régime de travail à temps réduit comporte moins d'une

semaine de travail sur deux, la semaine pendant laquelle l'ouvrier a travaillé doit comporter au moins deux jours de travail. Aux termes de la loi sur les contrats de travail du 03.07.1978, la durée est limitée à trois mois maximum. Ensuite, l'employeur doit réinstaurer un régime de travail à temps plein pendant une semaine de travail complète, avant de pouvoir instaurer une nouvelle suspension de quatre semaines ou un régime de travail à temps réduit;

b) un travail à temps partiel d'au moins 3 jours de travail par semaine ou d'au moins une semaine de travail sur deux. Suivant la même loi, il n'y a aucune limitation de durée en ce qui concerne ce régime de travail. Il est bien évident que cette situation ne peut pas présenter un caractère permanent. Une date finale doit être fixée.

Lorsque le régime de travail à temps réduit comprend moins d'une semaine de travail sur deux, la semaine durant laquelle les prestations de travail sont effectuées doit comprendre au moins deux jours de travail; si tel n'est pas le cas, la durée du régime de travail à temps réduit est limitée à quatre semaines maximum. Ceci vaut également lorsque le régime est régi par un arrêté royal pris en application de l'art. 51 de la loi relative aux contrats de travail.

Note: Il convient de noter que l'assimilation pour causes économiques ne peut être acceptée que s'il est satisfait aux dispositions des articles 51 et 51 bis de la loi sur les contrats de travail

Dispositions supplémentaires concernant les travailleurs à domicile

Pour avoir droit à cette assimilation, le travailleur à domicile doit répondre aux conditions énoncées à l'article 75 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant la réglementation en matière de chômage.

Ledit article stipule ce qui suit :

«En cas de chômage complet ou de chômage temporaire, le travailleur à domicile ne peut bénéficier des allocations que s'il n'a exercé aucune activité comme travailleur à domicile pendant une période ininterrompue de sept jours au moins.

Pour l'ouvrier à domicile qui perçoit un salaire à la pièce ou à la tâche, les conditions suivantes doivent en outre être remplies :

1° il ne peut employer habituellement plus de deux aides à son service;

2° lorsqu'un ménage comprend plusieurs travailleurs à domicile, tous doivent remplir simultanément la condition mentionnée à l'alinéa 1er.

Pour l'application de l'article 99, 3° au travailleur à domicile qui perçoit un salaire à la pièce ou à la tâche, une journée complète de travail est réputée comprendre un nombre d'heures de travail égal à un cinquième du facteur S (voir p. 55).

Le travailleur à domicile ne peut pas bénéficier d'une allocation de garantie de revenus visée à l'article 104, §1bis, ou à l'article 131bis.»

Vu sa complexité, cette cause d'assimilation fait l'objet de plus amples commentaires ci-après.

Outre ces règles d'application générale fixées selon les dispositions de l'article 51 de la loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978, figure ci-après - en ce qui concerne le secteur des vacances annuelles - un commentaire explicatif nécessaire pour préciser la portée de la réglementation sur les vacances annuelles à ce sujet.

«Que représente le chômage économique pour le secteur des vacances annuelles ?»

Législation de base

Par la loi du 4 mars 1954, cette cause de suspension a été insérée en tant qu'article 28 quater dans l'ancienne loi relative au contrat de travail pour ouvriers du 10 mars 1900. La rédaction de l'article en question a été modifiée à plusieurs reprises.

En vertu de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (qui remplace la loi du 10.03.1900), l'exécution du contrat de travail peut être totalement suspendue à la suite du manque de travail résultant de causes économiques ou un régime de travail à temps partiel peut être instauré.

L'article en question ne contient toutefois aucune définition de la notion de «manque de travail résultant de causes économiques».

La plupart du temps, la notion de «causes économiques», qui s'appuie sur le commentaire énoncé dans l'exposé des motifs en la matière (voir Document parlementaire - Chambre - séance 1961-1962, n° 369/1 en date du 01.06.1992, p. 5), se définit comme suit :

« que les causes économiques dont peut se prévaloir l'employeur, sont celles qui rendent impossible le maintien du rythme de travail existant dans l'entreprise. Elles ne peuvent être invoquées lorsque le manque de travail est la conséquence d'une organisation déficiente de l'entreprise ou d'une mauvaise gestion de l'employeur. ».

L'appréciation concernant la notion de «chômage économique», telle qu'elle est formulée à l'article 51 de la loi actuelle relative aux contrats de travail, est dès lors difficile à déterminer. Les causes pouvant donner lieu à une interruption de travail sont non seulement multiples, mais également diverses.

Il est bien évident que le chômage économique doit présenter un caractère exceptionnel. Le législateur a principalement visé le chômage conjoncturel, à savoir celui qui résulte d'oscillations conjoncturelles se traduisant par des mouvements à la baisse et à la hausse de l'activité économique.

L'Office national des Vacances annuelles part du principe que la notion de «chômage économique» doit être interprétée de manière limitative. Un tel point de vue est notamment exprimé dans le « Bulletin des questions et des réponses de la Chambre des Représentants n° 5 du 6 novembre 1987 », où une réponse à la question parlementaire n° 179 posée par Monsieur Breyne, Député, est formulée comme suit :

« ... que les périodes de chômage ne sont en principe pas assimilées à des périodes de travail pour le calcul du montant du pécule de vacances. »

Ceci est en revanche toutefois bien le cas lors d'une suspension du contrat de travail en application de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Il s'agit ici de la suspension en raison d'un manque de travail résultant de causes économiques, ...

Il s'agit donc en fait d'une exception à la règle selon laquelle les périodes de chômage ne sont pas assimilées.

Comme il s'agit d'une exception, la législation et la réglementation doivent être interprétées de manière limitative ...»

Caractère non contraignant pour le secteur des vacances annuelles de l'octroi du chômage économique par l'Office national de l'emploi

Un octroi éventuel d'allocations de chômage découlant de l'application de l'article 51 de la loi précitée à la suite de l'acceptation du chômage économique par l'ONEm, ne présente aucun caractère contraignant pour les caisses de vacances. Lorsque celles-ci doivent prendre une décision quant à l'acceptation éventuelle d'une période d'inactivité à la suite de cette cause de suspension en vue du calcul du pécule de vacances et du nombre de jours de vacances, elles ne sont pas liées par le point de vue adopté par l'ONEm en la matière.

«EXCLUSION DE LA NOTION DE CHOMAGE ECONOMIQUE»

- **Le chômage saisonnier ne constitue pas un chômage économique**

Ceci signifie que l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ne peut pas être invoqué si le manque de travail résulte du caractère saisonnier de l'activité. C'est ainsi que la suspension des activités à la suite des conditions météorologiques ou qui sont liées aux saisons touristiques ne sera pas considérée comme chômage économique. Le caractère saisonnier se rencontre, par exemple, dans le secteur Horeca, le transport d'écoliers, la photographie, etc.

- **Le chômage structurel ne constitue pas un chômage économique**

- Le chômage économique ne peut pas être subordonné à des activités trop spécifiques.

Si le manque de travail est propre à la nature de l'activité, il n'est pas possible d'avoir recours à l'article 51; c'est ainsi qu'une entreprise où la commande d'emballages en jute pour du charbon tarde, parce que d'autres matériaux d'emballage ont été choisis, ne peut pas avoir recours au chômage économique. Il en sera toutefois tenu compte lors de l'assimilation du chômage économique, si l'entreprise prouve qu'elle fournit des efforts pour s'adapter à l'évolution du marché.

- Le chômage économique ne peut pas être la conséquence de la mauvaise gestion de l'entreprise. Le chômage économique doit présenter un caractère exceptionnel. Il ne peut pas être invoqué par l'employeur si le manque de travail est la conséquence d'une mauvaise organisation de l'entreprise ou d'une mauvaise gestion. Il en résulte qu'il doit dès lors s'agir d'une situation exceptionnelle, extraordinaire.
- Le chômage économique ne peut, ni présenter un caractère récurrent, ni être lié à une fréquence élevée.

Si le manque de travail présente un caractère récurrent fréquent et régulier, qui se reproduit chaque année, et si ce phénomène est inhérent au secteur d'activité, il s'agit d'un chômage structurel et non conjoncturel. Dans une telle situation, il est bien évident qu'il n'est pas possible d'invoquer l'article 51. Cette forme de chômage ne présente pas un caractère "exceptionnel".

- **Le chômage économique ne peut pas être invoqué pour masquer le travail à temps partiel ou un autre type de chômage temporaire**

Il faut toujours opérer une distinction claire entre le chômage économique et tous les autres types de chômage temporaire, comme le chômage résultant d'un incident technique, des intempéries ou d'une situation de force majeure.

Pour le calcul du pécule de vacances et des jours de vacances peuvent uniquement être assimilés à des journées effectives de travail, dans le cadre de la législation relative aux vacances, les jours de chômage économique et les jours d'arrêt de travail à la suite d'une grève, et ce pour les travailleurs à qui la qualité de chômeur a été attribuée en vertu de l'article 73 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 concernant la réglementation en matière de chômage (à condition que le Comité de gestion de l'Office national des Vacances annuelles ait donné son accord). L'indication d'un autre type de chômage temporaire sous la définition de "chômage économique" n'est par conséquent pas acceptable pour le secteur des vacances annuelles.

Le chômage économique ne peut en outre pas être invoqué pour transposer un travail à temps partiel en travail à temps plein. Si, structurellement, il n'y a du travail que pour un nombre déterminé de jours par semaine, pour lesquels un contrat de travail doit être conclu en ce sens, il s'agit d'un travail à temps partiel. Les journées d'inactivité qui seraient déclarées en tant que chômage économique ne seront pas valorisées pour le calcul du pécule de vacances et la détermination du nombre de jours de vacances.

- **Un chômage économique peut difficilement s'appliquer à un organisme dont la nature de l'activité n'est pas soumise aux fluctuations économiques**

Le chômage économique tel que visé à l'article 51 de la loi relative aux contrats de travail, qui doit être assimilé en application de l'article 16, 16° de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les

modalités générales d'exécution des lois concernant les vacances annuelles des travailleurs salariés, peut difficilement s'appliquer aux activités ne présentant aucune finalité économique. Sont ainsi visées les activités des organismes publics ou des organismes d'intérêt public, des hôpitaux, des résidences collectives et des maisons de soins. Les organismes en question n'appartiennent pas aux secteurs de base de la vie économique. Un chômage pour causes économiques ne peut être admis que dans les secteurs présentant une finalité économique.

Les services qui fonctionnent sur la base d'un statut d'ASBL et qui sont ou non subventionnés par les pouvoirs publics, ne font pas davantage partie des secteurs de base de l'économie. Les ASBL conservent par ailleurs le caractère de droit privé des associations qui ne recherchent pas un but lucratif. Il en résulte qu'elles peuvent difficilement invoquer un chômage pour raisons économiques pour motiver l'interruption ou la perturbation du rythme de travail.

CONCLUSION

En conséquence, le secteur des vacances **ne procédera pas à l'assimilation du chômage économique déclaré sur la base des raisons expliquées ci-avant.**

En cas de refus de l'octroi de l'assimilation du chômage pour raisons économiques pour le calcul du pécule de vacances et des jours de vacances, l'employeur dispose toujours de la possibilité de démontrer à l'aide de nouveaux éléments ou d'une argumentation complémentaire qu'en l'espèce, il s'agit bien d'un chômage économique comme déterminé à l'article 51 de la loi relative aux contrats de travail. Dans ce cas, l'ONVA ou la caisse de vacances concernée réexaminera l'assimilation éventuelle des jours de chômage économique pour le calcul du pécule de vacances et des jours de vacances.

Le secteur des vacances tient compte des assouplissements en vigueur dans le secteur chômage pendant la période corona.

6.4.15. Interruption du contrat de travail, imposée par des mesures de prophylaxie

Il faut entendre l'absence du travail sans maintien de la rémunération, suite à la suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause de congé prophylactique, visé à l'article 239, § 1er, de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994.

Il s'agit des maladies contagieuses énumérées ci-après :

Diphthérie	7 jours (prolongation possible si la personne concernée est porteuse du germe)
Encéphalite épidémique	17 jours
Typhus et paratyphus	12 jours
Méningite cérébro-spinale	9 jours
Morve	12 jours
Poliomyélite	17 jours
Scarlatine	10 jours
Variole	18 jours

6.4.16. Protection de la maternité

On entend par ceci l'absence du travail, sans maintien de la rémunération, d'une travailleuse enceinte ou ayant déjà accouché ou de la travailleuse qui allaite son enfant. Il ne peut pas lui être possible d'accomplir d'autres activités adaptées à son état (cf. les articles 42 à 43 bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971).

6.4.17. Jours fériés et jours de remplacement durant une période de chômage temporaire

On entend par là le jour férié pendant le contrat de travail ou un jour de remplacement d'un jour férié durant une période de chômage temporaire pour lequel l'employeur reste tenu de payer une rémunération en application de l'article 13, § 2 de AR du 18.04.1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 04.01.1974 relative aux jours fériés.

L'employeur est tenu de payer la rémunération brute du jour férié, diminuée des cotisations de sécurité sociale pour un, deux, trois, quatre, cinq, six, sept, huit, neuf jours fériés coïncidant avec un jour de chômage respectivement à partir du 26e, 51e, 76e, 101e, 126e, 151e, 176e, 201e et 226e jour de chômage partiel au cours de la même année calendrier ou à partir du 31e, 61e, 91e, 121e, 151e, 181e, 211e, 241e, 271e jour de chômage partiel au cours de la même année calendrier lorsqu'il s'agit d'un régime de travail de 6 jours par semaine.

Note : Cette assimilation ne s'applique pas aux employés.

6.4.18. Congé de naissance en vertu de l'art. 30 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Note : A ne pas confondre avec le congé de paternité visé par la loi sur le travail du 16 mars 1971

Le chapitre V de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre emploi et qualité de la vie introduit, à partir du 1er juillet 2002, un congé de naissance pour les travailleurs salariés liés par un contrat de travail (article 30, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

La loi du 13 avril 2011 entrée en vigueur le 20 mai 2011, modifie en ce qui concerne les coparents, la législation afférente aux congés de paternité : le partenaire du même sexe que la mère biologique peut convertir le congé de maternité en congé de naissance en cas de décès ou d'hospitalisation de la mère.

Pour avoir droit au congé, la travailleuse doit être liée à la mère de l'enfant par:

- soit le mariage;
- soit la cohabitation légale;
- soit la cohabitation permanente et affective pendant une période ininterrompue de trois ans précédant la naissance.

Cependant, si un lien de filiation existe également avec le père, alors ce congé est reconnu uniquement au père légal.

Suite à une modification apportée par l'article 63 de la loi-programme du 20 décembre 2020 (MB du 30/12/2020 – 1ère édition), l'article 30, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est modifié.

Le droit à dix jours de congé de naissance est étendu pour les pères et les coparents comme suit:

1° à quinze jours pour les naissances qui ont lieu à partir du 1er janvier 2021;

2° à vingt jours pour les naissances qui ont lieu à partir du 1er janvier 2023.

Les jours de congé de naissance supplémentaires seront également à prendre au libre choix du travailleur dans les quatre mois à dater du jour de l'accouchement.

Ces journées d'interruption de travail visés par l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail sont assimilées à des jours de travail effectif à partir du 1er janvier 2021.

L'assimilation est limitée aux périodes d'interruption de travail en vertu de l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 précitée.

6.4.19. Congé d'adoption en vertu de l'art. 30ter de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail

Comme le congé de paternité, ce congé a été instauré à partir du 1er juillet 2002, par la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre emploi et qualité de la vie, comme cause d'assimilation dans la réglementation concernant les vacances annuelles des travailleurs salariés.

La loi du 6 septembre 2018 modifiant la réglementation en vue de renforcer le congé d'adoption et d'instaurer le congé parental d'accueil est parue dans le MB du 26 septembre 2018. Elle modifie l'article 30ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Cette loi a été modifiée par le chapitre 19 de la loi du 21 décembre 2018 portant des dispositions diverses en matière sociale.

De plus, la loi du 14 décembre 2018 portant des dispositions diverses relatives au travail modifie notamment l'article 30 ter, §1er de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail aux fins d'élargir la notion d'enfant en situation de handicap.

Le congé d'adoption a une durée de 6 semaines par parent d'adoption et cela, quel que soit l'âge de l'enfant mineur.

Par ailleurs, il sera allongé, pour le parent adoptif ou pour les deux parents adoptifs ensemble, de la manière suivante :

- d'1 semaine à partir du 1er janvier 2019 ;
- de 2 semaines à partir du 1er janvier 2021 au plus tard ;
- de 3 semaines à partir du 1er janvier 2023 au plus tard ;
- de 4 semaines à partir du 1er janvier 2025 au plus tard ;
- de 5 semaines à partir du 1er janvier 2027 au plus tard.

S'il y a deux parents adoptifs, ceux-ci se répartiront ces semaines supplémentaires entre eux.

En cas d'adoption simultanée de plusieurs enfants mineurs, la durée du congé d'adoption sera allongée de 2 semaines par parent adoptif.

En cas d'adoption internationale, l'indemnité à charge de la mutuelle peut également couvrir la période qui précède l'accueil effectif en Belgique de l'enfant adopté, pour autant que cette période préalable ne dépasse pas 4 semaines et soit consacrée à la préparation de l'accueil effectif de l'enfant. Dans ce cas, le paiement n'est effectif qu'en Belgique. Un arrêté royal doit encore déterminer la manière dont le travailleur peut apporter la preuve que cette période préalable a effectivement été consacrée à l'accueil de l'enfant dans sa famille.

Adoption d'un enfant en situation de handicap

La durée maximale du congé d'adoption était déjà doublée lorsque l'enfant mineur est atteint

- d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ;

ou

- d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales ;

Elle est dorénavant aussi doublée lorsque l'enfant mineur est atteint.

- d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 9 points sont octroyés dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

Pour pouvoir exercer le droit au congé d'adoption, ce congé doit prendre cours dans les deux mois qui suivent l'inscription de l'enfant comme faisant partie du ménage du travailleur dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence.

Dorénavant, en cas d'adoption internationale, le congé d'adoption peut déjà prendre cours dès le lendemain de l'approbation, par l'autorité centrale communautaire compétente, de la décision de confier l'enfant à l'adoptant conformément à l'article 361-3, 5° ou l'article 361-5, 4° du Code civil, afin d'aller chercher l'enfant dans l'Etat d'origine en vue de son accueil effectif dans la famille.

La durée de l'assimilation est, à l'exception des trois premiers jours pour lesquels le travailleur reçoit son salaire normal, limitée à la période dans laquelle le travailleur a pris effectivement un congé d'adoption.

6.4.20. Jours de congé pour soin d'accueil en vertu de l'art. 30quater de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail

L'Arrêté royal du 15 octobre 2010 (MB 05.11.2010) instaurant des assimilations dans la législation relative à la sécurité sociale et la législation relative aux vacances annuelles au profit des travailleurs faisant usage du droit au congé pour des soins d'accueil apporte des modifications aux articles 16, 18, alinéa 1er, 20, 21, 41 et 43 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

Les journées d'interruption de travail résultant du congé pour soins d'accueil visés par l'article 30quater de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail sont assimilées à des jours de travail effectif à partir du 1er janvier 2009.

Le nombre de jours d'absence pour dispenser des soins d'accueil est augmenté à six jours par année calendrier. Dans le cas où la famille d'accueil se compose de deux travailleurs, désignés ensemble comme parents d'accueil, ces jours doivent être répartis entre eux.

Le congé pour soins d'accueil ne donne pas droit au salaire garanti, mais le travailleur reçoit une allocation payée par l'ONEM pour un maximum de 6 jours par année civile et par famille.

Les journées d'interruption de travail sont attestées d'office par l'ONEM ou par l'employeur selon que le travailleur est indemnisé ou non.

6.4.21. Pausés d'allaitement

L'arrêté royal du 30 août 2013 qui est paru au Moniteur Belge du 17 septembre 2013, instaure entre autres l'assimilation des pauses d'allaitement.

Le total cumulé des pauses d'allaitement telles que prévues par la convention collective de travail n°80 du 27 novembre 2001, conclue au sein du Conseil national du travail et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 21 janvier 2002, instaurant un droit aux pauses d'allaitement, sont assimilées à des jours de travail effectif à partir du 1er janvier 2013.

L'assimilation est limitée aux périodes d'interruption de travail en vertu de l'article 6 de la convention collective de travail n°80 précitée.

La période totale pendant laquelle la travailleuse a le droit de prendre les pauses d'allaitement est de neuf mois à partir de la naissance de l'enfant.

Les journées d'interruption de travail sont attestées d'office par l'organisme assureur ou par l'employeur selon que la travailleuse est indemnisée ou non.

6.4.22. Jours de congé pour congé parental d'accueil en vertu de l'art.30sexies de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail

Par "congé parental d'accueil" on entend la période pendant laquelle le travailleur a le droit de s'absenter de son travail pour accueillir un enfant dans sa famille dans le cadre d'un placement familial de longue durée, en application de l'article 30sexies de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail."

Il ne faut pas confondre le congé parental d'accueil avec :

- le congé parental (sorte de crédit-temps), non assimilable dans le secteur vacances annuelles ;

- le congé pour soins d'accueil visé par l'article 30quater de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail qui est assimilé à des jours de travail effectif normal, assimilable dans notre secteur.

Des arrêtés royaux doivent encore préciser le nombre de jours éventuels durant lesquels le travailleur conservera sa rémunération normale, à charge de l'employeur et la nature de l'intervention de l'assurance indemnité pendant les interruptions de travail.

En vertu de l'arrêté royal du 20 décembre 2019 portant modification des articles 16, 18, 20, 21, 41, 43 et 68 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés (Moniteur Belge du 17 janvier 2020), les journées d'interruption de travail résultant du congé parental d'accueil visées par l'article 30sexies de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail sont assimilées à des jours de travail effectif.

L'assimilation est limitée aux périodes d'interruption de travail en vertu de l'article 30sexies de la loi du 3 juillet 1978 précitée :

- 6 semaines maximum par parent d'accueil, quel que soit l'âge de l'enfant mineur.

Au cours de la période 2019-2027, ce congé est ensuite allongé pour le parent d'accueil ou pour les 2 parents d'accueil ensemble, de cette manière :

- d'1 semaine à partir du 1er janvier 2019
- de 2 semaines à partir du 1er janvier 2021
- de 3 semaines à partir du 1er janvier 2023
- de 4 semaines à partir du 1er janvier 2025
- de 5 semaines à partir du 1er janvier 2027

S'il y a deux parents d'accueil, les semaines supplémentaires sont réparties entre eux.

La durée de l'assimilation est, à l'exception des trois premiers jours pour lesquels le travailleur reçoit son salaire normal, limitée à la période dans laquelle le travailleur a pris effectivement un congé parental d'accueil.

Les journées d'interruption de travail sont attestées d'office par l'organisme assureur ou par l'employeur selon que le travailleur est indemnisé ou non.

6.4.23. Assimilation chômage temporaire pour cause de force majeure suite à la pandémie due au virus corona

Pour le calcul du montant du pécule de vacances et de la durée des vacances, sont assimilées à des journées de travail effectif, les journées d'interruption de travail résultant du chômage temporaire pour cause de force majeure à la suite de la pandémie due au virus corona pour les travailleurs qui ont bénéficié d'une reconnaissance de chômage temporaire pour cause de force majeure.

Durée de l'assimilation:

- pour la période du 1er février 2020 jusqu'au 30 juin 2020 inclus (AR du 04/06/2020 - MB du 05/06/2020- 2ème édition)
- pour la période du 1er juillet 2020 jusqu'au 31 août 2020 inclus (AR du 13/09/2020 - MB du 24/09/2020)
- pour la période du 1er septembre 2020 au 31 décembre 2020 inclus (AR du 22/12/2020 - MB du 31/12/2020- 1ère édition).
- pour la période du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2021 inclus et à la suite des conditions climatiques exceptionnelles des 14 et 15 juillet 2021, pour la période allant du 14 juillet 2021 au 31 décembre 2021 inclus (AR du 07/12/2021 – MB du 21/12/2021).
- pour la période du 1er janvier 2022 au 30 juin 2022 inclus, le chômage temporaire pour cause de force majeure suite à la pandémie causée par le coronavirus, suite aux conséquences des conditions climatiques exceptionnelles des 14 et 15 juillet 2021 et suite au conflit en Ukraine (AR du 24/05/2023

– MB du 09/06/2023).

Le chômage temporaire pour cause de force majeure n'est en principe pas pris en considération pour l'assimilation en matière de vacances annuelles. Mais, sans cette mesure exceptionnelle, le pécule de vacances 2023 des travailleurs concernés serait sensiblement affecté.

6.4.24. Des mesures de soutien temporaires suite à la crise de l'énergie

La loi du 30 octobre 2022 portant des mesures de soutien temporaires suite à la crise de l'énergie a paru au Moniteur belge le 3 novembre 2022.

L'article 20 de cette loi prévoit que le régime spécial de chômage économique temporaire mis en place par celle-ci est assimilé au chômage temporaire en cas de manque de travail résultant de causes économiques et à la suspension de l'exécution du contrat de travail visée au chapitre II/1 du Titre III de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, pour ce qui concerne tous les droits des travailleurs découlant de l'application de ces régimes.

Dès lors, pour le calcul du montant du pécule de vacances et de la durée des vacances, sont assimilées à des journées de travail effectif, pour la période du 1er octobre 2022 au 31 mars 2023 inclus, les journées d'interruption de travail résultant du chômage économique temporaire suite à la crise de l'énergie. Cette période pourra être prolongée par arrêté-royal.

6.4.25. Conséquences pour le secteur des vacances annuelles de la loi du 6 mars 2020 visant à maintenir l'emploi après le retrait du Royaume-Uni de l'Union

Pour pouvoir bénéficier de ces mesures de crise, les entreprises doivent être reconnues comme employeurs en difficulté à la suite du Brexit et leur chiffre d'affaires, leur production ou leurs commandes doivent avoir baissé d'au moins 5 %.

Les entreprises reconnues en tant qu'entreprises en difficulté pourront faire appel à 3 mesures de soutien :

- un système spécifique de chômage économique : assimilation en vertu de l'article 51 de la loi relative aux contrats de travail;
- réduction collective de la durée de travail, ce qui entraîne une baisse des cotisations sociales pour les entreprises : assimilation en vertu de l'article 353bis/3 de la loi-programme du 24 décembre 2002 rétabli par la loi;

Ce régime temporaire et collectif de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail est un système spécifique de chômage économique. Comme le chômage économique est assimilé en vertu de l'article 16,14° de l'AR d'exécution, les journées d'interruption de travail sont assimilées.

- réduction temporaire de la durée de travail individuelle avec une compensation de la perte de traitement : pas d'assimilation, à moins que le gouvernement ne modifie l'AR sur la base du précédent de 2009 (Article 16, 21°) ; Nous attendons l'avis du gouvernement pour savoir si nous pouvons régler ceci comme la fois précédente.

Il n'y aura pas d'assimilation en matière de vacances annuelles sauf en cas de modification de l'AR d'exécution.

6.4.26. Précisions complémentaires relatives aux journées d'inactivité assimilées

En vertu de l'article 17 de l'AR d'exécution, les journées d'interruption de travail énumérées à l'article 16 ne sont pas traitées, pour le calcul du montant du pécule de vacances, comme des journées

assimilées mais comme des journées de travail effectif normal, lorsque l'employeur est tenu de déclarer leur rémunération pour le calcul du montant des cotisations.

Les journées d'interruption de travail énumérées à l'article 16, qui conformément à l'article 17 ont été considérées comme des journées de travail effectif normal, n'entrent pas en ligne de compte pour l'application de la limitation de la durée des assimilations dont il est question au présent article.

La période de maladie d'un ouvrier ou d'un apprenti-ouvrier ayant donné lieu au paiement d'un salaire mensuel garanti constitue une période assimilable en ce qui concerne les 23 jours qui suivent les 7 premiers jours couverts par un salaire hebdomadaire garanti.

Le salaire mensuel garanti, à savoir les 23 jours qui suivent les 7 jours couverts par un salaire hebdomadaire garanti, représente une allocation complémentaire venant s'ajouter à l'indemnité de maladie-invalidité. Cette allocation complémentaire n'est pas soumise aux cotisations de sécurité sociale.

Pour les employés et les apprentis-employés, l'assimilation, par exemple en cas de maladie, est limitée à 11 mois au lieu de 12. La limitation s'applique de date à date. Ceci résulte du fait que la période couverte par un salaire mensuel garanti – à payer par l'employeur – n'est pas neutralisée pour la détermination de la limite de douze mois.

Absences assimilées	Conditions d'assimilation	Durée
Accident de travail ou maladie professionnelle avec incapacité temporaire totale		Période complète
Accident de travail ou maladie professionnelle avec incapacité temporaire partielle	Après incapacité temporaire totale Incapacité de min. 66 % (pas d'application en cas de remise au travail)	12 premiers mois
Demi-jours non prestés en cas de reprise partielle du travail après une maladie, un accident, un accident de travail ou une maladie professionnelle	AR du 07.06.2018	12 premiers mois de l'incapacité temporaire
Maladie ou accident		12 premiers mois (1)
Repos de maternité		suivant art. 39 loi sur le travail 16.3.1971
Congé de paternité		suivant art. 39 loi sur le travail 16.3.1971 (2)
Devoirs civiques		période complète
Mandat public		période complète
Juge social		période complète
Mission syndicale		période complète
Promotion sociale		période complète
Lock-out		période complète
Grève dans l'entreprise	grève reconnue	période complète
Chômage pour cause de grève	(pas pour les employés)	période complète
Chômage économique	(pas pour les employés)	suivant art. 51 de la loi du 03.07.1978 ou AR portant dérogation
Congé prophylactique pour cause de maladie: <ul style="list-style-type: none"> • variole • poliomyélite • encéphalite épidémique • fièvre typhoïde • fièvre paratyphoïde • morve • scarlatine • méningite cérébro-spinale • diphtérie 		18 jours 17 jours 17 jours 12 jours 12 jours 12 jours 10 jours 9 jours 7 jours
Protection de la maternité		jusqu'à la période couverte par l'indemnité de maternité
Jours fériés et jours de remplacement durant une période de chômage temporaire	(pas pour les employés)	suivant art. 13, §2, AR 18.04.1974 exécution loi 04.01.1974 relative aux jours fériés

Absences assimilées	Conditions d'assimilation	Durée
Congé de naissance		Suivant art.30 de la loi du 03.07.1978
Congé d'adoption	Art 30ter de la loi du 03.07.1978	<p>6 semaines par parent d'adoption, quel que soit l'âge de l'enfant mineur</p> <p>Par ailleurs, il sera allongé, pour le parent adoptif ou pour les deux parents adoptifs ensemble, de la manière suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> • d'1 semaine à partir du 1er janvier 2019 ; • de 2 semaines à partir du 1er janvier 2021 au plus tard ; • de 3 semaines à partir du 1er janvier 2023 au plus tard ; • de 4 semaines à partir du 1er janvier 2025 au plus tard ; • de 5 semaines à partir du 1er janvier 2027 au plus tard. <p>S'il y a deux parents adoptifs, ceux-ci se répartiront ces semaines supplémentaires entre eux</p> <p>En cas d'adoption simultanée de plusieurs enfants mineurs, la durée du congé d'adoption sera allongée de 2 semaines par parent adoptif</p> <p><i>Ces périodes sont doublées lorsque l'enfant atteint une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins.</i></p>
Congé pour soin d'accueil		6 jours
Pauses d'allaitement	Le total cumulé des pauses d'allaitement telles que prévues par la convention collective de travail n°80 du 27 novembre 2001, conclue au sein du Conseil national du travail et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 21 janvier 2002, instaurant un droit aux pauses d'allaitement	9 mois à partir de la naissance de l'enfant

Absences assimilées	Conditions d'assimilation	Durée
Congé parental d'accueil	Art 30sexies de la loi du 03.07.1978	6 semaines maximum par parent d'accueil, quel que soit l'âge de l'enfant mineur Au cours de la période 2019-2027, ce congé est ensuite allongé pour le parent d'accueil ou pour les 2 parents d'accueil ensemble, de cette manière : <ul style="list-style-type: none"> d'1 semaine à partir du 1er janvier 2019 de 2 semaines à partir du 1er janvier 2021 de 3 semaines à partir du 1er janvier 2023 de 4 semaines à partir du 1er janvier 2025 de 5 semaines à partir du 1er janvier 2027 S'il y a deux parents d'accueil, les semaines supplémentaires sont réparties entre eux.
Pandémie due au virus corona	AR du 04/06/2020 AR du 13/09/2020 AR du 22/12/2020 AR du 07/12/2021 AR du 24/05/2023	cette mesure est applicable du 1er février 2020 jusqu'au 30 juin 2022
Crise énergétique	Loi du 30/10/2022 – art. 20	Cette mesure est applicable du 1er octobre 2022 jusqu'au 31 mars 2023

(1) Une nouvelle interruption qui survient dans les 14 jours calendrier est considérée comme la continuation de la période de maladie.

(2) Le congé de maternité peut être transformé en congé de paternité en cas de décès ou d'hospitalisation de la mère. En cas de décès de la mère, la durée du congé de paternité est limitée à la partie restante du congé de maternité qui n'a pas encore été prise par la mère.

Note : En ce qui concerne les employés ou les apprentis-employés, les absences qui sont énumérées sont assimilées pour autant que le travailleur soit et reste en service pendant la période à assimiler.

6.5. Informations devant être communiquées à l'ONSS et à la caisse de vacances

Les sources authentiques pour les journées assimilées sont développées aux articles 20 et 21 de l'AR d'exécution.

Justificatifs des journées assimilables envoyés à la caisse de vacances.

Certaines attestations doivent d'office être envoyées à la caisse de vacances compétente, plus

précisément dans les cas suivants :

- accident de travail : par l'organisme assureur s'il existe un contrat d'assurance, ou par l'employeur dans le cas contraire;
- maladie professionnelle : par Fedris;
- accident ou maladie : par l'organisme assureur ou l'employeur, selon que l'ouvrier ou l'apprenti-ouvrier est indemnisé ou non en vertu d'une disposition de la législation en matière de sécurité sociale;
- repos de maternité : par l'organisme assureur ou par l'employeur selon que le travailleur est indemnisé ou non en vertu d'une disposition de la législation sur la sécurité sociale;
- congé de paternité : par l'organisme assureur ou par l'employeur selon que le travailleur est indemnisé ou non en vertu d'une disposition de la législation sur la sécurité sociale;
- participation à une grève : par le secrétariat de l'organisation syndicale interprofessionnelle qui a marqué son accord quant à la grève;
- chômage temporaire par suite de grève, pour les travailleurs auxquels la qualité de chômeur a été attribuée : par l'organisme de paiement;
- arrêt du travail dû à un congé imposé par mesure de prophylaxie : par l'organisme assureur ou par l'employeur selon que le travailleur est indemnisé ou non en vertu d'une disposition de la législation sur la sécurité sociale;
- protection de la maternité : par l'organisme assureur ou par l'employeur selon que le travailleur est indemnisé ou non en vertu d'une disposition de la législation sur la sécurité sociale;
- congé de paternité ou d'adoption : par l'organisme assureur ou par l'employeur selon que l'ouvrier ou l'apprenti-ouvrier est indemnisé ou non en vertu d'une disposition de la législation sur la sécurité sociale;
- congé pour soins d'accueil : par l'organisme de paiement ou par l'employeur selon que le travailleur est indemnisé ou non en vertu d'une disposition de la législation sur la sécurité sociale ;
- pauses d'allaitement : par l'organisme assureur ou par l'employeur selon que le travailleur est indemnisé ou non en vertu d'une disposition de la législation sur la sécurité sociale;
- congé parental d'accueil : par l'organisme de paiement ou par l'employeur selon que le travailleur est indemnisé ou non en vertu d'une disposition de la législation sur la sécurité sociale
- pandémie due au virus corona : par l'Office National de l'Emploi;
- crise énergétique : par l'Office National de l'Emploi.

Dans les cas suivants, l'attestation doit être transmise à la caisse de vacances compétente, à la demande de celle-ci :

- lock-out : par l'employeur;
- accomplissement d'obligations civiles, accomplissement d'un mandat public, exercice de la fonction de juge social, accomplissement d'une mission syndicale, participation à des cours ou à des journées d'études consacrés à la promotion sociale : par le secrétariat ou le greffe de l'organisme, l'institution, la juridiction ou le syndicat intéressé.

L'employeur doit conserver jusqu'au 31 décembre de la troisième année suivant l'exercice de vacances les documents pouvant être demandés par la caisse de vacances.

Les jours de chômage économique et les jours fériés payés par l'employeur ou les jours de remplacement durant une période de chômage temporaire sont mentionnés par l'employeur au relevé trimestriel.

6.6. Journées d'inactivité qui ne sont pas assimilables à des journées effectives de travail

Les causes de suspension du contrat de travail, énumérées ci-après de manière non limitative, auxquelles le travailleur salarié peut avoir recours en vertu de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ou à la suite d'une autre disposition légale, ne sont pas prises en considération pour déterminer le nombre de jours de vacances, ni pour fixer le montant du pécule de vacances légal octroyé en application de la réglementation concernant les vacances annuelles des travailleurs salariés :

- Intempéries;
- Force majeure (Sauf exceptions : dioxine, attentats, pandémie due au virus corona);
- Accident technique se produisant dans l'entreprise;
- Congé pour raisons impérieuses sans maintien de la rémunération;
- Interruption de la carrière professionnelle (y compris le congé pour soins palliatifs, le congé parental, etc...);
- Crédit-temps.

Les vacances d'alternance auxquelles certains apprentis peuvent avoir recours en vertu de leur contrat d'apprentissage ne sont pas prises en considération pour déterminer le nombre de jours de vacances, ni pour fixer le montant du pécule de vacances légal octroyé en application de la réglementation concernant les vacances annuelles des travailleurs salariés.

6.7. Conditions d'assimilation

Pour obtenir l'assimilation de journées d'inactivité, il faut remplir les deux conditions citées ci-après en vertu de l'article 19 de l'AR d'exécution :

- **Le travailleur doit avoir été lié par un contrat de travail ou un contrat d'apprentissage le jour durant lequel un travail effectif normal est censé être accompli précédant le premier jour de la période assimilable.**

Le travailleur est présumé remplir cette condition si, le jour fixé par la disposition ci-dessus, il bénéficie d'une indemnité de sécurité d'existence ou d'une indemnité d'attente payée par le Pool des marins de la marine marchande.

Cette condition n'est pas requise s'il s'agit d'une assimilation résultant de l'accomplissement d'obligations de milice. Dans ce cas, le travailleur doit être engagé dans les liens d'un contrat de travail ou d'apprentissage au moins un jour durant la période de trente jours précédant le début de la période assimilable.

- **L'ouvrier ne peut pas avoir été en congé sans solde durant toute la partie du trimestre précédant la période assimilable, et si cette période assimilable a débuté dans le courant du premier mois, ne pas avoir été en congé sans solde également durant tout le trimestre précédent.**

Note : Par "congé sans solde", on entend l'absence du travail sans maintien de la rémunération en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail de commun accord entre l'employeur et le travailleur (cf. art. 48 - AR 10.06.2001 - MB 31.07.2002)

Ces deux conditions ne sont pas requises dans le chef d'un travailleur victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, lorsqu'une nouvelle incapacité temporaire totale survient après une période d'incapacité temporaire partielle au cours de laquelle le travailleur n'a pu fournir aucun travail.

Remarque importante

Un ouvrier ou apprenti-ouvrier qui effectue des prestations de travail à temps partiel a droit à une assimilation proportionnelle à l'occupation qui précède la période assimilable. Il y a application du principe général de proportionnalité qui se trouve dans l'article 2 des LC.

Cela ne porte pas préjudice aux règles applicables en cas de reprise à temps partiel avec accord du médecin-conseil. Ces règles se trouvent dans des instructions administratives, précisées dans le document « Vivre avec le changement » et ne sont applicables au régime des travailleurs manuels. Elles ne sont pas encore intégrées dans la réglementation.

6.8. Mode de calcul de la rémunération quotidienne moyenne ou de la rémunération forfaitaire pour les journées d'inactivité assimilées à des journées de travail

Pour le calcul du pécule de vacances relatif aux journées d'inactivité assimilées à des journées effectives de travail, une rémunération quotidienne moyenne a été fixée pour la première fois par l'arrêté royal du 27 février 1981.

Depuis 1995 les dispositions de l'arrêté royal du 09.01.1995 fixant pour les travailleurs manuels et assimilés assujettis à la loi du 27.06.1969 révisant l'arrêté-loi du 28.12.1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, la rémunération fictive afférente aux journées d'inactivité assimilées à des journées de travail effectif par la législation relative aux vacances annuelles des travailleurs salariés sont d'application.

6.8.1. Principe

Pour tous les travailleurs qui perçoivent leur pécule de vacances par le biais d'une caisse de vacances, la rémunération quotidienne moyenne est égale à 100% de la rémunération journalière déclarée à l'ONSS.

Le montant total des rémunérations fictives et des rémunérations effectives prises en considération pour le calcul du pécule de vacances ne peut en aucun cas excéder le montant total des rémunérations effectives qui auraient pu être prises en considération si aucune journée d'inactivité assimilée n'avait été attribuée au travailleur.

6.8.2. Détermination de la rémunération quotidienne moyenne journalière

6.8.2.1. Définition de la règle générale

La rémunération quotidienne moyenne est calculée par situation d'occupation et par caisse de vacances.

Toutes les caisses de vacances calculeront la rémunération quotidienne moyenne par situation d'occupation. Une situation d'occupation implique une combinaison entre un régime de travail et une fraction d'occupation.

Au cours d'un exercice de vacances, un travailleur salarié peut avoir connu plusieurs situations d'occupation, même au service du même employeur.

La rémunération quotidienne moyenne sera calculée par situation d'occupation, sur la base de la simple formule suivante :

le salaire de la situation d'occupation qui précède la période d'assimilation est divisé par le nombre de jours de travail qui s'y rapportent, sans la moindre conversion dans un autre régime de travail.

La rémunération quotidienne moyenne est multipliée par le nombre de journées assimilées déclarées dans la même situation d'occupation, c.-à-d. avec le même régime de travail.

En raison de ce mode de définition, la rémunération quotidienne moyenne peut être différente d'une situation d'occupation à l'autre. Il en résulte qu'auprès d'une même caisse de vacances, un travailleur salarié peut avoir plusieurs rémunérations quotidiennes moyennes pour le calcul du pécule de vacances afférent à un seul et même exercice de vacances.

La gestion de l'assimilation de certaines indemnités à un salaire ordinaire ne subit aucun changement. Comme par le passé, les primes liées à des périodes ne sont pas portées en compte pour le calcul de la rémunération quotidienne moyenne (voir le principe p. 53).

Les journées couvertes par des indemnités de rupture ne sont pas prises en considération pour le calcul de la rémunération quotidienne moyenne, puisque les indemnités de rupture seront toujours déclarées dans une situation d'occupation séparée.

6.8.2.2. Détermination de la rémunération quotidienne moyenne à défaut de salaire durant l'exercice de vacances

Lorsque, durant l'exercice de vacances, aucun salaire n'est mentionné pour une situation d'occupation déterminée, ce n'est pas le salaire dans une autre situation d'occupation qui est recherché, mais le salaire dans la même situation d'occupation durant l'exercice qui précède ou, éventuellement, durant des exercices de vacances antérieurs.

Grâce à l'introduction de la déclaration multifonctionnelle, un numéro unique couvrant les trimestres et les années est attribué à une situation d'occupation dans la déclaration patronale. La date du début de chaque situation d'occupation est en outre aussi indiquée au fil des trimestres.

7.

Calcul de la durée des vacances

Pour les ouvriers, les apprentis-ouvriers et les artistes sous contrat, la durée des vacances annuelles est fixée au moyen de la formule et du tableau figurant à l'article 35 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, et ce, proportionnellement au nombre de journées de travail et assimilées de l'exercice de vacances.

7.1. Le calcul des droits et l'usage de ceux-ci

Le calcul du droit à une durée de vacances pour chaque travailleur salarié ressort de la compétence des différentes caisses de vacances. Le résultat du calcul en question est communiqué au travailleur par un nombre de jours de vacances, exprimé dans le standard d'un régime de travail de 5 jours par semaine à temps plein.

Le nombre de jours de vacances légales auquel un travailleur a droit, qu'il soit occupé à temps plein ou à temps partiel au moment de la prise de ses vacances, est toujours limité à quatre semaines dans son régime de travail.

7.2. Le calcul de la durée des vacances

La durée légale des vacances d'un travailleur salarié est déterminée comme suit :

Pour chaque situation d'occupation durant l'exercice de vacances, les journées de travail effectif normal et les journées d'inactivité à prendre en considération pour le calcul de la durée des vacances en fonction de l'article 36 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 sont additionnées et converties dans le régime standard de la semaine de cinq jours. Le nombre obtenu est ensuite multiplié par la fraction d'occupation du travailleur salarié selon la formule suivante :

$$A \times 5/R \times Q/S$$

dans laquelle :

- A = le nombre total de jours à prendre en compte pour le calcul de la durée des vacances dans une situation d'occupation déterminée.
- R = le nombre moyen de jours par semaine durant lesquels le travailleur est censé travailler sur la base de son contrat dans la situation d'occupation.
- Q = le nombre moyen d'heures par semaine durant lesquelles le travailleur est censé travailler sur la base de son contrat dans la situation d'occupation.
- S = le nombre moyen d'heures par semaine durant lesquelles un travailleur à temps plein est censé travailler.

Le résultat de ce calcul permet d'obtenir un nombre de jours exprimé en journées à temps plein dans le cadre de la semaine de cinq jours; ce résultat est indiqué avec deux décimales.

Les résultats des différentes situations d'occupation au cours d'un même exercice de vacances sont ensuite additionnés. Pour cette somme finale, il n'est pas tenu compte des décimales inférieures à cinquante; par contre, lorsque les décimales sont supérieures ou égales à cinquante, le montant est arrondi à l'unité supérieure.

Le nombre total de jours de vacances auxquels l'ouvrier a droit est fixé à partir de ce total en se référant au tableau figurant à l'article 35 de l'arrêté royal d'exécution du 30 mars 1967 (voir ci-dessous). Il s'agit d'un nombre de journées converti en régime 5, donc de journées équivalant à un temps plein.

En principe, si le travailleur a été occupé chez des employeurs affiliés à des caisses de vacances différentes, ce calcul peut déboucher sur un nombre de jours de vacances supérieur à 20. Mais le résultat final devra toujours être limité à quatre semaines de vacances.

Exemple :

Nombre de jours de travail effectif normal et de jours d'inactivité assimilés	Nombre de jours de vacances légales (exprimé en jours dans le standard d'un régime de travail de 5 jours par semaine à temps plein)
231 et plus	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 64 à 76	5
de 48 à 63	4
de 39 à 47	3
de 20 à 38	2
de 10 à 19	1
de 0 à 9	0

Il est donc toujours tenu compte de la limitation de la durée maximale des vacances à quatre semaines, ce qui constitue le résultat final du calcul pour une année complète de prestation.

8.

Païement du pécule de vacances

8.1. Moment du paiement du pécule de vacances

En vertu de l'article 23 §1er de l'AR d'exécution, le pécule de vacances est payé à l'ouvrier, à l'apprenti-ouvrier ou à l'artiste non-indépendant au moment où il prend ses vacances et, en cas de fractionnement des vacances, à l'occasion de ses vacances principales.

Le paiement intervient au plus tôt le premier jour ouvrable du mois de mai de l'année de vacances.

Note : Les ouvriers et les apprentis-ouvriers qui travaillent pour une entreprise dépendant de la commission paritaire de l'industrie et du commerce diamantaires perçoivent leur pécule de vacances relatif à la quatrième semaine de vacances au moment où les vacances en question sont prises (Article 23, §2, de l'AR d'exécution)..

8.2. Mode de paiement du pécule de vacances

Le pécule de vacances est payé au travailleur salarié par virement. Le paiement par chèque circulaire n'est plus possible sauf sur demande explicite du travailleur. Cette demande doit être formulée par écrit et renouvelée chaque année. Les frais éventuels d'émission sont à charge du travailleur.

8.3. Récupération d'un pécule de vacances indûment payé

Tout pécule de vacances ou partie de pécule payé(e) indûment doit être remboursé(e) par le travailleur. Toutefois, aucun pécule de vacances indûment payé d'un montant inférieur à 10 € n'est récupéré, à condition que ce pécule de vacances indûment payé ne soit pas la conséquence de pratiques malhonnêtes.

La décision de ne pas procéder à la récupération d'un pécule de vacances indu peut être prise en vertu d'un règlement établi à cet effet et avec l'accord préalable du Comité de gestion de l'Office National des Vacances Annuelles.

La base légale est l'article 33 des LC et l'article 34 de l'AR d'exécution.

8.4. Pécule de vacances des ouvriers décédés

La base légale est l'article 9bis des LC et l'article 24 de l'AR d'exécution.

Le pécule de vacances d'un travailleur décédé est réparti entre ses ayants droit au moment où le défunt aurait eu droit à ce pécule de vacances pour les prestations de travail qu'il a effectuées pendant l'exercice de vacances.

Pour pouvoir percevoir un pécule de vacances, encore dû, d'un ouvrier décédé, les règles suivantes doivent être appliquées :

1. Qui a droit au pécule de vacances ?

Le pécule de vacances qui n'a pas été versé à l'ayant droit décédé est payable selon l'ordre de priorité suivant :

1. au conjoint avec lequel l'ayant droit vivait au moment de son décès;

2. aux enfants avec lesquels l'ayant droit vivait au moment de son décès;
3. à toute autre personne avec laquelle l'ayant droit vivait au moment de son décès;
4. à la personne qui est intervenue dans les frais d'hospitalisation;
5. à la personne qui a acquitté les frais funéraires.

S'il y a plusieurs bénéficiaires dans le même rang, un de ceux-ci doit être désigné, par procuration, pour percevoir les arriérés.

Les paiements via le compte du défunt ou effectués par le notaire sont également pris en considération.

2. Dans quels cas faut-il introduire une demande ?

Cela dépend de la qualité d'ayant droit telle que définie au point 1.

Les bénéficiaires du rang 3), 4) et 5) doivent remplir un formulaire disponible sur le site Web de l'ONVA (www.onva.fgov.be > [Que faire en cas de ...> Décès](#)) ou à la caisse de vacances agréée.

Attention : Le conjoint survivant cohabitant et les enfants qui résidaient officiellement à la même adresse que le bénéficiaire décédé ne doivent pas introduire de demande. Les pécules de vacances disponibles sont payables d'office.

3. Où faut-il introduire la demande ?

Un formulaire complété sera envoyé à chaque institution compétente, à savoir l'Office national des vacances annuelles ou les caisses spéciales de vacances. Les institutions compétentes sont celles auxquelles sont affiliés les employeurs au service desquels le bénéficiaire de pécule de vacances travaillait.

4. Quand faut-il introduire la demande ?

Elle doit être introduite dans un délai d'un an prenant cours :

- à la date du décès

OU

- à la date théorique de paiement du pécule de vacances, si elle est postérieure à la date du décès.

5. Quels documents faut-il joindre à la demande ?

Les factures entièrement acquittées relatives aux frais d'hospitalisation ou de funérailles doivent être jointes si la demande a été introduite sur cette base (voir catégories 4 et 5). Il faut également joindre la preuve de paiement des factures (ex. : une copie de l'extrait de compte ou un document émis par un organisme financier).

6. Quel est le mode de paiement des arrérages ?

Par virement sur un compte bancaire. A défaut, par chèque circulaire.

9.

Collecte des informations

Les règles relatives à la collecte des informations par l'ONVA et les Caisses spéciales de vacances sont décrites aux articles 37bis à 37quater de l'AR d'exécution. Il s'agit de l'obligation de principe de faire usage des informations du registre national. Ces règles sont complétées par la loi banque-carrefour pour l'usage des sources authentiques et la loi only-once.

10.

Vacances supplémentaires en cas de début ou de reprise d'activité après une période d'interruption de longue durée

10.1. Base légale

Des dispositions en matière de vacances supplémentaires sont reprises à l'article 17bis des LC et aux articles 3bis et 37quinquies à 37duodecies de l'AR d'exécution.

Depuis le 1er avril 2012, une nouvelle mesure est entrée en vigueur. Elle permet au travailleur de prendre des jours de vacances supplémentaires en cas de début ou de reprise d'activité après une longue durée d'inactivité.

Jusqu'à ce moment, en Belgique, seuls les travailleurs qui avaient effectué des prestations durant l'année civile précédente pouvaient bénéficier d'un droit effectif à des vacances. Par conséquent, des travailleurs qui débutaient (ou reprenaient) une activité n'avaient droit ni à des jours de vacances ni à un pécule de vacances durant leur première année de travail (ou année de reprise de travail).

Cette mesure a été instaurée après une mise en demeure adressée à notre pays par la Commission européenne. La Belgique est désormais conforme à une directive européenne qui donne le droit à tout travailleur de bénéficier d'au moins 4 semaines de vacances par an couvertes par un pécule.

Ces quatre semaines de vacances doivent évidemment être calculées proportionnellement aux prestations du travailleur : s'il n'a travaillé que six mois dans l'année, il n'a droit qu'à deux semaines de vacances.

Cette mesure a été étendue en 2013 :

Vacances supplémentaires après un congé parental à temps partiel

La modification de l'article 3bis de l'arrêté royal d'exécution par un AR du 30 août 2013 est entrée en vigueur rétroactivement le 1er avril 2012 (MB du 17 septembre 2013).

Par « reprise d'activité », il faut aussi entendre toute activité d'un travailleur qui, avant la reprise d'activité, était visée à l'article 2 de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle. Il s'agit des

travailleurs qui reprennent le travail après une période de congé parental à temps partiel.

Passage du temps partiel, au temps plein et augmentation du régime de travail

L'arrêté royal du 30 août 2013 portant modification de l'article 3bis de l'arrêté royal d'exécution, en ce qui concerne le régime des vacances supplémentaires entre en vigueur rétroactivement le 1er janvier 2013 (MB du 13 septembre 2013).

Est considéré comme reprenant une activité:

- a. le travailleur à temps partiel qui passe à un temps plein durant l'année de vacances;
- b. le travailleur à temps partiel qui, durant l'année de vacances, augmente son régime de travail d'au moins 20 % d'un temps plein par rapport à la moyenne du (des) régimes de travail qui était le sien durant l'année d'exercice des 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 leur régime de travail dans l'année d'exercice des vacances conduit à un déficit d'au moins quatre jours de vacances pour pouvoir prendre quatre semaines de vacances.

Notions de « début d'activité » et de « reprise d'activité »

Par « début d'activité », il faut entendre la situation d'un travailleur salarié 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 congés. Le début d'activité s'étend jusqu'à la fin de l'année qui suit celle où ce début a eu lieu.

La « reprise d'activité » s'étend jusqu'à la fin de l'année qui suit celle où la reprise a eu lieu.

Il s'agit de précisions et non de changements.

La prise des demi-jours de vacances supplémentaires

L'article 9 de l'arrêté royal du 30 août 2013 modifie l'article 64,6° de l'arrêté royal d'exécution à partir du 1er avril 2012. Cet article donne les cas exceptionnels où la prise de vacances en demi-jours est possible.

L'ONVA et les Caisses de vacances continuent d'attribuer exclusivement des jours de vacances supplémentaires entiers, mais ceux-ci peuvent être pris par demi-jours. La modification permet la prise de vacances (ordinaires et supplémentaires) en demi-jours lorsque ceux-ci sont complétés par un demi-jour de repos habituel ou par un demi-jour de congé ordinaire ou supplémentaire.

10.2. Qui a droit à des vacances supplémentaires ?

Seuls les travailleurs qui débutent une activité en Belgique ou ceux qui y reprennent une activité ont droit à des vacances supplémentaires .

Sous le terme de « reprise d'une activité », il faut entendre toute reprise d'activité après un arrêt ou une suspension complète du contrat de travail. Il s'agit ici par exemple d'une occupation après :

- une période de chômage complet;
- une incapacité prolongée (maladie);
- une interruption de carrière;
- un congé parental à temps plein ou à temps partiel;
- ...

Sont également visées les situations où :

- le travailleur exerce en Belgique son activité comme salarié après une période d'activité à l'étranger;
- l'indépendant passe au statut de travailleur salarié;
- le travailleur passe du secteur public au secteur privé.

10.3. Comment bénéficier des vacances supplémentaires ?

Pour pouvoir bénéficier des vacances supplémentaires, le travailleur doit avoir exercé une activité pendant une **période minimale de 3 mois** (90 jours calendriers). Cette période de 3 mois doit se situer dans les 12 mois qui suivent un début ou une reprise d'activité et ne doit pas être nécessairement une période ininterrompue ou une période de prestations à temps plein.

Cette période de 3 mois doit se situer dans une même année civile. En cas de chevauchement de la période de 12 mois qui suit un début ou une reprise d'activité sur deux années civiles, cette période de 3 mois doit être prise en considération dans chaque année civile.

Pour le calcul de cette période d'amorçage, il est tenu compte des jours prestés ainsi que des jours d'inactivité assimilables conformément aux règles du régime des vacances annuelles.

Après la période d'amorçage de 3 mois, le travailleur peut obtenir davantage des jours de vacances supplémentaires sur la base de ses prestations. Il ne doit pas chaque fois attendre 3 mois.

A noter que les vacances supplémentaires ne peuvent être prises que par des travailleurs qui sont encore en service actif et qui ont introduit une demande à ce sujet.

Pour les ouvriers ou artistes non-indépendants

La demande de vacances supplémentaires doit être introduite auprès de la caisse de vacances compétente ou auprès de l'Office national des vacances annuelles à l'aide d'un formulaire particulier qui peut être téléchargé sur le web-site de l'ONVA : www.onva.fgov.be > [Que faire en cas de ...> \(Re\)commencer ou les vacances supplémentaires](#)

Le formulaire de demande doit être rempli par le travailleur et par son employeur. Ce formulaire doit être envoyé au plus tôt 15 jours avant la dernière semaine de la période d'amorçage et au plus tard au 31 décembre de l'exercice de vacances.

Si plusieurs caisses de vacances sont compétentes pour l'octroi du pécule supplémentaire, une seule demande suffit. Chaque caisse paiera une partie du pécule proportionnellement aux données dont elle dispose et au nombre de jours de vacances supplémentaires demandés par le travailleur.

Les vacances supplémentaires pourront être prises au plus tôt à partir de la dernière semaine de la période d'amorçage et au plus tard au 31 décembre de l'exercice de vacances. Ces vacances ne peuvent pas être reportées à l'année de vacances suivante.

10.4. Comment calculer la durée des vacances supplémentaires ?

La méthode de calcul pour la durée des vacances supplémentaires est la même que pour les vacances ordinaires, à la seule différence près que les 5 premiers jours de vacances supplémentaires ne peuvent être demandés qu'après une période d'activité de 3 mois (appelée « période d'amorçage »).

Remarque importante : Le total des jours de vacances ordinaires et supplémentaires ne peut jamais dépasser le nombre de jours de vacances calculé proportionnellement aux prestations déjà effectuées dans l'exercice de vacances.

10.5. Comment calculer le pécule de vacances supplémentaires ?

Bien que nous parlions des vacances supplémentaires dans cette nouvelle mesure, cela ne veut pas dire que nous pouvons parler ici d'un pécule de vacances "supplémentaire". En effet, le pécule de vacances relatif à ces vacances supplémentaires est le paiement anticipé d'une partie du pécule de vacances ordinaires.

Pour les jours de vacances supplémentaires pris, le travailleur reçoit un montant qui correspond à sa rémunération normale (comme s'il avait travaillé donc).

L'année suivante, ce montant est déduit du pécule ordinaire auquel il a normalement droit (la somme qu'il reçoit est dès lors diminuée).

Le calcul du pécule pour les vacances supplémentaires est le même que celui du pécule ordinaire. Le pourcentage utilisé sur les rémunérations de base est toutefois de 7,69 % à la place de 15,38 %, puisque seul un pécule simple et pas de pécule double doit être attribué.

Le pécule brut (= avant toute retenue) calculé pour les vacances supplémentaires est par la suite déduit du pécule brut ordinaire au moment du calcul de celui-ci, à titre de compensation.

11.

Prescription concernant les pécules de vacances des ouvriers et apprentis-ouvriers

L'article 46bis des lois coordonnées a trait à la prescription des pécules de vacances émis par l'ONVA ou par les caisses spéciales de vacances (CSV).

11.1. Recours de l'ouvrier

L'ouvrier n'a plus de recours contre l'ONVA ou une CSV après 3 ans à compter de la fin de l'année d'exercice de vacances à laquelle se rapporte ce pécule de vacances ... SAUF, s'il y a interruption de la prescription.

Une lettre recommandée réclamant le paiement d'un pécule ou d'un complément de pécule de vacances ainsi qu'une contestation introduite contre l'ONVA ou une CSV devant les cours et tribunaux interrompent la prescription.

Conséquence d'un acte interruptif : Le délai de 3 ans recommence à courir à partir de la date de l'acte interruptif. Ce nouveau délai peut également être interrompu autant de fois que nécessaire.

Ainsi, pour exemple, sauf acte interruptif, les pécules de vacances et les modifications à ceux-ci relatifs à l'exercice de vacances 2022, année de vacances 2023, seront prescrits au 1er janvier 2026.

11.2. Recours de l'ONVA

L'ONVA ou les CSV n'ont plus de recours contre l'ouvrier après 3 ans à compter de la fin de l'année d'exercice de vacances à laquelle se rapporte ce pécule de vacances ... SAUF, s'il y a interruption de la prescription selon les modalités décrites ci-dessus.

Ce délai est de deux ans à compter de la fin de l'année de l'exercice de vacances à laquelle se rapporte ce pécule de vacances en cas d'erreur due à la caisse de vacances.

Le recours contre les décisions de récupération doit, à peine de déchéance, être introduit dans les trois mois de leur notification ou de la prise de connaissance de la décision en cas d'absence de notification.

11.3. Correctifs

Les correctifs qui induisent une modification, positive ou négative, au droit au pécule de vacances dont l'une des parties aurait connaissance après l'écoulement des délais de prescription, et en l'absence d'acte interruptif, ne peuvent fonder une action en récupération ou en paiement.

Concrètement, les correctifs tardifs relatifs aux pécules de vacances pour des récupérations et ou pour des paiements ne peuvent être pris en considération.

11.4. Fraude

Le délai de prescription est porté à 5 ans à compter de la fin de l'année de l'exercice de vacances à laquelle se rapporte ce pécule de vacances, si les prestations payées indûment ont été obtenues à la suite de manœuvres frauduleuses ou de déclarations fausses ou sciemment incomplètes.

Partie 3

Le régime des vacances annuelles pour employés et apprentis-employés

1.

Détermination du montant du pécule de vacances

1.1. Principe

La base juridique est l'article 9, §1er des LC.

Contrairement à la réglementation relative aux ouvriers et aux apprentis-ouvriers, pour lesquels le pécule de vacances est financé, d'une part, par des cotisations patronales par le biais de l'ONSS et par le produit du placement de fonds et, d'autre part, par la solidarité entre travailleurs sous la forme d'une cotisation de solidarité, le pécule de vacances de l'employé et de l'apprenti-employé est intégralement supporté par l'employeur.

Ces derniers travailleurs perçoivent leur pécule de vacances, non pas par le biais d'une caisse de vacances, mais il leur est directement payé par l'employeur.

Lorsque le contrat de travail d'un employé prend fin, l'employeur doit également lui payer, au moment de son départ, le pécule de vacances auquel il a encore droit en raison des prestations de travail qu'il a effectuées à son service.

1.2. Calcul du pécule de vacances d'un employé ou d'un apprenti-employé percevant une rémunération fixe

La base juridique est l'article 38 de l'AR d'exécution.

Le simple pécule de vacances de l'employé ou de l'apprenti-employé est le salaire journalier normal octroyé par l'employeur pour toute journée de vacances attribuée, et ce jusqu'à concurrence de quatre semaines de travail maximum par année de vacances.

Le double pécule de vacances légal pour quatre semaines correspond, par mois comportant des prestations de travail ou assimilé, à 1/12ème de 92 % du salaire brut du mois pendant lequel les vacances sont octroyées.

Normalement, le double pécule de vacances doit être octroyé au moment où le travailleur prend ses vacances principales. La base juridique est l'article 45 de l'AR d'exécution.

Pour l'application de cette section, la partie de la rémunération ne servant pas de base au calcul des cotisations de sécurité sociale visées à l'article 38, § 2 ou § 3, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés n'est pas prise en compte pour le calcul du montant du pécule de vacances ainsi que le complément salarial prévu par la convention collective de travail conclue en vertu de l'article 353bis/4 de la loi-programme du 24 décembre 2002 durant les périodes d'adaptation temporaire du temps de travail de crise.

La base juridique est l'article 38bis de l'AR d'exécution.

1.3. Calcul du pécule de vacances d'un employé ou d'un apprenti-employé à la fin du contrat de travail, en cas d'appel sous les armes ou d'interruption de la carrière professionnelle

Dans les trois cas cités ci-dessus, la législation prévoit expressément le paiement d'un pécule de vacances de départ.

La base juridique est l'article 46, §1er de l'AR d'exécution.

Ce calcul peut aussi être appliqué lorsque l'employé change de régime de travail.

1.3.1. Calcul du pécule de vacances de départ pour un employé n'ayant pas encore pris ses vacances

L'employeur doit payer les sommes suivantes à l'employé :

- 15,34% du salaire brut qu'il a gagné à son service pendant l'exercice de vacances écoulé, éventuellement majoré d'un salaire fictif pour les journées d'interruption de travail qui ont été assimilées à des journées comportant des prestations de travail effectives;

et,

- 15,34% du salaire brut qu'il a gagné à son service pendant l'année de vacances en cours, éventuellement majoré d'un salaire fictif pour les journées d'interruption de travail qui ont été assimilées à des journées comportant des prestations de travail effectives.

1.3.2. Calcul du pécule de vacances de départ pour un employé ayant déjà pris ses vacances

L'employeur paie au travailleur salarié le pécule de vacances relatif à l'année de vacances en cours, soit 15,34 % de la rémunération brute, éventuellement majorée d'un salaire fictif durant l'année en cours.

1.3.3. Calcul du pécule de vacances pour un employé ayant déjà pris partiellement ses vacances

L'employeur a déjà payé le double pécule de vacances pour l'exercice de vacances précédent, étant donné que l'employé a déjà pris ses vacances principales.

Le travailleur salarié a donc reçu :

- le simple pécule de vacances pour les jours de vacances déjà pris;
- le double pécule de vacances légal qui a été calculé sur la base du mois au cours duquel il a pris ses vacances principales.

A son départ, le travailleur salarié a encore droit :

- au simple pécule de vacances pour les jours de vacances auxquels il a encore droit;
- au pécule de vacances de départ pour l'année de vacances en cours, soit 15,34 % de la rémunération brute de l'année en cours, éventuellement majorée d'un salaire fictif durant la même année.

1.4. Calcul du pécule de vacances d'un employé ou d'un apprenti-employé avec traitement totalement variable

La base juridique est l'article 39 de l'AR d'exécution.

Dans le cas d'un employé rémunéré totalement ou partiellement sur la base d'un salaire variable, celui-ci est pris en considération pour le calcul du simple pécule de vacances. La base de calcul du simple pécule de vacances est constituée par la moyenne journalière du salaire variable des douze mois qui précèdent le mois du calcul. Le salaire variable comprend toutes les commissions et les primes variables.

Lorsque l'employé travaille dans le régime de la semaine de six jours, le nombre maximum de jours de travail ou assimilés devant être pris en considération par mois pour calculer la moyenne journalière du salaire variable s'élève à 25.

Exemple : Un employé qui a travaillé six jours par semaine pendant l'exercice de vacances a perçu un salaire variable de 19 831,48 EUR au cours des douze mois qui précèdent ses vacances.

Le nombre de jours de vacances auxquels il a droit s'élève à :

$$12 \times 2 = 24 \text{ jours de vacances (régime de la semaine de six jours)}$$

Le simple pécule de vacances est égal à : $\frac{19\,831,48 \text{ EUR} \times 24}{12 \times 25} = 1\,586,52 \text{ EUR}$

Le double pécule de vacances est égal à : $\frac{19\,831,48 \text{ EUR} \times 92\%}{12} = 1\,520,42 \text{ EUR}$

En cas d'occupation de moins de six jours par semaine, le nombre maximum de jours de travail et/ou assimilés devant être pris en considération par mois pour déterminer la moyenne journalière est égal à une fraction proportionnelle au régime de travail. La transposition dans le régime de la semaine de cinq jours s'effectue en multipliant par 1,2.

1.5. Employés ne pouvant pas prendre des vacances

La base juridique est l'article 67 de l'AR d'exécution.

La loi programme du 27 décembre 2006 (MB 28 décembre 2006) a étendu les cas dans lesquels l'employeur doit payer le pécule de vacances en fin d'année pour les jours de vacances non pris, à savoir :

- l'employé se trouve dans l'impossibilité de prendre tout ou partie de ses vacances;
- dans tous les autres cas où, suite une suspension du contrat de travail (autres que crédit-temps temps plein ou appel sous les armes), l'employé a été dans l'impossibilité de prendre tout ou partie du nombre de jours de vacances promérités.

Si l'employé se trouve dans une de ces hypothèses, l'employeur est tenu de lui payer, au plus tard le 31 décembre de l'année de vacances, le pécule de vacances afférent aux jours de vacances non pris, comme indiqué ci-après :

- la rémunération normale afférente aux jours de vacances non encore pris sur base de la rémunération du mois de décembre;
- si le double pécule de vacances n'a pas été payé ou pas totalement payé à l'employé, un supplément égal à 92 p.c. de la rémunération de décembre sur laquelle on applique une fraction qui est fonction du régime de travail de l'employé et multiplié par le nombre de jours non pris.

1.6. Pécule de vacances d'un employé décédé

Contrairement à la réglementation qui s'applique aux ouvriers et aux apprentis-ouvriers, les ayants droit d'un employé décédé peuvent exiger le paiement immédiat du pécule de vacances, suivant l'ordre successoral.

Le pécule de vacances est calculé selon les modalités applicables pour le paiement d'un pécule de vacances à la fin du contrat de travail.

La base juridique est l'article 9, §1er, alinéa 3 des LC.

1.7. Vacances annuelles des footballeurs rémunérés

Depuis 2022, le régime de vacances annuelles s'applique aux footballeurs rémunérés. Une mesure transitoire a été prévue pour 2022.

À partir de 2023, les jours de vacances légaux et le pécule de vacances légal des footballeurs rémunérés dépendront de leurs prestations de l'année précédente.

1.8. Retenues

Comme pour les ouvriers, une cotisation ONSS des travailleurs de 13,07 % est retenue sur 85/92e du double pécule de vacances.

Depuis le 1er janvier 2007, le simple pécule de sortie est assujéti aux cotisations ordinaires sociales (loi-programme 27/12/2006 - MB 28/12/2006). La base légale est l'article 23bis inséré dans la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, telle que modifiée pour la dernière fois par la loi du 28 juillet 2006 Désormais, pour le calcul du pécule de vacances et de la durée des vacances, les journées d'inactivité résultant des jours de vacances déjà couverts par un pécule simple au moment où ces jours de vacances sont pris (lorsqu'un employé quitte son employeur, est appelé sous les armes ou prend un crédit-temps temps plein) sont considérées, non pas comme des journées assimilées, mais comme des journées de travail, si l'employeur est obligé de les déclarer en tant que telles à l'ONSS pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Cela concerne tous les employés à qui un pécule de sortie est payé SAUF pour les employés occupés dans le cadre d'un contrat visé par la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition de travailleurs à des utilisateurs.

Le précompte professionnel normal est appliqué sur le simple pécule de vacances, étant donné qu'il s'agit d'un salaire normal pour chaque jour de vacances.

Le double pécule de vacances légal et le pécule de vacances de départ sont considérés comme une "indemnité exceptionnelle" et ils sont soumis aux taux d'imposition fixés en la matière.

1.9. Journées d'inactivité assimilées à des journées effectives de travail

Les articles 41 à 43 de l'AR d'exécution constituent la base juridique.

Les périodes pouvant être prises en considération en vue d'une assimilation sont mentionnées dans la partie ouvriers.

Les causes d'inactivité qui ne peuvent pas être assimilées pour les employés sont le chômage suite à grève et le chômage économique en vertu de l'article 51 de la loi sur le contrat de travail. Par contre sont assimilées uniquement pour les employés les périodes de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail, telles que visées au chapitre II/1 du Titre III de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et les jours de vacances déjà couverts par un pécule simple de sortie en application de l'article 46 au moment où ces jours de vacances sont pris.

En vertu de l'article 42 de l'AR d'exécution, les journées d'interruption de travail énumérées à l'article 41, ne sont pas traitées, pour le calcul du montant du pécule de vacances, comme des journées assimilées mais comme des journées de travail effectif normal, lorsque l'employeur est tenu de déclarer leur rémunération pour le calcul du montant des cotisations.

Par dérogation à l'alinéa précédent, les journées d'interruption visées à l'article 41, 17° (les jours de vacances déjà couverts par un pécule simple de sortie en application de l'article 46 au moment où ces jours de vacances sont pris), sont traitées, pour le calcul du montant du pécule de vacances, comme des journées de travail effectif normal.

1.10. Conditions d'assimilation

Une période d'inactivité peut être prise en considération en vue d'une assimilation à une période de travail effectif si, au moment où l'événement donnant lieu à assimilation intervient, l'employé se trouve dans les liens d'un contrat de travail pour employés et si ledit contrat de travail continue à exister pendant la période d'inactivité pouvant être prise en considération en vue d'une assimilation.

Il est dès lors bien clair que l'assimilation d'une période d'inactivité se termine au moment où le contrat de travail prend fin. Il résulte de l'absence de contrat de travail que le travailleur n'est plus assujéti à la sécurité sociale des travailleurs salariés et que, par conséquent, il est exclu de l'assujétissement à la réglementation relative aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

La base légale est implicite : le pécule de vacances est calculé définitivement à la fin du contrat de travail.

Exemple : Un employé a un contrat de travail pour une durée déterminée de huit mois. Il est frappé par la maladie au cours du dernier mois du contrat de travail, et ce pendant plusieurs mois. Seule la période couverte par le contrat de travail peut être prise en considération en vue d'une assimilation.

1.11. Rémunération fictive pour les journées d'inactivité à assimiler

La base juridique est l'article 47 de l'AR d'exécution.

1.11.1. Détermination en cas de rémunération fixe

La rémunération fictive pour les journées d'inactivité à assimiler à des journées de travail effectives en application de la réglementation relative aux vacances annuelles des travailleurs salariés, est égale à la rémunération due à l'employé ou à l'apprenti-employé au moment où la période assimilable prend cours.

1.11.2. Détermination en cas de salaire variable

Si au cours de la période de référence apparaissent des périodes d'inactivité non rémunérées assimilables à des prestations de travail effectives dans le cadre de la réglementation sur les vacances, un salaire fictif doit être déterminé pour ces absences.

Le salaire fictif journalier est égal au salaire journalier moyen des 12 mois qui précèdent l'interruption de travail. Cette moyenne journalière est multipliée par le nombre de journées d'inactivité assimilées.

2.

Détermination de la durée des vacances

2.1. Principe

Les articles 60 et 61 de l'AR d'exécution constituent la base juridique.

Pour les employés, la durée légale des vacances est fixée à deux jours par mois comportant des prestations de travail ou une interruption assimilée à des prestations de travail au service d'un ou de plusieurs employeurs pendant l'exercice de vacances. Le résultat donne le nombre de jours de vacances auxquels l'employé a droit en cas d'occupation dans le régime de la semaine de six jours.

La durée maximale des vacances atteint donc 24 jours dans le régime de la semaine de six jours et 20 jours dans le régime de la semaine de cinq jours.

2.2. Calcul en cas d'entrée en service ou de départ au cours d'une année civile

Selon les dispositions légales, un employé qui entre en service dans une entreprise ou qui quitte celle-ci dans le courant d'un mois ne peut pas prétendre à deux jours de vacances pour le mois en question.

A défaut de disposition légale, il est toutefois admis qu'une occupation d'au moins quinze jours soit prise en considération pour une occupation d'un mois complet ou que l'employeur octroie des vacances en proportion des prestations de travail fournies.

3.

Obligations administratives de l'employeur

3.1. Obligations de l'employeur à la fin du contrat de travail

La base juridique est l'article 46, §2, de l'AR d'exécution. A la fin du contrat de travail, l'employeur doit fournir à l'employé ou à l'apprenti-employé une "attestation de vacances" pour chacun des exercices de vacances pour lesquels ceci se révèle nécessaire.

En ce qui concerne l'employé intérimaire, l'attestation afférente au pécule de vacances ne doit lui être remise qu'à la fin de l'exercice de vacances; si toutefois sa dernière occupation en tant qu'intérimaire survient avant la fin de l'exercice de vacances, l'attestation doit lui être remise au terme de cette occupation.

L'attestation en question doit comporter les indications suivantes :

- la période pendant laquelle l'employé ou l'apprenti employé a été occupé à son service et éventuellement les périodes assimilées;
- le temps de travail convenu dans le contrat et, le cas échéant, la (les) modification(s) intervenue(s);

- les montants bruts des pécules de vacances simple et double qui ont été payés et, le cas échéant, les périodes auxquelles ces montants correspondent;
- les cotisations payées par l'employeur sur les montants déclarés à la sécurité sociale des travailleurs salariés;
- le cas échéant, le nombre de jours de congés déjà pris par l'employé et le régime de travail dans lequel ces jours de congés ont été pris.

3.2. Obligations du nouvel employeur

La base juridique est l'article 48 de l'AR d'exécution.

Au moment où l'employé prend ses vacances, il remet la ou les attestation(s) de vacances à l'employeur chez qui il travaille à ce moment-là.

L'employeur calculera le pécule de vacances, aussi bien le pécule simple, à savoir son salaire normal, que le double pécule. Des montants ainsi obtenus, il déduira le pécule légal de départ afférent à l'exercice en cause, et qui aura été alloué à l'employé par son employeur précédent.

Cette déduction ne peut toutefois dépasser le montant du pécule de vacances qui aurait été dû par l'employeur au service duquel l'employé travaillait au moment des vacances. La déduction est limitée aux montants que l'employeur actuel aurait payé à titre de pécule de départ sur la base des rémunérations actuelles pour les périodes d'occupation chez le ou les précédent(s) employeur(s) au cours de l'exercice de vacances en question.

Ce mode de calcul sera appliqué lorsque l'employé gagne, chez son nouvel employeur, une rémunération inférieure à celle qui lui était octroyée par l'employeur précédent.

Partie 4

**Vacances supplémentaires
en cas de début ou de reprise
d'activité après une période
d'interruption de longue durée**

Les dispositions en matière de vacances supplémentaires reprises à l'article 17bis des LC et à l'article 3bis de l'AR d'exécution sont communes aux ouvriers et aux employés.

1.

Montant du pécule de vacances supplémentaire.

Les articles 62bis à 62quater de l'AR d'exécution constituent la base juridique.

En vertu de l'article 62bis de l'AR d'exécution, conformément aux dispositions de l'article 38, 1° de l'AR d'exécution, l'employeur paie au travailleur, à la date habituelle du paiement du salaire, un montant équivalent à sa rémunération normale afférente aux jours de vacances supplémentaires.

Le pécule visé à l'article 62bis vient en déduction des paiements ultérieurs du pécule de vacances visé à l'article 38, 2°.

La déduction doit se faire sur le paiement du pécule de l'année qui suit la prise de vacances supplémentaires ou, le cas échéant, sur les péculs de vacances visés à l'article 46.

Pour le calcul du montant du pécule supplémentaire, sont considérées comme des journées de travail :

1. les journées d'interruption de travail visées à l'article 41, selon les modalités fixées par les articles 42 à 44 inclus;
2. les journées de vacances annuelles visées à l'article 3 ainsi que les vacances supplémentaires.

2.

Durée des vacances supplémentaires

Les articles 62quinquies et 62sexies constituent la base juridique.

Dès la dernière semaine de la période d'amorçage, le travailleur qui remplit les conditions fixées à l'article 3bis a le droit de prendre un maximum de six jours de vacances dans un régime de travail de six jours par semaine. Si le travailleur est occupé dans un autre régime de travail, il a droit à des jours de vacances proportionnellement au régime de travail qui est le sien durant sa période d'amorçage.

Après la période d'amorçage, la durée des vacances est déterminée à raison de deux jours par mois de prestations effectuées chez un ou plusieurs employeurs si le travailleur est occupé en régime de travail de six jours par semaine. Si le travailleur est occupé dans un autre régime de travail, il a droit à des jours de vacances proportionnellement à son régime de travail.

La durée des vacances ainsi déterminée est diminuée du nombre de jours de congés visé à l'article 3.

Pour le calcul de la durée des vacances supplémentaires, sont considérées comme des journées de travail effectif :

1. les journées d'interruption de travail visées à l'article 41, selon les modalités fixées par les articles 42 à 44 inclus;
2. les journées de vacances annuelles visées à l'article 3 ainsi que les vacances supplémentaires.

Partie 5

Prescription du recours du travailleur contre l'employeur

La base juridique est l'article 46ter des LC.

L'action en paiement du pécule de vacances à un employé ou à un apprenti-employé se prescrit par trois ans à compter de la fin de l'année de l'exercice de vacances à laquelle se rapporte ce pécule de vacances.

OFFICE NATIONAL DES VACANCES ANNUELLES

rue Montagne aux Herbes Potagères 48 - 1000 Bruxelles

Tél : 02 629 62 75 (Holidays-Networks)

E-mail : onva@onva.fgov.be

Website : www.onva.fgov.be

Editeur responsable : Karen DE SUTTER Administratrice générale

Rédaction : Holidays-Networks

Edition : 2023

La reproduction des textes est autorisée moyennant citation de la source.