

Les congés légaux : vacances annuelles et pécules de vacances

Introduction

Chaque travailleur, ouvrier ou employé, qui travaille pour un employeur a le droit de prendre des jours. Le mécanisme sera différent pour les ouvriers et pour les employés.

La présente note se consacre uniquement au fonctionnement des vacances annuelles pour les employés. Une note à télécharger dédiée aux congés extralégaux est disponible sur notre site, dans [la section outils en droit du travail](#).

1. Le droit aux jours de vacances annuelles

Détermination du droit aux vacances annuelles

Les travailleurs ont droit à des congés légaux appelés les vacances annuelles. Le nombre de jours de vacances annuelles est calculé sur base des prestations effectuées ou assimilées durant l'année de l'exercice de vacances et sont à prendre durant l'année de vacances.

Par « exercice de vacances », il faut entendre l'année civile qui précède l'année au cours de laquelle les vacances sont prises (année N-1).

Par « année de vacances », il faut entendre l'année civile au cours de laquelle le travailleur prend effectivement ses jours de vacances annuelles (année N).

1.1. Nombre de jours de vacances annuelles

Le travailleur a droit au maximum à 4 semaines de vacances annuelles par an.

Par exemple, un travailleur prestant 5 jours par semaine aura droit à 20 jours de vacances annuelles par an.

Pour un travailleur prestant 6 jours par semaine, celui-ci aura droit à 24 jours de vacances annuelles par an.

Ce droit est proratisé par rapport aux prestations effectuées ou assimilées durant l'année d'exercice de vacances.

Par exemple, un travailleur qui travaille 9 mois durant l'exercice de vacances n'aura droit qu'à 3 semaines de vacances durant l'année de vacances.

Ce droit est également proratisé par rapport au régime de travail durant l'année d'exercice de vacances

Ce document a été élaboré par La Boutique de Gestion. La dernière version à jour peut être téléchargée via www.boutiquedegestion.be.
La Boutique de Gestion décline toute responsabilité en cas de modification ou d'utilisation d'un document obsolète.



La Boutique de Gestion ASBL

Siège social : rue Henri Lecocq 47/1, 5000 Namur Siège d'exploitation : rue Josaphat 33, 1210 Bruxelles

Entreprise : 0433 426 286 Banque : BE04 3100 7615 8931 RPM Liège (div.Namur)

info@boutiquedegestion.be www.boutiquedegestion.be

Agence de placement W.RS.592 / B-AA10.014 Enregistrée en région de Bruxelles-capitale sous le numéro : 00456-405-20130419

Par exemple, un travailleur travaillant à mi-temps (19h/semaine, 5 jours par semaine) durant l'exercice de vacances mais qui augmenterait sa durée de temps de travail durant l'année de vacances pour passer à un temps plein (38h/semaine, 5 jours par semaine), ne pourra prétendre qu'à 4 semaines de vacances pour un régime de 19h/semaine.

1.2. Prise effective des jours de vacances annuelles

Le travailleur a l'obligation de prendre ses jours de vacances annuelles durant l'année de vacances.

Sauf exception, il ne peut en faire abandon ou les reporter au-delà de l'année de vacances.

L'employeur a l'obligation de veiller à ce que ses travailleurs prennent effectivement leurs jours de vacances annuelles promérités avant le 31 décembre de l'année de vacances.

En principe, les jours de vacances annuelles ne peuvent se prendre en demi-jour sauf exception.

1.3. Détermination des jours de manière individuelle

La détermination des jours de vacances annuelles se font d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur.

Cependant, le travailleur a le droit :

- de prendre au moins une période continue d'une semaine de vacances (ou de 3 semaine pour les travailleurs âgés de moins de 18 ans) ;
- de prendre deux semaines de vacances entre le 1er mai et le 31 octobre.
- si c'est un chef de famille, à demander de préférence de prendre ses vacances durant les périodes de congé scolaire.

1.4. Détermination des jours de manière collective

La détermination des jours de vacances peut également se faire de manière collective, soit par une convention collective de travail, soit par un accord au sein même de votre structure.

Dans ce cas, l'employeur doit respecter certaines formalités, notamment dans la communication des dates de vacances collectives et dans les modalités d'application.

1.5. Dérogation : le report des vacances

Dérogation

Si le travailleur a l'obligation de prendre ses jours de vacances annuelles durant l'année de vacances, il peut, dans certaines situations précises et sous certaines conditions, reporter une partie des jours de vacances non pris.

En effet, depuis le 1er janvier 2024, il est possible pour un travailleur, dans certains cas de suspension du contrat de travail survenant durant l'année de vacances, de reporter ces jours de vacances au-delà de l'année de vacances en cours.

C'est le cas pour les causes de suspension suivantes :

- Accident (du travail ou non) ;
- Maladie (professionnelle ou non) ;
- Congé de maternité ;
- Congé de paternité ;
- Congé d'adoption ;
- Congé prophylactique ;
- Congé pour soins d'accueil ;
- Congé parental d'accueil.

Modalité sur le report

En cas de report de jours de vacances annuelles, le travailleur a l'obligation de les reporter durant l'année de vacances en cours.

C'est si et seulement si le travailleur est dans l'impossibilité de prendre des jours reportés avant la fin de l'année de vacances en cours, qu'il disposera d'un délai de 48 mois, à compter du 1^{er} janvier de l'exercice de vacances suivant, pour les utiliser.

Attention, si les jours de vacances annuelles peuvent être reportés, l'employeur devra tout de même s'acquitter des pécules (Voir ci-après les explications sur les pécules) y afférents pour le 31 décembre de l'année de vacances au plus tard.

L'employeur doit également être attentif au fait que ces nouvelles modalités doivent être reprises dans son règlement de travail.

1.6. Possibilité d'avance sur les vacances annuelles et de vacances complémentaires

Il est possible que le travailleur n'ait pas de droit aux vacances annuelles pour l'année de vacances en cours. C'est notamment le cas pour le travailleur débutant une activité ou si l'activité durant l'année d'exercice de vacances n'était pas assimilée pour le calcul du droit aux vacances annuelles.

1.7. Les vacances européennes ou vacances supplémentaires

Les vacances européennes consistent à octroyer, à la demande du travailleur, des jours de vacances et d'un pécule de vacances en cas de début ou de reprise d'activité. Ces jours de vacances et les pécules y afférents sont des avances sur les vacances annuelles de l'année d'après.

Pour en bénéficier, le travailleur doit répondre à certaines conditions et respecter les modalités prévues dans ce cas.

1.8. Vacances jeunes

Les vacances jeunes consistent à octroyer aux jeunes travailleurs un complément de vacances dans le cas où son droit aux vacances annuelles serait incomplet. L'objectif est que le travailleur puisse bénéficier de 4 semaines de vacances.

Le « jeune travailleur » est le travailleur qui :

- n'a pas atteint l'âge de 25 ans au 31 décembre de l'année de « l'exercice de vacances » ;
- A terminé ses études, son apprentissage ou sa formation au cours de l'année « d'exercice de vacances » ;
- Et qui a effectué un travail salarié pendant au moins un mois au cours de l'année « d'exercice de vacances » pour autant que cette occupation comporte au moins 13 jours de travail effectif ou assimilé.

Pour bénéficier des congés supplémentaires et d'une allocation de la part de l'ONEM, le travailleur doit répondre à certaines conditions et respecter les modalités prévues dans ce cas.

1.9. Vacances séniors

Les vacances séniors consistent à octroyer aux travailleurs de 50 ans au moins un complément de vacances dans le cas où son droit aux vacances annuelles serait incomplet. L'objectif est que le travailleur puisse bénéficier de 4 semaines de vacances.

Le travailleur concerné est le travailleur :

- qui est âgé de 50 ans au 31 décembre de l'année « d'exercice de vacances » ;
- a été chômeur complet ou invalide pendant « l'exercice de vacances » ;
- n'a pas droit aux 4 semaines complètes de vacances rémunérées.

Pour bénéficier des congés supplémentaires et d'une allocation de la part de l'ONEM, le travailleur doit répondre à certaines conditions et respecter les modalités prévues dans ce cas.

2. Pécules de vacances

En plus du droit à prendre des jours de vacances annuelles, le travailleur a également le droit à différents péculs de vacances.

Ces péculs sont aussi calculés sur base de l'année d'exercice de vacances et sont octroyés durant l'année de vacances.

Il faut distinguer deux types de péculs : le simple pécule et le double pécule.

2.1. Le simple pécule de vacances

Le travailleur qui a promérités des jours de vacances annuelles a droit à un simple pécule de vacances. Celui-ci correspond à la rémunération normale reçue durant les jours de vacances annuelles effectivement pris.

L'employeur paye donc les jours de vacances normalement et à l'échéance habituelle.

Ce pécule correspondant à de la rémunération normale est, à ce titre, assujéti aux cotisations sociales ainsi qu'au précompte professionnel.

2.2. Le double pécule de vacances

En plus de recevoir un simple pécule de vacances, le travailleur perçoit, une fois par année, un double pécule de vacances.

Celui-ci correspond à une prime reçue à l'occasion des vacances. Ce double pécule équivaut à 92% de la rémunération mensuelle brute du travailleur.

Cette prime est versée en une seule fois au moment de la prise des vacances principales.

Ce pécule ne correspondant pas à de la rémunération normale, il n'est pas soumis aux cotisations sociales applicables pour les rémunérations. Cependant, il est soumis à une retenue spéciale au niveau de la Sécurité sociale ainsi qu'au précompte professionnel spécifique au pécule.

2.3. Régularisation du pécule en fin d'année

Il existe plusieurs situations dans lesquelles le travailleur n'a pas pu recevoir, durant l'année de vacances, la totalité des péculs promérités.

C'est par exemple le cas quand le travailleur a été dans l'impossibilité de prendre ses jours de vacances durant l'année de vacances ou quand le travailleur, en cours de l'année de vacances, diminue son régime de travail.

Dans ce cas, le pécule de vacances restant est liquidé en fin d'année.

2.4. Pécule anticipé ou pécule de sortie

Il peut arriver que le contrat de travail du travailleur soit rompu ou prenne fin en cours de l'année de vacances. Dans ce cas, le travailleur recevra, au moment de la fin de son contrat, un pécule de sortie.

Ce pécule de sortie va prendre en compte plusieurs éléments. D'une part, les pécules de l'année de vacances en cours qui n'auraient pas encore été liquidés au travailleur et, d'autre part, les pécules de vacances promérités durant l'année d'exercice en cours pour l'année suivante.

Les pécules de sortie pour l'année de vacances en cours

Si le travailleur n'a pas encore pris la totalité des jours de vacances promérités pour l'année de vacances en cours, alors l'employeur devra lui verser le simple pécule de vacances équivalent au solde de jours de vacances restants.

Le travailleur pourra toujours prendre les jours de vacances annuelles restants chez un autre employeur. Ceux-ci ne seront en revanche plus rémunérés au moment de la prise effective des congés car le travailleur aura déjà reçu le simple pécule de vacances lors du pécule de sortie.

Les pécules de sortie anticipés

Le travailleur va également percevoir un pécule de vacances pour les jours de vacances annuelles déjà promérités pour l'année suivante. Ce sont les pécules de vacances anticipés.

Le travailleur aura alors droit à des jours de vacances annuelles l'année prochaine chez un autre employeur, au prorata des prestations effectives ou assimilées durant l'année d'exercice de vacances. Ceux-ci ne seront plus rémunérés au moment de la prise des vacances car le travailleur aura déjà reçu le simple pécule et le double pécule pour ces jours de congé.

Pour en savoir plus sur cette thématique La Boutique de Gestion organise une formation spécifique sur les vacances annuelles.

La Boutique de Gestion propose un ensemble de formations utiles à la bonne gestion de votre ASBL. [Consultez notre programme.](#)

Restez au courant des dernières actualités relatives aux ASBL et à la gestion salariale grâce à la newsletter de la Boutique de Gestion.

N'hésitez pas à vous y abonner via [notre site de La Boutique de Gestion.](#)