

# Les vacances annuelles des travailleurs salariés

## Edition 2017

De plus amples informations peuvent être obtenues à l'ONVA - Service Relations Réseaux  
Tél : 02 629 62 75  
E-mail : [onva@onva.fgovbe](mailto:onva@onva.fgovbe)  
ou via le website de l'ONVA : [www.onva.be](http://www.onva.be)

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

## SOMMAIRE

<b>Avant-propos</b>	<b>7</b>
<b>Introduction</b>	<b>8</b>
<b>La genèse d'un régime légal en Belgique</b>	<b>9</b>
Evolution des cotisations et de la durée des vacances	12
Evolution du pourcentage du pécule de vacances brut	14
Evolution du pécule familial de vacances	20
<b>Le régime des vacances des travailleurs dans le secteur privé</b>	
<b>1. Dispositions légales</b>	<b>23</b>
<b>2. Dispositions communes</b>	<b>24</b>
2.1. Pour information : les vacances - jeunes	24
2.2. Pour information : les vacances seniors	25
2.3. Champ d'application	26
2.3.1. Modalités concernant les vacances annuelles des artistes	27
2.3.2. Exclusions	28
2.3.3. Sécurité sociale et travailler à l'étranger - Que faire ?	30
2.3.3.1. Envoi dans les pays de l'Espace Economique Européen (EEE) et la Suisse	30
2.3.3.2. Envoi dans des pays avec lesquels la Belgique a conclu un accord bilatéral	33
2.3.3.3. Envoi dans des pays avec lesquels la Belgique n'a pas conclu de convention en matière de sécurité sociale	34
2.3.3.4. De plus amples informations	35
2.4. Durée des vacances	35
2.4.1. Principe général	35
2.4.2. Durée maximale à laquelle un travailleur a droit	36
2.5. Détermination de la date des vacances	36
2.5.1. Principe de base	36
2.5.2. Règles particulières devant être prises en considération pour l'octroi de vacances	37
2.5.3. Fermeture collective de l'entreprise	38
2.6. Répercussions des vacances sur les périodes de suspension du contrat	38
2.7. Jours ne pouvant être portés en compte en tant que jours de vacances annuelles	39
2.8. Journées d'inactivité assimilées à des journées effectives de travail	40
2.8.1. Accident de travail ou maladie professionnelle	40
2.8.2. Accident ou maladie (non visés ci-avant)	40
2.8.3. Repos de maternité	40
2.8.4. Congé de paternité visé par la loi du 16.03.1971 (art. 39, al. 6)	42
2.8.5. Accomplissement de devoirs civiques sans maintien de la rémunération	42
2.8.6. Accomplissement d'un mandat public	43
2.8.7. Exercice de la fonction de juge social	43
2.8.8. Accomplissement d'une mission syndicale	43
2.8.9. Participation à des cours ou à des journées d'études consacrés à la promotion sociale	43
2.8.10. Participation à une grève survenue au sein de l'entreprise	43
2.8.11. Lock-out	43

2.8.12. Chômage temporaire par suite de grève pour les travailleurs auxquels la qualité de chômeur a été reconnue	44
2.8.13. 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	44
2.8.14. Interruption du contrat de travail, imposée par des mesures de prophylaxie	48
2.8.15. Protection de la maternité	49
2.8.16. Jours fériés et jours de remplacement durant une période de chômage temporaire	49
2.8.17. Congé de paternité en vertu de l'art. 30 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail	49
2.8.18. Congé d'adoption en vertu de l'art. 30ter de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail	50
2.8.19. Assimilation des mesures d'adaptation temporaire du temps de travail de crise	50
2.8.20. Jours de congé pour soin d'accueil en vertu de l'article 30quater de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail	50
2.8.21. Pausés d'allaitement	51
2.8.22 Assimilation chômage temporaire pour cause de force majeure suite aux attentats terroristes du 22 mars 2016	51
2.8.23. Assimilation du chômage économique élargi aux travailleurs intérimaires	51
2.8.24. Précisions complémentaires relatives aux journées d'inactivité assimilées	52
2.9. Journées d'inactivité qui ne sont pas assimilables à des journées effectives de travail	54
2.10. Surveillance et dispositions pénales	54

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

<b>Introduction</b>	<b>59</b>
<b>1. Financement du pécule de vacances</b>	<b>60</b>
<b>2. Organisation administrative du Régime</b>	<b>62</b>
2.1. Affiliation à une caisse de vacances	62
2.2. L'Office National des Vacances Annuelles	63
2.3. Les caisses spéciales de vacances	64
<b>3. Informations devant être communiquées à l'ONSS et à la caisse de vacances</b>	<b>67</b>
3.1. A l'Office National de Sécurité Sociale (ONSS)	67
3.2. A la caisse de vacances	67
<b>4. Conditions d'assimilation</b>	<b>69</b>
<b>5. Mode de calcul de la rémunération quotidienne moyenne ou de la rémunération forfaitaire pour les journées d'inactivité assimilées à des journées de travail</b>	<b>70</b>
5.1. Principe	70
5.2. Détermination de la rémunération quotidienne moyenne journalière	70
5.2.1. Définition de la règle générale	70
5.2.2. Détermination de la rémunération quotidienne moyenne à défaut de salaire durant	

l'exercice de vacances	71
<b>6. Calcul de la durée des vacances</b>	<b>72</b>
6.1. Le calcul des droits et l'usage de ceux-ci	72
6.2. Le calcul de la durée des vacances	72
<b>7. Détermination du montant du pécule</b>	<b>75</b>
7.1. Pécule de vacances légal, payé par une caisse de vacances	75
7.2. Mode de calcul du pécule de vacances légal	75
7.3. Pourcentages pour la détermination du calcul du pécule de vacances pour l'année de vacances 2017	76
7.4. Détermination du montant pivot du salaire brut pour la fixation du pourcentage du précompte professionnel	78
7.5. Travailleurs occasionnels dans l'horeca	80
7.6. Une nouvelle forme d'emploi pour le secteur de l'horeca : le flexi-job	80
7.7. Pécule de vacances d'un ouvrier ayant travaillé pour l'Etat durant l'exercice de vacances	80
7.8. Pécule de vacances d'un ouvrier devenant employé	81
7.9. Calcul du pécule de vacances en cas de modification de statut	81
7.10. Aperçu du calcul du pécule de vacances en cas de modification de statut	83
7.11. Pécule de vacances d'un employé devenant ouvrier	84
<b>8. Paiement du pécule de vacances</b>	<b>85</b>
8.1. Moment du paiement du pécule de vacances	85
8.2. Mode de paiement du pécule de vacances	85
8.3. Récupération d'un pécule de vacances indûment payé	86
8.4. Travailleurs ne pouvant pas prendre des vacances	86
8.5. Saisie et cession sur le pécule de vacances	87
8.6. Protection contre la saisie et la cession de revenus versés sur un compte à vue	88
8.7. Pécule de vacances de certains travailleurs frontaliers	89
8.8. Pécule de vacances des ouvriers décédés	89
8.9. Pécule de vacances d'ouvriers chômeurs ou préretraités	91
<b>9. Vacances supplémentaires en cas de début ou de reprise d'activité après une période d'interruption de longue durée</b>	<b>92</b>
9.1. Base légale	92
9.2. Qui a droit à des vacances supplémentaires ?	93
9.3. Comment bénéficier des vacances supplémentaires ?	94
9.4. Comment calculer la durée des vacances supplémentaires ?	95
9.5. Comment calculer le pécule de vacances supplémentaires ?	98
<b>10. Prescription</b>	<b>101</b>
10.1. Recours de l'ouvrier	101
10.2. Recours de l'ONVA	101
10.3. Correctifs	102

10.4. Fraude	102
<b>11. Informations à fournir à l'assuré social</b>	<b>103</b>
<b>Le régime des vacances annuelles pour employés et apprentis-employés</b>	
<b>Introduction</b>	<b>107</b>
<b>1. Détermination de la durée des vacances</b>	<b>108</b>
1.1. Principe	108
1.2. Calcul en cas d'entrée en service ou de départ au cours d'une année civile	108
1.3. Calcul en cas d'emploi à temps partiel	108
<b>2. Journées d'inactivité assimilées à des journées effectives de travail</b>	<b>111</b>
<b>3. Conditions d'assimilation</b>	<b>112</b>
<b>4. Rémunération fictive</b>	<b>113</b>
4.1. Détermination en cas de rémunération fixe	113
4.2. Détermination en cas de salaire variable	113
<b>5. Détermination du montant du pécule de vacances</b>	<b>114</b>
5.1. Principe	114
5.2. Calcul du pécule de vacances d'un employé ou d'un apprenti-employé percevant une rémunération fixe	114
5.3. Calcul du pécule de vacances d'un employé ou d'un apprenti-employé à la fin du contrat de travail ou d'interruption de la carrière professionnelle	115
5.4. Calcul du pécule de vacances pour un employé n'ayant pas encore pris ses vacances	115
5.5. Calcul du pécule de vacances pour un employé ayant déjà pris ses vacances	115
5.6. Calcul du pécule de vacances pour un employé ayant déjà pris partiellement ses vacances	115
5.7. Calcul du pécule de vacances d'un employé ou d'un apprenti-employé avec traitement totalement variable	116
5.8. Employés ne pouvant pas prendre des vacances	116
5.9. Pécule de vacances d'un employé décédé	117
5.10. Retenues	117
5.11. Prescription du recours du travailleur contre l'employeur	117
<b>6. Obligations administratives de l'employeur</b>	<b>118</b>
6.1. Obligations de l'employeur à la fin du contrat de travail	118
6.2. Obligations du nouvel employeur	118
<b>Annexes</b>	
<b>Annexe 1</b>	<b>120</b>
<b>Annexe 2</b>	<b>125</b>

# 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 (adresse "onva@onva.fgov.be") à :  
l'Office National des Vacances Annuelles, Service Relations Réseaux  
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](http://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](mailto:dg-soc@minsoc.fed.be), tél. : 02/528 60 11.

Des renseignements concernant la sécurité sociale des travailleurs salariés et le pécule des vacances annuelles des employés peuvent également être obtenus par le biais du website de ce département :  
[www.socialsecurity.be](http://www.socialsecurity.be).

## Note

*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*

*Direction générale des relations collectives de travail, tél. 02 233 41 11, e-mail : [rct@emploi.belgique.be](mailto:rct@emploi.belgique.be).*

*L'adresse du website de ce département est [www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.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 faut qu’il y ait interruption de travail d’au moins un jour complet;
- cette interruption de travail doit être légalement ou contractuellement prévue;
- elles 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 a débouché 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.

## Evolution 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			

Situation au 04.03.2016

(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%.

## Evolution 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	<u>- 18 ans</u> + 18 ans 4%                      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 + 2 % de la part des salaires $\left\{ \begin{array}{l} > 3000 \text{ F pour le 2e trim. 1945} \\ > 4000 \text{ F pour les 3e et 4e trim. 1945 (1) (2)} \end{array} \right.$	-	-	-
A. Rég. du 16.02.46					
		<u>-18 ans</u> 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 %
		<u>- 18 ans</u> 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)	-	-	-

(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 %.

Précompte professionnel sur pécule imposable			Retenue sur le double pécule		
Loi ou AR modificatif	A partir de l'année	%	Loi ou AR modificatif	A partir de l'année	%
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
AR 01.12.62	1963	5 %	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
AR 19.03.69	1970	10 %	-	-	-
-	-	-	-	-	-
AR 16.01.75	1975 & 1976	15 %	-	-	-

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	%
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
AR 01.03.89	1989	14,08 % (7)	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
Loi 26.03.1999	1999	15,18 % (8)	AR 29.03.99	1999	1 % péc.brut < 41 017 F 1,5 % à p. 41 017 F (9)
AR 13.06.2001	2001	15,38 %	AR 13.03.01	-	1 %
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-

(7) (8) Des rémunérations brutes à 108 %.

(9) Mesures structurelles pour l'équilibre financier du régime des vacances annuelles.



Précompte professionnel sur pécule imposable			Retenue sur le double pécule		
Loi ou AR modificatif	A partir de l'année	%	Loi ou AR modificatif	A partir de l'année	%
AR 21.03.77	1977	20 jusque 30 000 25 à partir de 30 001	-	-	-
AR 27.12.77	1978	21 jusque 30 000 27 à partir de 30 001	-	-	-
AR 03.04.81	1980	17 jusque 30 000 23 à partir de 30 001	AR n° 23 du 23.03.82	1982	7 %
-	-	-	AR n° 158 du 30.12.82	1983	11 %
-	-	-	AR n° 214 du 30.09.83	1984	12,07 %
-	-	-	-	-	-
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 €	-	-	-

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

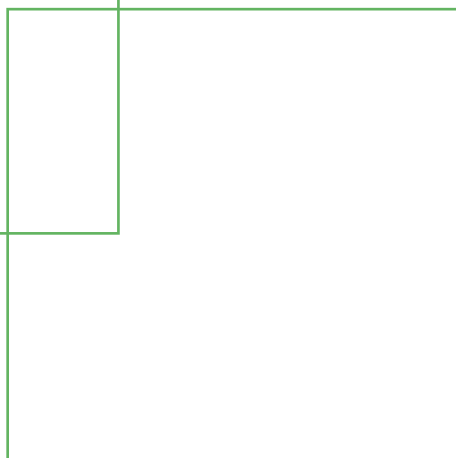
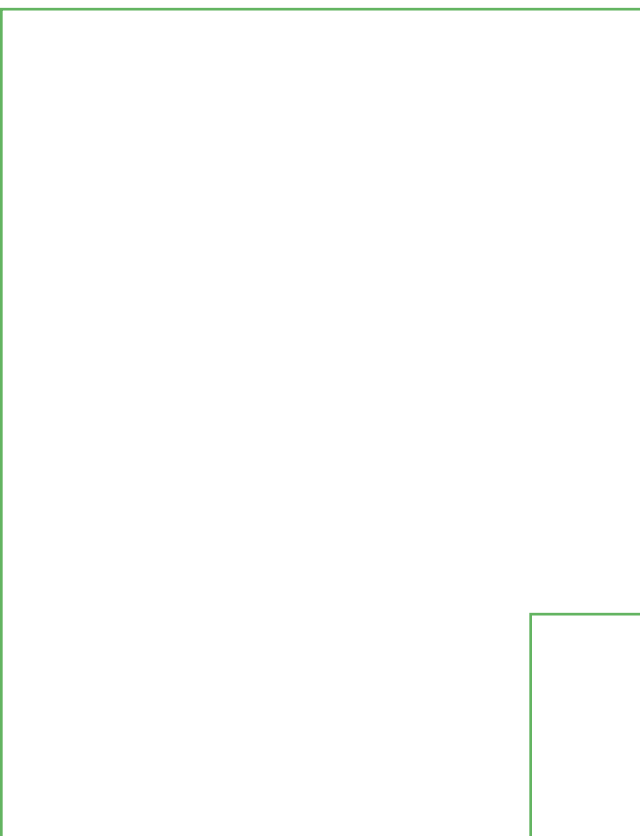
Pourcentage du pécule de vacance brut			Retenue de solidarité		
Loi ou AR modificatif	A partir de l'année	%	Loi ou AR modificatif	A partir de l'année	%
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-

Précompte professionnel sur pécule imposable			Retenue sur le double pécule		
Loi ou AR modificatif	A partir de l'année	%	Loi ou AR modificatif	A partir de l'année	%
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 €	-	-	-
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 €			

## Evolution 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 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»	

# Le régime des vacances des travailleurs dans le secteur privé





# 1.

## Dispositions légales

### **AR du 28.06.1971 coordonnant les lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs**

L'article 1 de ces lois coordonnées 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.*

#### *Note*

*A la suite de la dissolution de la Régie des transports maritimes, les marins contractuels engagés, depuis des vacances 1997, dans les liens d'un contrat de travail avec la régie précitée, reçoivent leur pécule de vacances par l'intermédiaire de l'Office national des Vacances annuelles.*

*(AR 18.02.1997 - MB 26.02.1997 - applicable à partir du 26.02.1997)*

### **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.

### **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.

Le contenu est aussi décrit dans les pages suivantes.

# 2.

## Dispositions communes

### 2.1. Pour information : les vacances - jeunes

#### Auparavant “vacances supplémentaires des jeunes travailleurs”

> Régime applicable à tous les travailleurs assujettis à la législation relative aux vacances annuelles des travailleurs salariés

A la suite des dispositions relatives au pécule supplémentaire de vacances qui figurent dans l'accord interprofessionnel 2001-2002, le pécule supplémentaire de vacances des ouvriers et des employés est pris en charge par la réglementation sur le chômage depuis de l'année 2001. Jusque et y compris l'année de vacances 2000, un pécule supplémentaire était payé par l'Office National des Vacances Annuelles ou par une Caisse spéciale de Vacances pour les ouvriers et par l'employeur pour les employés .

Les conditions que le jeune travailleur doit remplir pour avoir droit aux vacances des jeunes sont énoncées ci-après :

- ne pas avoir atteint l'âge de 25 ans ;
- au cours de l'exercice de vacances, avoir terminé ses études (y compris le travail de fin d'année), ou sa formation (formation en alternance, formation reconnue dans le cadre de l'obligation scolaire à temps partiel, formation reconnue par le VDAB, ACTIRIS, le FOREM ou l'ADG dans le cadre du parcours d'insertion);
- après la fin des études ou de la formation, avoir travaillé au cours de l'exercice de vacances comme salarié pendant une période minimale. Le jeune travailleur doit être lié, pendant au moins un mois, par un ou plusieurs contrats de travail et cette occupation doit comprendre au moins 13 journées de travail au sens de la réglementation du chômage. Une occupation avec le régime de vacances applicable au service public ou avec une rémunération différée (enseignement) ne sont toutefois pas pris en considération.

De plus amples informations à propos des “vacances des jeunes” - telle est la dénomination actuelle de ce pécule supplémentaire de vacances - peuvent être obtenues auprès d'un organisme de paiement institué par un syndicat ou auprès de la Caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage. Ces organismes disposent de formulaires de demande, ainsi que le service “Economat” des bureaux de chômage de l'ONEm.

Les informations relatives à cette question peuvent être consultées sur le site internet : [www.onem.be](http://www.onem.be).



## 2.2. Pour information : les vacances seniors

Un régime solidarisé du droit au pécule de vacances comparable à celui existant pour les jeunes qui entament le travail après les études, a été instauré par la loi relative au pacte de solidarité entre les générations du 23 décembre 2005 (M.B. 30 décembre 2005) pour les personnes âgées d'au moins 50 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances, qui reprennent le travail après une période d'inactivité et qui n'ont pas de droit ou qui ont des droits incomplets en matière de vacances annuelles.

Les travailleurs âgés d'au moins 50 ans reçoivent un droit à 4 semaines de vacances seniors qui sont rémunérées par l'ONEm au moyen d'une allocation-vacances seniors.

Pour bénéficier des vacances seniors, les travailleurs doivent remplir les conditions suivantes :

- reprendre une occupation salariée dans le secteur privé;
- être âgés d'au moins 50 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances (= année civile précédente);
- avoir été chômeurs complets ou invalides pendant l'exercice de vacances et, pour cette raison, ne pas avoir droit aux 4 semaines complètes de vacances rémunérées.

La demande doit être introduite au plus tard à la fin du mois de février de l'année qui suit l'année de vacances. Par analogie avec le formulaire C103 pour les vacances jeunes, un «certificat de vacances seniors» doit être délivré en double exemplaire le mois au cours duquel le travailleur prend les jours de vacances seniors pour la première fois pendant l'année de vacances.

Vous pouvez obtenir de plus amples renseignements auprès l'ONEm ou consulter le website [www.onem.be](http://www.onem.be).

Ce régime s'applique depuis les vacances 2007.

## 2.3. Champ d'application

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.

### Nouvelle définition de l'apprenti

La législation relative à la sécurité sociale assimile les apprentis aux travailleurs ordinaires et limite leur assujettissement à certains régimes de sécurité sociale jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans.

Depuis le 1er juillet 2015, une nouvelle définition est donnée à la notion d'apprenti.

Par apprenti, on désigne désormais 'toute personne qui, dans le cadre d'une formation en alternance, est liée à un employeur par un contrat.' Sont exclues de cette définition, les personnes liées par un contrat d'adaptation professionnelle ou encore la personne en formation dans le cadre d'un contrat de travail.

La formation en alternance désigne, toute situation qui répond cumulativement aux 6 conditions suivantes:

- La formation consiste en une partie effectuée en milieu professionnel ('travail') et une partie effectuée au sein ou à l'initiative et sous la responsabilité d'un établissement d'enseignement ou de formation (étude). Ces deux parties ensemble visent l'exécution d'un seul plan de formation et, à cette fin, sont accordées entre elles et s'alternent régulièrement.
- La formation mène à une qualification professionnelle.
- La partie 'travail' prévoit, sur base annuelle, une durée du travail moyenne d'au moins 20 heures par semaine, sans tenir compte des jours fériés et de vacances.
- La partie 'étude' comporte, sur base annuelle (nombre d'heures pouvant être calculées au prorata de la durée totale de la formation, en ce compris les heures de cours pour lesquelles l'apprenti bénéficie éventuellement d'une dispense octroyée par l'établissement d'enseignement ou de formation susvisé):
  - au moins 240 heures de cours pour les jeunes soumis à l'obligation scolaire à temps partiel
  - au moins 150 heures de cours pour les jeunes n'étant plus soumis à l'obligation scolaire.
- Les deux parties (travail/étude) sont effectuées dans le cadre de et couvertes par un contrat auquel l'employeur et le jeune sont parties.
- Le contrat prévoit une rétribution financière à charge de l'employeur et qui est à considérer comme une rémunération.

Les conventions existantes au 30 juin 2015 courent jusqu'à leur terme et ne doivent pas être examinées au regard de ces 6 critères. Ces personnes restent assujetties jusqu'à la fin de la convention.

Les personnes occupées sous contrats d'apprentissage, de formation ou d'insertion ne répondant pas à ces conditions, ne sont pas considérées comme apprentis pour l'application du système de sécurité sociale des travailleurs salariés.

En principe, sont assujetties les personnes qui suivent une des formations suivantes:

- le contrat d'apprentissage agréé conformément à la réglementation relative à la formation permanente dans les Classes moyennes (dénommés apprentis agréés);
- le contrat d'apprentissage relevant du champ d'application de la loi du 19 juillet 1983 sur l'apprentissage des professions exercées par des travailleurs salariés (dénommés apprentis industriels);
- la convention d'insertion socioprofessionnelle reconnue par les Communautés et les Régions dans le cadre de l'enseignement secondaire à horaire réduit (dénommés apprentis sous convention d'insertion);
- la convention agréée de stage dans le cadre d'une formation de chef d'entreprises (dénommés stagiaires en formation de chef d'entreprise).
- le 'contrat de formation en alternance' (Wallonie et Bruxelles, Francophones);
- le contrat 'overeenkomst van alternerende opleiding' (Flandre et Bruxelles, Communauté flamande).

Les contrats suivants ne peuvent plus être conclus depuis le 1er septembre 2016 :

- Le contrat d'apprentissage industriel;
- Le contrat d'apprentissage Syntra;
- La convention d'immersion professionnelle dans le cadre de la formation en alternance.

Une période de transition est prévue, pendant laquelle les contrats déjà signés continueront jusqu'à la fin de la période initialement conclue.

### 2.3.1. Modalités concernant les vacances annuelles des artistes

L'arrêté royal du 16 décembre 2003 (MB 21.01.2004) précise les modalités de l'assujettissement des artistes à la réglementation relative aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

Afin d'illustrer clairement l'assujettissement des artistes aux vacances annuelles des travailleurs salariés, vous trouverez ci-après un commentaire ayant trait aux différentes catégories entre lesquelles ils sont répartis.

- L'artiste qui possède le statut de travailleur indépendant n'est pas assujetti à la réglementation relative aux vacances annuelles des travailleurs salariés;
- L'artiste qui est lié par un contrat de travail d'ouvrier perçoit son pécule de vacances comme les autres ouvriers;
- L'artiste qui est lié par un contrat de travail d'employé est assujetti à la réglementation relative aux vacances annuelles des ouvriers. Cette personne perçoit un pécule de vacances payé par l'Office national des Vacances annuelles. Pour le paiement et le calcul de ce pécule de vacances, la réglementation relative aux vacances annuelles des employés a été utilisée comme modèle, pour éviter toute discrimination entre les employés.

Il en résulte que, pour cette catégorie de travailleurs salariés, l'assimilation des journées d'inactivité à des journées effectives de travail est limitée à la période durant laquelle ils se trouvent réellement dans les liens d'un contrat de travail. Compte tenu de la durée maximale figurant dans la réglementation, l'assimilation continue à être attribuée pour les ouvriers, même s'ils ne se trouvent plus dans les liens d'un contrat de travail.

Pour garantir son droit à l'assimilation, l'artiste doit encore être lié par un contrat de travail le premier jour de la période donnant lieu à assimilation. En revanche, dans le régime qui s'applique aux ouvriers, l'assimilation est également attribuée si l'ouvrier est encore lié par un contrat de travail le jour qui précède la période assimilable.

Un artiste-employé ne peut pas davantage prétendre à l'assimilation d'une période d'inactivité qui n'est pas mentionnée dans la réglementation applicable aux employés, mais bien dans celle des ouvriers, par exemple : chômage économique, chômage à la suite d'une grève.

Vu le caractère spécifique de cette catégorie de travailleurs salariés, et pour éviter tout dérapage du coût, il a été procédé à la limitation du montant du salaire fictif devant être pris en considération pour le calcul du pécule de vacances pour les journées d'inactivité assimilées à des journées effectives de travail.

- L'artiste qui est lié, soit verbalement, soit par écrit, par un contrat dont les conditions sont similaires à celles d'un contrat de travail, tel que prévu dans la nouvelle législation, reçoit un pécule de vacances payé par l'Office national des Vacances annuelles, calculé exclusivement sur ses prestations de travail effectives. Il n'a pas droit à un pécule de vacances pour les éventuelles journées d'inactivité. Une discrimination est ainsi évitée vis-à-vis de l'ensemble des travailleurs salariés, qui doivent se trouver dans les liens d'un contrat de travail pour avoir droit à une assimilation de journées d'inactivité.

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 édition.

### 2.3.2. 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, à condition qu'au cours d'une année calendrier, leur occupation ne dépasse pas 25 jours chez un ou plusieurs employeurs;
- des organisateurs de manifestations sportives et des personnes qu'ils emploient à la date de celles-ci à condition qu'au cours d'une année calendrier, les prestations de travail en question ne dépassent pas 25 jours chez un ou plusieurs employeurs;
- 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 travaillant 475 heures maximum par année civile, à condition que:
  - L'étudiant est occupé selon les termes d'un contrat d'occupation d'étudiant, tel qu'il est défini dans la Loi sur les contrats de travail;
  - L'occupation de l'étudiant est limitée à un contingent de 475 heures d'une année calendrier;
  - L'occupation de l'étudiant n'est autorisée qu'en dehors des périodes de présence obligatoire au sein des établissements d'enseignement.

#### Note

*Si le contingent de 475 heures est dépassé, les cotisations ordinaires sont dues à partir de la 476e heure, tant qu'il s'agit d'une occupation auprès du même employeur ou qu'il s'agit d'une occupation auprès de plusieurs employeurs.*

Une occupation dans le secteur socio-culturel ou lors de manifestations sportives selon les modalités décrites ci-dessus ne fait pas obstacle au non-assujettissement.

- des domestiques :

Occupation des domestiques : changement depuis le 1er octobre 2014.

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 pour 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.

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.**

### 2.3.3. Sécurité sociale et travailler à l'étranger - Que faire ?

#### 2.3.3.1. Envoi dans les pays de l'Espace Economique Européen (= UE + Islande, Norvège et Liechtenstein) et la Suisse

Depuis le 1er mai 2010, le **Règlement CE n° 883/2004** détermine la législation de sécurité sociale applicable pour les ressortissants d'un Etat membre de l'UE qui exercent leurs activités professionnelles sur le territoire d'un ou de plusieurs Etats membres de l'UE. Il s'agit des Etats suivants : *la Belgique, la France, les Pays-Bas, l'Allemagne, le Grand-duché de Luxembourg, l'Italie, le Royaume-Uni, l'Irlande, le Danemark, la Grèce, l'Espagne, le Portugal, l'Autriche, la Finlande, la Suède, la Pologne, la Lettonie, l'Estonie, la Lituanie, Malte, Chypre (partie grecque), la République tchèque, la Slovaquie, la Hongrie, la Slovénie, la Roumanie, la Bulgarie et la Croatie*<sup>1</sup>.

Ce Règlement est également d'application aux situations qui concernent *la Suisse* depuis le 1er avril 2012 et *la Norvège, l'Islande et le Liechtenstein* depuis le 1er juin 2012.

Depuis le 1er janvier 2011, ce Règlement est également d'application pour **les ressortissants de pays tiers** qui ne sont pas couverts par les dispositions de ce règlement en raison de leur nationalité, à condition qu'ils se trouvent en situation de résidence légale dans un Etat membre de l'Union européenne et dans une situation dont les éléments ne se cantonnent pas à l'intérieur d'un seul Etat membre.

Cette extension du Règlement aux ressortissants des pays tiers ne s'applique pas aux situations concernant *le Danemark, le Royaume Uni*<sup>2</sup>, *la Norvège, l'Islande, le Liechtenstein et la Suisse*.

**Remarque importante** : lorsqu'en vertu du Règlement (CE) n° 883/2004, une personne est assujettie à la législation d'un autre Etat membre que celle à laquelle elle était déjà assujettie sur base du Titre II du Règlement (CE) n° 1408/71, elle reste assujettie à la législation qui lui était applicable avant le 1er mai 2010<sup>3</sup>, pour autant que :

- la situation de cette personne demeure inchangée;
- la personne concernée ne demande pas elle-même l'application du nouveau règlement (CE) n°883/2004.

Le contenu des dispositions du Règlement (CEE) n°1408/71 est assez semblable à celui du Règlement (CE) n° 883/2004.

*Il y a toutefois quelques différences importantes.*

- *L'attestation concernant la législation applicable est une attestation E101.*
- *La durée initiale du détachement est limitée à 12 mois + une prolongation d'une nouvelle période de 12 mois moyennant l'accord de l'organisme compétent du pays qui reçoit le travailleur (attestation E102).*
- *Il y a des règles spécifiques pour des travailleurs occupés dans le secteur du transport international.*
- *Si le travailleur effectue des prestations sur le territoire de plusieurs Etats membres pour le compte d'un seul employeur, la législation de l'Etat de résidence est applicable dès qu'il exécute une partie de ses prestations dans son pays de résidence. Il ne doit donc pas s'agir d'une partie substantielle.*

<sup>1</sup> Depuis le 1er juillet 2013.

<sup>2</sup> Pour le Royaume Uni, le Règlement (CEE) n° 1408/71 reste d'application.

<sup>3</sup> Avant le 1er mai 2010 pour les ressortissants de l'Union européenne. Avant le 1er janvier 2011 pour les ressortissants de pays tiers. Avant le 1er avril 2012 en ce qui concerne la Suisse et avant le 1er juin 2012 en ce qui concerne la Norvège, l'Islande et le Liechtenstein.

## a. Occupation sur le territoire d'un seul état membre

(art 11.3.a du Règlement (CE) n° 883/2004)

Tout salarié est **assujéti à la législation de l'Etat membre sur le territoire duquel il effectue ses prestations**, même s'il réside dans un autre Etat membre et/ou si son employeur est établi dans un autre Etat membre. L'employeur doit s'acquitter de ses obligations en matière de sécurité sociale auprès de l'organisme de sécurité sociale du pays où les prestations sont fournies.

## b. Détachement

(art. 12.1 du Règlement (CE) n° 883/2004)

Lorsqu'un travailleur salarié est envoyé par son employeur sur le territoire d'un autre Etat membre en vue d'y travailler pour le compte de celui-ci, il reste assujéti à la législation de sécurité sociale du pays où il fournit habituellement ses prestations si les conditions suivantes sont réunies :

- la durée prévisible de l'occupation dans l'autre pays n'est pas supérieure à **24 mois**;
- l'employeur exerce des activités économiques significatives dans le pays d'où a lieu le détachement. Toutefois, il faut savoir que le simple fait de gérer l'administration ne constitue pas une activité économique;
- un lien de subordination continue à exister entre l'employeur et le travailleur pendant la durée totale du détachement;
- le travailleur était au cours des 30 jours qui précédaient immédiatement le détachement assuré dans le régime de sécurité sociale du pays d'où il est détaché;
- le travailleur n'est pas envoyé pour remplacer un autre travailleur détaché.

On peut également engager un travailleur pour le détacher immédiatement lorsque toutes les conditions précitées sont remplies et que l'employeur est établi dans le pays où il engage le travailleur.

Lorsqu'un travailleur salarié exerce ainsi son activité dans un autre pays que le pays habituellement compétent, soit en cas de détachement, l'employeur en informe, préalablement lorsque c'est possible, l'institution compétente du pays dont le régime de sécurité sociale est applicable.

De même, et aussi préalablement au détachement si possible, l'employeur ou le travailleur peut demander à l'institution compétente du pays duquel s'effectue le détachement un formulaire de détachement (**attestation A1**). L'ONSS est l'organisme compétent pour la Belgique.

Les documents nécessaires au détachement des travailleurs peuvent être demandés de manière électronique sur le site portail de la sécurité sociale : [https://www.socialsecurity.be/site\\_fr/employer/applics/gotot/index.htm](https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/gotot/index.htm).

(choisir « demande de détachement »).

A l'expiration des 24 mois, le travailleur ne peut normalement plus rester soumis à la législation du pays normal d'occupation. Toutefois, le Règlement autorise les autorités compétentes des pays concernés à accorder des dérogations aux règles de détachement dans l'intérêt du travailleur. Pour la Belgique, cette demande de dérogation doit être adressée à la Direction des Relations internationales de l'ONSS. De cette manière, la durée du détachement peut être, en principe, portée à 5 ans maximum. Les demandes peuvent se faire ici aussi de manière électronique via le site portail de la sécurité sociale: [https://www.socialsecurity.be/site\\_fr/employer/applics/gotot/index.htm](https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/gotot/index.htm) (choisir « demande de détachement »).

### c. Occupation simultanée sur le territoire de plusieurs états membres

(art 13.1 du Règlement (CE) n° 883/2004)<sup>4</sup>

- a) Si le travailleur salarié effectue **une partie substantielle** (25 % minimum du temps de travail et/ou de la rémunération) de ses prestations dans **le pays où il réside**, c'est la législation de ce pays qui s'applique peu importe le nombre d'employeurs pour lesquels il est occupé et peu importe dans quels pays sont établis ces employeurs.
- b) Si le travailleur salarié n'effectue **PAS une partie substantielle** de ses activités dans **le pays où il réside**, les règles suivantes s'appliquent :
- S'il est occupé pour un seul employeur, c'est la législation du pays où est établi l'employeur qui s'applique.
  - S'il est occupé par plusieurs employeurs qui sont tous établis dans le même pays, c'est la législation de ce pays qui s'applique.
  - S'il est occupé par deux ou plusieurs employeurs qui sont établis dans deux pays différents dont un est le pays où réside le travailleur, c'est la législation de l'autre pays qui s'applique<sup>5</sup>.
  - s'il est occupé par deux ou plusieurs employeurs qui sont établis dans au moins deux pays différents autre que le pays où réside le travailleur, c'est la législation du pays où réside le travailleur qui s'applique.

Cela signifie que l'ensemble des prestations sera soumis à la législation ainsi déterminée. Si le travailleur est occupé par plusieurs employeurs, chacun de ces employeurs doit s'affilier au système de sécurité sociale de l'Etat membre compétent. Le travailleur concerné (ou son employeur) doit informer l'institution compétente du pays où il réside de la situation d'occupation sur différents territoires. Cette institution décide quel est le pays compétent en matière de sécurité sociale pour l'ensemble des activités ainsi exercées. Ensuite, le pays compétent délivrera, à la demande du travailleur ou de l'employeur, une **attestation A1** à titre de preuve de l'assujettissement dans ce pays.

L'ONSS est l'organisme compétent pour la Belgique. L'employeur peut introduire la demande d'attestation A1 de manière électronique sur le site portail de la sécurité sociale :

[https://www.socialsecurity.be/site\\_fr/employer/applics/gotot/index.htm](https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/gotot/index.htm) (choisir « demande d'occupation dans plusieurs pays »).

4 L'article 13.1 a été modifié dans son ensemble par le Règlement (UE) n° 465/2012. Cette version modifiée est applicable dans l'Union européenne depuis le 28 juin 2012 pour les ressortissants de l'Union européenne et les ressortissants de pays tiers (à l'exception des situations qui concernent le Danemark et le Royaume Uni) ; depuis le 2 février 2013, pour la Norvège, l'Islande et le Liechtenstein (territoires et ressortissants EEE) ; depuis le 1er janvier 2015, pour la Suisse (territoires et ressortissants UE et suisses).

5 Il s'agit d'une nouvelle règle insérée dans l'article 13.1. Ainsi, comme c'est le cas lors de l'entrée en vigueur de nouvelles règles de coordination, une disposition transitoire (voir les explications fournies au point « Remarque importante » de la page 29) s'applique aux situations existantes dans l'Union européenne avant le 28 juin 2012 pour les ressortissants de l'Union européenne et des pays tiers (sauf pour les situations avec le Danemark et le Royaume-Uni); avant le 2 février 2013 pour la Norvège, l'Islande et le Liechtenstein (territoires et ressortissants EEE) ; avant le 1er janvier 2015 pour la Suisse (territoires et ressortissants UE et suisses).



Lorsque des employeurs font partie d'un même groupe, les prestations communes qu'un travailleur fournit pour deux ou plusieurs employeurs peuvent être reprises sur la déclaration de l'employeur belge pour autant que les conditions suivantes soient réunies:

- il s'agit d'un travailleur chargé d'une fonction centralisatrice dans le groupe de sorte qu'il est impossible de délimiter exactement les prestations fournies effectivement pour chaque entreprise; par «même groupe» on entend l'ensemble des entreprises formé par une entreprise mère et ses filiales, ainsi que les entreprises dans lesquelles ces dernières possèdent, directement ou indirectement, des parts, de même que les entreprises réunies en consortium et les entreprises qui sont contrôlées par ces dernières ou dans lesquelles ces dernières possèdent des parts;
- les différents employeurs s'engagent préalablement et par écrit auprès de l'ONSS à payer les cotisations dues sur les rémunérations dont ils sont redevables en cas de défaillance de l'employeur belge qui effectue la déclaration;
- les cotisations doivent être calculées (et payées) sur la totalité des rémunérations dues par les différents employeurs selon les modalités applicables à l'employeur établi en Belgique qui effectue la déclaration à l'ONSS.

A côté de cette forme d'occupations simultanées sur le territoire de plusieurs pays, le Règlement (CE) n° 883/2004 détermine aussi la législation applicable pour toute une série d'autres cas d'occupations sur différents territoires en vertu du principe selon lequel la législation d'un seul Etat membre est applicable. Il n'est pas possible de traiter ici de tous ces cas (par ex.: activités simultanées de salarié et d'indépendant, activités en tant que fonctionnaire, ...). Les questions relatives à ces situations peuvent être posées à la Direction des Relations internationales de l'ONSS (pour les données de contact, cf. *infra*).

#### **d. Application de l'article 16.1**

Dans l'intérêt du (des) travailleur(s), des dérogations à tout ce qui précède peuvent être accordées, si deux ou plusieurs Etats membres ou les autorités compétentes de ces Etats concluent à ce propos un accord mutuel. En Belgique, la Direction des Relations internationales de l'ONSS est compétente pour conclure de tels accords pour des travailleurs salariés individuels. Si la législation belge est alors appliquée, l'ONSS délivre l'attestation A1.

#### **2.3.3.2. Envoi dans des pays avec lesquels la Belgique a conclu un accord bilatéral**

La Belgique a conclu avec les pays mentionnés ci-après des accords bilatéraux de sécurité sociale dont les dispositions sont en grande partie similaires à ce qui a été déterminé par les règlements européens. Dans ces accords, nous retrouvons, outre le principe de base (assujettissement dans le pays d'emploi), également des règles ayant trait au détachement. Toutefois, chaque accord comporte ses propres spécificités. En vertu de certains accords, la règle de détachement est également d'application aux non ressortissants des pays contractants.

En ce qui concerne l'occupation simultanée d'activités salariées sur le territoire des deux pays, aucune règle, à l'exception des accords conclus avec la Macédoine et la Suisse, n'a jamais été fixée. Dans ces cas, la législation des deux pays est applicable.

La procédure en vue de demander les attestations concernant la législation applicable (Certificate of Coverage) est la même que celle décrite au point 2.3.3.1.

**Périodes de détachement :**

Algérie	1 an + 1 an (+ 3 ans)	Maroc	1 an + 1 an (+ 3 ans)
Australie	5 ans (prolongation possible)	Monténégro	2 ans (+ 3 ans)
Bosnie	2 ans (+ 3 ans)	Philippines	2 ans (+ 3 ans)
Brésil	2 ans (+ 3 ans)	Québec	2 ans (+ 3 ans)
Canada	2 ans (+ 3 ans)	Saint-Marin	1 an + 1 an (+ 3 ans)
Chili	2 ans (+ 3 ans)	Serbie	2 ans (+ 3 ans)
Corée du Sud	5 ans (prolongation possible)	Suisse <sup>1</sup>	1 an + 1 an (+ 3 ans)
Etats-Unis	5 ans (prolongation possible)	Tunisie	1 an + 1 an (+ 3 ans)
Inde	5 ans (prolongation possible)	Turquie	2 ans (+ 3 ans)
Israël	1 an + 1 an (+ 3 ans)	Uruguay	2 ans (prolongation possible)
Japon	5 ans (prolongation possible)	Yougoslavie <sup>2</sup>	1 an + 1 an (+ 3 ans)
Macédoine	2 ans (prolongation possible)		

<sup>1</sup> L'accord avec la Suisse est encore uniquement utilisé dans le cadre du détachement de travailleurs qui ne sont pas ressortissants des Etats membres de l'UE ou de la Suisse.

<sup>2</sup> Cet accord est appliqué en relation avec le Kosovo.

### 2.3.3.3. Envoi dans des pays avec lesquels la Belgique n'a pas conclu de convention en matière de sécurité sociale

En cas d'envoi de travailleurs à partir de la Belgique vers un pays avec lequel aucune convention de sécurité sociale n'a été conclue, le régime belge demeure obligatoirement applicable si la durée prévisible de l'occupation dans ce pays ne dépasse pas six mois et ces travailleurs ne participent pas au régime facultatif de la sécurité sociale d'outre-mer (loi du 17 juillet 1963 relative à la sécurité sociale d'outre-mer et l'AR du 15 avril 1965, publié au Moniteur belge du 21 mai 1965).

En principe, l'employeur n'est pas obligé d'en aviser l'ONSS, mais s'il le demande l'ONSS délivre une attestation 138-ter pour une période de 6 mois au maximum. Cette attestation sert à appuyer la continuation de l'assujettissement à la législation belge de sécurité sociale en cas d'une occupation à l'étranger. Toutefois, cette attestation n'exclut pas la participation éventuelle à la législation du pays d'emploi. En effet, il n'existe aucun accord y afférent avec ce pays.

Si, en raison de circonstances imprévues, l'occupation à l'étranger dépasse la durée initialement prévue et couvre une période de plus de six mois, il existe la possibilité d'encore maintenir l'assujettissement à la législation belge de sécurité sociale pour une nouvelle période maximum de six mois, pour autant qu'une déclaration soit faite en ce sens auprès de l'Office national de Sécurité sociale avant l'expiration de la première période de six mois.

Après cette période de deux fois six mois, si les travailleurs en question sont encore toujours occupés dans un des pays visés ou lorsqu'il est connu à l'avance que la période de l'occupation dépassera les six mois, ils ne peuvent plus rester assujettis au régime belge de sécurité sociale.

Dans ce cas, ils peuvent alors encore participer à l'assurance facultative de la sécurité sociale d'outremer. A cet effet, il y a lieu de s'adresser à :

**l'Office des régimes particuliers de sécurité sociale (ORPSS)**  
**Rue Jozef II 47 - 1000 Bruxelles**  
**tél : 02/239.12.11 – [www.orpss.fgov.be](http://www.orpss.fgov.be)**

**Attention** : tous les envois vers des pays avec lesquels la Belgique n'a pas conclu de conventions en matière de sécurité sociale sans interruption de minimum 2 mois sont additionnés pour atteindre la période de deux fois six mois. Le « compteur est remis à zéro » lorsqu'il y a une interruption de minimum 2 mois. Cependant, il n'est pas autorisé d'occuper quelqu'un de façon alternative entre la Belgique et l'un de ces pays de manière quasi permanente (par exemple, des années d'affilée 2 mois en Belgique et 4 mois à l'étranger). Dans ce cas, seules les prestations sur le sol belge seront soumises à la législation belge. Les prestations à l'étranger ne pourront plus être déclarées plus longtemps auprès de l'ONSS.

#### 2.3.3.4. De plus amples informations

Le texte ci-dessus n'est qu'un aperçu concis. Dans certains cas, plusieurs facteurs dont, entre autres, la nationalité, la date d'entrée en service, la fonction exercée au sein d'une entreprise, la nature des contrats de travail etc. jouent un rôle déterminant.

Pour obtenir des informations supplémentaires relatives à l'occupation à l'étranger et à ses effets sur la sécurité sociale sont souhaitées, il vous est loisible de prendre contact avec la Direction des Relations internationales de l'ONSS :

tél. : 02 509 26 44  
 fax : 02 509 34 10  
 e-mail: [ContactONSSMigr@onss.fgov.be](mailto:ContactONSSMigr@onss.fgov.be)

*(Source : ONSS, Direction des Relations Internationales – Mai 2015.)*

## 2.4. Durée des vacances

### 2.4.1. 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.

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 (dont les jours couverts par une indemnité de rupture);
- les jours d'absence couverts par une rémunération;
- les jours de vacances légales;
- les vacances en vertu d'une convention collective de travail rendue obligatoire;
- les vacances complémentaires;
- les jours de repos compensatoire dans le secteur de la construction;
- les jours de repos compensatoire dans le cadre d'une réduction du temps de travail.

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

En cas de prestations de travail à temps partiel - il s'agit d'une occupation de moins de 5 ou 6 jours par semaine - la durée des vacances est proportionnelle aux prestations de travail à temps partiel.

### 2.4.2. Durée maximale à laquelle un travailleur a droit

Le nombre maximum de journées légales de vacances auquel un travailleur peut avoir droit est fixé à 24 jours de travail ou à quatre semaines de vacances par an, dans le cas d'une occupation dans le régime de la semaine de six jours.

Le nombre en question est ramené à 20 jours en cas d'occupation selon le régime de la semaine de cinq jours, à 16 jours en cas d'occupation selon le régime de la semaine de quatre jours, à 12 jours dans le régime de la semaine de trois jours, à 8 jours dans le régime de la semaine de deux jours, pour être enfin égal à quatre jours en cas de prestations de travail d'un seul jour par semaine.

Si un travailleur effectuait des prestations de travail à temps plein durant l'exercice de vacances et s'il travaille à temps partiel lorsqu'il prend ses jours de vacances légales, le nombre maximum de jours de vacances légales auquel il a droit est toujours limité à quatre semaines de vacances dans le régime de travail selon lequel il travaille au moment où il prend ses vacances.

Si un travailleur passe d'un régime de travail à temps partiel à un régime de travail à temps plein, le nombre de journées de vacances légales payées est proportionnel à ses prestations de travail à temps partiel au cours de l'exercice de vacances.

#### Note

*Le nombre de jours de vacances auxquels l'ouvrier a droit est exprimé dans le régime de la semaine de cinq jours, sur l'extrait de compte que la caisse de vacances qui paie le pécule de vacances transmet à l'ouvrier ou à l'apprenti-ouvrier.*

*Le nombre de jours de vacances auxquels un employé a droit est établi sur la base de deux jours de vacances par mois de prestations de travail.*

*En cas de prestations de travail mensuelles incomplètes, l'employeur n'est pas obligé d'en tenir compte.*

## 2.5. Détermination de la date des vacances

### 2.5.1. Principe de base

Les dates de vacances annuelles sont déterminées selon une des procédures mentionnées ci-après :

- par la commission paritaire. Dans ce cas, les dates doivent être fixées et communiquées au Ministère des Affaires sociales, de la Santé publique et de l'Environnement, au plus tard à la date du 31 décembre de l'exercice de vacances;
- à défaut d'une décision paritaire, le conseil d'entreprise peut prendre une décision à cet égard;
- à défaut de décision prise à ces deux niveaux, une convention collective peut être conclue au sein de l'entreprise. Il faut entendre par convention collective une convention entre l'employeur et la délégation syndicale ou, en cas d'absence de celle-ci, entre l'employeur et les travailleurs;
- à défaut de convention collective, par une convention individuelle conclue entre l'employeur et le travailleur.

Si aucune décision n'a été prise à ces différents niveaux, le Ministre des Affaires sociales peut autoriser l'échelonnement des vacances, à condition que les dispositions énoncées ci-avant, à l'exception de la convention individuelle, aient été respectées.

*Note*

*Si les dates des vacances n'ont pas été fixées par une décision de la commission paritaire, il faut toujours tenir compte de l'accord nécessaire de l'employeur pour la détermination de la période des vacances. Le travailleur ne peut jamais imposer la date de ses vacances de façon unilatérale.*

En l'absence d'accord quant aux dates des vacances, les tribunaux du travail sont compétents pour trancher le différend.

## 2.5.2. Règles particulières devant être prises en considération pour l'octroi de vacances

- Les jours de vacances doivent être octroyés dans les douze mois qui suivent la fin de l'exercice de vacances.

Suivant les dispositions réglementaires en vigueur en la matière, il est dès lors interdit de reporter à l'année suivante le solde de jours de vacances non pris, ou de prendre des jours de vacances qui seront attribués l'année suivante.

- Si le travailleur se trouvait dans l'impossibilité de prendre ses vacances, par exemple pour cause de maladie, il perd définitivement le droit à ces jours de vacances après le 31 décembre de l'année de vacances. Le pécule de vacances relatif à ces jours de vacances non pris ne peut pas être récupéré.
- Les travailleurs ne peuvent en aucun cas renoncer aux jours de vacances qui leur sont attribués. Lorsqu'un travailleur ne réclame pas ses vacances ou y renonce, ceci ne signifie pas que l'employeur ne doit pas les lui octroyer. Que le travailleur les ait demandés ou non, il appartient à l'employeur de faire en sorte que le travailleur prenne ses jours de vacances dans les délais impartis.
- Les vacances doivent de préférence être accordées pendant les vacances scolaires aux travailleurs - chefs de ménage ayant des enfants en âge de scolarité.
- Une période de vacances d'une semaine ininterrompue doit être accordée.
- Sauf demande contraire des travailleurs, il faut prévoir pour ceux-ci, entre le 1er mai et le 31 octobre de l'année de vacances, une période de vacances ininterrompue de :
  - > 3 semaines pour les travailleurs n'ayant pas atteint l'âge de 18 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances;
  - > 2 semaines pour les autres travailleurs.
- Hormis les deux ou trois premières semaines, les jours de vacances seront pris pendant les périodes d'activité réduite ou à l'occasion de fêtes régionales, locales ou autres.
- les vacances ne peuvent pas être prises par demi-jours, sauf :
  - > si les demi-jours de vacances sont complétés par un demi-jour d'inactivité habituelle ou par un demi-jour de congé ordinaire ou supplémentaire;
  - > si le travailleur demande à son employeur de répartir en demi-jours trois jours de la quatrième semaine de vacances. L'employeur a la possibilité de s'y opposer si la ventilation des vacances perturbe l'organisation du travail dans l'entreprise.

### 2.5.3. Fermeture collective de l'entreprise

En cas de vacances collectives réglementairement fixées, l'employeur est tenu d'en informer chaque travailleur, ainsi que "l'Inspection des lois sociales" qui dépend du Ministère de l'Emploi et du Travail.

Si la période collective des vacances a été fixée pour l'ensemble du personnel, le travailleur ne peut pas choisir une autre période.

La fermeture annuelle ne peut jamais excéder la durée maximale des vacances annuelles légales, soit 4 semaines ou 24 jours dans le régime de la semaine de six jours. Si tel est toutefois le cas, l'employeur doit payer le salaire ordinaire pour les journées ne comportant pas de prestations de travail.

Si le travailleur n'a pas droit à des jours de vacances pour la durée qui correspond à la fermeture collective à la suite de vacances annuelles, il peut prétendre à une allocation de chômage pour les journées qui ne sont pas couvertes par le pécule de vacances. Il doit toutefois satisfaire aux conditions d'admissibilité en matière de chômage et être en possession d'une attestation C.3.2 ayant été complétée par l'employeur.

## 2.6. Répercussions des vacances sur les périodes de suspension du contrat (résiliation, période de stage, maladie, repos d'accouchement)

### Période de stage

Suite à la 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, la période de stage est supprimée pour les contrats de travail conclus à partir du 1er janvier 2014 (sauf pour les étudiants et les contrats de travail intérimaires).

### Résiliation par l'employeur

Pendant les vacances, l'employeur peut mettre un terme au contrat de travail, à condition qu'un préavis soit donné. Le délai de préavis ne commence à courir qu'au moment de la reprise du travail.

Si le préavis a été signifié par l'employeur avant le début de la période des vacances, alors la période de préavis ne se poursuit pas pendant la période des vacances du travailleur. Cette règle connaît une exception si une indemnité de préavis complémentaire est payée par l'employeur.

### Résiliation par le travailleur

Le fait qu'un travailleur démissionnaire prenne des jours de vacances pendant la période de préavis n'influe aucunement sur le cours de la période de préavis. Celle-ci se poursuit malgré la suspension de l'exécution du contrat à la suite de vacances annuelles.

### Repos de maternité

Le repos de maternité ne peut pas être déduit du solde des jours de vacances, même dans le cas où l'accouchement a lieu durant la période de vacances, et pas davantage en cas de fermeture collective de l'entreprise. La travailleuse a droit à ses vacances après sa période de repos d'accouchement, et ce jusqu'au 31 décembre de l'année durant laquelle ces vacances sont octroyées.

### Maladie

Si un travailleur devient inapte au travail durant ses vacances, la période de vacances continue normalement. Les journées d'inactivité sont portées en compte en tant que jours de vacances.

**Exemple**

*Un travailleur est en vacances du 1er au 24 juillet. Le 7 juillet, il tombe malade jusqu'à la fin de sa période de vacances. S'il est guéri le 25 juillet, il devra reprendre normalement son travail.*

Cependant, si un travailleur est inapte au travail avant le début des vacances, il a encore droit à tous ses jours de vacances à la fin de son incapacité de travail, si celle-ci se termine avant le 31 décembre de l'année de vacances au cours de laquelle elle a été octroyée.

**Exemple**

*Un travailleur prévoit quatre semaines de vacances à partir du 1er juillet. La veille de cette date, il est victime d'un accident et son incapacité de travail ne se termine que le 15 août. Le travailleur en question pourra prendre tous ses jours de vacances à la fin de son incapacité de travail.*

Un travailleur effectue son dernier jour de travail un vendredi et il tombe malade durant le week-end, donc avant son premier jour de vacances (lundi). La suspension pour cause de vacances ne débute qu'à partir du lundi. Le travailleur pourra prendre ses jours de vacances à une autre date.

**Petit chômage**

Lorsqu'un événement donnant droit au travailleur à une absence rémunérée, par exemple la naissance d'un enfant, un mariage ou un décès, se produit durant les vacances, le travailleur ne peut plus récupérer l'absence rémunérée en question. Les jours de vacances annuelles ont la priorité par rapport aux jours de petit chômage. Le travailleur perd donc ces jours d'absence autorisée.

**2.7. Jours ne pouvant être portés en compte en tant que jours de vacances annuelles**

En aucun cas, les jours cités ci-après ne peuvent être portés en compte en tant que jours de vacances annuelles.

- Les jours fériés auxquels le travailleur a droit en application de la législation sur les jours fériés payés.

**Note**

*Un jour férié légal se situant pendant une période de vacances ne peut pas être porté en compte en tant que jour de vacances.*

- Les jours de repos auxquels le travailleur a droit en application de la réglementation relative à la durée du travail et au repos dominical.
- Les journées d'inactivité assimilées à des journées effectives de travail selon la réglementation en matière de vacances annuelles, sauf si les événements en question se produisent pendant les vacances (voir la rubrique intitulée "Répercussions des vacances sur les périodes de suspension du contrat").
- Une absence du travail pour une participation à des cours ou des journées d'études consacrés à la promotion sociale.
- En cas de régime de travail de cinq jours par semaine, la journée d'inactivité habituelle ou toute autre journée d'inactivité résultant de la réduction de la durée du travail en dessous de la limite légale.

Sous réserve d'autres dispositions prises au niveau des commissions paritaires, une journée d'inactivité habituelle est portée en compte en tant que jour de vacances, par tranche de six journées de vacances successives ou non.

**Note**

*La durée des vacances des ouvriers est mentionnée en régime de cinq jours par semaine.*

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

Pour le calcul du pécule de vacances et de la durée des vacances, les journées d'inactivité citées ci-après sont considérées pour les ouvriers et les apprentis-ouvriers, 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. Elles ne sont pas prises en considération pour la limitation de la durée de l'assimilation.

Exemples : Petit chômage, salaire garanti, etc ...

### 2.8.1. Accident de travail ou maladie professionnelle

- L'ensemble de la période d'incapacité au travail temporaire complète.
- Les douze premiers mois de l'incapacité au travail temporaire partielle, à condition qu'elle succède à une période d'incapacité temporaire complète et que le pourcentage s'élève au moins à 66 %.

#### Remarque :

**Les présentes dispositions sont également valables dans le cas du travailleur qui, inapte au travail, reprend partiellement le travail avec l'accord du médecin-conseil. En cas d'incapacité à mi-temps, la durée maximale de l'assimilation est portée de 12 à 24 mois.**

**La durée maximale peut aussi se composer d'un nombre de journées complètes et d'un nombre de demi-journées d'incapacité au travail, le maximum étant alors fixé à 12 mois.**

### 2.8.2. 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.

#### Remarque :

**En cas de reprise du travail à mi-temps après maladie, il est fait application des mêmes règles que ci-avant sous « Remarque - en cas d'accident de travail ». Ce système s'applique depuis l'exercice de vacances 1998 - année de vacances 1999.**

### 2.8.3. Repos de maternité

Une travailleuse enceinte a droit au congé prénatal à partir de la 6ème semaine qui précède la date présumée de l'accouchement ou de la 8ème 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 neuf 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<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> semaine, et en cas de naissance multiple à partir de la 8<sup>ème</sup> 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 neuvième 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.

#### 2.8.4. 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

#### 2.8.5. 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 complémentirement 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.

#### 2.8.6. 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).

### 2.8.7. 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.

### 2.8.8. 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.

### 2.8.9. 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. L’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.

### 2.8.10. 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.

L’assimilation ne peut être accordée que si l’absence au travail concerne un jour complet de travail.

### 2.8.11. 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.

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

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.

#### Note

*Cette assimilation ne s’applique pas aux employés.*

### 2.8.13. 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; le texte desdits articles figure dans la rubrique "Annexes - annexe 1".*

### 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. 72).

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**

1. 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.

2. 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.
3. 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.

### 2.8.14. 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 :

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

La durée de l'interruption obligatoire et la durée de l'assimilation qui y est liée sont déterminées par l'article susvisé.

#### *Note*

*Ces périodes prennent cours le jour où l'ayant droit a été en contact avec la maladie, et non pas à la date à laquelle la notification de l'interruption de travail a été envoyée ou délivrée.*

### 2.8.15. 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).



**Note**

*Pour les assimilations «congé prophylactique» et «protection de la maternité», la travailleuse ne se trouve toutefois pas en incapacité complète de travail. Selon la législation relative à l'assurance obligatoire pour soins de santé et indemnités, elle est censée atteindre le degré d'incapacité requis pour bénéficier de l'indemnité d'assurance-maladie.*

### 2.8.16. 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 26<sup>e</sup>, 51<sup>e</sup>, 76<sup>e</sup>, 101<sup>e</sup>, 126<sup>e</sup>, 151<sup>e</sup>, 176<sup>e</sup>, 201<sup>e</sup> et 226<sup>e</sup> jour de chômage partiel au cours de la même année calendrier ou à partir du 31<sup>e</sup>, 61<sup>e</sup>, 91<sup>e</sup>, 121<sup>e</sup>, 151<sup>e</sup>, 181<sup>e</sup>, 211<sup>e</sup>, 241<sup>e</sup>, 271<sup>e</sup> 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.

### 2.8.17. Congé de paternité en vertu de l'art. 30 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

(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 paternité 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).

Tout travailleur salarié a le droit de s'absenter de son travail pendant dix jours à l'occasion de la naissance d'un enfant, dont la filiation est établie de son côté (père de l'enfant).

Il a le choix pour prendre ces 10 jours d'absence à sa meilleure convenance dans les 4 mois à dater du jour de l'accouchement.

Pour les trois premiers jours d'absence, le travailleur salarié perçoit son salaire normal. Pour les sept jours qui suivent, le travailleur aura droit à l'assimilation à des journées effectives de travail en vertu de la réglementation sur les vacances annuelles des travailleurs salariés.

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.

### **2.8.18. 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.

Le droit à un congé d'adoption est égal à une période ininterrompue de maximum six semaines si l'enfant n'a pas atteint l'âge de 3 ans au début du congé et de maximum quatre semaines dans les autres cas.

La durée maximum du congé d'adoption est doublée lorsque l'enfant 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.

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.

L'exercice du droit au congé d'adoption prend fin dès que l'enfant atteint l'âge de huit ans au cours du congé. 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.

### **2.8.19. Assimilation des mesures d'adaptation temporaire du temps de travail de crise**

La loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise (MB 25 juin 2009) contient des mesures exceptionnelles et spécifiques de crise permettant de diminuer les prestations de travail et d'éviter autant que possible les licenciements en cette période de crise. Cette loi est entrée en vigueur le 25 juin 2009 et a cessé d'être en vigueur le 31 janvier 2011.

Entrée en vigueur le 1er février 2011, la loi du 1er février 2011 (MB 7 février 2011) portant prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel prévoit uniquement la prolongation de la suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail des employés et de la prime de crise et ce jusqu'au 31 mars 2011.

L'adaptation temporaire de crise de la durée du travail et la réduction individuelle et temporaire des prestations pour faire face à la crise ne sont pas reprises dans la loi du 1er février 2011. Elles ne sont dès lors pas prolongées. Ces mesures étaient valables jusqu'au 31 janvier 2011 et ne sont donc plus assimilées à du travail effectif normal pour la détermination du nombre de jours de vacances annuelles et du pécule de vacances. A partir du 1er janvier 2012, cette mesure est applicable uniquement pour les employés et ce, pour une durée indéterminée.

### **2.8.20 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.

### **2.8.21. Pauses 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.

### **2.8.22. Assimilation chômage temporaire pour cause de force majeure suite aux attentats terroristes du 22 mars 2016**

L'arrêté royal du 9 mars 2017 visant à assimiler les journées d'interruption de travail résultant du chômage temporaire pour cause de force majeure suite aux attentats terroristes du 22 mars 2016 dans le régime des vacances annuelles des travailleurs salariés (MB du 24/03/2017) poursuit l'objectif d'assimiler à des journées de travail effectif, les journées d'interruption de travail des travailleurs qui ont bénéficié d'une reconnaissance par l'ONEM de chômage temporaire pour cause de force majeure suite aux attentats terroristes du 22 mars 2016, pour le calcul du montant du pécule de vacances et de la durée des vacances.

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 2017 des travailleurs concernés serait sensiblement affecté.

L'arrêté royal produit ses effets le 22 mars 2016 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2016.

### **2.8.23. Assimilation du chômage économique élargi aux travailleurs intérimaires**

Depuis le 1er janvier 2009, les travailleurs intérimaires peuvent bénéficier du régime du chômage économique.

Les conditions pour bénéficier du régime de chômage économique avec un contrat intérimaire ou contrat temporaire sont les suivantes:

- avoir au moins presté trois mois dans l'entreprise ;
- être actif dans un secteur qui est confronté à un manque de travail pour raisons économiques ;
- appartenir à un département de l'entreprise pour lequel est octroyé le régime du chômage temporaire.

Par analogie, cette mesure est également applicable aux travailleurs dont le contrat à durée déterminée a été prolongé.

Le Comité de gestion a accepté que cette catégorie de travailleurs bénéficie de l'assimilation de ces jours de chômage économique. La mesure est applicable depuis la liquidation des pécules de vacances de l'exercice 2009, vacances 2010.

#### **2.8.24. Précisions complémentaires relatives aux journées d'inactivité assimilées**

- Cependant, 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: * inaptitude complète * inaptitude partielle	inaptitude min. 66 % après inaptitude complète temporaire	période complète 12 premiers mois
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 loi sur les CT ou AR portant dérogation
congé prophylactique pour cause de maladie: * 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
congé de paternité		7 jours (3)
congé d'adoption		* 4 semaines ininterrompues * 6 semaines ininterrompues si l'enfant n'a pas atteint l'âge de 3 ans * ces périodes sont doublées lorsque l'enfant atteint une incapacité physique ou mentale de 66% au moins
adaptation temporaire du temps de travail de crise		cette mesure est applicable jusqu'au 31 janvier 2011
réduction individuelle et temporaire des prestations pour faire face à la crise		Cette mesure était applicable jusqu'au 31 janvier 2011 pour tous les travailleurs. A partir du 1er janvier 2012, cette mesure est applicable uniquement pour les employés et ce, pour une durée indéterminée.
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	neuf mois à partir de la naissance de l'enfant

- (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.  
 (3) Applicable depuis le 01.07.2002

**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.

## 2.9. 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;
- 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.

## 2.10. Surveillance et dispositions pénales

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 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.

L'employeur, ses préposés ou mandataires, est passible d'une sanction de niveau 2 pour les faits énumérés ci-après :

- n'avoir attribué aucun jour de vacances aux travailleurs ou seulement une partie dans les délais et selon les modalités réglementaires;
- n'avoir attribué aucun pécule de vacances aux travailleurs ou seulement une partie dans les délais et selon les modalités réglementaires.

*Note*

*Ces infractions sont punies d'une sanction de niveau 2, c'est-à-dire une amende pénale de 50 à 500 € ou d'une amende administrative de 25 à 250 €.*

Toute personne est passible d'une sanction de niveau 4 pour les faits énumérés ci-après :

- s'il a fait obstacle à la surveillance organisée par le Code pénal social;
- si des déclarations incomplètes ou inexactes ont été intentionnellement formulées pour obtenir ou faire obtenir, pour conserver ou faire conserver un avantage social indu.

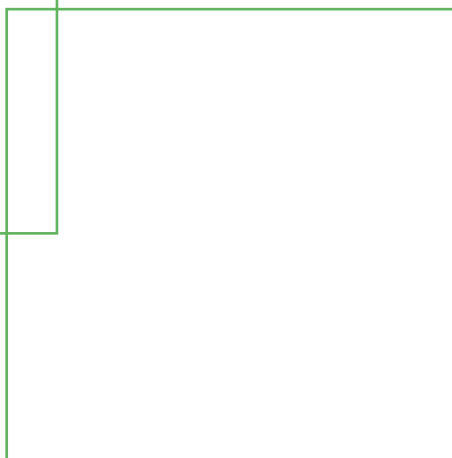
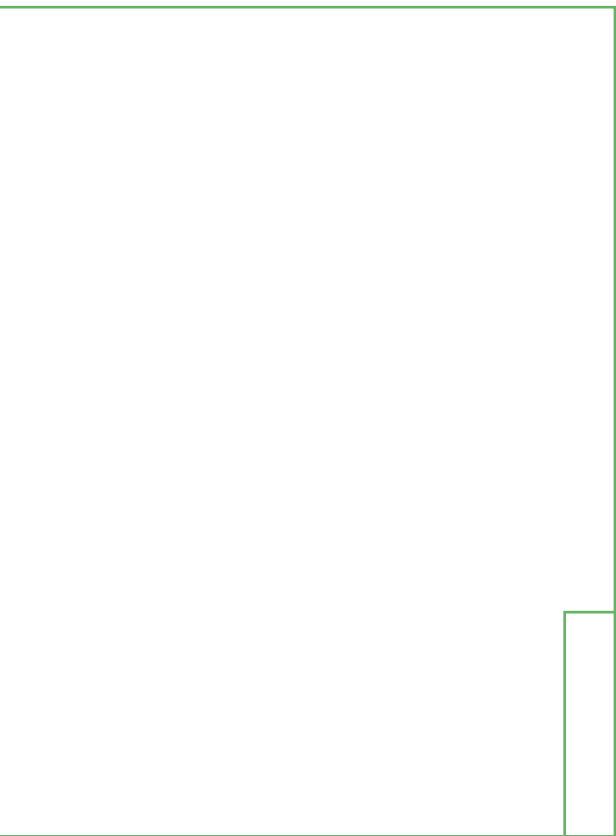
*Note*

*Ces infractions sont punies d'une sanction de niveau 4, c'est-à-dire une peine de prison de 6 mois à 3 ans et une amende pénale de 600 à 6000 € ou l'une de ces peines seulement, soit une amende administrative de 300 à 3000 €.*





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





# 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.

Sont considérés comme ouvriers les travailleurs qui effectuent principalement un travail manuel, employés de maison y compris. Sont considérés comme apprentis-ouvriers les apprentis qui, dans le cadre d'une formation en alternance, sont liés à un employeur par un contrat.

# 1.

## Financement du pécule de vacances

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<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> trimestre 2015
- 5,65 % trimestriel à partir du 1<sup>e</sup> trimestre 2016
- 5,61 % trimestriel à partir du 1<sup>e</sup> trimestre 2017
- 5,57 % trimestriel à partir du 1<sup>e</sup> trimestre 2018

Une mesure législative comparable est prévue pour le régime du diamant.

La cotisation annuelle reste inchangée. Cette cotisation annuelle, 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

*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.*

*Les employeurs de l'industrie diamantaire paient des cotisations mensuelles à la caisse de vacances de ce secteur.*

- **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.

Par caisse de vacances, il est tenu une comptabilité séparée des revenus et des pécules de vacances payés.

*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 de 1% 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 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%.

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

# 2.

## Organisation administrative du Régime

### 2.1. Affiliation à une caisse de vacances

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 manutention, 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 (voir la rubrique « Annexes - annexe 2 »). 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.**

## 2.2. L'Office National des Vacances Annuelles

L'Office National des Vacances Annuelles est une institution publique de sécurité sociale, instituée par l'arrêté-loi du 03.01.1946. Ses statuts ont été définis par l'arrêté-loi du 18.02.1947. Il dépend du SPF Sécurité Sociale et est 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 (art. 25 des lois coordonnées du 28 juin 1971).

En tant qu'institution gérée paritairement par les syndicats et les organisations patronales, **les missions de l'Office sont diverses.**

- **En tant que noeud à l'intérieur du réseau de la sécurité sociale**

Dans le réseau de la sécurité sociale, l'ONVA-Régime fonctionne comme organisme gestionnaire du secteur des vacances annuelles. En tant qu'élément du réseau primaire, l'ONVA est le nœud du réseau secondaire, sa principale fonction consistant à préserver la vie privée dans le flux des données sociales. A l'intérieur du réseau, l'ONVA est chargé du contrôle et de la correction des données relatives aux salaires et aux temps de travail des ouvriers. Lesdites données sont exploitées par l'ONSS, l'INAMI, l'ONP et d'autres institutions du réseau.

- **En tant que lieu de répartition à l'intérieur du secteur des vacances**

L'ONVA perçoit les cotisations en matière de vacances par le biais de l'Office National de la Sécurité Sociale et il les répartit entre l'ONVA-Caisse et les neuf caisses spéciales de vacances, ceci proportionnellement au pécule de vacances à payer.

- **En tant qu'institution chargée de l'équilibre financier à l'intérieur du régime des vacances**

Il est tenu une comptabilité séparée du fonds des cotisations patronales et du fonds de solidarité.

Selon leurs moyens, les caisses de vacances doivent également apporter leur contribution au régime des vacances annuelles, en vue de garantir l'équilibre financier à l'intérieur du secteur.

- **En tant qu'autorité de tutelle**

En ce qui concerne l'application de la législation relative aux vacances annuelles des travailleurs salariés, l'ONVA assure les contrôles comptable et social des caisses spéciales de vacances.

L'ONVA-Régime représente en outre le secteur des vacances annuelles dans les diverses articulations de la sécurité sociale et il veille à la rédaction, à la diffusion et à l'explication de la réglementation en la matière.

- **En tant que caisse de vacances**

Payer le pécule de vacances aux travailleurs qui dépendent de lui, conformément aux dispositions des lois coordonnées, à leurs arrêtés d'exécution et aux modalités fixées par le Ministre des Affaires Sociales sur proposition du Comité de gestion de l'Office.

- **En tant que promoteur du bénéfice des vacances annuelles**

Depuis 1965, l'ONVA accorde des prêts aux centres de vacances de tourisme social, et ce à des taux d'intérêts avantageux.

Les montants globaux mis à disposition à cet effet doivent préalablement recevoir l'approbation du Ministre des Affaires Sociales et du Ministre des Finances. Les fonds doivent être utilisés pour la réalisation de projets concernant des nouvelles constructions, de travaux d'extension et/ou de rénovation.

## 2.3. 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.

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



DÉNOMINATION	ADRESSE	TÉL - FAX	ARRÊTÉ D'EXÉCUTION
<b>Office National des Vacances Annuelles</b>	rue Montagne aux Herbes Potagères 40 1000 Bruxelles	centrale: 02 627 97 65 website: www.onva.fgov.be e-mail: info.pécule@onva.fgov.be	A-Loi 18.02.1947 MB 24-25.02.1947
<b>Renseignements pécules: Récupérations: Retenues et saisies: Inspection</b>		tél: 02 627 97 65 tél: 02 627 95 00 tél: 02 627 95 40 tél: 02 627 97 00	
<b>Caisse des congés payés de l'alimentation belge</b>	rue de Birmingham 225 4e étage 1070 Bruxelles	tél: 02 743 08 00 fax: 02 732 02 96	AR 31.03.1939 MB 03-04.04.1939
<b>Caisse nationale patronale pour les congés payés dans l'industrie du bâtiment et des travaux publics</b>	Boulevard Poincaré 78 3e et 4e étage 1060 Bruxelles	tél: 02 529 80 11 fax: 02 529 80 12	AR 25.01.1937 MB 06.02.1937
<b>Caisse de vacances des industries du bois, transformatrices du papier et graphiques</b>	rue de Birmingham 225 bte 4 1070 Bruxelles	tél: 02 221 08 80 fax: 02 732 02 96	AR 28.08.1939 MB 30.08.1939
<b>Caisse pour les vacances annuelles des constructions métallique, mécanique et électrique CONGEMETAL</b>	Boulevard A. Reyers 80 1030 Bruxelles	tél: 02 706 81 10 fax: 02 706 81 19	AR 11.07.1939 MB 12.07.1939
<b>Dissolution de la Caisse de Vacances des industries transformatrices de papier et de l'industrie graphique «VPN»</b>	Les travailleurs de la Caisse du papier sont payés à partir du 1er janvier 2017 par la Caisse de vacances des industries du bois, transformatrices du papier et graphiques.		

DÉNOMINATION	ADRESSE	TÉL - FAX	ARRÊTÉ D'EXÉCUTION
<b>Caisse des vacances des ports de mer belges</b>	Brouwersvliet 33 bus 7 2000 Antwerpen	tél : 03 221 97 04 fax: 03 221 98 61 e-mail: vakantiefonds@cepa.be	-
<b>Caisse des congés payés de l'industrie photographique</b>	P/A Boulevard 78 (3ème et 4ème étage) 1060 Bruxelles	tél : 02 529 80 95 e-mail info@vakantiekasfoto.be	AR 27.07.1939 MB 28.07.1939
<b>Dissolution de la Caisse des Vacances annuelles de la sidérurgie</b>	Les travailleurs de la Caisse de la Sidérurgie sont payés à partir du 1er janvier 2017 par l'Office National des Vacances Annuelles (ONVA).		
<b>Caisse des Vacances Annuelles du Textile "Vacantex"</b>	Poortakkerstraat 100 9051 St-Denijs-Westrem	tél : 09 244 54 10 fax: 09 244 54 11	AR 12.07.1939 MB 14.07.1939
<b>Caisse des congés payés de l'industrie des métaux non ferreux</b>	Boulevard du Jubilé 153 1080 Bruxelles	tél : 02 420 24 50 fax: 02 420 31 21	AR 12.09.1940 MB 02-03.11.1940
<b>Caisse nationale des Vacances annuelles pour l'industrie diamantaire</b>	Hoveniersstraat 22 4de verdieping 2018 Antwerpen	tél : 03 213 50 30 fax: 03 231 16 74	Arrêté du Régent 11.05.1946 MB 27-28.05.1946

# 3.

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

### 3.1. A l'Office National de Sécurité Sociale (ONSS)

Pour pouvoir déterminer correctement le droit de ses ouvriers et apprentis-ouvriers à des jours de vacances et à un pécule de vacances, l'employeur doit, chaque trimestre, introduire auprès de l'ONSS une déclaration communiquant plusieurs informations.

Les informations devant être communiquées sont :

- le nombre exact de journées de travail effectives;
- le nombre exact de journées d'inactivité susceptibles d'être prises en considération en vue d'une assimilation;
- le nombre de journées de suspension du contrat de travail à la suite de raisons économiques;
- les journées de lock-out.

Sauf dérogations accordées par le Ministre des Affaires Sociales, l'employeur doit mentionner sur le relevé trimestriel, outre le nombre, la raison de l'absence au travail, et ce pour toutes les journées assimilables déclarées.

Les journées d'inactivité devant être déclarées comme journées de travail effectives par l'employeur sur le relevé trimestriel ne sont pas assimilées pour le calcul du pécule de vacances.

### 3.2. A la caisse de vacances

#### • Date des vacances

La date des vacances des travailleurs auxquels un pécule de vacances doit être payé par une caisse de vacances doit être communiquée par l'employeur à la caisse de vacances qui assure le paiement du pécule de vacances, et ce au moins six semaines avant la prise des vacances.

En cas de scission des vacances, cette communication doit avoir lieu avant le moment de la première période de vacances.

- **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 le Fonds des Maladies Professionnelles;
- **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'Office National de l'Emploi;
- **arrêt du travail dû à un congé imposé par mesure de prophylaxie** : par l'organisme assureur;
- **protection de la maternité** : par l'organisme assureur;
- **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;
- **adaptation temporaire de crise de la durée du travail** : par l'employeur;
- **réduction individuelle et temporaire des prestations pour faire face à la crise** : par l'Office National de l'Emploi;
- **congé pour soins d'accueil** : par l'Office National de l'Emploi
- **pauses d'allaitement** : par l'organisme assureur.

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.

# 4.

## Conditions d'assimilation

Pour obtenir l'assimilation de journées d'inactivité, il faut remplir les deux conditions citées ci-après.

- **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.**

**Cela ne porte pas préjudice aux règles applicables en cas de reprise à temps partiel avec accord du médecin-conseil.**

# 5.

## 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.

### 5.1. 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.

### 5.2. Détermination de la rémunération quotidienne moyenne journalière

#### 5.2.1. 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. 70).

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.

### **5.2.2. 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.

# 6.

## 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.

### 6.1. 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.

### 6.2. 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 :**

Un ouvrier a quitté une entreprise avec des indemnités de rupture couvrant une longue période, mais il a en même temps trouvé un nouveau travail chez un employeur affilié à une autre caisse de vacances : il peut obtenir comme résultat du calcul de sa durée de vacances : « 40 » jours dans le régime de la semaine de cinq jours. Ses droits devront toutefois être limités à 20 jours. C'est l'utilisateur des attestations délivrées par les différentes caisses de vacances qui doit appliquer la limitation.

**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)

<b>231 et plus</b>	<b>20</b>
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.**

À titre d'illustration, vous trouverez ci-après un exemple de calcul de la durée des vacances.

Au cours de l'exercice de vacances 2016, un ouvrier a accompli les prestations de travail suivantes :

- 6 mois dans un régime de travail de 28 heures/semaine (4 jours/semaine);
- 6 mois dans un régime de travail de 38 heures/semaine (5 jours/semaine).

### **1ère étape : conversion des données dans un régime de cinq jours à temps plein**

- 6 mois dans un régime de travail de 28 heures/semaine (4 jours/semaine), résultat obtenu :

6 mois = 26 semaines x 4 (régime de travail) = 104 jours

104 x 5 (= conversion dans la semaine de cinq jours) = 520

520 : 4 (= régime de travail effectif de l'occupation) = 130

130 x 28 (nombre moyen d'heures de travail du travailleur) = 3 640

3 640 : 38 (= nombre moyen d'heures de travail d'un travailleur à temps plein) = 95,79 jours.

- 6 mois dans un régime de travail de 38 heures/semaine (5 jours/semaine), résultat obtenu :

6 mois = 26 semaines x 5 (régime de travail) = 130 jours

Ici, il ne faut pas effectuer une conversion, étant donné que cette personne a travaillé à temps plein dans le régime de la semaine de cinq jours.

### **2ème étape : fixation du nombre de jours de vacances**

Nombre total de jours sur lequel la durée des vacances est calculée :

95,79 jours + 130 jours = 225,79 jours.

Arrondi = 226 jours.

226 jours donnent droit à 19 jours de vacances dans le standard d'un régime de travail de 5 jours par semaine à temps plein.

# 7.

## Détermination du montant du pécule

### 7.1. Pécule de vacances légal, payé par une caisse de vacances

Les ouvriers, les apprentis-ouvriers et les artistes non-indépendants perçoivent le pécule de vacances pour les jours de congés légaux auxquels ils ont droit, par le biais de l'ONVA ou d'une caisse spéciale de vacances à laquelle l'employeur qui les a engagés est affilié.

Le pécule de vacances légal se compose actuellement comme suit :

- un simple pécule de vacances correspondant au salaire pour maximum 4 semaines;
- un double pécule de vacances pour ces 4 semaines de vacances.

#### Note

*Le double pécule pour la 4e semaine de vacances a été intégré dans le régime légal. L'accord interprofessionnel 2001-2002 a intégré le double pécule de vacances pour les jours restants de la 4e semaine.*

### 7.2. Mode de calcul du pécule de vacances légal

Pour l'année de vacances 2017, exercice de vacances 2016, 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 %;
- 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 € 1 320;
  - 23,22 % sur les pécules de vacances imposables supérieurs à € 1 320.

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.

### 7.3. Pourcentages pour la détermination du calcul du pécule de vacances pour l'année de vacances 2017

#### Pécule de vacances brut

Le pécule de vacances brut s'élève à 15,38 % de la rémunération de base, c'est-à-dire de la rémunération brute de l'exercice de vacances, portée à 108 % et éventuellement augmentée d'un salaire fictif pour journées assimilées, qui équivaut par jour à 100 % du salaire journalier déclaré à l'ONSS et se compose du :

- simple pécule de vacances = 8%
- double pécule de vacances = 7,38% (=6,8% de retenue pour 3 semaines et 2 jours de la 4e semaine de vacances + 0,58% sans retenue)

#### Note

*Le montant total des rémunérations fictives et des rémunérations effectives pris 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.*

#### Retenue sur le double pécule de vacances

La retenue sur le double pécule de vacances s'élève à 13,07% et représente une contribution ONSS redevable par le travailleur. Cette contribution, basée sur des accords professionnels, n'est pas perçue sur le total du double pécule de vacances mais sur un montant égal au double pécule de vacances pour 3 semaines et 2 jours de la 4e semaine de vacances (donc sur la partie qui représente 6,8% du pécule de vacances, qui s'élève à 15,38% au total).

#### Retenue de solidarité

1 % du pécule de vacances brut ou 0,1538 % de la rémunération de base.

#### Pécule de vacances imposable

14,33744 % de la rémunération de base  
(= 15,38 % moins la somme des deux retenues susmentionnées).

## Précompte professionnel

- a) 17,16 % du pécule imposable jusqu'à € 1 320
- b) 23,22 % du pécule imposable au-delà de € 1 320

## Pécule de vacances net

11,87714 % ou 11,00829 % de la rémunération de base

### Note

*Le pécule de vacances net de moins de € 10,00 par exercice de vacances et par caisse de vacances n'est pas émis.*

*Tout reliquat restant dû par suite de modification au compte de vacances d'un travailleur après un premier paiement ne donnera pas lieu à paiement si, par caisse de vacances, il n'atteint pas un montant de € 10,00 net au moins par exercice.*

## Exemples et mode de calcul (avec arrondis)

Pécule de vacances brut soumis à un précompte professionnel de :

# 17,16 %

Données	Montants	Pourcentages	Comment calculer ?
<b>Rémunération de base</b>	<b>5 400,00 (1)</b>		
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
<b>Pécule imposable</b>	<b>836,16 (6)</b>	<b>14,33744 %</b>	<b>(3) - (4) - (5)</b>
Précompte professionnel jusqu'à € 1 320	143,48 (7)	2,46030 %	(6) x 0,1716
supérieur à € 1 320	voir 7 (7 bis)		(6) x 0,2322
<b>Pécule de vacances net</b>			
jusqu'à € 1 320	692,67 (8)	11,87714 %	(6) - (7)
supérieur à € 1 320	voir 8 (8 bis)		(6) - (7 bis)

## 23,22 %

Données	Montants	Pourcentages	Comment calculer ?
<b>Rémunération de base</b>	<b>21 070,00 (1)</b>		
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
<b>Pécule imposable</b>	<b>3 262,57 (6)</b>	<b>14,33744 %</b>	<b>(3) - (4) - (5)</b>
Précompte professionnel jusqu'à € 1 320	voir bis (7)		(6) x 0,1716
supérieur à € 1 320	757,57 (7 bis)	3,32915 %	(6) x 0,2322
<b>Pécule de vacances net</b>			
jusqu'à € 1 320	voir 8 bis (8)		(6) - (7)
supérieur à € 1 320	2 505,00 (8 bis)	11,00829 %	(6) - (7 bis)

#### 7.4. 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 vous 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 2017.

Un salaire annuel brut à 100 % de € 8 524,72 (€ 9 206,70 à 108 %) est soumis à un précompte professionnel de 17,16 %.

A partir de € 8 524,73 à 100 % (€ 9 206,71 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 ?
<b>Rémunération de base</b>	<b>8 524,72 (1)</b>		
A 108 %	9 206,70 (2)		(1) x 1,08
Pécule brut (15,38 %)	1 415,99 (3)	15,38000 %	(2) x 0,1538
Retenue sur le double pécule	81,83 (4)	0,88876 %	(2) x 0,068 x 0,1307
Retenue de solidarité	14,16 (5)	0,15380 %	(3) x 0,01
<b>Pécule imposable</b>	<b>1 320,00 (6)</b>	<b>14,33744 %</b>	<b>(3) - (4) - (5)</b>
Précompte professionnel jusqu'à € 1 320	226,51 (7)	2,46030 %	(6) x 0,1716
supérieur à € 1 320	voir 7 (7 bis)		(6) x 0,2322
<b>Pécule de vacances net</b>			
jusqu'à € 1 320	1 093,49 (8)	11,87714 %	(6) - (7)
supérieur à € 1 320	voir 8 (8 bis)		(6) - (7 bis)

# 23,22 %

Données	Montants	Pourcentages	Comment calculer ?
<b>Rémunération de base</b>	<b>8 524,73 (1)</b>		
A 108 %	9 206,71 (2)		(1) x 1,08
Pécule brut (15,38 %)	1 415,99 (3)	15,38000 %	(2) x 0,1538
Retenue sur le double pécule	81,83 (4)	0,88876 %	(2) x 0,068 x 0,1307
Retenue de solidarité	14,16 (5)	0,15380 %	(3) x 0,01
<b>Pécule imposable</b>	<b>1 320,01 (6)</b>	<b>14,33744 %</b>	<b>(3) - (4) - (5)</b>
Précompte professionnel jusqu'à € 1 320	voir bis (7)		(6) x 0,1716
supérieur à € 1 320	306,51 (7 bis)	3,32915 %	(6) x 0,2322
<b>Pécule de vacances net</b>			
jusqu'à € 1 320	voir 8 bis (8)		(6) - (7)
supérieur à € 1 320	1 013,50 (8 bis)	11,00829 %	(6) - (7 bis)

## 7.5. 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 € 7,90 par heure (avec un maximum de € 47,40 par jour);
  - soit € 47,40 par jour.
- Les droits de ces travailleurs doivent être octroyés sur base d'un salaire fictif, plus favorable :
  - soit € 106,82/7,6 X le nombre d'heures prestées par jour (avec un plafond à € 106,82);
  - soit € 106,82 par jour.

## 7.6 Une nouvelle forme d'emploi pour le secteur de l'horeca : le flexi-job

Dans le cadre des mesures pour stimuler le secteur horeca, ce secteur pourra recourir aux flexi-jobs, une nouvelle forme d'occupation permettant d'entamer un emploi supplémentaire peu onéreux à ceux qui sont déjà suffisamment assurés au niveau social via un emploi principal : 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.

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

## 7.7 Pécule de vacances d'un ouvrier ayant travaillé pour l'Etat durant l'exercice de vacances

Les vacances prévues par les dispositions légales concernant les vacances annuelles des travailleurs salariés ne sont dues qu'en proportion des prestations de travail que le travailleur a accumulées pendant l'exercice de vacances en application de la réglementation en question.

Il en résulte qu'un travailleur passant du régime de vacances applicable au personnel rémunéré par l'Etat au régime de vacances applicable aux travailleurs salariés ne peut pas prétendre à des vacances annuelles dans le régime des travailleurs salariés. Les prestations de travail qu'il a effectuées dans le cadre d'une occupation statutaire dans le secteur public ne peuvent pas être prises en considération.

Dans le cas contraire, lorsqu'un ouvrier passe du régime du secteur privé au régime applicable aux personnes rémunérées par l'Etat, il ne peut pas davantage faire appel aux dispositions légales concernant les vacances annuelles des travailleurs salariés pour pouvoir exercer, dans le cadre du nouveau régime qui s'applique à sa situation, le droit à des jours de vacances annuelles qu'il a acquis en application de ce régime, indépendamment du fait qu'il a encore droit à un pécule de vacances pour les jours de vacances qui lui ont été octroyés sur base de son emploi en tant que travailleur du secteur privé.

### Note

*Dans le secteur public, le droit à des jours de vacances s'acquiert pendant l'année de l'occupation.*



## 7.8. Pécule de vacances d'un ouvrier devenant employé

Un travailleur qui travaillait en tant qu'ouvrier pendant l'exercice de vacances perçoit son pécule de vacances durant l'année de vacances, et ce par le biais d'une caisse de vacances.

Si le travailleur en question travaille en qualité d'employé pendant l'année de vacances, soit toute l'année, soit une partie de celle-ci, l'employeur doit calculer le pécule de vacances en tenant compte des dispositions qui s'appliquent aux employés, y compris pour la période durant laquelle le travailleur travaillait en tant qu'ouvrier.

A cet effet, il porte en compte le pécule de vacances brut attribué par une caisse de vacances, diminué de la cotisation de solidarité, et il le déduit du pécule de vacances qu'il aurait dû payer si le travailleur en question avait travaillé à son service en qualité d'employé durant la totalité de l'exercice de vacances.

Il doit ensuite vérifier si le montant calculé peut être déduit. La déduction est toutefois limitée au pécule de vacances qui aurait été dû par l'employeur actuel, si l'ouvrier avait travaillé à son service en qualité d'employé.

Une modification du statut d'un travailleur assujetti aux lois et arrêtés concernant les vacances annuelles des travailleurs salariés ne peut en aucun cas engendrer une perte des droits en matière de vacances.

## 7.9. Calcul du pécule de vacances en cas de modification de statut

Exemple 1 :

En 2016, un employé a effectué des prestations de travail à temps plein pendant six mois en qualité d'ouvrier et pendant trois mois en qualité d'employé; il était chômeur durant les trois autres mois.

**Calcul du pécule de vacances 2017 :**

L'employé en question peut prétendre à 15 jours de congés payés (dans le régime de cinq jours). Le double pécule de vacances s'élève à € 1 026,28, soit: son traitement mensuel de € 1 487,36 x 92% x 9/12.

### Prise en considération

Pour effectuer la prise en considération, il faut d'abord transposer le montant imposable mentionné dans l'extrait de compte de la caisse de vacances en montant brut du pécule de vacances, diminué de la cotisation de solidarité égale à 1%.

Cette transposition s'effectue comme suit :

- Montant imposable de(des) extrait(s) de compte x 1,06199.
- Lors d'une étape ultérieure, nous vérifierons si nous pouvons déduire le montant calculé ou un montant inférieur. Cette déduction est en fait limitée au pécule de vacances que l'employeur actuel aurait dû payer si l'ouvrier avait travaillé à son service en qualité d'employé.
- Comparer le montant imposable du(des) extrait(s) de compte x 1,06199 avec le traitement actuel calculé sur la période d'occupation en tant qu'ouvrier durant l'exercice de vacances x 15,38 %.

Il est procédé à la déduction du moins élevé des deux montants.

Dans le cadre des retenues, il y a lieu de scinder ce montant en simple pécule de vacances et en double pécule de vacances.

- Prise en considération :

simple pécule : montant le moins élevé x 8/15,38

double pécule : montant le moins élevé x 7,38/15,38

#### Exemple 2 :

Un travailleur a travaillé comme ouvrier durant toute l'année 2016. Pour les prestations de travail qu'il a effectuées, il reçoit en 2017 un extrait de compte sur lequel figure le montant imposable de € 2 041,45. A dater du 1er janvier 2017, ce travailleur travaille en qualité d'employé.

#### Calcul du pécule de vacances 2017 :

Le salaire continue à être payé lors de la prise des vingt jours de vacances auxquels le travailleur a droit dans le régime de la semaine de cinq jours. Le double pécule de vacances s'élève à € 1 368,37 (traitement actuel de € 1 487,36 x 92 %).

#### Prise en considération

- La transposition du montant imposable en montant brut - 1 %, produit un montant de € 2 167,99, soit :  
 $€ 2 041,45 \times 1,06199 = € 2 167,99$ .
- Dans le cadre de la limitation éventuelle de la déduction, le calcul donne un résultat de € 2 745,07, soit :  
 $€ 1 487,36 \times 12 \text{ mois} \times 15,38 \% = € 2 745,07$ .
- Le moins élevé des deux montants est pris en considération :

simple pécule :

$$€ 1 127,69 = € 2 167,99 \times 8/15,38$$

double pécule :

$$€ 1 040,29 = € 2 167,99 \times 7,38/15,38.$$

## 7.10. Aperçu du calcul du pécule de vacances en cas de modification de statut

### Du statut d'ouvrier au statut d'employé

#### Calcul du pécule de vacances lors de la prise des vacances sous le statut d'employé

simple pécule	salaires en concordance avec la prise des jours de vacances (voir «Remarque»)	- ONSS - cotisations
double pécule	salaires mensuels x 92 % x mois de prestations durant l'exercice/12	- 13,07 % sur 85 %

#### Prise en considération du chèque de vacances pour l'occupation en tant qu'ouvrier

	- calcul : pécule imposable X 1,06199	
	- calcul : traitement actuel réparti sur la période d'occupation en qualité d'ouvrier durant l'exercice de vacances x 15,38 %	
	- comparaison montants	
- chèque de vacances	- prise en considération :	
- partie simple du pécule	- 8/15,38 du montant le moins élevé	
- partie double du pécule	- 7,38/15,38 du montant le moins élevé	+ 13,07 % sur 85 %

#### Remarque

Le simple pécule de vacances payé à l'employé au moment de la prise des jours de vacances est soumis à la retenue de cotisations ONSS (AR 10.08.2001 - MB 21.09.2001), après déduction du simple pécule de vacances payé au travailleur du chef de ses prestations de travail en qualité d'ouvrier.

A cet égard, il faut préciser que cette réduction a trait uniquement au simple pécule de vacances calculé sur les salaires déclarés à l'ONSS, et non pas sur les salaires fictifs attribués par la caisse de vacances.

Il est par conséquent indispensable que l'employeur dispose des données nécessaires pour procéder à ce calcul. Ces données sont mentionnées sur l'extrait de compte que la caisse de vacances transmet au travailleur au moment du paiement du pécule de vacances.

Pour l'application de cette disposition, le calcul est effectué sur la base de la formule suivante :

$$\frac{B \times 100}{108} \times \frac{8\% \times X}{20^*}$$

dont B = montant brut pour les prestations de travail effectives à 108% de l'exercice de vacances

X = nombre de jours de vacances pris par le travailleur;

(\*) = régime de 5 jours.

## 7.11. Pécule de vacances d'un employé devenant ouvrier

Un travailleur qui passe du statut d'employé au statut d'ouvrier a droit à des jours de vacances durant l'année de vacances qui suit, et ce sur la base des prestations de travail qu'il a effectuées durant l'exercice de vacances.

Dans ce cas, le pécule de vacances sera payé à la fin du contrat d'employé.

Si la modification de statut est liée à un changement d'employeur, l'arrêté royal d'exécution relatif aux vacances annuelles des travailleurs salariés prévoit alors un paiement sous la forme d'un pécule de vacances de départ.

Si le travailleur en question travaille en qualité d'ouvrier au service du même employeur, le changement de statut est traité de la même manière qu'en cas de départ. C'est logique puisque la modification de statut implique un changement fondamental du contrat de travail existant.

Si la modification intervient au cours de l'exercice de vacances, alors les simple et double pécules de vacances lui sont payés par la caisse de vacances compétente pour la période couverte par un contrat de travail d'ouvrier.

### *Exemple :*

*Un travailleur a travaillé toute l'année en tant qu'employé, au service de l'employeur A; à la fin de son contrat de travail, à la date du 31 décembre, le pécule de vacances de départ lui est payé par ledit employeur.*

*Pendant cette année de vacances, l'employeur B ne paiera ni salaire, ni double pécule de vacances pour les jours de vacances pris par le travailleur en question. Ceux-ci ont déjà été payés anticipativement par l'employeur A.*

*A partir de l'année de vacances qui suit l'exercice de vacances au cours duquel le travailleur en question a effectué des prestations de travail en tant qu'ouvrier, les simple et double pécules de vacances seront payés par la caisse de vacances à laquelle est affilié l'employeur chez qui il travaille.*

# 8.

## Paiement du pécule de vacances

### 8.1. Moment du paiement du pécule de vacances

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.*

### 8.2. Mode de paiement du pécule de vacances

Le paiement du 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.

Afin de recevoir son pécule de vacances, le travailleur doit communiquer son numéro de compte à vue (IBAN) à l'ONVA (ou à la caisse de vacances à laquelle son employeur est affilié)

Comment communiquer un numéro de compte belge?

Pour les ouvriers dont l'employeur est affilié à l'Office national des vacances annuelles :

- directement par internet sur le site web de l'ONVA : [www.onva.fgov.be](http://www.onva.fgov.be) – Cliquer sur « Communiquer mon numéro de compte » ;
- en ligne avec leur carte d'identité électronique et un lecteur de carte eID par le site web [www.social-security.be](http://www.social-security.be) , rubrique «Citoyen» – “Services en ligne” - choisir ‘Mon compte de vacances’ , ‘Caisse de vacances: ONVA’ et ‘Données personnelles’;
- par un courrier signé mentionnant leur nom, prénom, adresse, numéro de registre national ainsi que leur numéro de compte à vue, à envoyer à l'ONVA– Rue Montagne aux Herbes Potagères 48 – 1000 BRUXELLES;
- par e-mail à [onva@onva.fgov.be](mailto:onva@onva.fgov.be) ;

- par téléphone: 02 627 97 65 ;

Pour les ouvriers dont l'employeur est affilié à une autre caisse de vacances que l'ONVA, il y a quelques possibilités :

- en ligne avec leur carte d'identité électronique et un lecteur de carte eID par le site web [www.socialsecurity.be](http://www.socialsecurity.be) , rubrique «Citoyen» – “Services en ligne” - choisir ‘Mon compte de vacances’ , ‘ la Caisse de vacances compétente’ et ‘Données personnelles’;
- demander un document à remplir à la Caisse de vacances à laquelle leur employeur est affilié ;

Comment communiquer un numéro de compte à l'étranger?

Pour les ouvriers dont l'employeur est affilié à l'ONVA :

- Compléter le formulaire de demande de paiement par virement (L76). Vous trouverez ce formulaire sur notre site web [www.onva.fgov.be](http://www.onva.fgov.be) , dans la rubrique « Nos formulaires » ;

Envoyer le formulaire complètement rempli, signé et validé par la banque à : ONVA – Rue Montagne aux Herbes Potagères 48 – B-1000 Bruxelles- Belgique.

Pour les ouvriers dont l'employeur est affilié à une autre caisse de vacances :

- Prendre contact avec la caisse de vacances à laquelle leur employeur est affilié.

### 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.

### 8.4. Travailleurs ne pouvant pas prendre des vacances

Lorsque l'ouvrier, l'apprenti-ouvrier ou l'artiste non-indépendant se trouve dans l'impossibilité de prendre des vacances à la suite de raisons donnant lieu à assimilation, le pécule de vacances auquel il a droit lui est payé par la caisse de vacances compétente à la date normale telle que déterminée par l'entreprise, et au plus tard le 31 décembre de l'année de vacances. Les jours de vacances auxquels il a droit ne peuvent pas être reportés à l'année civile suivante.

Si, en raison d'une maladie, un ouvrier ne peut pas prendre ses vacances avant le 31 décembre de l'année au cours de laquelle elles sont attribuées, la législation interdit le cumul du pécule de vacances et des allocations d'incapacité payées par la mutuelle.

L'employeur reçoit alors un formulaire de la mutuelle, sur lequel il doit mentionner le nombre de journées de vacances légales auxquelles le travailleur en question a encore droit au moment où l'incapacité de travail a pris cours.

La mutuelle proposera une «période de vacances» au travailleur. Pendant ces «vacances fictives», il ne percevra aucune allocation d'incapacité de travail. A défaut de cette procédure, la mutualité portera en compte les journées couvertes par son pécule de vacances, et ce au cours du mois de décembre de l'année de vacances.

Un régime analogue est aussi appliqué dans le cadre de la réglementation en matière de chômage, où le cumul du pécule de vacances et d'une allocation de chômage n'est pas davantage possible.

## 8.5. Saisie et cession sur le pécule de vacances

Le créancier qui souhaite obtenir le paiement des montants dont son débiteur lui est redevable a la possibilité de s'adresser à la caisse de vacances à laquelle est affilié l'employeur au service duquel le débiteur travaille.

Ce droit peut s'exercer de deux manières différentes, soit sous la forme d'une saisie-arrêt en vertu du Code judiciaire, soit sous la forme d'une cession de salaire en vertu de la loi du 12 avril 1965 relative à la protection du salaire des travailleurs salariés, et ce dans les limites de salaires imposées par l'article 1409, §1er du Code judiciaire.

« Les sommes payées en exécution d'un contrat de louage de travail, d'un contrat d'apprentissage, d'un statut, d'un abonnement ainsi que celles qui sont payées aux personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de louage de travail, fournissent contre rémunération des prestations de travail, sous l'autorité d'une autre personne, ainsi que le pécule de vacances payé en vertu de la législation relative aux vacances annuelles, peuvent être cédé ou saisi sans limitation pour la partie du montant total de ces sommes qui dépassent 1 407 € par mois civil (...) ».

Ci-après figure un tableau indiquant les montants saisissables et cessibles, en ce qui concerne le pécule de vacances versé pour l'année de vacances 2017.

<b>Année de vacances</b>	<b>2017</b>
Sans limitation au-delà de	€ 1 407,00
Ni saisie ni cession jusqu'à	€ 1 085,00
Saisie ou cession jusqu'à 20 % au total	à partir de € 1 085,01 jusqu'à € 1 166,00
Saisie ou cession jusqu'à 30 % au total	à partir de € 1 166,01 jusqu'à € 1 286,00
Saisie ou cession jusqu'à 40 % au total	à partir de € 1 286,01 jusqu'à € 1 407,00
Majoration des montants par enfant à charge	€ 67,00

La partie saisissable ou cessible doit être calculée sur la somme totale des montants octroyés au travailleur par la caisse de vacances : donc, tant sur le simple pécule de vacances, en fait le salaire différé, que sur le pécule de vacances appelé double pécule de vacances.

En cas d'opposition du travailleur, la caisse de vacances ne peut effectuer aucune retenue ni sur le simple ni sur le double pécule de vacances en vue de l'exécution de la cession, sans que celle-ci ait été déclarée valable par la justice de paix. La caisse de vacances ne peut effectuer une cession qu'après le premier paiement suivant la réception de la signification.

### Dispositions pour enfant à charge

A la suite de la publication au Moniteur Belge du 30 novembre 2006 de l'arrêté royal du 23 novembre 2006 modifiant l'arrêté royal du 27 décembre 2004 portant exécution des articles 1409, §1er, alinéa 4, et 1409, §1erbis, alinéa 4, du Code judiciaire relatif à la limitation de la saisie lorsqu'il y a des enfants à charge ainsi que l'arrêté royal d'exécution du Code des impôts sur les revenus 1992 et de l'arrêté ministériel du 23 novembre 2006 fixant le modèle de formulaire de déclaration d'enfant à charge, la réglementation relative aux enfants à charge est entrée en vigueur le 1er février 2007.

Pour l'année de vacances 2017, la quotité saisissable ou cessible est, dans les limites de celle-ci, diminuée de **67,00 €** par enfant à charge.

La notification de la saisie ou de l'intention d'exécuter la cession faite au travailleur par le créancier doit contenir sous peine de nullité le formulaire de déclaration d'enfant à charge. Le travailleur qui peut prétendre à la majoration de ses revenus insaisissables ou incessibles en application de l'article 1409, §1er, alinéa 4, ou de l'article 1409, §1erbis, alinéa 4, en fait la déclaration, remise contre récépissé respectivement au tiers saisi ou au débiteur cédé et, en copie, au créancier ou adressée à ceux-ci par lettre recommandée. L'utilisation du formulaire de déclaration d'enfant à charge par le travailleur n'est pas obligatoire. Par contre, les données du formulaire officiel doivent figurer sur la déclaration du travailleur.

La déclaration porte effet dès le mois suivant sa réception par le tiers saisi ou le débiteur cédé pour autant que celui-ci dispose d'un délai de dix jours ouvrables avant la date habituelle du paiement, que la qualité d'enfant à charge soit établie conformément au formulaire et à un des modes de preuve prévus à l'article 1409quater du Code judiciaire et que le travailleur déclare sur l'honneur que l'enfant ne dispose pas de revenus d'un montant supérieur à celui déterminé par le Roi ou que ses revenus ont fait l'objet d'une déclaration fiscale commune.

Le tiers saisi ou le débiteur cédé n'a aucun courrier à établir. Le tiers saisi ou le débiteur cédé a un pouvoir d'appréciation limité à un contrôle documentaire : il apprécie si les pièces produites sont insuffisantes ou incomplètes. Dans cette dernière hypothèse, le tiers saisi ou le débiteur cédé ne tient pas compte de la demande et prévient le demandeur. Il attend une décision judiciaire. Il en est de même si le créancier conteste la demande.

Le formulaire de déclaration d'enfant(s) à charge est téléchargeable via le site web de l'ONVA.

## 8.6. Protection contre la saisie et la cession de revenus versés sur un compte à vue

Les montants versés par l'employeur du débiteur sur un compte à vue de celui-ci sont, jusqu'à preuve du contraire, réputés partiellement insaisissables ou incessibles conformément à l'article 1409, § 1er.

Cette présomption ne vaut que dans les rapports entre le débiteur et ses créanciers.

L'arrêté royal du 4 juillet 2006 (MB 14.07.2006) a déterminé les modalités qui permettent d'indiquer un code particulier en regard des montants visés aux articles 1409, 1409bis et 1410 au moment de l'inscription de ces montants au crédit du compte à vue. Ce code particulier et unique est mentionné sur l'extrait du compte à vue.

Cela signifie que les sommes insaisissables versées sur un compte à vue sont également protégées.



## 8.7. Pécule de vacances de certains travailleurs frontaliers

Les travailleurs frontaliers perçoivent leur pécule de vacances de la même manière qu'un travailleur domicilié en Belgique.

### Résidents de Belgique

En ce qui concerne les frontaliers résidents de Belgique exerçant leur activité dans la zone frontalière française, l'actuel régime frontalier est supprimé avec effet rétroactif au 1er janvier 2007. Les rémunérations sont dès lors, en principe, exclusivement imposables en France à partir de cette date.

### Résidents de France

En ce qui concerne les frontaliers résidents de France qui exercent leur activité dans la zone frontalière belge, le régime frontalier continue à s'appliquer, à certaines conditions aux rémunérations perçues jusqu'à la fin de l'année 2033.

Certains travailleurs occupés dans le secteur de la pêche en mer domiciliés aux Pays-Bas et occupés par certaines entreprises déterminées peuvent bénéficier de cette exonération de retenue.

## 8.8. Pécule de vacances des ouvriers décédés

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 la même catégorie, un de ceux-ci doit être désigné, par procuration, pour percevoir les arrérages (montant dû aux ayants droit).

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

Cela dépend de la qualité d'ayant droit telle que définie au point 1. Le conjoint survivant 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. Tout autre ayant droit (voir point 1, catégories 3, 4 et 5) doit compléter le formulaire de demande (modèle «Succ. 01») disponible auprès de toute Administration communale et téléchargeable via le site web de l'ONVA.

Vous devez compléter ce formulaire et le soumettre au bourgmestre de la commune où le défunt avait sa résidence principale ou au bourgmestre de la commune où le défunt habitait avec un des ayants droit afin de confirmer l'exactitude des éléments mentionnés dans le formulaire.

## 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. Le bourgmestre de la commune où le défunt résidait officiellement certifie l'exactitude des renseignements.

## 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 de réception de l'extrait de compte après le décès.

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

Les factures acquittées relatives aux frais d'hospitalisation ou de funérailles (ou des copies certifiées conformes de celles-ci) doivent être jointes si la demande a été introduite sur cette base (voir point 1, catégories 4 et 5).

## 6. Quel est le mode de paiement des arrérages ?

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

## 8.9. Pécule de vacances d'ouvriers chômeurs ou préretraités

Un ouvrier sans emploi ou préretraité a droit à un pécule de vacances au cours de l'année de vacances qui suit l'exercice de vacances pendant lequel il a accompli des prestations de travail effectives ou des prestations de travail assimilées.

Ces ouvriers n'ont toutefois pas droit à des jours de vacances ou à un pécule de vacances pour la période durant laquelle ils étaient sans emploi ou préretraités.

En vertu de la réglementation en matière de vacances, toutes les périodes de chômage économique ou de chômage à la suite d'une grève pour les travailleurs auxquels la qualité de chômeur a été attribuée peuvent être assimilées à des prestations effectives de travail. Les travailleurs de la Caisse de la Sidérurgie sont payés à partir du 1er janvier 2017 par l'Office National des Vacances Annuelles (ONVA).

# 9.

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

### 9.1. Base légale

Des dispositions en matière de vacances supplémentaires sont reprises à l'article 17bis des lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés et aux articles 3bis et 37quinquies à 37duodécies de l'AR du 30.03.1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

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 que la Commission européenne avait adressée à notre pays. 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**

L'Arrêté royal du 30 août 2013 modifiant l'article 3bis de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, en ce qui concerne le congé parental entre 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 du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, 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 étaient 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 son 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 du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés 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.

## 9.2. 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.

### 9.3. 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 trois 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 trois 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 trois 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 : <http://onva-rjv.fgov.be/fr/content/comment-beneficier-des-vacances-supplementaires>

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.

#### - Pour les employés

Etant donné que le pécule de vacances supplémentaires pour les employés est payé par les employeurs, la demande doit être introduite auprès de l'employeur.

Pour plus d'informations, vous pouvez consulter le portail de la Sécurité Sociale : <https://www.socialsecurity.be/citizen/fr/conges-credit-temps-et-interruption-de-carriere/vacances-annuelles/vacances-supplementaires-employes>

## 9.4. 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 »).

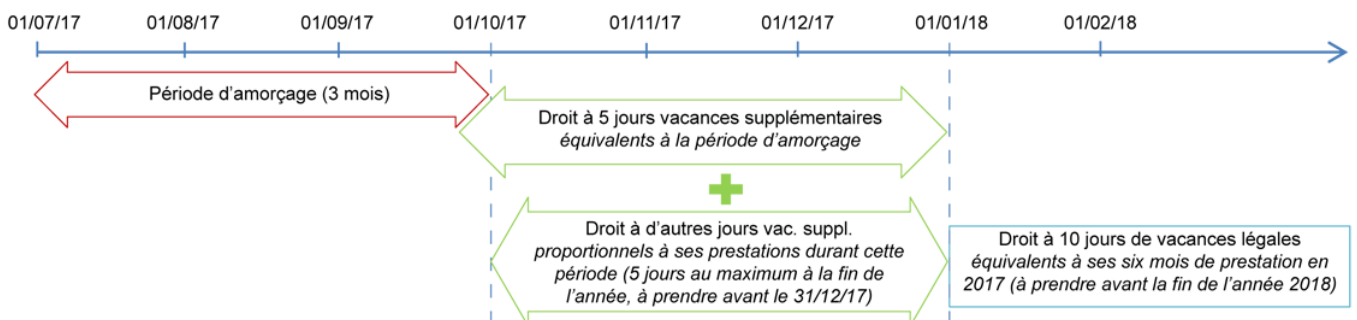
**Remarque importante :** Le total des jours de vacances ordinaires et supplémentaires ne peut jamais dépasser le nombre de jours de vacances calculé proportionnellement aux prestations déjà effectuées dans l'exercice de vacances.

### Un exemple concret :

Pierre commence à travailler le 1er juillet 2017 dans le régime de travail de 5 jours par semaine. Sa période d'amorçage s'étend dès lors du 1er juillet au 30 septembre (soit 3 mois) :

- Dès la dernière semaine de cette période d'amorçage (soit le 24 septembre 2017), il peut demander 5 jours de vacances supplémentaires qu'il doit prendre avant le 31 décembre 2017;
- A partir du 4e mois de son contrat (soit en octobre), il peut demander d'autres jours de vacances supplémentaires proportionnellement aux prestations fournies, vacances qu'il doit prendre avant le 31 décembre 2017 (soit au maximum 5 jours de vacances supplémentaires en plus);
- Dès le 1er janvier 2018, il a droit à 10 jours de vacances ordinaires (proportionnelles aux prestations effectuées en 2017) qu'il doit prendre avant le 31 décembre 2018.

Cette méthode de calcul lui permet de bénéficier de 4 semaines de vacances au cours des 12 premiers mois de son contrat : 2 semaines de vacances supplémentaires en 2017 et 2 semaines de vacances ordinaires en 2018.



Pierre peut encore demander 2 semaines de vacances supplémentaires en 2018. Il ne peut toutefois les prendre qu'au deuxième semestre 2018 (p.ex. une semaine en octobre et une semaine fin décembre), parce qu'il a déjà eu droit en 2018 à 2 semaines de vacances ordinaires qui couvrent son droit en vacances pour le premier semestre. Sinon il recevrait un droit à 6 semaines de vacances au cours de ses douze premiers mois de travail, ce qui est supérieur à ce que la loi prévoit.

De cette manière, Pierre peut prendre 4 semaines de vacances en 2018 (2 semaines de vacances ordinaires et 2 semaines de vacances supplémentaires), ce qui est bien proportionnel aux prestations qu'il a effectuées dans l'année 2018 (soit 12 mois de travail).

### Quelques exemples pratiques

#### Temps plein sans date de fin de contrat

Année d'activité	Début d'activité le 01/07/2017		Début d'activité le 01/11/2017	
	Droit vacances ordinaires	Droit vacances supplémentaires	Droit vacances ordinaires	Droit vacances supplémentaires
2017	0	10	0	0
2018	10	10*	3	17
2019	20	0	20	0

\* ce droit à 10 jours de vacances supplémentaires ne peut être demandé que lorsque tous les droits à des vacances ordinaires 2018 sont épuisés, et donc pas avant le mois de juillet 2018 (par exemple en septembre pour les 5 premiers jours et en décembre pour les 5 derniers jours).

#### Temps plein avec date de fin de contrat

Année d'activité	Début d'activité le 01/11/2017 (fin du contrat au 31/03/2018)		Début d'activité le 01/01/2017 (fin du contrat au 31/12/2017)	
	Droit vacances ordinaires	Droit vacances supplémentaires	Droit vacances ordinaires	Droit vacances supplémentaires
2017	0	0	0	20
2018	3	2	20	0
2019	5	0	0	0

Année d'activité	Début d'activité le 01/07/2017 (fin du contrat au 30/06/2018)		Début d'activité le 01/10/2017 (fin du contrat au 31/03/2018)	
	Droit vacances ordinaires	Droit vacances supplémentaires	Droit vacances ordinaires	Droit vacances supplémentaires
2017	0	10	0	5
2018	10	0	5	0
2019	10	0	5	0



**Mi-temps chez 2 employeurs affiliés auprès de 2 caisses différentes, sans de date de fin de contrat (début d'activité le 01/07/2017)**

Année d'activité	Droit vacances ordinaires	Droit vacances supplémentaires
2017	0	5 + 5 (chaque caisse proportionnellement)
2018	10	5 + 5* (idem)
2019	20	0

*\* ce droit à 10 jours de vacances supplémentaires ne peut être demandé que lorsque tous les droits à des vacances ordinaires 2018 sont épuisés, et donc pas avant le mois de juillet 2018 (par exemple en septembre pour les 5 premiers jours et en décembre pour les 5 derniers jours).*

## 9.5. 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.

- Détails du calcul pour le pécule des vacances supplémentaires :

(1) Rémunération réelle à 100%	
(2) Rémunération à 108%	
(3) Salaire fictif	
(4) Rémunération de base pour le calcul du pécule de vacances	(2) + (3)
(5) Pécule brut	<b>7,69 % x (4)(#)</b>
(6) Retenue double pécule	(5) x 0,057787*
(7) Retenue de solidarité	1% x (5)
(8) Pécule supplémentaire imposable	(5) - (6) - (7)
(9) Précompte professionnel	17,16 ou 23.22% x (8)
(10) Pécule net	(8) - (9)
(11) Calcul de la retenue sur le pécule net	

(#) *En cas de pécule brut calculé supérieur au droit des vacances supplémentaires demandé, il faut appliquer une règle proportionnelle : (nombre de jours de vacances demandé/nombre de jours de vacances supplémentaires calculé) \* pécule brut.*

\* *le coefficient 0,057787 = 6,8/15,38 (= calcul du double pécule sur lequel la cotisation s'applique) x 13,07% (le pourcentage de la cotisation)*

- Détails du calcul du pécule des vacances ordinaires avec compensation du pécule des vacances supplémentaires

(1) Rémunération réelle à 100%	
(2) Rémunération à 108%	
(3) Salaire fictif	
(4) Rémunération de base pour le calcul du pécule de vacances	(2) + (3)
(5) Pécule brut	15,38% x (4)
(5bis) Pécule brut après compensation	(5) – pécule brut à compenser
(6) Retenue double pécule	(5bis) x 0,057787*
(7) Retenue de solidarité	1% x (5bis)
(8) Pécule supplémentaire imposable	(5bis) - (6) - (7)
(9) Prémcompte professionnel	17,16 ou 23.22% x (8)
(10) Pécule net	(8) - (9)
(11) Calcul de la retenue sur le pécule net	

\* le coefficient 0,057787 = 6,8/15,38 (= calcul du double pécule sur lequel la cotisation s'applique) x 13,07% (le pourcentage de la cotisation)

### - Exemples de calculs du pécule

#### Prestations 2017 - Pécule pour vacances "supplémentaires" 2017

	Imposable ≤ € 1.320 (17,16 %)	Imposable > € 1.320 (23,22 %)
salaire brut 100%	10.000,00	22.159,16
salaire fictif (maladie, AT, ...)	500,00	1.542,21
salaire brut 108% + salaire fictif	11.300,00	25.474,10
pécule brut	868,97	1.958,96
retenue double pécule	50,21	113,20
retenue de solidarité	8,69	19,59
pécule imposable	810,07	1.826,17
précompte professionnel	139,01	424,04
<b> pécule net vacances supplémentaires</b>	<b>671,06</b>	<b>1.402,13</b>

**Prestations 2016 - Pécule pour vacances ordinaires 2017 avec compensation**

	<b>Imposable ≤ € 1.320 (17,16 %)</b>	<b>Imposable &gt; € 1.320 (23,22 %)</b>
salaire brut 100%	10.000,00	22.159,16
salaire fictif (maladie, AT, ...)	500,00	1.542,21
salaire brut 108% + salaire fictif	11.300,00	25.474,10
pécule brut avant compensation	1.737,94	3.917,92
<i>pécule brut (vac. suppl.) déjà payé</i>	868,97	1.958,96
pécule brut après compensation	868,97	1.958,96
retenue double pécule	50,21	113,20
retenue de solidarité	8,69	19,59
pécule imposable	810,07	1.826,17
précompte professionnel	139,01	424,04
<b>pécule net vacances ordinaires</b>	<b>671,06</b>	<b>1.402,13</b>

# 10.

## 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.

#### 10.1. 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 2016, année de vacances 2017, seront prescrits au 1er janvier 2020.

#### 10.2. 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 mêmes 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.

### 10.3. 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.

### 10.4. 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 obtenue à la suite de manoeuvres frauduleuses ou de déclarations fausses ou sciemment incomplètes. En cas d'assujettissement frauduleux à la sécurité sociale des travailleurs salariés, la restitution éventuelle des pécules de vacances porte au maximum sur une période de trois ans à compter de la fin de l'année de l'exercice de vacances à laquelle se rapporte ce pécule de vacances.

# 11.

## Informations à fournir à l'assuré social dans le cadre de la "Charte de l'assuré social"

L'Office National des Vacances Annuelles et les caisses spéciales de vacances appliquent la loi du 11 avril 1995 visant à instituer «la charte de l'assuré social». Elle est d'application depuis le 1er janvier 1997.

Certaines dispositions de la charte nécessitent cependant une exécution plus spécifique par arrêté royal.

Ainsi, les institutions sociales sont tenues de fournir à l'assuré social qui en fait la demande écrite, toute information utile concernant ses droits et obligations.

Le Roi a déterminé les modalités pour un ensemble d'institutions de sécurité sociale. Il en résulte que l'Office National des Vacances Annuelles et les caisses spéciales de vacances doivent fournir à l'assuré social toutes les informations utiles dans leur sphère d'activité ainsi que les coordonnées des personnes aptes à fournir des renseignements complémentaires. A cette fin, doit être rédigé un document, actualisé régulièrement, décrivant les droits et obligations des assurés sociaux figurant dans la législation que l'Office doit appliquer. Sur demande, ce document est mis gratuitement à disposition des assurés sociaux.

*(Arrêté royal du 19 décembre 1997 portant exécution des articles 3, alinéa 1er, et 7, alinéa 2, de la loi du 11 avril 1995 visant à instituer «la charte de l'assuré social» - MB 30 décembre 1997).*

L'arrêté royal portant exécution, pour le régime des vacances annuelles des travailleurs salariés, de certaines dispositions de la loi du 11 avril 1995 visant à instituer «la charte de l'assuré social», et modifiant l'article 23 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, stipule qu'on entend par information utile: "toute information susceptible de fournir à l'assuré social, dans le cadre de sa demande, des indications sur sa situation individuelle en matière de pécule de vacances à charge de l'Office National des Vacances Annuelles et des caisses spéciales de vacances. Ces indications portent notamment sur les conditions d'octroi des pécules de vacances et les éléments pris en considération pour l'établissement de leur montant."

Plus spécifiquement au régime des vacances annuelles des travailleurs manuels salariés, les mentions obligatoires devant figurer dans la zone de communication des ordres de paiement des pécules de vacances à charge de l'Office national des Vacances annuelles et des caisses spéciales de vacances sont :

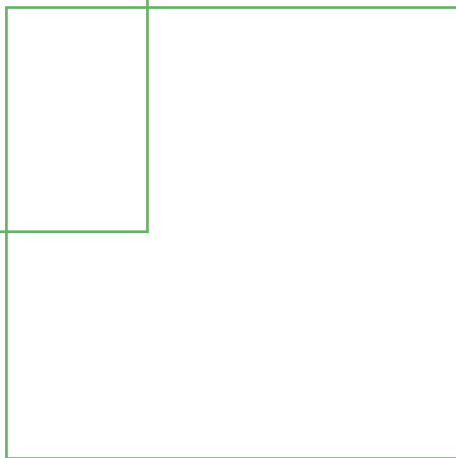
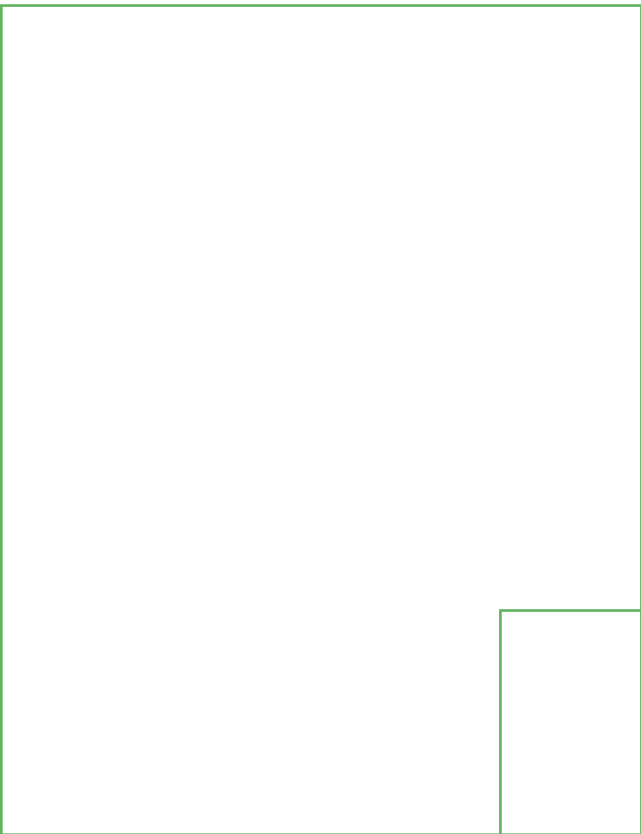
- les nom et prénom du bénéficiaire;
- la mention de la nature et de la période afférentes au paiement;
- le numéro de référence.

*(Arrêté royal du 24.11.1997 portant exécution, pour le régime des vacances annuelles des travailleurs salariés, de certaines dispositions de la loi du 11 avril 1995 visant à instituer «la charte de l'assuré social», et modifiant l'article 23 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés - BS 29.05.2002).*





# Le régime des vacances annuelles pour employés et apprentis- employés





# Introduction

Un travailleur est considéré comme employé s'il accomplit principalement un travail intellectuel. C'est cette constatation qui permet de déterminer s'il est considéré comme employé dans le cadre de la législation relative à la sécurité sociale des travailleurs salariés.

Les personnes auxquelles le bénéfice de la sécurité sociale a été étendu et dont le travail est de nature intellectuelle (intérimaires, artistes, etc., ...) sont également considérées comme des employés par les dispositions légales en matière de vacances annuelles.

Dans le cadre des dispositions légales relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, les règles d'application ayant trait aux employés sont traitées de manière très sommaire. Ni l'Office National des Vacances Annuelles, ni les caisses spéciales de vacances ne sont compétents en ce qui concerne le paiement du pécule de vacances et le calcul de la durée des vacances de cette catégorie de travailleurs.

Pour obtenir de plus amples informations à ce propos, vous pouvez vous adresser au :

Service public fédéral Sécurité sociale, Direction générale Politique sociale,  
Centre Administratif Botanique, Finance Tower,  
boulevard du Jardin Botanique 50, boîte 100 à 1000 Bruxelles,  
tel. 02/528 60 11

Adresse e-mail : [dg-soc@minsoc.fed.be](mailto:dg-soc@minsoc.fed.be)  
ou avoir recours au site web de ce département ([www.socialsecurity.be](http://www.socialsecurity.be)).

Ce département exerce une fonction de contrôle en ce qui concerne la réglementation relative aux vacances annuelles qui s'applique à cette catégorie de travailleurs salariés.

# 1.

## Détermination de la durée des vacances

### 1.1. Principe

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.

### 1.2. 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.

### 1.3. Calcul en cas d'emploi à temps partiel

La loi accorde aux travailleurs à temps partiel le droit à des vacances annuelles, et ce en proportion de leurs prestations de travail au moment où les vacances sont octroyées.

Le travailleur à temps partiel est soumis aux mêmes règles qu'un travailleur à temps plein. Il y a toutefois lieu de tenir compte de la règle de proportionnalité qui doit être appliquée.

### Calcul en cas de régime de travail à temps partiel durant l'exercice de vacances et l'année de vacances

L'employé ou l'apprenti-employé a droit à deux jours de vacances par mois d'occupation durant l'exercice de vacances.

Toute journée de vacances acquise est égale à un jour sur base du régime de travail pendant l'année de vacances.

*Exemples :*

1) *Un employé travaille le lundi, le mardi et le mercredi.*

*Il peut au maximum prétendre à :*

*$\frac{12 \text{ mois} \times 2 \text{ jours vacances} \times 3 \text{ jours activité normale}}{6 \text{ jours ouvrables par semaine}} = 12 \text{ jours vacances}$*

*Les 12 jours de vacances doivent être pris sur les journées normales d'activité, comme prévu dans le contrat de travail, donc le lundi, le mardi et le mercredi.*

2) *Un employé travaille à temps partiel, trois jours par semaine, chaque fois à raison de 6 heures par jour.*

*Il peut au maximum prétendre à :*

*$\frac{8 \text{ mois} \times 2 \text{ jours vacances} \times 3 \text{ jours activité normale}}{6 \text{ jours ouvrables par semaine}} = 8 \text{ jours vacances}$*

*Cet employé peut donc prétendre à 8 jours de vacances de 6 heures.*

### **Calcul en cas d'occupation à temps plein pendant l'exercice de vacances et d'occupation à temps partiel pendant l'année de vacances**

L'employé qui passe d'un emploi à «temps plein» à un emploi à «temps partiel» a droit à quatre semaines de vacances, dont chaque jour de vacances correspond à une journée de travail dans le régime de travail selon lequel il travaille au moment de la prise des vacances.

Si, pendant l'année de vacances, le travail est réparti sur tous les jours ouvrables de la semaine, l'employé a droit à deux jours de vacances par mois comportant des prestations de travail durant l'exercice de vacances, chaque jour de vacances correspondant à une journée partielle de travail.

*Exemple*

*L'employé qui travaillait à temps plein durant l'exercice de vacances et à temps partiel pendant l'année de vacances, par exemple tous les matins du lundi au vendredi, a droit à quatre semaines de vacances, ceci en proportion de son emploi pendant l'année de vacances. Il a donc droit à 20 demi-jours de vacances.*

Si les prestations de travail de l'employé sont réparties sur un nombre moins important de jours ouvrables de la semaine, les jours de vacances resteront alors limités proportionnellement aux jours de travail qui, durant la semaine, doivent comporter des prestations de travail, en tenant compte du fait que le travailleur à temps partiel ne peut pas bénéficier de plus de quatre semaines de vacances annuelles.

*Exemple*

*Un employé qui a travaillé à temps plein durant l'exercice de vacances et à temps partiel pendant l'année de vacances, par exemple le lundi, le mardi et le jeudi, a droit à maximum :*

*$\frac{24 \text{ jours de vacances} \times 3 \text{ jours de prestations travail}}{6 \text{ jours ouvrables par semaine}} = 12 \text{ jours de vacances}$*

### Calcul en cas d'occupation à temps partiel pendant l'exercice de vacances et d'occupation à temps plein durant l'année de vacances

Un employé qui passe d'un emploi à "temps partiel" à un emploi à "temps plein" peut avoir droit à des vacances annuelles proportionnelles.

Lors du calcul de la durée des vacances, il est tenu compte de la proportion entre la durée du travail dans les deux régimes. Le travailleur en question a donc droit à la moitié du nombre de jours de vacances qu'il a acquis à la suite de son régime de travail à temps partiel, à savoir un même nombre de jours de vacances que celui auquel il aurait eu droit s'il avait travaillé un jour sur deux pendant l'exercice de vacances.

*Exemple :*

*Un employé travaille à temps partiel durant tout l'exercice de vacances et à temps plein pendant l'année de vacances. Ledit travailleur a droit à :*

$$\frac{24 \text{ jours de vacances} \times 3 \text{ jours de travail}}{6 \text{ jours ouvrables par semaine}} = 12 \text{ jours de vacances}$$

### Calcul en cas d'occupation à temps partiel avec horaire variable pendant l'exercice de vacances et l'année de vacances

Lorsque l'horaire de travail du travailleur à temps partiel est complètement variable, la durée des vacances doit être exprimée en heures selon un avis émis par le Ministre des Affaires sociales.

Pour obtenir le nombre d'heures de vacances auquel le travailleur a droit, il faut totaliser les heures de prestations de travail durant l'exercice de vacances et les diviser par le nombre de semaines de travail prestées par le travailleur.

**Le nombre d'heures de vacances est déterminé comme suit :**

**heures de vacances = durée moyenne du travail x 4 (= nombre maximum de semaines de vacances) x nombre de semaines de travail prestées pendant l'exercice de vacances : 52 semaines.**

*Exemple :*

*Pendant l'exercice de vacances, un employé a accompli des prestations de travail à raison de 272 heures réparties sur 17 semaines.*

*Sur une base hebdomadaire, la durée moyenne du travail s'élève à  $272 : 17 = 16$  heures par semaine.*

*Durant l'année de vacances, le travailleur a droit à :*

$$\frac{16 \text{ heures/sem.} \times 4 \text{ sem. de vacances} \times 17 \text{ semaines}}{52 \text{ semaines}} = 21 \text{ heures vacances}$$

### Calcul en cas d'occupation de 2/3 et d'occupation à temps plein pendant l'exercice de vacances

Lorsque l'occupation présente des différences au cours de l'exercice de vacances, il convient de calculer proportionnellement la durée des vacances.

*Exemple :*

*Un employé a travaillé sur la base d'un régime de travail de 2/3 pendant 9 mois durant l'exercice de vacances.*

*Cet employé a travaillé à temps plein durant 3 mois. La durée des vacances est déterminée comme suit :*

$$2 \text{ jours de vacances} \times 2/3 \text{ prestations} \times 9 \text{ mois} = 12$$

$$\text{jours de vacances} + 2 \text{ jours de vacances} \times (12-9) = 18$$

*jours de vacances dans le régime de travail selon lequel il travaille au moment où il prend ses vacances.*

# 2.

## Journées d'inactivité assimilées à des journées effectives de travail

Les périodes pouvant être prises en considération en vue d'une assimilation sont mentionnées à la rubrique "Dispositions communes pour les ouvriers, apprentis-ouvriers, employés et apprentis-employés".

Dans cette rubrique sont énumérées les causes d'inactivité qui ne peuvent pas être assimilées pour les employés.

Cette disposition est uniquement valable pour les employés et apprentis-employés.

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). 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.

# 3.

## 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'assujettissement à la réglementation relative aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

### *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.*



# 4.

## Rémunération fictive pour les journées d'inactivité à assimiler

### 4.1. 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.

### 4.2. 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.

# 5.

## Détermination du montant du pécule de vacances

### 5.1. Principe

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.

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

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.

### 5.3. Calcul du pécule de vacances d'un employé ou d'un apprenti-employé à la fin du contrat de travail ou d'interruption de la carrière professionnelle

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

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

#### Note

*La période durant laquelle le travailleur salarié se trouvait en situation d'interruption de la carrière professionnelle n'est pas assimilée à une période de travail pour le calcul du pécule de vacances et de la durée des vacances, en cas de nouvel emploi par la suite.*

### 5.4. Calcul du pécule de vacances 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.

### 5.5. Calcul du pécule de vacances 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.

### 5.6. 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.

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

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 :  $\frac{19\,831,48 \text{ EUR} \times 24}{12 \times 25} = 1\,586,52 \text{ EUR}$*

$$12 \times 25$$

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

$$12$$

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.

## 5.8. Employés ne pouvant pas prendre des vacances

La loi programme du 27 décembre 2006 (MB 28 décembre 2006) étend 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.

### 5.9. 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, moyennant présentation d'une succession.

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.

### 5.10. Retenues

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

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.

### 5.11. Prescription du recours du travailleur contre l'employeur

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.

# 6.

## Obligations administratives de l'employeur

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

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.

### 6.2. Obligations du nouvel employeur

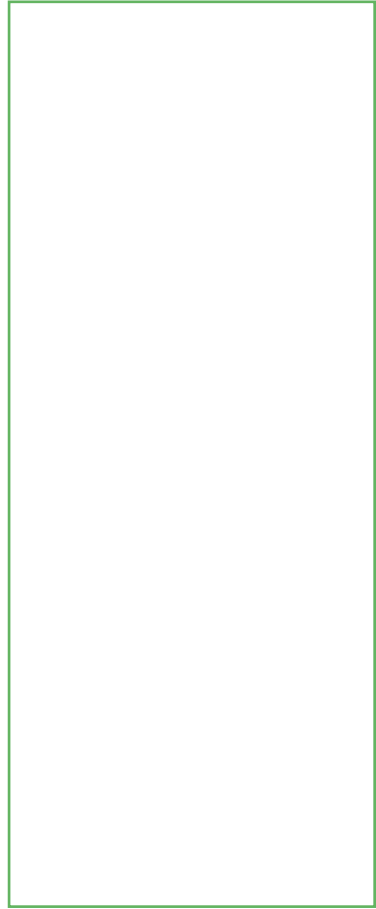
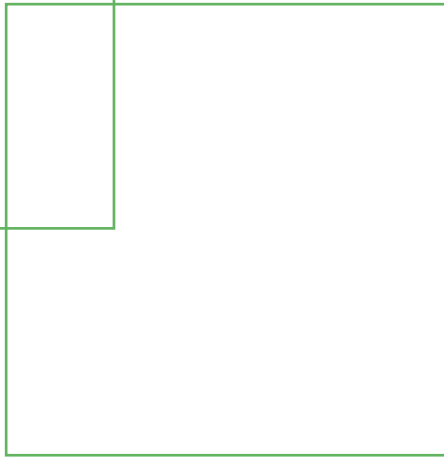
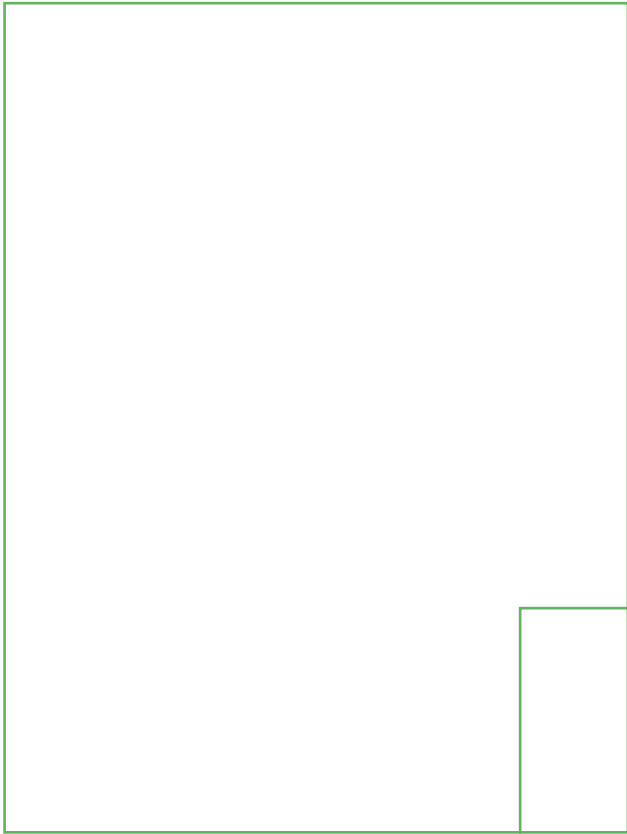
Au moment où l'employé prend ses vacances, il remet la ou les attestation(s) de vacances à l'employeur chez qui il travaille à ce moment-là.

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 toutefois 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 précédents employeurs 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.

# Annexes



# Annexe 1

## Extrait de la loi du 03.07.1978 relative aux contrats de travail

### Texte applicable à partir du 01.01.2014

#### Article 51

**§ 1.** Sur avis de la commission paritaire ou du Conseil national du travail, le Roi peut déterminer les conditions dans lesquelles le manque de travail résultant de causes économiques permet la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit.

L'arrêté royal indique :

- 1° le mode et le délai de notification du nouveau régime de travail qui est instauré;
- 2° la durée de ce nouveau régime;
- 3° le nombre maximal des journées de chômage.

La communication de l'affichage ou de la notification individuelle doit être envoyée par l'employeur le jour même de l'affichage ou de la notification individuelle par voie électronique à l'Office national de l'Emploi. Le Roi détermine les règles concernant cette communication. Le Roi détermine également les conditions dans lesquelles la communication électronique peut être remplacée par une communication par lettre recommandée à la poste adressée au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise.

Le Roi peut, après avis du comité de gestion du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises et du Conseil national du travail, déterminer le délai de notification minimum du nouveau régime de travail qui est instauré.

La notification prévue à l'alinéa 2, 1°, et la communication prévue à l'alinéa 3 mentionnent :

- 1° la date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat ou le régime de travail à temps réduit prendra cours et la date à laquelle cette suspension ou ce régime prendra fin;
- 2° les dates auxquelles les ouvriers seront en chômage. La communication à l'Office national de l'Emploi prévue à l'alinéa 3 contient toutefois seulement le régime prévu concernant la suspension de l'exécution du contrat de travail.



La communication prévue à l'alinéa 3 mentionne en outre :

- 1° les causes économiques qui justifient la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit;
- 2° soit les nom, prénoms et numéro d'identification à la sécurité sociale des ouvriers mis en chômage, soit la ou les sections de l'entreprise dont l'activité sera suspendue.

**§ 2.** En l'absence du règlement prévu au § 1er, le manque de travail résultant de causes économiques permet la suspension totale de l'exécution du contrat pendant quatre semaines au maximum ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit. Lorsque la suspension totale de l'exécution du contrat a atteint la durée maximale de quatre semaines, l'employeur doit rétablir le régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail, avant qu'une nouvelle suspension totale ou un régime de travail à temps réduit ne puisse prendre cours.

La faculté prévue à l'alinéa 1er ne peut être exercée que moyennant la notification par affichage dans les locaux de l'entreprise, à un endroit apparent, au moins sept jours à l'avance, le jour de l'affichage non compris.

La notification doit indiquer :

- 1° soit les nom, prénoms et numéro d'identification à la sécurité sociale des ouvriers mis en chômage, soit la ou les sections de l'entreprise dont l'activité sera suspendue;
- 2° le nombre de jours de chômage et les dates auxquelles chaque ouvrier sera en chômage; la communication à l'Office national de l'Emploi prévue à l'alinéa 5 contient toutefois seulement le régime prévu concernant la suspension de l'exécution du contrat de travail;
- 3° la date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat ou le régime de travail à temps réduit prendra cours et la date à laquelle cette suspension ou ce régime prendra fin.

L'affichage peut être remplacé par une notification écrite à chaque ouvrier mis en chômage, au moins sept jours à l'avance, le jour de notification non compris. Cette notification doit indiquer les mentions visées à l'alinéa 3, 2° et 3°.

Communication de l'affichage ou de la notification individuelle est envoyée par l'employeur le jour même de l'affichage ou de la notification individuelle par voie électronique à l'Office national de l'Emploi. Le Roi détermine les règles concernant cette communication. Il détermine également les conditions selon lesquelles la communication électronique peut être remplacée par une communication par lettre recommandée à la poste adressée au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise.

Dans cette communication, l'employeur mentionne en outre les causes économiques qui justifient la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit.

**§ 2 bis.** Le jour même de la notification prévue au § 1er, alinéa 2, 1°, et de la notification prévue au § 2, alinéa 2, l'employeur doit communiquer au conseil d'entreprise, ou à défaut de conseil d'entreprise, à la délégation syndicale, les causes économiques justifiant la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit.

**§ 3.** Le régime de travail à temps réduit prévu aux §§ 1er et 2 peut être instauré pour une durée de trois mois au maximum s'il comporte moins de trois jours de travail par semaine ou moins d'une semaine de travail sur deux semaines. Lorsque le régime de travail à temps réduit a atteint la durée maximum de trois mois, l'employeur doit rétablir le régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail, avant qu'une suspension totale ou un nouveau régime de travail à temps réduit ne puisse prendre cours. Le Roi peut déroger à cette disposition, après avis de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail, lorsque, par suite de circonstances exceptionnelles, il est indispensable que le régime de travail à temps réduit soit instauré pour une durée de plus de trois mois.

Lorsque le régime de travail à temps réduit comporte moins d'une semaine de travail sur deux, la semaine où il est travaillé doit comporter au moins deux jours de travail. A défaut, la durée du régime de travail à temps réduit est régie par les dispositions du § 2 applicables à la suspension totale de l'exécution du contrat de travail. Il en est ainsi lorsque le régime est régi par un arrêté royal pris en application du § 1er.

Le Roi peut, après avis du Comité de gestion du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises et du Conseil national du travail, fixer une limite maximale à ce régime de travail à temps réduit.

Lorsqu'il comporte au moins trois jours de travail par semaine ou une semaine de travail sur deux semaines, le régime de travail à temps réduit prévu aux §§ 1er et 2 peut être instauré pour une durée pouvant excéder trois mois.

**§ 3 bis.** Le Roi peut déterminer ce qu'il faut entendre par rétablissement du régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail pour l'application du présent article et de ses arrêtés d'exécution.

**§ 3ter.** Le Roi peut, après avis du Comité de gestion du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises et du Conseil national du travail, limiter la durée, par année, des périodes de suspension totale de l'exécution du contrat et des régimes de travail à temps réduit régis par ou en vertu du présent article.

**§ 3quater.** L'employeur est tenu de communiquer immédiatement, par voie électronique, à l'Office national de l'Emploi le premier jour de suspension effective de l'exécution du contrat de travail, en vertu du présent article, de chaque mois civil. Le Roi détermine les règles concernant cette communication. Il détermine également les conditions dans lesquelles la communication électronique peut être remplacée par une communication par lettre recommandée à la poste ou par un avis faxé adressé au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise.

L'employeur indique dans cette communication s'il dispose ou non d'un plan de formation visé à l'article 51ter.

L'employeur est dispensé de cette communication si pendant le mois civil une communication a déjà été faite pour le travailleur concerné en application de l'article 49, § 2, alinéa 1er, ou de l'article 50, alinéa 3.

**§ 4.** [Abrogé par la 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.]

**§ 5.** Chaque fois qu'il augmente le nombre de jours de chômage initialement prévu ou qu'il passe d'un régime de travail à temps réduit à une période de suspension totale de l'exécution du contrat, l'employeur est tenu de respecter les dispositions des §§ 1er ou 2 du présent article.

**§ 5 bis.** [Abrogé par la loi programme du 04/07/2011].

**§ 6.** Pour le calcul de la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit, il est tenu compte de la durée indiquée par l'employeur dans sa notification.

Toutefois, l'employeur peut mettre fin aux effets de sa notification s'il en avertit les ouvriers par affichage ou par notification individuelle, et s'il rétablit le régime de travail à temps plein au moins sept jours avant l'expiration des périodes prévues par ou en vertu des § 1er, § 2, alinéa 1er, et § 3, alinéa 1er. Communication de l'affichage ou de la notification individuelle doit être adressée à l'Office national de l'emploi dans les formes prévues au § 2, alinéa 5.

**§ 7.** L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions relatives aux formalités de notification prévues aux §§ 1er, 2 et 5, est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pendant une période de sept jours prenant cours le premier jour de la suspension effective de l'exécution du contrat.

L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions limitant la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit prévues par ou en vertu des § 1er, § 2, alinéa 1er, et § 3, alinéa 1er, ou prévues par l'employeur dans sa notification, est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pendant la période excédant ces limites.

L'employeur qui ne respecte pas les dispositions du § 3quater est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pour les jours pendant lesquels l'exécution du contrat a été réellement suspendue, en vertu du présent article. Si l'employeur ne respecte que tardivement les obligations visées au § 3quater, l'obligation de payer la rémunération ne vaut que pendant la période qui précède la communication. Le Roi détermine ce qu'il faut entendre par rémunération normale pour l'application du présent alinéa.

L'employeur qui ne respecte pas les dispositions visées aux alinéas 1er et 3, est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pendant une période de sept jours prenant cours le premier jour de suspension effective de l'exécution du contrat; il est tenu également de payer à l'ouvrier, dans la période qui suit, pour les jours pendant lesquels l'exécution du contrat a été effectivement suspendue, en vertu du présent article, une rémunération normale dont le Roi détermine le montant. Si l'employeur ne respecte que tardivement les obligations visées à l'alinéa 3, l'obligation de payer la rémunération ne vaut que pendant la période qui précède la communication.

## Article 51 bis

L'exécution du contrat de travail ne peut être suspendue en application des articles 49,50 et 51 que lorsque le travailleur se sera vu octroyer tous les jours complets de repos compensatoire auxquels il a droit conformément aux articles 16 et 26 bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail aux articles 7, §3, et 8, §3, de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public et à l'article 11 de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés.

La suspension visée à l'alinéa 1er doit également être reportée aussi longtemps que, en cas d'application de l'article 20 bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, les prestations du travailleur dépassent la durée hebdomadaire moyenne de travail sur la période qui précède la suspension de l'exécution du contrat de travail.

L'employeur peut, pour rétablir le respect de cette durée hebdomadaire moyenne de travail, octroyer des jours complets de repos.



# Annexe 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.

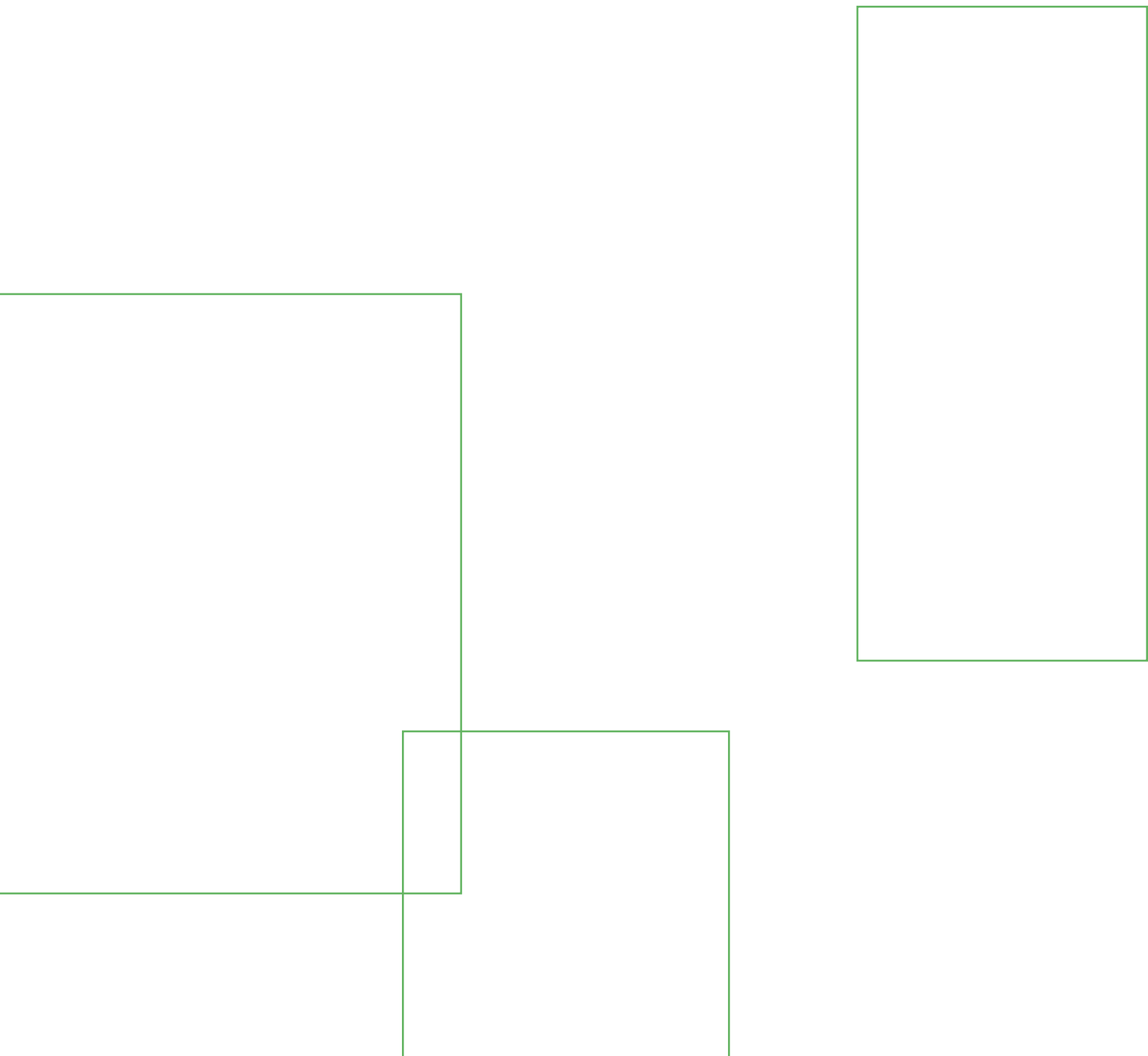
En cas de contestation sur la compétence d'affiliation et aussi longtemps que celle-ci n'a pas été tranchée, l'entreprise reste affiliée à la caisse à laquelle l'affiliation a donné lieu à contestation.

## 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.



Office National des Vacances Annuelles  
rue Montagne aux Herbes Potagères 48  
B - 1000 Bruxelles

Editeur responsable : L. Vanneste, administrateur général