



Vacances annuelles
2017





A l'approche des vacances, la CSC veut, comme toujours, vous apporter aide et conseil. Cette brochure passe en revue la législation en vigueur en matière de période, durée et jours de vacances, mais aussi en matière de pécule de vacances des ouvriers, des employés, des agents des services publics, des jeunes diplômés et des chômeurs.

Cette brochure vous présente le minimum légal. Informez-vous auprès de votre délégué CSC au travail ou dans un centre de services CSC (adresses et heures d'ouverture sur www.lacsc.be) pour savoir s'il existe éventuellement un régime plus favorable dans votre secteur!



Contenu

Généralités	4
Ouvriers	6
Employés	11
Agents des services publics	16
Seniors	20
Jeunes	21
Vacances complémentaires	24
Flexi-jobs	26
Chômeurs complets	26

GÉNÉRALITÉS

Les vacances doivent se prendre dans l'année qui suit celle dans laquelle se situe l'occupation qui donne droit aux vacances. Vous avez donc droit à des vacances en 2017 pour avoir travaillé en 2016.

Date de prise des jours de vacances

La date des vacances est fixée dans un accord général par la commission paritaire du secteur professionnel, ou par le conseil d'entreprise ou la délégation syndicale (en accord avec l'employeur), ou dans un accord individuel conclu entre l'employeur et le travailleur. Il se peut également qu'un accord conclu au niveau de votre entreprise prévoie des vacances collectives pour l'entreprise, et que l'entreprise ferme purement et simplement ses portes ces jours-là.

Les vacances se prennent normalement entre le 1^{er} mai et le 31 octobre. Au cours de cette période, les travailleurs de plus de 18 ans ont droit à des vacances ininterrompues de 2 semaines. Pour les jeunes de moins de 18 ans, cette durée est de 3 semaines. Les vacances peuvent être fractionnées, mais 1 semaine ininterrompue de vacances est obligatoire. Les chefs de ménage doivent pouvoir prendre leurs vacances de préférence pendant les vacances scolaires.

Certains jours ne peuvent pas coïncider avec des jours de vacances:

- les jours fériés payés;
- les jours de repos de grossesse ou d'accouchement;
- les jours de congé-éducation payé;
- les jours de repos (dimanches et jours de repos compensatoire).

Si vous tombez malade avant le début de vos vacances, les vacances peuvent se prendre plus tard, même si une fermeture collective est prévue. Si vous tombez malade durant vos vacances, celles-ci se poursuivent normalement; en principe, vous ne pouvez donc pas récupérer ces jours-là plus tard.

Durée des vacances

Le nombre de jours de vacances en 2017 se calcule sur la base du nombre

de jours de travail prestés en 2016.

Pour le calcul du pécule et de la durée des vacances, certains jours d'inactivité du travailleur sont, sous certaines conditions, assimilés à des jours effectivement prestés. Il s'agit par exemple des jours qu'un ouvrier ou qu'un employé n'a pas prestés pour cause d'accident ou de maladie, y compris le congé prophylactique pour cause de maladie, le congé de maternité et le repos d'accouchement, les pauses d'allaitement, le congé de paternité, le congé d'adoption (4 semaines), le congé pour soins d'accueil (6 jours), le chômage pour des raisons d'ordre économique, les jours de vacances et les jours de vacances supplémentaires (uniquement pour la durée), l'accomplissement d'obligations civiques et certaines missions syndicales, la grève ou le lock-out, le congé-éducation et de promotion sociale. Pour les ouvriers, le Fonds des vacances évalue s'il s'agit effectivement de chômage économique ou de chômage structurel. Pour les employés, les jours de chômage économique sont assimilés ; ces jours d'interruption sont assimilés à des jours prestés.

Les conditions auxquelles ces jours d'inactivité sont assimilés à des jours prestés diffèrent pour les ouvriers et les employés.

L'**ouvrier** doit être engagé dans les liens d'un contrat de travail le jour ouvrable qui précède le premier jour de la période assimilable, et il ne peut avoir pris de congé sans solde durant la partie complète du trimestre précédant la période à assimiler.

L'**employé** doit être engagé dans les liens d'un contrat de travail au début de la période à assimiler et doit, durant toute cette période, demeurer engagé dans les liens d'un contrat de travail.

Pour une bonne compréhension des explications contenues dans cette brochure, voici quelques précisions:

- L'«**année de vacances**» est l'année dans laquelle les jours de vacances sont pris. Pour cette brochure, il s'agit donc de 2017.
- L'«**exercice de vacances**» est l'année où l'on accumule le droit à des vacances. C'est l'année qui précède l'année de vacances. Pour cette brochure, il s'agit donc de 2016.



OUVRIERS

Remarque préalable

Ci-dessous, nous expliquons le régime appliqué pour les ouvriers ; ce sont les travailleurs qui sont occupés sous contrat de travail ouvrier. Ce régime est également applicable aux travailleurs qui ont le statut d'artiste. Pour simplifier, on utilisera néanmoins le terme « ouvrier » dans ce chapitre.

Nombre de jours de vacances

Le nombre de jours de vacances pour l'année de vacances 2017 se calcule à l'aide d'une formule et du tableau reproduit ci-après.

Formule

Voici la formule qui vous permettra éventuellement de calculer vous-même le nombre de jours de vacances auquel vous avez droit durant cette année de vacances.

La formule est:

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

- A** étant le nombre de jours prestés durant l'exercice de vacances (2016) et le nombre de jours assimilés durant l'exercice de vacances (2016);
- 5** étant le nombre de jours dans une semaine de 5 jours;
- R** étant le régime d'emploi effectif (qui peut être de 5 jours si vous travaillez dans une semaine de 5 jours, ou de 6 jours si vous travaillez dans un régime de 6 jours); cette donnée est déterminée par l'entreprise où vous travaillez;
- Q** étant le nombre d'heures que vous prestez personnellement par semaine sur la base de votre contrat de travail (par exemple, si vous travaillez à temps partiel, ça peut être 19 heures par semaine);
- S** étant le nombre d'heures que vous presteriez si vous étiez occupé à temps plein dans l'entreprise où vous travaillez (souvent, il s'agit de 38 par semaine).

Exemple concret:

Pierre a travaillé pendant 6 mois comme ouvrier dans un régime de travail de 28 heures/semaine (4 jours/semaine).

1ère phase: conversion des données dans un régime de travail de 5 jours par semaine selon la formule

(A x 5/R) x Q / S:

- 6 mois = 26 semaines x 4 (régime de travail) = 104 jours (A)
- 104 x 5 (= conversion dans un régime de 5 jours) = 520
- 520/4 (= régime de travail effectif du régime R) = 130
- 130 x 28 (= moyenne du nombre d'heures de travail du travailleur Q) = 3.640
- 3.640/38 (= moyenne du nombre d'heures de travail d'un travailleur à temps plein) = **95,79 jours.**

2e phase:

Fixation du nombre de jours de vacances en se basant sur le tableau

95,79 arrondi = 96 jours

96 jours donnent droit à 7 jours de vacances dans le régime standard de 5 jours à temps plein

Tableau

Le résultat du calcul ci-dessus est comparé au tableau suivant. Ceci étant le résultat pour une semaine de 5 jours, il faut le convertir en régime de travail effectif.

Semaine de travail de 5 jours	
Jours prestés et/ou assimilés en 2016 (5 jours/semaine)	Jours de vacances en 2017 (5 jours/semaine)
231 et +	20
221 - 230	19
212 - 220	18
202 - 211	17
192 - 201	16
182 - 191	15
163 - 181	14
154 - 162	13
144 - 153	12
135 - 143	11
125 - 134	10
106 - 124	9
97 - 105	8
87 - 96	7
77 - 86	6
64 - 76	5
48 - 63	4
39 - 47	3
20 - 38	2
10 - 19	1
0 - 9	0



Pécule de vacances

Date de paiement du pécule de vacances

Le pécule de vacances des ouvriers est payé au plus tôt à partir du 2 mai par la/les caisse(s) de vacances de(s) (l')employeur(s) qui vous a/ont occupé en 2016.

Calcul du pécule de vacances

Tous les ouvriers qui ont droit au nombre complet de jours de vacances ont également droit au pécule de vacances intégral. Celui-ci est calculé sur la rémunération réelle et, le cas échéant, sur une rémunération fictive.

Le pécule de vacances est égal à 15,38% de la rémunération brute gagnée en 2016, telle que déclarée à l'Office national de sécurité sociale (ONSS). La rémunération brute prise en considération est la rémunération à 108%. Cette rémunération est éventuellement majorée d'une rémunération fictive pour les jours assimilés à des jours de travail. La rémunération fictive est égale à 100% de la rémunération journalière moyenne.

Le total des rémunérations fictives est toutefois limité au total des rémunérations réelles qui auraient pu être prises en considération pour le même exercice, si le travailleur ne s'était pas vu attribuer de jours d'inactivité assimilés. A défaut de rémunération dans l'exercice de vacances, la rémunération fictive est fixée sur la base des rémunérations et des prestations précédant l'interruption de travail qui donne lieu à assimilation. Ce ne sont donc pas nécessairement les données relatives à la rémunération et au temps de travail de l'exercice de vacances précédant l'année des vacances.

Cette méthode est également suivie pour l'ouvrier qui, étant en incapacité de travail, reprend le travail à temps partiel, avec l'accord du médecin-conseil.

Si le salaire au temps ou le salaire horaire n'est pas mesurable, on prend une rémunération forfaitaire pour les jours assimilés. Cette rémunération forfaitaire (salaire journalier) s'élève à :

- étudiants avec un contrat de formation et étudiants dans l'industrie et le commerce diamantaires: 15,37 euros;
- travailleurs âgés de 18 ans ou plus au 31 décembre 2016: 41,89 euros;
- travailleurs âgés de moins de 18 ans au 31 décembre 2016: 30,24 euros.



Retenues

Le pécule de vacances est payé à l'ouvrier après avoir subi plusieurs retenues:

- une retenue de solidarité de 1% sur le pécule de vacances brut;
- une cotisation de sécurité sociale de 13,07% sur le double pécule de vacances, sauf sur la partie correspondant au double pécule de vacances à partir du 3^e jour de la 4^e semaine (la retenue s'opère donc sur 6,8% des rémunérations brutes prises en considération pour calculer le pécule de vacances);
- un précompte qui s'élève, pour le pécule de vacances payé par une caisse de vacances, à 17,16% ou 23,22% selon que le montant imposable est inférieur ou supérieur à 1.320 euros.

Exemple

Précisons ces règles à l'aide d'un exemple. Un ouvrier compte, en 2016, 200 jours rémunérés et 40 jours assimilés. Le nombre de jours est exprimé dans le régime de la semaine de 5 jours.

CALCUL	MONTANTS	PÉCULE DE VACANCES
▶ Rémunération brute à 108%	16.200 euros	
▶ Rémunération brute à 100%	15.000 euros	
▶ 40 jours assimilés 100% x (15.000 / 200 jours)	3.000 euros	
▶ Rémunération de base pour le calcul du pécule de vacances	19.200 euros	
▶ Pécule de vacances brut: 15,38% x 19.200 euros		2.952,96 euros
▶ Retenue de 1% de cotisation de solidarité: 1% x 2.952,96 euros		- 29,53 euros
▶ Retenue de 13,07% sur 6,80% de la rémunération de base: 13,07% x (19.200 euros x 6,80%)		- 170,64 euros
▶ Pécule de vacances imposable: 2.952,96 euros - (29,53 euros + 170,64 euros)		2.752,79 euros
▶ Précompte (> 1.320 euros, donc 23,22%): 23,22% x 2.752,79 euros		-639,19 euros
▶ Pécule de vacances net		2.113,60 euros

Le pécule de vacances net de moins de 10 euros par année d'exercice et par caisse de vacances ne sera pas versé.

Paiement

L'Office national des vacances annuelles (ONVA) ou la Caisse spéciale de vacances paie le pécule de vacances directement à l'ouvrier.

En principe, ce paiement a lieu à l'aide d'un virement sur le compte bancaire de l'ouvrier. Pour communiquer le numéro de compte correct à l'ONVA, on peut procéder de différentes manières:

- pour les ouvriers dont l'employeur est affilié à l'ONVA: de façon numérique via le lien www.rjv.fgov.be/fr/mon-compte-de-vacances;
- pour les ouvriers dont l'employeur est affilié à une autre caisse de vacances: avec leur carte d'identité électronique et un lecteur de carte via le site internet www.securitesociale.be (rubrique «Services en ligne», puis «Mon compte de vacances»).

Si l'ouvrier ne dispose d'aucun numéro de compte à son nom, son pécule de vacances peut lui être envoyé par chèque circulaire. Il doit pour ce faire envoyer à l'ONVA un courrier daté et signé mentionnant son nom, son prénom et son numéro de registre national.

Ce courrier doit être envoyé à l'ONVA, rue Montagne aux herbes potagères 48, à 1000 Bruxelles, ou via le formulaire de contact sur www.onva.be. La demande doit être renouvelée chaque année avant le 31 mars.

Les frais d'émission (actuellement 3 euros) par chèque sont à charge de l'ouvrier. Pour plus d'informations sur les modalités de paiement et les frais éventuels, adressez-vous à votre banque.

Compte de vacances à l'ONVA

Il est possible de consulter son droit à un pécule de vacances ou de modifier ses données personnelles (numéro de compte bancaire, adresse) sur la page internet «Mon compte de vacances»: www.onva.be/fr/content/mon-compte-de-vacances.

Pour les autres caisses de vacances

Consultez le site internet de votre caisse de vacances ou leur point de contact. Vous en trouverez un aperçu sur www.onva.be/fr/content/les-differentes-caisses-de-vacances.



EMPLOYÉS

Remarque préalable

Ci-dessous, nous expliquons le régime de vacances pour les employés. Il s'agit des travailleurs engagés sous un contrat de travail pour employé. Ce régime est applicable aux apprentis employés.

Jours de vacances

Le nombre de jours de vacances des employés en 2017 est égal à deux fois le nombre de mois prestés en 2016. Pour 6 mois de travail en 2016, on peut donc prendre 12 jours de vacances en 2017. Ici, la loi relative aux vacances calcule cependant toujours dans le régime de la semaine de 6 jours. Par tranche de 6 jours, il faut donc déduire 1 jour. 12 jours n'en sont donc que 10 en fait, et 24 n'en sont que 20 dans la semaine de travail de 5 jours.

Pécules de vacances

Simple pécule de vacances

L'employé qui prend des vacances reçoit son traitement normal de son employeur à la date habituelle. C'est ce qu'on appelle le «simple pécule de vacances».

Double pécule de vacances

Il a droit, en outre, à un «double pécule de vacances», qui est également payé par l'employeur et qui se calcule comme suit: par mois presté et/ou assimilé en 2016, 1/12 de 92% du traitement du mois dans lequel les vacances prennent cours. Pour 12 mois prestés ou assimilés, il s'agit donc de 92% du traitement mensuel.

Que sous-entend la notion de «traitement mensuel»?

Il n'est pas tenu compte des primes de fin d'année. Par contre, les primes liées aux prestations ou à la productivité de l'employé, ou au résultat de l'entreprise, ou à un autre critère qui en rend le paiement incertain et aléatoire, entrent en ligne de compte. Pour les employés sans traitement fixe, le pécule de vacances se calcule sur la base de la rémunération moyenne des 12 mois précédant immédiatement le mois des vacances.



Retenues

Sécurité sociale. Tant le simple pécule que le double pécule de vacances sont soumis à une cotisation de sécurité sociale de 13,07%. Cela revient à 13,07% de 85/92 du double pécule de vacances.

Fiscalité. Le simple pécule de vacances est soumis aux barèmes normaux du précompte professionnel: le barème I si l'employé est un isolé ou si son conjoint a également des revenus professionnels; le barème II si le conjoint de l'employé n'a pas de revenus professionnels. Pour le double pécule de vacances, des pourcentages spéciaux ont été fixés, compte tenu du montant de la rémunération annuelle. En fonction du revenu annuel imposable (= normal mensuel imposable x 12), le pourcentage suivant est appliqué au pécule de vacances (employés):

REVENU ANNUEL IMPOSABLE	POURCENTAGE DU PRÉCOMPTE PROFESSIONNEL
	PÉCULE DE VACANCES
Jusqu'à 8.115,00 euros	0%
De 8.115,01 à 10.010,00 euros	19,17%
De 10.010,01 à 12.245,00 euros	21,20%
De 12.245,01 à 14.470,00 euros	26,25%
De 14.470,01 à 16.810,00 euros	31,30%
De 16.810,01 à 19.170,00 euros	34,33%
De 19.170,01 à 23.575,00 euros	36,34%
De 23.575,01 à 25.780,00 euros	39,37%
De 25.780,01 à 34.585,00 euros	42,39%
De 34.585,01 à 45.280,00 euros	47,44%
Plus de 45.280,00 euros	53,50%



Exemple:

Un employé travaille depuis des années déjà chez le même employeur. L'année dernière, il a travaillé toute l'année, sauf pendant 4 semaines de vacances et 2 mois de maladie. En 2017, il a droit à 20 jours (semaine de 5 jours) ou à 4 semaines de vacances, qu'il prend en juillet. Son traitement mensuel pour juillet 2017 s'élève à 2.200 euros. Il a une épouse (sans revenu professionnel propre) et 2 enfants à charge. Pour juillet, il reçoit:

• Simple pécule de vacances (= salaire juillet 2017)	2.200,00 euros
ONSS (13,07%)	- 287,54 euros
Revenu imposable	1.912,46 euros
Précompte professionnel	- 149,63 euros
Net	1.762,83 euros
• Double pécule de vacances	
92% de 2.200,00 euros	2.024,00 euros
ONSS (13,07% sur 85%, c'est-à-dire sur le double pécule de vacances sauf à partir du 3 ^e jour de la 4 ^e semaine)	- 223,54 euros
Précompte professionnel (36,34% x 1.800,46 euros)	- 653,97 euros
Net	1.145,53 euros

Exonération en raison d'enfants à charge

Ce précompte professionnel peut diminuer en fonction du nombre d'enfants à charge. Lorsque le montant annuel de la rémunération brute normale imposable n'excède pas le plafond en fonction du nombre d'enfants à charge indiqué dans le tableau suivant, le pécule de vacances est exonéré de précompte à concurrence de la différence avec le plafond.

NOMBRE D'ENFANTS À CHARGE	PLAFOND
1	10.537,00 euros
2	13.268,00 euros
3	18.818,00 euros
4	24.626,00 euros
5	30.306,00 euros
...	...

Dans notre exemple (employé ayant 2 enfants à charge), la rémunération imposable normale est égale à 22.949,52 euros, c'est-à-dire à un montant supérieur au plafond de 13.268,00 euros. Aucun montant n'est donc exonéré de précompte professionnel.

Réduction en raison d'enfants à charge

Lorsque le montant annuel de la rémunération brute normale imposable n'excède pas le plafond en fonction du nombre d'enfants à charge indiqué dans le tableau suivant, une réduction (pourcentage selon le nombre d'enfants à charge) est octroyée à titre supplémentaire sur le précompte professionnel sur le double pécule de vacances.

NOMBRE D'ENFANTS À CHARGE	POURCENTAGE DE RÉDUCTION	RÉMUNÉRATION IMPOSABLE MAXIMALE
En fonction du nombre d'enfants à charge. L'enfant handicapé à charge compte pour deux.		Au-dessus de ce plafond, aucune réduction n'est accordée.
1	7,5%	22.020,00 euros
2	20%	22.020,00 euros
3	35%	24.225,00 euros
4	55%	28.630,00 euros
5	75%	30.835,00 euros

Dans notre exemple, la rémunération annuelle imposable normale, 22.949,52 euros, est supérieure au plafond de 22.020,00 euros. Le précompte professionnel sur le double pécule de vacances n'est donc pas diminué.

Licenciement

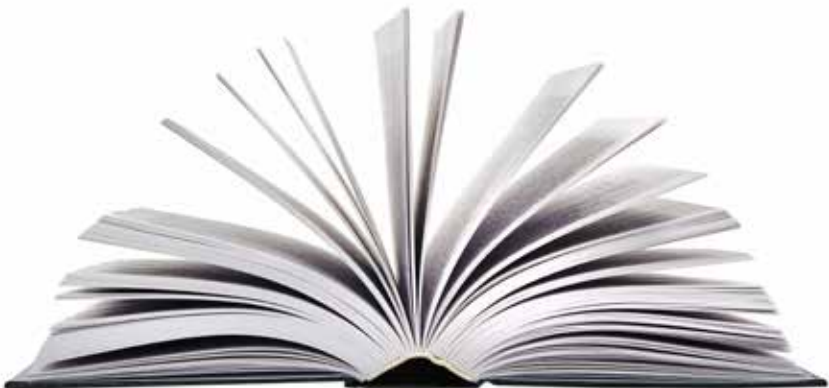
Si un employé a déjà pris des vacances au moment de son licenciement, l'employeur lui paie une partie du pécule de vacances pour l'année d'après. Cette partie est égale à 15,34% de la rémunération brute gagnée pendant l'année en cours.

Si l'employé n'a pas encore pris de vacances au moment de son licenciement, l'employeur lui paie en outre le pécule de vacances pour l'exercice de vacances écoulé. Ce montant est égal à 15,34% de la rémunération gagnée durant l'exercice écoulé, majoré éventuellement d'une rémunération fictive pour les jours assimilés. Le nouvel employeur doit calculer le pécule de vacances comme si l'employé avait travaillé à son service au cours de l'année civile écoulée, mais en déduit le pécule de vacances déjà payé par l'ancien employeur, limité au montant que le nouvel employeur lui aurait dû si l'employé avait été occupé durant cette période.

L'employé qui réduit son régime de travail chez le même employeur (par exemple celui qui passe d'un emploi à temps plein à un emploi à mi-temps) touchera, de la même manière, un pécule de vacances de sortie en décembre de l'année durant laquelle il a effectivement réduit son régime de travail.

Crédit-temps

L'employeur paie à l'employé qui prend un crédit-temps complet, le pécule de vacances qu'il doit aux employés qui sont licenciés ou qui notifient eux-mêmes leur préavis. Les employés qui réduisent leur régime de travail reçoivent, à la fin de l'exercice de vacances, le simple et le double pécules de vacances constitués pendant l'exercice de vacances précédent.



AGENTS DES SERVICES PUBLICS

Jours de vacances

ADMINISTRATIONS FÉDÉRALES ET PARASTATALES

Le nombre de jours de vacances est octroyé sur la base des périodes d'activité de service de l'année en cours, et non sur la base de l'occupation au cours de l'année précédente. Il est fixé de manière uniforme pour les agents statutaires et contractuels. Le nombre de jours de vacances dépend de l'âge (atteint au cours de l'année civile en cours), conformément au tableau ci-dessous.

Âge	Congé annuel de vacances normal	Congé annuel de vacances supplémentaire	Congé annuel de vacances total	Congé annuel de vacances épargné
Moins de 45 ans	26	0	26	2
45 – 49 ans	27	0	27	3
50 – 54 ans	28	0	28	4
55 – 59 ans	28	1	29	5
60 ans	28	2	30	6
61 ans	28	2	30	6
62 ans	28	3	31	7
63 ans	28	4	32	8
À partir de 64 ans	28	5	33	9

Dans les cas suivants, le nombre de jours de vacances est diminué proportionnellement:

- à défaut d'une année de service complète (en service/hors service/prestations incomplètes);
- lors de la prise d'un des congés suivants:
 - congé pour poser sa candidature aux élections;
 - congé pour un stage ou une période d'essai;
 - départ anticipé à mi-temps;
 - semaine de quatre jours volontaire;



- semaine de quatre jours avec et sans prime;
- travail à mi-temps à partir de 55 ou 50 ans;
- congé pour mission;
- interruption de carrière;
- prestations réduites pour raison médicale;
- congé pour prestations réduites;
- quand, en raison d'absence, l'agent est placé dans la position administrative de «non-activité» ou de «disponibilité».

A partir de 2017, tous les jours de congé annuel de vacances compris au-delà de 24 jours peuvent être épargnés (jusqu'à 100 jours maximum). Les jours épargnés pourront être pris au moment choisi par le membre du personnel, en tenant compte des besoins du service.

Les exemples ci-dessus valent également pour les agents contractuels; le congé de maternité, le congé de maladie, le congé d'adoption et le congé pour soins d'accueil sont toutefois considérés comme des activités de service.

ENTREPRISES PUBLIQUES

Les entreprises économiques publiques (SNCB, Belgacom, La Poste/bpost, Brussels Airport Company et Belgocontrol) sont autonomes en ce qui concerne le calcul du nombre de jours de vacances annuelles: le «règlement des absences» de chaque entreprise publique fixe le nombre de jours de vacances de son personnel. N'hésitez pas à interroger votre délégué syndical.

COMMUNAUTÉS ET RÉGIONS

Bien qu'elles soient largement autonomes au niveau de la réglementation des congés, la plupart des administrations et établissements publics des Communautés et des Régions appliquent encore la réglementation des administrations fédérales.

Les ministères de la Communauté française et de la Région wallonne suivent le système des pouvoirs fédéraux, à l'exception, pour la Communauté française, de la diminution propositionnelle des congés.

Pour la Région wallonne, le nombre total de jours de vacances diffère du fédéral:

Âge	Congé annuel de vacances total
Moins de 45 ans	27
45 – 49 ans	28
50 – 54 ans	29
55 – 59 ans	30
60 ans	31
61 ans	32
62 ans	33
63 ans	34
À partir de 64 ans	35



En Région de Bruxelles-Capitale, la majorité des institutions publiques régionales proposent 35 jours de vacances annuelles aux agents (statutaires et contractuels). Ils bénéficient d'un supplément de congé annuel de vacances:

- d'un jour ouvrable après cinq années d'ancienneté de service;
- de deux jours ouvrables après dix années d'ancienneté de service.

Le système en vigueur au fédéral n'est pas d'application.

ENSEIGNEMENT

Dans l'enseignement, les vacances annuelles se prennent en fonction des vacances d'été, de printemps et d'hiver. Le personnel enseignant (et assimilé) et le personnel administratif et ouvrier connaissent un régime différent. Pour les enseignants temporaires: voir le régime des chômeurs complets. Informez-vous auprès de votre délégué syndical.

ADMINISTRATIONS LOCALES

Pour les administrations locales, il n'existe pas de régime uniforme concernant le nombre de jours de vacances.

Pécule de vacances

MODE DE CALCUL

Le pécule de vacances se compose d'une partie forfaitaire et d'une partie variable. Suite à des négociations, le pécule de vacances a été progressivement relevé, tant au niveau fédéral que communautaire, régional et local, à 92% du traitement mensuel brut du mois de mars de l'année de vacances.

La partie forfaitaire du pécule de vacances pour 2017 s'élève à 1.177,97 euros et la partie variable à 1,1% du salaire annuel brut indexé (y compris l'indemnité de foyer ou de résidence) du mois de mars de l'année durant laquelle le pécule de vacances est payé.

Si des prestations incomplètes ont été fournies durant l'année de référence, le pécule de vacances est calculé au prorata du salaire brut que le travailleur a touché, comparé au salaire brut en cas de prestations complètes pour l'intégralité de la période de référence.

L'octroi d'une rémunération partielle pour motif de travail à temps partiel entraîne une diminution du pécule de vacances au prorata des prestations à temps partiel.

Les agents de la Région de Bruxelles-Capitale bénéficient chaque année d'un pécule de vacances égal à 92% d'un douzième du (ou des) traitement(s) annuel(s), lié(s) à l'indice des prix à la consommation, qui détermine(nt) le (ou les) traitement(s) dû(s) pour le mois de mars de l'année de vacances. Ce pourcentage se calcule sur le (ou les) traitement(s) qui aurai(en)t été dû(s) pour le mois considéré, lorsque l'agent n'a bénéficié pour ledit mois d'aucun traitement ou seulement d'un traitement réduit.

ANNÉE DE RÉFÉRENCE

La période de référence est l'année civile qui précède l'année de vacances.

PAIEMENT

Le pécule de vacances est payé entre le 1er mai et le 30 juin de l'année de vacances.

En cas de fin de l'occupation chez l'employeur ou de modification de sa qualité, le pécule de vacances est calculé en fonction du salaire brut des prestations complètes du dernier mois d'occupation, et le pécule de vacances est payé durant le mois qui suit la fin de l'occupation susvisée.

En cas de passage d'un emploi dans le secteur public à un emploi dans le secteur privé (ou inversement), les droits de vacances découlant d'un régime ne peuvent être transférés à l'autre. La base de calcul est différente dans les deux régimes.

SENIORS

En général, un travailleur qui reprend le travail après une longue période d'inactivité (chômage ou invalidité, par exemple) n'a pas droit à 4 semaines de congés payés. Il peut prendre des «vacances seniors» pour compléter son droit incomplet à des vacances. Pour chaque jour de vacances seniors, il perçoit une allocation de vacances seniors égale à 65% de sa rémunération (plafonnée).

Ont droit en 2017 à des vacances seniors, les travailleurs:

- qui ont au moins 50 ans au 31 décembre 2016;
- qui n'ont pas droit à 4 semaines de congés payés pendant l'année de vacances en raison d'une période de chômage complet ou d'invalidité (après une année de maladie) au cours de l'exercice de vacances.

Les travailleurs qui prennent des vacances seniors ont droit à une allocation de vacances seniors s'ils:

- demandent l'allocation de vacances seniors pendant une période d'emploi comme salarié qui ne relève pas du régime de vacances spécifique s'appliquant aux services publics, ni du régime de rétribution différée comme travailleur occupé dans l'enseignement;
- ne perçoivent pas de revenu professionnel ou de remplacement pour les (demi-)jours de vacances seniors.

L'allocation de vacances seniors s'élève à 65% du salaire brut (à temps plein théoriquement) pour le premier mois des vacances seniors et est plafonnée à 2.191,26 euros par mois (montant indexé). Ce montant fait l'objet d'un précompte professionnel de 10,09%.

Pour chaque année où ils ont droit aux vacances seniors, après le premier mois de vacances seniors, les travailleurs doivent remettre trois documents: le «C103 vacances seniors travailleur» à compléter eux-mêmes et le «C103 vacances seniors employeur» à compléter par l'employeur, en deux exemplaires. Si l'employeur fait une déclaration électronique, le travailleur ne doit remettre que son propre formulaire, le «C103 vacances seniors travailleur». Le travailleur ne doit pas remettre la copie papier de la déclaration électronique qu'il a reçue de son employeur.

A partir du deuxième mois de vacances seniors, les travailleurs ne doivent



remettre qu'un seul «C103 vacances seniors employeur», sauf si l'employeur recourt à la déclaration électronique. Dans ce cas, l'employeur remettra une copie de sa déclaration au travailleur, qui ne doit pas être déposée auprès de l'organisme de paiement.

Les travailleurs remettent les formulaires dans un centre de services de la CSC où ils peuvent également obtenir des formulaires vierges.

Les travailleurs à temps partiel peuvent également prendre des vacances seniors. Les jours seront rémunérés au prorata de leur emploi à temps partiel.

JEUNES

Pour les jeunes qui viennent de terminer leurs études, il ne va pas de soi de bénéficier au cours de l'année suivante du nombre maximum de jours de vacances et du pécule de vacances. L'ouvrier ou l'employé peut éventuellement recourir au régime des «vacances jeunes». Pour les jeunes sortis des études et entrés dans la fonction publique ou l'enseignement, les anciennes dispositions restent d'application (voir ci-après), sauf pour les travailleurs contractuels dans les administrations locales, pour lesquels c'est le régime des vacances du secteur privé qui est applicable.

Qui peut prétendre à des vacances jeunes en 2017? Les jeunes qui:

- ont moins de 25 ans au 31 décembre 2016;
- ont terminé ou interrompu leurs études en 2016;
- ont, après leurs études, travaillé 1 mois au moins (comme ouvrier ou employé, pas comme étudiant jobiste) en 2016 et ont presté au moins 13 jours de travail pendant cette ou ces occupations;
- travaillent pour un employeur du secteur privé (ou comme contractuel dans une administration locale) et relèvent du régime de vacances du secteur privé.

Calcul des jours de vacances jeunes

Un jeune travailleur qui satisfait aux conditions précitées a droit à 4 semaines de vacances (24 jours s'il travaille 6 jours par semaine, 20 jours s'il travaille 5 jours par semaine). Le nombre maximum de jours de vacances jeunes est réduit du nombre de jours de vacances ordinaires payées par l'employeur ou la caisse de vacances, auxquels le jeune peut prétendre.



Calcul de l'allocation de vacances jeunes

Le pécule payé pour les jours de vacances jeunes est égal à 65% de la rémunération journalière moyenne gagnée le premier jour des vacances jeunes. Ce montant journalier s'applique ensuite à tous les jours de vacances jeunes pris après ce premier jour. Le montant de la rémunération pris en considération pour le calcul de l'allocation est plafonné. Cela signifie qu'il n'est pas tenu compte de la rémunération qui dépasse un plafond déterminé (2.191,26 euros bruts par mois, indexés). Le montant maximum est donc égal à 54,78 euros par jour (dans un régime de 6 jours par semaine). Sur ce montant s'applique une retenue fiscale de 10,09%.

Quand peut-on prendre des jours de vacances jeunes?

Vous pouvez prendre vos jours de vacances jeunes en 2017 si vous respectez les règles suivantes:

- Vous devez travailler dans le secteur privé (ou comme contractuel dans une administration locale et relever du régime de vacances du secteur privé).
- Vous devez avoir épuisé vos jours de vacances payées ordinaires.
- Vous ne pouvez bénéficier d'autres revenus (rémunérations ou allocations) pendant les heures de vacances jeunes.

Comment et quand demander l'allocation?

Vous ne pouvez prendre vos jours de vacances jeunes qu'après avoir pris vos jours de vacances ordinaires payées par l'employeur. Dès que c'est le cas, vous demandez à votre employeur ou à la CSC deux exemplaires du formulaire «C103 vacances jeunes employeur» pour le mois concerné. Vous remettez les deux documents à la CSC en y joignant un formulaire «C103 vacances jeunes travailleur». Après approbation par l'Onem, la CSC payera l'allocation de vacances jeunes. Si l'employeur fait une déclaration électronique, le travailleur ne doit remettre que son propre formulaire, le «C103 vacances jeunes travailleur». Le travailleur ne doit pas remettre la copie papier de la déclaration électronique qu'il a reçue de son employeur.

Pour chaque mois pendant lequel vous prenez des jours de vacances jeunes, vous devez demander un nouveau formulaire «C103 vacances jeunes employeur» à votre employeur et le remettre, dûment complété, à la CSC. Tout cela si votre employeur opte pour une déclaration sur support papier.

Si votre employeur opte pour une déclaration électronique et envoie les données par voie électronique, vous ne devez remettre le formulaire «C103 vacances jeunes travailleur» à la CSC que pour le premier mois de vacances jeunes. Les mois suivants de vacances jeunes, vous ne devez plus rien entreprendre pour obtenir le paiement de l'allocation de vacances jeunes. Sur la base de la déclaration électronique de l'employeur, la CSC versera les allocations de vacances jeunes sur votre compte bancaire. Votre employeur doit néanmoins vous remettre une version papier de sa déclaration électronique.

Le paiement de l'allocation de vacances jeunes s'effectue le mois après celui où les jours ont été pris. Le premier paiement se fera toutefois au plus tôt en mai 2017.

La prise de jours de vacances jeunes est un droit. Votre employeur doit vous autoriser à les prendre avant la fin de l'année. Mais vous pouvez aussi décider de ne pas prendre la totalité des 4 semaines.

Pécule complémentaire dans le secteur public et l'enseignement

Les jeunes en fin de scolarité qui entrent en service dans la fonction publique ou dans l'enseignement peuvent obtenir un pécule de vacances complet, dans le sens où le pécule de vacances est calculé en incluant la période entre le 1er janvier 2017 et la date d'entrée en service, pour autant que les conditions suivantes soient respectées:

- avoir moins de 25 ans au 31 décembre 2016;
- avoir débuté son activité dans la fonction publique ou l'enseignement dans les quatre mois suivant la fin ou l'arrêt des études.

Pour ce faire, vous devez généralement compléter un formulaire disponible auprès du service du personnel. Attention, cette règle ne s'applique pas aux travailleurs contractuels des administrations locales qui relèvent du régime de vacances du secteur privé.



VACANCES COMPLÉMENTAIRES

Quand vous n'avez droit ni aux congés payés selon les règles ordinaires, ni aux vacances jeunes ou seniors, vous pouvez recourir au système des vacances complémentaires. Cela concerne les ouvriers et les employés qui reprennent le travail après une interruption de leurs activités, ainsi que les fonctionnaires qui quittent leur emploi pour occuper un emploi dans le secteur privé. Cela concerne aussi les travailleurs qui passent d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps plein, ou qui augmentent leur temps de travail de minimum 20%.

Ces travailleurs peuvent demander des vacances complémentaires à leur nouvel employeur dès qu'ils ont travaillé au moins trois mois en 2017 pour le compte d'un ou plusieurs employeurs du secteur privé.

Le pécule de vacances correspond au salaire (simple pécule de vacances) des jours de vacances accordés en complément.

La durée des vacances complémentaires est calculée proportionnellement au nombre de jours prestés par le travailleur dans l'entreprise, mais ne peut jamais dépasser 4 semaines.

CALCUL

En tant que travailleur salarié, au moment où vous souhaitez prendre des vacances complémentaires en 2017, vous devez donc avoir travaillé au moins trois mois au cours de l'année civile 2017. En outre:

- Au cours de l'année civile 2017, les ouvriers ont droit à des jours de vacances complémentaires sur base des jours prestés et assimilés. A cet effet, on utilise le même tableau que celui qui fixe leurs congés légaux (page 7).
- En 2017, les employés ont droit à des vacances complémentaires sur base de la période de travail ou période assimilée, par mois presté. De même, cette période sera prise en compte pour calculer les vacances en 2017.

Le nombre de jours supplémentaire auxquels vous avez droit en 2017 est diminué du nombre de jours de congés payés auxquels vous avez droit cette année.

Le solde en jours est accordé au titre de jours de vacances complémentaires et il vous donne droit à un salaire, imputé au pécule de vacances de l'année suivante.

Il s'agit d'un droit. Un travailleur n'est en aucun cas obligé d'introduire une demande. Le paiement des jours de vacances complémentaires constitue une avance sur les droits en matière de vacances que le travailleur se constituera ultérieurement.

Le pécule de vacances est versé:

- aux employés, au moment des vacances, par l'employeur;
- aux ouvriers, au moment des vacances ou peu de temps après, par les caisses de vacances.

Le pécule de vacances sera soldé plus tard par l'employeur ou la caisse de vacances. Pour les employés, le paiement peut aussi être effectué via le pécule de vacances de sortie.

Les régimes de «vacances jeunes» et «vacances seniors» sont tout simplement maintenus en plus de ce nouveau système (depuis 2012). En principe, vous ne recourez pas non plus aux jours de vacances complémentaires en cas de fermeture collective.

Pour en savoir plus ou pour utiliser ce système, n'hésitez pas à pousser la porte d'un centre de services de la CSC.



FLEXI-JOBS DANS LE SECTEUR HORECA

Dans le cadre des mesures prises pour stimuler l'horeca, ce secteur peut recourir aux «flexi-jobs», une nouvelle forme de mise au travail qui facilite l'accès à un job d'appoint pour tout travailleur déjà suffisamment assuré socialement via son emploi principal: le flexi-job est accessible aux travailleurs (ouvriers et employés) qui, au cours des 3 derniers trimestres, avaient déjà un emploi chez un autre employeur à concurrence de minimum 4/5 d'un temps plein.

Le travailleur recevra pour cela un flexi-salaire comprenant une partie du flexi-pécule de vacances. Le flexi-salaire n'est pas un salaire barémique, il doit être fixé dans l'accord-cadre. Il s'élève à minimum 9,50 euros, flexi-pécule de vacances inclus (7,67%).

En plus de ce salaire de base, le flexi-travailleur a droit à des flexi-indemnités, comme les suppléments pour le travail du dimanche, des jours fériés et de nuit. Sur ces indemnités également, un flexi-pécule de vacances de 7,67% est dû. Un travailleur engagé comme ouvrier reste donc un ouvrier pour ses vacances dans son job principal, mais est considéré comme un employé pour ses vacances dans son flexi-job.

Cette réglementation est entrée en vigueur le 1er décembre 2015 (MB du 26 novembre 2015, loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale).

CHÔMEURS COMPLETS

Un chômeur complet a droit à 24 jours (6 jours par semaine) de vacances. Les vacances prises pendant une occupation antérieure sont converties en semaines de six jours et déduites du crédit de 24 jours.

Le chômeur est tenu de prendre une période de vacances de 6 jours consécutifs. Les jours restants peuvent être pris, au choix, en une ou plusieurs fois.

Le chômeur doit d'abord prendre les jours de vacances couverts par un

pécule de vacances. Il bénéficie d'allocations de chômage pour les jours non couverts par un pécule de vacances.

Le chômeur doit indiquer les jours de vacances au moyen d'un «V» sur la carte de contrôle. Si les congés sont pris du lundi au vendredi, le samedi qui suit est automatiquement considéré comme un jour de vacances, et ce même s'il n'y a pas de «V» sur la carte de contrôle.

Après au moins 4 semaines d'interruption de la période de chômage indemnisée (par exemple, 4 semaines de vacances couvertes par un pécule de vacances), le chômeur doit se réinscrire dans la semaine comme demandeur d'emploi auprès de l'office régional de l'emploi (Actiris, Forem ou VDAB). Le chômeur doit également introduire une nouvelle demande d'allocations auprès de son organisme de paiement (CSC).

Sous le régime du chômage, les jours de vacances ne peuvent être reportés à une année de vacances suivante. Les jours de vacances non pris, couverts par un pécule de vacances, seront donc portés en déduction, fin décembre, des allocations de chômage à indemniser.

Le chômeur qui était occupé dans l'enseignement durant l'année scolaire 2016-2017 doit prendre ses jours de vacances couverts par une rémunération différée à partir du 1er juillet. Pour les jours couverts par une rémunération différée, le chômeur ne reçoit pas d'allocation de chômage. Pendant les mois de juillet et août, le chômeur est dispensé d'inscription comme demandeur d'emploi. Il doit toutefois introduire une demande d'allocations pour pouvoir prétendre à des allocations pour les jours non couverts par une rémunération différée. Si le chômeur est toujours au chômage après le 31 août, il est tenu de s'inscrire comme demandeur d'emploi avant le 9 septembre. En outre, il doit introduire une demande d'allocations auprès de son organisme de paiement, pour autant qu'il ne l'ait pas déjà fait pendant les vacances scolaires.



FAITES LE CALCUL EN LIGNE!

A combien de jours de vacances avez-vous droit? Faites le calcul simplement avec le module disponible sur le site internet de la CSC: www.lacsc.be

Ce module de calcul contient de nombreuses informations sur les réglementations spécifiques applicables aux ouvriers, aux employés, aux agents des services publics, aux travailleurs frontaliers, aux jeunes quittant l'école et aux chômeurs.

Attention, cet outil est réservé aux affiliés de la CSC.

Et bien sûr, n'hésitez pas à pousser la porte d'une centre de services de la CSC pour y poser toutes vos questions concernant les vacances annuelles. Adresses et heures d'ouverture sur www.lacsc.be (rubrique «Contact»).

 www.facebook.com/lacsc

 www.twitter.com/la_csc

