

ARLON - Rue de l'Hydrion, 127	063/ 22 06 07
BRUXELLES - Avenue konrad Adenauer, 6	02/ 775 03 80
LIEGE - Boulevard. d'Avroy, 42	04/ 221 65 00
MOUSCRON - Place E. de Neckere, 5	056/ 85.60.60
MONS - Chaussée de Binche, 101 B 74	065/ 38 38 11
NAMUR - Chaussée de Marche, 637	081/ 32 06 11

Les Vacances Annuelles 2011

La législation sur les vacances annuelles vous semble complexe ?

Vous trouverez ci-après un résumé des principales règles en la matière.



A EPINGLER

■ Journées assimilées à du travail

-Les journées d'adaptation temporaire du temps de travail de crise, de crédit-temps de crise et de chômage de crise des employés sont assimilées à du temps de travail : voir la rubrique 1.1. – p.2.

■ Pécules et pécules de sortie

-Paiement d'un pécule de vacances le 31/12/2011 au plus tard pour les jours de vacances que votre travailleur a été dans l'impossibilité de prendre : voir la rubrique 1.2.D – p.3

-Assujettissement à l'ONSS du pécule simple de sortie : voir la rubrique 2.3. – p.6.

-Pécule de sortie à calculer et à payer en décembre 2011 en cas de diminution du temps de travail hebdomadaire de votre travailleur, **sauf** lorsqu'elle résulte de la mise en œuvre d'une des **mesures anti-crise** : voir la rubrique 2.4. – p.6

Mai 2011

1. Dispositions communes aux employés, ouvriers, apprentis (employés et ouvriers) et domestiques	2
1.1. Ouverture du droit	2
1.2. Fixation de la date des vacances et fractionnement	2
1.3. Travailleurs n'ayant pas droit à l'intégralité des vacances pendant la fermeture collective	3
2. Régime général des employés et apprentis employés	4
2.1. Durée des vacances	4
2.2. Pécule dû à l'employé ou à l'apprenti employé qui prend ses vacances	5
2.3. Pécule de sortie employé / apprenti employé Fin / suspension de contrat / Appel sous les armes	6
2.4. Pécule de sortie employé / apprenti employé dont le temps de travail diminue	6
2.5. Pécule employé / apprenti employé qui a presté chez un ou plusieurs autres employeurs	7
3. Régime général des ouvriers, apprentis ouvriers et domestiques	7
3.1. Durée des vacances	7
3.2. Consultation du « fichier vacances »	9
3.3. Montants et paiement des pécules de vacances	9
3.4. Pécule de vacances d'un ouvrier décédé	10
4. Dispositions particulières au contrat d'apprentissage et à la convention de stage dans la formation permanente des classes moyennes	10
5. Vacances-jeunes	10
5.1. Principe	10
5.2. Qui a droit aux « vacances-jeunes » ?	11
5.3. Quand les jours de « vacances-jeunes » peuvent-ils être pris ?	11
5.4. L'allocation « vacances-jeunes »	11
5.5. Le formulaire C103 vacances-jeunes	11
6. Vacances-seniors	12
6.1. Principe	12
6.2. Qui a droit aux vacances ?	12
6.3. Quand les jours de vacances peuvent-ils être pris ?	12
6.4. Allocation de vacances seniors	12
6.5. Un droit et pas une obligation	12
6.6. Formulaire	12
7. Vacances des artistes	13
7.1. Principe	13
7.2. Pécule de vacances	13
7.3. Durée des vacances	13

1. DISPOSITIONS COMMUNES AUX EMPLOYES, AUX OUVRIERS, AUX APPRENTIS ET DOMESTIQUES

Préalable : lexique

La réglementation en matière de vacances annuelles fait appel à deux notions souvent confondues : l'exercice de vacances et l'année de vacances.

- L'exercice de vacances est l'année civile qui précède l'année au cours de laquelle le travailleur prend ses congés. C'est sur base des prestations effectuées au cours de l'exercice de vacances (2010) qu'est déterminé le nombre de jours de congé pour l'année suivante (2011).
- L'année de vacances est l'année civile en cours (2011). C'est donc l'année au cours de laquelle le travailleur prend ses congés.

1.1. Ouverture du droit

▪ Assujettissement ONSS

Seuls les **travailleurs soumis à l'ONSS** peuvent prétendre à des vacances pour autant que des prestations aient été effectuées au cours de l'année civile précédente (2010).

▪ Prestations l'année civile précédente

Il est tenu compte des prestations accomplies auprès de **tous** les employeurs du secteur privé en 2010.

▪ Assimilations

Il est également tenu compte, dans certaines limites, des journées **assimilées** à du travail :

1. Journées assimilées : Les 12 premiers mois de maladie, accident de travail, le repos d'accouchement, les 10 jours de congé de paternité, le congé d'adoption, le congé-éducation, le chômage économique, les périodes couvertes par une mesure anti-crise, etc...

En cas d'accident de travail, la législation sur les vacances annuelles prévoit ce qui suit :

- Incapacité temporaire totale c'est-à-dire l'incapacité qui met la victime dans l'impossibilité de prêter un travail quelconque dans sa profession
⇒ toute la période est assimilée (= sans limite).
- Incapacité temporaire partielle c'est-à-dire l'incapacité dont la victime est atteinte quand elle peut (≠ doit) reprendre partiellement l'exercice de sa profession.
⇒ si l'incapacité est d'au moins 66% : assimilation des 12 premiers mois
⇒ si l'incapacité est de moins de 66% : pas d'assimilation.
- Incapacité permanente ou consolidation des séquelles c'est-à-dire lorsqu'il n'y a plus de risque d'évolution de l'incapacité.
⇒ Pas d'assimilation.

Dans la pratique, les Compagnies d'assurances informent l'employeur des divers "stades" de l'incapacité pour accident de travail. Il convient également de nous en tenir informés pour un calcul correct du pécule de vacances.

En cas d'instauration d'une des mesures anti-crise :

- les périodes d'adaptation temporaire du temps de travail de crise,
 - le crédit-temps de crise et
 - le chômage de crise des employés :
⇒ toute la période est assimilée ; les travailleurs visés par une des mesures anti-crise restent considérés comme des travailleurs à temps plein.
2. Journées non assimilées : Les périodes d'interruption de travail dans le cadre du crédit-temps, chômage intempéries, congé parental, etc...

Nous tenons à votre disposition la liste complète des assimilations et leurs conditions.

▪ Cas particuliers

- Le **travail effectué à l'étranger**, pour un employeur étranger, ne donne pas droit à des vacances annuelles en Belgique.
- Les prestations de travail effectuées par des **travailleurs assujettis partiellement à l'ONSS** et qui ne cotisent pas au secteur des vacances annuelles ne sont pas prises en considération pour le calcul du droit aux vacances [ex.: les travailleurs occasionnels du secteur de l'Horeca, et du secteur de l'agriculture et de l'horticulture, les étudiants bénéficiant du taux de cotisations ONSS réduit (cotisation de solidarité), etc...].
- De même, les prestations de travail effectuées dans le cadre d'une **occupation statutaire dans le secteur public** ne sont pas prises en considération.

1.2. Fixation de la date des vacances et fractionnement

A. Dates

Les vacances **doivent** être octroyées dans les 12 mois qui suivent la fin de l'exercice de vacances, soit **du 01/01/2011 au 31/12/2011**.

Il n'existe pas de disposition légale définissant l'ordre de priorité pour le choix des dates de congés. Il est uniquement précisé que, lorsqu'il s'agit de chefs de famille, les vacances sont octroyées de préférence pendant les vacances scolaires.

Il peut donc être utile d'insérer dans le règlement de travail des règles de priorité en cas de demandes simultanées (enfants en âge scolaire, vacances collectives du conjoint, ancienneté,...).

Le règlement de travail doit être modifié selon les règles prévues à cet effet (nous consulter).

B. Accord des parties

1) Vacances collectives

En l'absence de décision prise au niveau de la Commission paritaire ou au niveau du conseil d'entreprise, un **accord collectif** doit être pris entre **l'employeur** et la délégation syndicale ou, si elle n'existe pas, avec **tous les travailleurs** afin de fixer la fermeture collective.

Conseils pratiques :

- 1° Pour éviter tout litige, il est préférable d'instaurer le principe des vacances collectives dans le règlement de travail. Le principe ainsi établi, il suffira, les années suivantes :
 - de fixer la date annuelle des vacances avec le conseil d'entreprise / ou à défaut avec la délégation syndicale / ou à défaut avec les travailleurs,
 - d'afficher un avis reprenant les dates de fermeture,
 - et d'en remettre un exemplaire à chaque travailleur ainsi qu'au Contrôle des lois sociales.
- 2° Comme la réglementation sur les vacances annuelles ne prévoit pas de période au cours de laquelle les dates des vacances collectives doivent être décidées et que les vacances individuelles peuvent être prises dès le début de l'année, il est conseillé de les déterminer avant la fin de l'exercice de vacances (avant fin 2010 pour 2011 - avant fin 2011 pour 2012 - etc.).
- 3° Si la période des vacances collectives a été fixée pour l'ensemble du personnel, le travailleur ne peut pas choisir une autre période.
- 4° La fermeture annuelle ne peut jamais excéder la durée maximale des vacances annuelles légales, soit 4 semaines. En cas de dépassement, l'employeur doit payer le salaire ordinaire pour les journées ne comportant pas de prestations de travail.
- 5° **Notre conseil : Prévoyez une fermeture collective qui vise tous vos travailleurs.**

2) Vacances individuelles

En l'absence de décision collective, les vacances sont fixées par **accord individuel entre l'employeur et le travailleur**. En l'absence d'accord, le différend est tranché par le Tribunal du Travail.

C. Fractionnement

1) Fractionnement hebdomadaire

Une période continue d'une semaine de vacances doit toujours être assurée.

Sauf demande contraire du travailleur, une période continue de 2 semaines doit être octroyée entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de l'année de vacances (travailleurs âgés de moins de 18 ans : 3 semaines continues).

2) Fractionnement journalier

La prise de ½ jours est interdite sauf dans les cas suivants :

- ⇒ *Lorsqu'un ½ jour de vacances est complété par un ½ jours de repos habituel.*
Exemple : La travailleuse qui est en congé tous les mercredis après-midi pourra compléter ce ½ jour de repos habituel par un ½ jour de vacances le mercredi matin.
- ⇒ *Sur demande du travailleur et uniquement en ce qui concerne le fractionnement en ½ jours de 3 journées au cours de la 4^{ème} semaine de vacances.* Dans ce cas, l'employeur pourra refuser le fractionnement si celui-ci est de nature à désorganiser le travail dans l'entreprise.

1.3. Travailleurs n'ayant pas droit à l'intégralité des vacances pendant la fermeture collective

Lorsque l'entreprise est fermée pendant les vacances annuelles, les travailleurs (ouvriers – employés – apprentis industriels mais pas les apprentis Classes Moyennes)

D. Obligation de prendre ses vacances et interdiction de report

Les jours de vacances légales doivent **obligatoirement** être pris avant la fin de l'année de vacances, soit pour le 31/12/2011 au plus tard et ne peuvent être reportés.

Le travailleur ne peut par ailleurs pas prendre anticipativement des jours de vacances qui lui seront attribués l'année suivante (2012).

Il est en outre interdit aux travailleurs de faire abandon des vacances auxquelles ils ont droit.

Des **sanctions** sont prévues pour les employeurs qui n'accorderaient pas les vacances dans les délais et selon les modalités réglementaires.

Exceptions :

- ① Les jeunes travailleurs qui peuvent bénéficier de vacances complètes sur base du système « **vacances jeunes** » (expliqué à la rubrique 5, page 10) ainsi que les travailleurs qui bénéficient de « **vacances seniors** » (voir rubrique 6 - p.11) peuvent abandonner une partie de leurs vacances, c'est-à-dire celle qui correspond aux allocations-vacances jeunes/seniors à charge de l'ONEm.
- ② Lorsque l'employé se trouve dans l'**impossibilité de prendre ses vacances** avant le 31 décembre de l'année de vacances (31/12/2011), pour cause de maladie, congé de maternité, congé prophylactique, accident de travail, etc..., l'employeur doit les lui payer sous forme de pécule de vacances.

Au plus tard le 31 décembre, le travailleur a droit à un pécule de vacances comprenant :

- la rémunération normale des jours de vacances non pris sur base du salaire de décembre et,
- le double pécule de vacances qui n'aurait pas encore été payé (en tenant compte de la rémunération de décembre).

A l'heure actuelle, le simple pécule n'est pas soumis aux cotisations ONSS mais cela résulte d'une erreur textuelle de la loi-programme de décembre 2006.

Une modification de la loi devrait intervenir. A suivre.

En outre, comme il n'y a pas de cumul entre ces jours de vacances non pris, payés sous forme de pécule et les indemnités AMI versées par la mutuelle, les jours couverts par le pécule sont reportés par l'INAMI sur les derniers jours indemnisables de l'année.

- ③ Lorsque l'employé bénéficie d'une **suspension** de son contrat de travail dans le cadre d'un crédit-temps complet ou lorsque son contrat prend fin (quelle qu'en soit la cause), l'employeur lui paie un pécule de sortie.

En dehors de ces exceptions, il n'existe pas de disposition légale prévoyant la rémunération des jours de vacances non pris. Si l'employé établit la faute de son employeur, il pourrait solliciter des dommages et intérêts. Ceux-ci consisteraient en une compensation par équivalent, soit la rémunération (simple pécule) due pour ces jours de vacances.

qui ne totalisent pas assez de jours de vacances pour couvrir la période entière de fermeture, peuvent percevoir une allocation à charge de l'ONEm.

→ Quels documents utiliser ?

3 formulaires doivent être utilisés :

C.3.2.A numéroté par l'ONEm : formulaire de contrôle, délivré au travailleur par l'employeur et complété par l'employeur et le travailleur (ou C.3.2.A-construction pour la CP 124),

C.3.2-Employeur, ce formulaire fait office de :

- formulaire de paiement (preuve des heures de chômage temporaire),
- demande d'allocations pour le calcul du montant des allocations auxquelles le travailleur a droit.

Il est délivré au travailleur par l'employeur et complété par l'employeur,

C.3.2-Travailleur : demande d'allocation de chômage, délivré au travailleur par l'organisme de paiement et complété par le travailleur.

→ Comment utiliser ces formulaires C.3.2.A, C.3.2-Employeur et C.3.2-Travailleur ?

Ces documents sont également utilisés dans les autres cas de chômage temporaire tels que chômage économique, chômage intempéries, force majeure, accident technique, ...

1) Au plus tard le 1^{er} jour effectif de chômage temporaire pour vacances annuelles :

L'employeur délivre d'initiative au travailleur, le formulaire de contrôle chômage temporaire **C.3.2.A**, après avoir complété les données d'identification.

Ce formulaire est à remplir **par le travailleur** au jour le jour (soit pour chaque jour de chômage « vacances » la lettre V et chaque jour de travail après cette période en noircissant la case).

Ce formulaire est numéroté et ne peut pas être imprimé par l'employeur. L'employeur peut s'en procurer gratuitement auprès de nos services ou du service économat du bureau de chômage de l'ONEm.

2) Après la fin du mois :

- L'employeur remet au travailleur le formulaire **C.3.2-Employeur**, reprenant les heures de chômage temporaire.

Au contraire du C.3.2-A., le C.3.2-Employeur n'est pas numéroté et peut être imprimé sur le site de l'ONEm (www.onem.be); rubrique « egov » → « formulaires » ; formulaires « par numéro ».

L'employeur complète, au recto du formulaire, les rubriques 1 (2 et 3). La rémunération doit toujours être complétée. Il mentionne dans la grille au verso le nombre d'heures pour lesquelles le travailleur a été en chômage temporaire par la lettre V.

Les dates de fermeture et le régime de travail qui ne correspondent pas au régime de travail indiqué dans la rubrique 1 doivent être complétés.

Dans certaines circonstances, l'employeur doit fournir un exemplaire supplémentaire du formulaire C.3.2-Employeur qui sert de demande d'allocations. Nous consulter.

Le travailleur introduit les deux formulaires (C.3.2-A et C.3.2-Employeur) auprès de son organisme de paiement.

- Autre possibilité - la déclaration électronique : Parallèlement au formulaire papier, le C.3.2-Employeur peut également être complété de manière électronique sur le site portail de la sécurité sociale (www.securitesociale.be).

L'impression (le « print ») de cette déclaration électronique est à remettre au travailleur.

A la fin du mois, le travailleur ne devra dès lors introduire que le formulaire C.3.2-A auprès de son organisme de paiement.

- 3) **Le travailleur introduit** le C.3.2-A et le C.3.2-Employeur auprès de son organisme de paiement. Cet organisme présentera alors au travailleur un formulaire **C.3.2-Travailleur** pour la demande de paiement des allocations de chômage.

→ Notion de fermeture collective pour vacances annuelles au sens de la législation chômage :

L'ONEm définit la fermeture d'entreprise comme « l'impossibilité d'effectuer les activités normales. Il reste toutefois possible que pendant la période de fermeture certains travaux d'entretien ou de réparation soient effectués ».

Ainsi, si des travailleurs pouvant faire appel à ces formulaires C.3.2 restent maintenus en service durant la période de fermeture collective pour d'autres motifs (par ex.: demande expresse de ne pas être à charge de l'assurance chômage), il ne s'agira plus de fermeture collective.

2. REGIME GENERAL DES EMPLOYES ET DES APPRENTIS EMPLOYES

2.1. Durée des vacances

La durée des vacances en 2011 est fonction des prestations déclarées à l'ONSS au cours de l'année 2010 chez **tous** les employeurs. Les prestations sont soit effectives soit assimilées.

- **Si l'employé ou l'apprenti employé travaille à temps plein** une année complète durant l'exercice de vacances (2010), il ouvre le droit durant l'année de vacances (2011) à **4 semaines de vacances, soit 20 jours** en régime hebdomadaire de travail de 5 jours (ou 24 jours en régime hebdomadaire de travail de 6 jours).

Une année incomplète de prestations ouvre le droit à un prorata, à raison de **1/12e par mois complet** d'occupation.

Nombre de mois travaillés ou assimilés pendant l'année de référence	Jours de vacances « effectifs » si le travail est réparti sur :	
	6 j./sem.	5 j./sem.
1	2	2
2	4	4
3	6	5
4	8	7
5	10	9
6	12	10
7	14	12
8	16	14
9	18	15
10	20	17
11	22	19
12	24	20

- **Si l'employé ou l'apprenti employé travaille à temps partiel** et, dans la mesure où il n'y a pas de modification de régime de travail en 2010 et 2011, il bénéficiera, en 2011, de 4 semaines de vacances dans le même régime de travail.

Ex.: En 2010, il travaille 3 jours de 6 h./semaine.

En 2011, s'il est toujours occupé dans le même régime de travail, il bénéficiera de 4 semaines de congé, à raison de 4 x 3 jours de 6 h, soit 12 jours de 6 heures.

Pour les travailleurs à temps partiel à horaire variable, il est plus aisé de calculer le nombre de vacances en heures plutôt qu'en jours. Aucune disposition légale ne l'impose cependant.

Ex.: En 2010, il travaille 18 h/semaine

En 2011 : idem.

Ses vacances en 2011 : 4 sem. de vacances x 18 h/sem. = 72 heures.

- **Vacances jeunes**

Les jeunes employés ayant terminé leurs études peuvent bénéficier de vacances complètes à certaines conditions (voir rubrique 5 - p.10).

- **Vacances seniors**

Le travailleur de 50 ans au moins qui reprend une activité salariée et qui n'a pas droit à des vacances complètes suite à une période de chômage complet ou d'invalidité au cours de l'année précédente, bénéficiera, sous certaines conditions, de vacances supplémentaires à charge de l'ONEm. Ces vacances seniors permettent au travailleur d'avoir un droit complet aux vacances pour 2011 (voir rubrique 6 - p.11).

- **Apprentis – employés**

Les apprentis qui ne justifient pas d'une année complète d'occupation bénéficient, dans certains cas, d'un complément de congés non rémunérés (voir rubrique 4, p.10).

- **Des cas spéciaux** peuvent se présenter, ce sont notamment les employés ou les apprentis employés :

- dont le nombre d'heures de travail a changé, soit en 2010, soit en 2011;
- occupés d'une façon intermittente;
- entrés ou sortis dans le courant d'un mois;
- occupés à temps partiel variable;
- ...

⇒ D'une façon générale, des règles particulières sont applicables et des interprétations diverses sont admises pour résoudre ces cas spéciaux. N'hésitez pas à soumettre vos questions à nos collaborateurs.

2.2. Pécule dû à l'employé ou à l'apprenti employé qui prend ses vacances

Le pécule de vacances d'un employé ou d'un apprenti employé est à charge de l'employeur.

Il se compose de deux parties :

- **Le simple pécule**

- ⇒ Il s'agit de la rémunération normale du mois, afférente aux jours de vacances. Il est établi au prorata du nombre de mois travaillés ou assimilés en 2010.
- ⇒ Il est payé au moment de la prise des vacances.
- ⇒ Il est soumis à l'ONSS employeur et à l'ONSS travailleur.

- **Le double pécule**

- ⇒ Le double pécule de vacances s'élève à **92%** de la rémunération brute du mois de vacances. Le double pécule de vacances ne fait pas l'objet de cotisations patronales de sécurité sociale. Par contre, le travailleur est redevable d'une cotisation personnelle de sécurité sociale de 13,07%, calculée uniquement sur la partie correspondant à 85% du brut mensuel.
- ⇒ Le double pécule est calculé au prorata du nombre de mois travaillés ou assimilés en 2010.
- ⇒ En principe, le double pécule est payé au moment de la prise des vacances principales.

Calcul particulier : rémunération variable.

Le calcul des pécules (simple ou double) est particulier lorsque la rémunération est en tout ou en partie variable (primes, commissions, ...). Il y a lieu d'établir une moyenne annuelle en se basant sur la rémunération variable des 12 mois précédant le mois du calcul.

Si dans les 12 mois précédant le calcul, il y a des absences non rémunérées mais assimilées, il faut calculer une rémunération fictive (ex.: assimilation en cas de repos d'accouchement, les 12 premiers mois de maladie,...).

Les primes dont l'octroi est lié :

- - à l'évolution des prestations de l'employé,
- à sa productivité,
- au résultat de l'entreprise ou d'une section de celle-ci, ou
- à tout critère rendant le paiement incertain ou variable,
- - et quelle que soit la périodicité ou l'époque du paiement de ces primes,

sont considérées comme « rémunérations variables ».

Par contre, comme il ne doit être tenu compte que de la rémunération sur laquelle sont calculées les principales cotisations de sécurité sociale, la part patronale de l'assurance groupe, le véhicule de société, les chèques-repas exonérés ... n'ont pas d'incidence sur le calcul des pécules de vacances.

Les compléments salariaux payés par l'employeur dans le cadre des mesures anti-crise

Les compléments salariaux payés par l'employeur dans le cadre de l'adaptation temporaire du temps de travail de crise, du crédit-temps de crise ou du chômage de crise des employés résultant de l'application d'une des mesures anti-crise n'ont pas d'incidence sur le calcul des pécules de vacances.

2.3. Pécule de sortie dû à l'employé ou à l'apprenti employé :

- dont le contrat prend fin,
- dont le contrat est suspendu par une interruption de carrière, un crédit-temps complet ou un congé thématique complet (uniquement pour les employés),
- appelé sous les armes.

▪ Pécule de sortie

« Le pécule de sortie » est octroyé au moment de la rupture du contrat, lorsque celui-ci est suspendu **complètement** en application de l'art.100 de la loi du 22/01/85 (interruption de carrière, crédit-temps complet) ou lorsque l'employé est appelé sous les armes.

Pour 2011, le pécule de sortie couvre :

- 1) les jours de vacances non pris en 2011;
- 2) le double pécule de vacances payable en 2011 si le travailleur sort/suspend ses prestations avant la date normale de paiement dans l'entreprise;
- 3) les simple et double péculs de vacances payables en 2012 sur base des prestations effectuées en 2011.

Le pécule de sortie s'élève à **15,34%** des rémunérations brutes (réelles ou assimilées) gagnées en 2010 et en 2011, sous déduction du double pécule éventuellement accordé et de la rémunération des jours de vacances déjà pris en 2011.

Depuis le 01/01/2007, le pécule de sortie se ventile comme suit : pécule simple de sortie de 7,67%, double pécule de sortie de 7,67% dont 6,8% de double pécule de sortie et 0,87% de double pécule de sortie complémentaire.

En exécution de la loi-programme du 27/12/2006, le pécule simple de sortie est **assujéti à l'ONSS au moment du paiement de ce pécule de sortie** (à l'exception du simple pécule payé à un employé intérimaire ou à un travailleur temporaire ou à un travailleur mis à disposition conformément à la loi du 24/07/1987).

2.4. Pécule de sortie dû à l'employé ou à l'apprenti employé dont le temps de travail diminue.

Le législateur a ajouté à la liste limitative de cas dans lesquels un pécule de sortie doit être payé, celui de l'employeur qui conclut un nouveau contrat de travail avec un employé occupé chez lui avec pour conséquence une diminution du temps de travail hebdomadaire de l'employé.

Toute réduction de la durée du travail dans le courant de l'année, même minime, doit être considérée comme un nouveau contrat de travail.

Sont visés

⇒ *La diminution du temps de travail dans le cadre d'un nouveau contrat de travail ou d'un avenant* (peu importe que la diminution soit à l'initiative de l'employeur ou du travailleur).

Exemples

temps plein (38h) → temps partiel (ex.: 19h ou 25h)
temps partiel (25h) → temps partiel inférieur (ex.: 19h ou 20h).

⇒ *La diminution du temps de travail dans le cadre d'un congé thématique (1/5^e ou 1/2 temps) :*
à savoir le congé parental, le crédit-temps, le congé pour soins palliatifs, le congé pour assistance médicale.

⇒ La diminution du temps de travail résultant de la fin d'un avenant à durée déterminée.

Exemples

01/01 – 31/03 : occupation à temps plein (38h/38h)
01/04 – 31/07 : occupation à mi-temps (19h/38h)
01/08 – 31/12 : occupation à temps plein (38h/38h)

Lorsque le travailleur prend ses vacances, l'employeur / le nouvel employeur devra déduire le pécule simple de sortie du montant sur lequel des cotisations de sécurité sociale doivent être calculées.

▪ Attestation de vacances

Outre le versement du pécule de sortie, l'employeur doit délivrer spontanément au travailleur une **attestation de vacances**. Cette attestation n'est régie par aucune disposition légale quant à sa forme.

Toutefois, sur le plan du contenu, la loi prévoit entre autres les mentions obligatoires suivantes : la période au cours de laquelle l'employé a été au service de l'employeur pendant l'exercice de vacances, le montant du pécule de vacances payé, le nombre de jours de vacances que le travailleur a déjà pris sur la base de ses prestations au cours de l'exercice de vacances, le pécule de vacances correspondant qu'il a reçu, le temps de travail et ses modifications, les cotisations ONSS payées, les jours de vacances déjà pris et les périodes auxquelles le pécule de sortie se rapporte.

Au moment où l'employé prend ses vacances, il remettra à l'employeur auprès duquel il est en service, chacune des attestations qu'il a reçues de ses employeurs précédents.

Ou

01/01 – 31/03 : occupation à mi-temps (19h/38h)
01/04 – 31/08 : occupation à temps plein (38h/38h)
01/09 – 30/09 : occupation à temps partiel (25h/38h)
01/10 – 31/12 : occupation à temps plein (38h/38h)

Concrètement, le pécule de sortie doit être calculé au **mois de décembre de l'année de la diminution** du temps de travail.

La prime de fin d'année est exclue de la base de calcul du pécule de sortie.

Le simple pécule de sortie est soumis aux cotisations ordinaires de sécurité sociale personnelles et patronales.

Conséquences

⇒ *Pour l'employeur* : il faut prévoir le paiement anticipé des péculs sans oublier les cotisations patronales dues sur le simple pécule de sortie.

⇒ *Pour son personnel* : les employés concernés par une réduction de leur temps de travail ne perçoivent aucun pécule ni simple ni double en 2012 puisque ces péculs auront été liquidés au mois de décembre 2011. Ces péculs sont soumis aux cotisations personnelles de 13,07%.

Une réduction des prestations de travail résultant de l'application d'une des **mesures anti-crise** ne donne **pas lieu au calcul du pécule de vacances en décembre** (adaptation temporaire du temps de travail de crise, crédit-temps de crise et chômage de crise des employés).

2.5. Pécule dû à l'employé ou à l'apprenti employé qui a presté chez un ou plusieurs autres employeurs

A. Prestations durant l'année 2010 auprès d'un ou de plusieurs employeurs

L'employé ou l'apprenti employé concerné doit vous remettre **les attestations de vacances délivrées par le ou les employeur(s) qui l'a ou l'ont occupé au cours de l'année 2010 ainsi que les « chèques vacances » éventuels** (et les extraits de compte qui les accompagnent). Comme mentionné ci-avant, l'« attestation de vacances » reprend les différents montants payés en tant que « pécule de sortie » par l'ancien employeur.

Vous devez payer la rémunération des jours de vacances et le double pécule, sous déduction du montant des attestations et chèques remis.

Cette déduction ne peut toutefois dépasser « le pécule de sortie » tel qu'il aurait été établi si les prestations de 2010 avaient été effectuées à votre service.

Vous devez déduire le pécule dû par un employeur précédent même s'il n'a pas été effectivement payé (ex.: suite à la faillite de cet employeur).

B. Prestations durant l'année 2011 auprès d'un ou de plusieurs employeurs

Si votre nouvel employé ou apprenti employé a déjà bénéficié, en 2011, de vacances chez un autre employeur, en plus de nous fournir l'(les) **attestation(s) de vacances relative(s) à l'année 2010**, il convient de nous préciser **le nombre de jours de vacances déjà pris en 2011** chez l'employeur précédent.

- Le nombre de jours de vacances restant dû devra obligatoirement être épuisé avant le 31/12/2011.
- Vous payez la rémunération des jours de vacances et le double pécule sous déduction du montant des attestations et chèques remis.

Cette déduction sera adaptée en fonction du nombre de jours de vacances pris en 2011, avant son entrée en service chez vous.

C. Rappel : occupation en qualité d'ouvrier en 2010

Pour les employés qui ont fourni des prestations en qualité d'ouvrier pendant l'année d'exercice de vacances (2010), l'employeur peut déduire la partie du chèque de vacances sur laquelle des cotisations ONSS ont été retenues, du montant brut du pécule de vacances (et non du montant imposable).

3. REGIME GENERAL DES OUVRIERS, DES APPRENTIS OUVRIERS, DES DOMESTIQUES

3.1. Durée des vacances

3.1.1. Règles de base

Le nombre de jours de vacances est déterminé en fonction du nombre de jours prestés et de jours assimilés à du travail au cours de l'exercice de vacances (2010).

Le nombre de jours de vacances auquel votre ouvrier a droit est repris sur le chèque de vacances émis par les caisses de vacances.

La **durée des vacances** annuelles des ouvriers et des apprentis-ouvriers **est fixée en fonction** de différentes formules qui tiennent compte **des différentes situations d'« occupation » de l'ouvrier** (ex.: le passage d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel, le changement de la fraction d'occupation à temps partiel, etc...).

Le nombre de jours maximum repris sur le chèque de vacances est 20 (régime 5) et correspond à un **temps plein**. On parle donc d'un nombre « pondéré » de jours de vacances.

En conséquence, si en 2011, au moment de la prise des congés, l'ouvrier travaille dans un autre régime que le régime 5 temps plein, **l'employeur doit convertir le nombre de jours repris sur le chèque de vacances**.

L'Office National des Vacances Annuelles (ONVA) part du principe que seul l'employeur connaît le régime de travail de l'ouvrier au cours de l'année de vacances. Ce dernier ne peut toutefois **jamais obtenir plus de 4 semaines de vacances dans son régime de travail**.

3.1.2. Comment faire en pratique ?

Le calcul de la durée des vacances « ouvriers » est déterminé en quatre étapes.

- ⇒ Les **2 premières étapes** sont réalisées **par les Caisses de vacances**. Les explications de ces deux premières étapes, reprises ci-après, vous sont donc données à titre purement informatif.
- ⇒ La **3^e étape** est par contre **à charge de l'employeur !** Si l'ouvrier est occupé, tant en 2010 qu'en 2011, en régime 5 (temps plein ou temps partiel), le nombre de jours de vacances repris sur le chèque-vacances ne devra pas être converti. S'il n'en est pas ainsi, une conversion s'impose.

Synthèse :

Régime 5 (temps plein ou temps partiel) en 2010-2011	Pas de conversion
Même régime en 2010-2011, mais pas régime 5	Conversion → formule p.8
2010-2011 : autres situations de changement de régime et/ou de fraction d'occupation.	Conversion → formule p.8

- ⇒ La **4^e étape** est uniquement applicable si, en cours d'année (2011), le régime de travail de l'ouvrier change alors qu'il a encore un solde de vacances à prendre. Il appartient à l'employeur d'adapter ce solde des vacances à prendre en fonction du nouveau régime.

1^{ère} étape - Effectuée par la caisse de vacances - pour information

Conversion des jours prestés et assimilés en 2010 dans le régime 5 - temps plein

Pour chaque situation d'occupation survenue en 2010, les journées de travail effectif et les journées assimilées sont converties dans le régime standard de la semaine de 5 jours. Le nombre obtenu est ensuite multiplié par la fraction d'occupation de l'ouvrier selon la formule suivante :

$$\text{Durée des vacances} = A \text{ (en jours)} \times 5/R \times Q/S$$

A = le nombre de journées de travail prestées et assimilées (ex.: les 12 premiers mois de maladie, le congé de maternité et le congé de paternité mais pas le crédit-temps) par un travailleur en 2010 dans un régime de travail déterminé.

R = le régime de travail effectif du travailleur (nombre de jours par semaine) en 2010.

Q = la durée de travail hebdomadaire effective du travailleur (exprimée en heures) en 2010.

S = la durée de travail hebdomadaire effective d'un travailleur occupé à temps plein (exprimée en heures) en 2010.

Le résultat de ce calcul permet d'obtenir, pour chaque occupation, un nombre de jours exprimé en journées à temps plein dans le cadre de la semaine de 5 jours. Ce résultat est indiqué avec 2 décimales.

Les résultats des différentes situations d'occupation survenues en 2010 sont ensuite additionnés. Pour cette somme finale, il n'est pas tenu compte des décimales inférieures à 50. Par contre, lorsque les décimales sont > ou = à 50, le montant est arrondi à l'unité supérieure.

Ex.: Au cours de l'exercice de vacances 2010, un ouvrier a accompli les prestations suivantes :

- ① 1^{ère} occupation : 6 mois – 28 h./sem (28/38^{ème}) – 4 j./sem.
- ② 2^e occupation : 6 mois – 38 h./sem (38/38^{ème}) – 5 j./sem.

①	A	6 mois = 26 semaines x 4 (régime) = 104 jours
	X 5 / R	104 x 5 (régime) = 520 jours 520 / 4 (R = régime effectif de l'occupation) = 130 jours
	X Q / S	130 x 28 (Q = nombre d'heures du travailleur) = 3.640 heures. 3.640 / 38 (S = nombre moyen d'un temps plein) = 95,79 jours
②		6 mois = 26 semaines X 5 (régime) = 130 x 5/5 x 38/38 = 130 jours
Total ⇒ 95,79 jours + 130 jours = 226 jours		

2^{ème} étape - Effectuée par la caisse de vacances - pour information

Fixation du nombre de jours de vacances en régime 5 - temps plein (pondération).

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 ci-après. Il s'agit d'un **nombre de journées de vacances en régime 5 pour un temps plein**. On parle de jours « pondérés ».

C'est ce nombre de jours de vacances (en régime 5 temps plein) qui sera imprimé sur le chèque de vacances que le travailleur recevra de sa Caisse au plus tôt au mois de mai.

Nombre total de jours de travail effectif normal et de jours assimilés (résultat de la formule $A = A \times 5/R \times Q/S$)	Nombre de jours de vacances légales en régime 5 pour un temps plein
231 et +	20
de 221 à 230	19
de 212 à 220	18
de 202 à 211	17
de 192 à 201	16
de 182 à 191	15
de 163 à 181	14
de 154 à 162	13
de 144 à 153	12
de 135 à 143	11
de 125 à 134	10
de 106 à 124	9
de 97 à 105	8
de 87 à 96	7
de 77 à 86	6
de 67 à 76	5
de 48 à 66	4
de 39 à 47	3
de 20 à 38	2
de 10 à 19	1
de 0 à 9	0

Ex.: 1^{ère} occ. = 95,79 jours - 2^{ème} occ. = 130 jours
Total : 95,79 + 130 = 226 jours
Tableau : 226 jours = 19 jours de vac. en régime 5 tps plein.

3^{ème} étape – A effectuer par l'employeur - Transposition du nombre de jours de vacances pondéré au cas personnel de l'ouvrier.

Le nombre de jours de vacances repris sur le chèque de vacances est un nombre de jours pondéré (régime 5 temps plein).

En conséquence, **si au moment de prendre ses congés, l'ouvrier se trouve dans l'un des cas de conversion repris au tableau ci-dessus.**

- même régime en 2010-2011 mais pas régime 5 jours;
- régime 5 jours en 2010, mais en 2011 autre régime et/ou autre fraction d'occupation;
- etc...

⇒ **l'employeur doit adapter** le nombre de jours de vacances repris sur le chèque de vacances en utilisant les formules ci-après.

Le résultat final de cette conversion ne peut jamais dépasser 4 semaines de vacances du régime de travail dans lequel l'ouvrier est occupé lors de la prise de ses vacances en 2011.

Aucune formule « officielle » de conversion n'existe à ce jour. Nous vous proposons ci-après **deux formules « officielles »** à utiliser suivant que l'ouvrier preste, au moment où il prend ses congés en 2011, soit selon un horaire fixe, soit selon un horaire variable.

① L'ouvrier a un horaire fixe en 2011

Le résultat de cette formule donne un **nombre de jours** de vacances. Puisqu'il s'agit d'un nombre de jours, cette formule est applicable en cas d'horaire fixe.

$$\text{Nombre de jours de congé du chèque de vacances} = 5/F' \times Q'/S'$$

F' = régime de travail effectif du travailleur (nombre de jours par semaine) au moment du congé en 2011.

Q' = durée de travail hebdomadaire effective du travailleur (exprimée en heures) au moment du congé en 2011.

S' = durée de travail hebdomadaire effective du travailleur occupé à temps plein (exprimée en heures) au moment du congé en 2011.

Les jours de congé sont limités aux jours de travail convenus par semaine dans l'horaire fixe; chaque jour de congé correspondant à une journée habituelle d'activité ! Comme chaque journée habituelle d'activité peut avoir un nombre d'heures différent selon l'horaire convenu, chaque jour de congé pris pourra avoir une « valeur » en heures distincte, sans que cela n'ait un quelconque impact sur le nombre de jours de congés à prendre.

Ex.: Horaire fixe **19/38** en régime **3** – chèque : 10 jours
 $5/F' \times Q'/S' = 5/3 \times 19/38 = 0,83$

$10 / 0,83 = 12$ jours de vacances en régime 3.

Ex.: 19/38 répartis comme suit : lundi : 7 h. – mardi : 7 h. – mercredi : 5 heures → 1 jour de vacances = 5 h. si le jour de congé pris coïncide avec un mercredi et 7 heures s'il coïncide avec un lundi ou un mardi.

Ex.: Horaire fixe **19/38** en régime **5** – chèque : 10 jours

$5/F' \times Q'/S' = 5/5 \times 19/38 = 0,5$

$10 / 0,5 = 20$ jours de vacances en régime 5.

Ex.: 19/38 en régime 5 répartis de manière uniforme sur la semaine - chaque jour = 3,8 heures.

② L'ouvrier a un horaire variable en 2011

Si l'ouvrier est occupé, au moment où il prend ses vacances, sur base d'un horaire variable, il est préférable de convertir le nombre de jours de vacances en **heures** en utilisant la formule suivante :

Nombre jours congé du chèque de vacances x 152 20
--

$152 = 38 \text{ heures} \times 4 \text{ semaines}$

Ex.: Horaire fixe 19/38 en régime **3** ou **5** – chèque : 10 jours
 $10/20 \times 152 = 76$ heures de vacances.

3.2. Consultation du « fichier vacances »

Le « fichier vacances » est une **base de données sécurisée** (même mot de passe que celui utilisé pour l'accès sécurisé au site de la sécurité sociale) disponible sur le site portail de la sécurité sociale et accessible 24h/24 par les employeurs et leurs mandataires (secrétariats sociaux, syndicats, etc.).

Ce fichier contient des informations sur les vacances (durée des vacances, pécules de vacances, date de paiement des chèques VA, etc.) des ouvriers qui reçoivent leur pécule de vacances de l'ONVA.

3.3. Montants et paiement des pécules de vacances

A. Chèques vacances

La Caisse de vacances à laquelle l'employeur est affilié paie les pécules de vacances sous forme de chèques.

Le montant pourra être payé par virement sur un compte bancaire ou un compte chèque postal si l'ouvrier, l'apprenti ouvrier ou le domestique en a fait la demande écrite à la Caisse de vacances (formulaires disponibles auprès des organismes concernés).

Le montant brut du chèque de vacances des ouvriers et des apprentis ouvriers s'élève à **15,38%** des rémunérations majorées à 108%, gagnées au cours de l'année qui précède les vacances (2010).

Pour constituer ce chèque, l'ONSS perçoit les cotisations sociales pour le secteur « vacances » en deux étapes :

- Une cotisation **mensuelle** de **6%** calculée sur le salaire mensuel brut (à 108%) et comprise dans le taux de base « Part Employeur »;
- Une cotisation **annuelle** égale à **10,27%** des salaires (à 108%) octroyés au cours de l'année qui précède les vacances (soit en 2010). Cette cotisation est facturée distinctement **en avril** de l'année des vacances (2011).

4^{ème} étape – A effectuer par l'employeur

Si changement de régime au cours de l'année de vacances et qu'il reste un solde de vacances à prendre.

Si en cours d'année (2011), le régime de travail de l'ouvrier change, il faut adapter le solde du nombre de jours ou d'heures de vacances au nouveau régime de travail selon la formule suivante :

Nbre de jours ou d'heures de VA restant X Nv. rég. Travail ancien régime de travail
--

Ex. :

En 2010 : prestations complètes (38 h./sem. – régime 5).

En 2010 :

- ① du 01/01 au 31/07 : 38 h./sem., régime 5 (a pris 6 jours de VA)
- ② du 01/08 au 30/10 : 24 h./sem., régime 4 (a pris 9 jours de VA)
- ③ du 01/11 au 31/12 : 24 h./sem., régime 5.

L'ouvrier a droit, en fonction de ses prestations en 2010, à 20 jours de VA – régime 5 en 2011.

- ① Au 31/7, il a pris 6 jours de VA. Il reste 14 jours de VA en régime 5 (20 - 6 = 14 jours).
- ② Au 01/08, il passe en régime 4 : adaptation du solde de ses jours de VA en fonction de son nouveau régime de travail.
 $\Rightarrow 14 \text{ jours} / 5 \times 4 = 11,2 \text{ jours}$
 Au 30/10, il a pris 9 jours de VA. Il reste 2,2 jours de VA en régime 4 (11,2 - 9 = 2,2 jours).
- ③ Au 01/11, il passe en régime 5 : adaptation du solde de ses jours de VA en fonction de son nouveau régime de travail.
 $\Rightarrow 2,2 \text{ jours} / 4 \times 5 = 2,75 \text{ jours}$
 Il lui reste 2,75 jours de VA en régime 5.

Remarque : Cette 4^e étape fonctionne de la même manière si les vacances sont exprimées en heures.

Cette application permet uniquement de consulter les données. Elles ne peuvent aucunement être modifiées.

Pour plus d'informations à ce sujet, voyez le portail de la sécurité sociale (www.socialsecurity.be).



Paiement du pécule de vacances par virement bancaire – Formalités à accomplir

A partir du 1er janvier 2011, l'ONVA paiera le pécule de vacances de vos ouvriers, apprentis et gens de maisons par virement bancaire et plus par chèque. Tous les travailleurs concernés ont été informés de cette nouveauté par l'ONVA. Les autres caisses de vacances continueront à payer par chèques.

En pratique : il y a des formalités à accomplir !

Chacun de vos travailleurs concernés doit **transmettre son numéro de compte bancaire à l'ONVA** :

- **via la rubrique « Mon compte de vacances »** accessible sur le site Internet de l'ONVA www.onva.be (carte d'identité électronique et lecteur de carte indispensables) ;
- **ou en complétant et en renvoyant le formulaire de demande de virement (L75)**. Ce formulaire a été transmis à vos travailleurs par l'ONVA. Il est également disponible sur le site Internet de l'ONVA www.onva.be, auprès des banques ou peut être demandé par téléphone au 02/62 79 765 (option 2).

Que se passe-t-il si...

... votre travailleur souhaite être payé par chèque circulaire ?

Il devra impérativement transmettre à l'ONVA une demande datée et signée avec son numéro de registre national. Cette demande devra être introduite chaque année, avant le 31 mars de l'année en cours. Des frais d'émission de 3 EUR par chèque seront comptabilisés à charge du travailleur.

... votre travailleur n'effectue aucune démarche ?

Son pécule de vacances sera maintenu temporairement à l'ONVA et ne sera versé qu'une fois transmis son n° de compte bancaire ou sa demande de paiement par chèque circulaire.

3.4. Pécule de vacances d'un ouvrier décédé

En cas de décès de l'ouvrier ou apprenti-ouvrier, le pécule de vacances dû est payé dans l'ordre suivant :

1. au conjoint avec lequel l'ouvrier ou l'apprenti ouvrier vivait au moment de son décès;
2. aux enfants avec lesquels l'ouvrier ou l'apprenti ouvrier vivait au moment de son décès;
3. à toute personne avec qui l'ouvrier ou l'apprenti ouvrier vivait au moment de son décès;
4. à la personne qui est intervenue dans les frais d'hospitalisation, à concurrence du montant des frais réellement supportés;

B. Particularité de la Commission paritaire de la construction (CP n°124)

L'ONSS perçoit l'ensemble de la cotisation sociale « Secteur Vacances » en une seule étape. Elle est calculée sur le salaire mensuel (à 108%) et est comprise dans le taux de base « Part Employeur ».

Toutefois, pour les apprentis occupés dans ce secteur, l'ONSS perçoit la cotisation en 2 étapes – Voir règle générale ci-avant – point A.

5. à la personne qui a acquitté les frais funéraires, à concurrence du montant des frais réellement supportés.

Le pécule de vacances dû est versé d'office au conjoint ou, à défaut, aux enfants.

Les autres ayants droit qui désirent obtenir la liquidation de ce pécule de vacances à leur profit, adressent une demande directement à l'ONVA ou à la Caisse de vacances compétente au moyen d'un formulaire type à introduire dans un délai d'un an à dater du décès.

4. DISPOSITIONS PARTICULIERES AU CONTRAT D'APPRENTISSAGE ET A LA CONVENTION DE STAGE DANS LA FORMATION PERMANENTE DES CLASSES MOYENNES

■ Région Wallonne et Bruxelles

Les réglementations régionales en vigueur depuis le 1/09/1998 relatives au contrat d'apprentissage et à la convention de stage disposent que l'apprenti/stagiaire doit bénéficier de 20 ou 24 jours de congé selon que l'exécution du contrat d'apprentissage/de stage se déroule sur 5 ou 6 jours de présence par semaine dans l'entreprise.

Or, le nombre de jours de congés payés auxquels l'apprenti/stagiaire a droit, en vertu de la législation nationale, est déterminé par les prestations effectuées dans le courant de l'année civile qui précède l'année de vacances en cours.

L'apprenti/stagiaire qui, légalement, n'a pas droit à des jours de vacances ou a droit à un nombre de jours de vacances inférieur à 20 ou 24 jours, parce qu'il n'aurait pas travaillé complètement ou pas du tout travaillé en 2010, se verra quand même octroyer un complément de congés mais **non payés** pour atteindre 4 semaines de vacances (c'est-à-dire 20 ou 24 jours).

L'apprenti/stagiaire Classes Moyennes n'a pas droit à des allocations de chômage en cas de fermeture collective pour vacances annuelles s'il n'a pas assez de jours de congés pour combler toute la période de fermeture.

■ Région Flamande et Communauté Germanophone

Il existe également des dispositions spécifiques. Nous consulter.

5. VACANCES - JEUNES

5.1. Principe

En principe, les vacances et les pécules de vacances sont acquis sur base des prestations effectuées l'année précédente.

Les jeunes, ayant terminé leurs études, et qui n'ont pas droit

à la totalité des jours de vacances peuvent, sous certaines conditions, bénéficier de vacances supplémentaires appelées « vacances-jeunes » à charge de l'assurance chômage (ONEm) pour atteindre 4 semaines de vacances.

5.2. Qui a droit aux « vacances-jeunes » ?

Pour bénéficier de « vacances jeunes », le jeune travailleur doit satisfaire aux conditions suivantes :

- ne pas avoir atteint l'âge de 25 ans au 31 décembre de l'année d'exercice de vacances (2010).
- avoir terminé, pendant l'année 2010, ses études (y compris le travail de fin d'année), son apprentissage (formation Classes Moyennes ou apprentissage industriel) ou sa formation (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).

- avoir été lié pendant au moins un mois au cours de l'année 2010, par un ou plusieurs contrats de travail, après la fin des études, et cette occupation doit comprendre un minimum de 70 heures de travail ou heures assimilées.

Le travail sous contrat d'étudiant n'est pas pris en compte. L'occupation sous contrat PFI n'est pas prise en compte non plus.

5.3. Quand les jours de « vacances-jeunes » peuvent-ils être pris ?

Les « vacances-jeunes », à charge de l'ONEm, ne peuvent être prises que lorsque ce dernier est occupé dans le cadre d'un contrat de travail.

Les jours de « vacances-jeunes » ne peuvent être pris qu'après épuisement des jours de vacances ordinaires (ceux promérités en fonction des prestations effectuées l'année qui précède l'année de vacances).

5.4. L'allocation « vacances-jeunes »

Cette allocation ne vaut que pour les jours de vacances qui ne sont pas couverts par un pécule de vacances.

Elle correspond à 65% de la rémunération brute plafonnée (plafond = 1960,18 € pour un temps plein depuis le 01/09/2010).

- ⇒ Elle n'est accordée que si le jeune n'a pas déjà satisfait au cours d'une année civile antérieure aux conditions pour obtenir des « vacances-jeunes ».
- ⇒ Pour les travailleurs à temps partiel, les journées seront indemnisées proportionnellement à leur temps de travail.

⇒ Pour la fixation des « vacances-jeunes », les règles habituelles s'appliquent (voir rubrique 1 – p.2).

⇒ Le jeune peut abandonner son droit aux « vacances-jeunes » mais pas son droit aux vacances ordinaires.

Certaines commissions paritaires ont prévu des compléments aux allocations « vacances-jeunes » à charge du Fonds de Sécurité d'Existence du secteur (voyez nos circulaires relatives aux spécificités sectorielles - feuilles jaunes).

5.5. Le formulaire C103 vacances-jeunes

La demande d'allocation doit se faire à l'aide des **formulaires C103 vacances-jeunes « employeur » et « travailleur »**.

Deux voies d'accès sont possibles : la voie « papier » classique et la voie « électronique ».

Où se procurer les formulaires ?

- auprès d'un bureau du chômage de l'ONEm (service economat) ou sur son site internet (www.onem.be > E-Gov > formulaires)
- au Secrétariat social
- auprès d'un organisme de paiement.

5.5.1. Les formulaires « papier »

⇒ A la fin du premier mois où surviennent les vacances-jeunes : 3 documents à introduire.

L'employeur complète le formulaire **C103 vacances-jeunes « employeur »** en 2 exemplaires et les remet au jeune qui complète à son tour le **C103 vacances-jeunes « travailleur »**.

Ces 3 formulaires sont introduits par le jeune auprès de son organisme de paiement au plus tard en février de l'année suivante (2012).

⇒ Les mois suivants où surviennent des vacances-jeunes : 1 seul document à introduire.

L'employeur ne doit plus compléter qu'un seul C103 vacances-jeunes « employeur ».

Ce document doit être remis au jeune qui l'introduira sans autres formalités auprès de son organisme de paiement qui lui versera ensuite l'allocation de vacances.

5.5.2. La déclaration électronique

Il est possible d'opter pour une déclaration électronique via le site portail de la sécurité sociale (www.socialsecurity.be).

Dans ce cas, l'organisme de paiement paiera l'allocation vacances-jeunes sur base de la déclaration électronique de l'employeur.

Le jeune doit toutefois encore introduire le formulaire C103 vacances-jeunes « travailleur » auprès de son organisme de paiement le premier mois au cours duquel surviennent des vacances-jeunes.

6. VACANCES – SENIORS

6.1. Principe

Le travailleur de 50 ans au moins qui reprend une activité salariée dans le secteur privé et qui n'a pas droit à la totalité des jours de vacances (4 semaines de vacances rémunérées) suite à une période de chômage complet ou d'invalidité au cours de l'année précédente,

peut, sous certaines conditions, bénéficier de vacances supplémentaires appelées « vacances-seniors » à charge de l'assurance chômage (ONEm) pour atteindre 4 semaines de vacances.

6.2. Qui a droit aux « vacances-seniors » ?

Le travailleur doit satisfaire aux conditions suivantes :

- avoir atteint au moins l'âge de 50 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances (= l'année calendrier qui précède celle au cours de laquelle le travailleur prend des vacances);
- ne pas avoir droit à 4 semaines de vacances rémunérées pendant l'année de vacances suite à une période de chômage complet ou d'invalidité (après un an de maladie) au cours de l'exercice de vacances.

Le régime de « vacances seniors » ne s'applique pas en cas de droit incomplet à des vacances rémunérées suite à d'autres interruptions telles que du chômage temporaire pour force majeure, des congés sans solde, du crédit-temps/interruption de carrière, une période couverte par un revenu d'intégration ou une aide sociale financière équivalente...

6.3. Quand les jours de vacances peuvent-ils être pris ?

Les « vacances seniors » à charge de l'ONEm ne peuvent être prises que lorsque le travailleur est occupé dans le cadre d'un contrat de travail.

Les jours de « vacances seniors » ne peuvent être pris qu'après épuisement des jours de vacances ordinaires (promérités en fonction des prestations effectuées l'année qui précède l'année de vacances).

Pour la fixation des « vacances seniors », les règles habituelles s'appliquent.

6.4. L'Allocation « vacances seniors »

Pour chaque jour de « vacances seniors », une allocation à charge de l'ONEm, est accordée au travailleur s'il satisfait à certaines conditions (occupation salariée pour laquelle le travailleur ne bénéficie pas du régime de vacances particulier applicable aux services publics ni d'un régime de rémunération différée comme travailleur occupé dans l'enseignement; ne perçoit pas de revenu professionnel ou de revenu de remplacement pour les jours de vacances seniors).

Elle correspond à 65% de sa rémunération brute plafonnée (plafond = 1960,18 € pour un temps plein au 01/09/10).

Cette allocation ne vaut que pour les jours qui ne sont pas couverts par un pécule de vacances.

Pour les temps partiel, les journées seront indemnisées proportionnellement à leur temps de travail.

Le travailleur bénéficiera pour chaque jour de vacances supplémentaire d'une allocation de « vacances seniors » à charge de l'ONEm. Cette allocation de « vacances seniors » est considérée comme une allocation de chômage et ne sera accordée qu'après épuisement des jours de vacances ordinaires payés.

6.5. Un droit et pas une obligation

Le travailleur n'est pas obligé de prendre ses « vacances seniors ».

Il s'agit d'un droit auquel le travailleur âgé peut éventuellement renoncer !

6.6. Formulaires

La demande d'allocation doit se faire à l'aide des formulaires « C103-vacances seniors employeur et travailleur ». Deux voies d'accès sont possibles : la voie « papier » et la voie « électronique ».

► La voie « papier »

1° A la fin du premier mois au cours duquel les vacances seniors sont prises : 3 documents à introduire

L'employeur complète le formulaire C103-vacances seniors-« employeur » en 2 exemplaires et les remet au travailleur qui complète à son tour le C103-vacances seniors-« travailleur ». Ces 3 formulaires sont introduits par le travailleur auprès de son organisme de paiement (syndicat ou CAPAC).

2° Pour les mois suivants durant lesquels des vacances seniors sont prises : 1 seul document à introduire

L'employeur ne doit plus compléter qu'un seul C103-vacances seniors-employeur.

Ce document doit être remis au travailleur qui l'introduira sans autre formalité auprès de son organisme de paiement qui lui versera ensuite l'allocation de vacances.

Délai : les documents doivent être introduits auprès de l'organisme de paiement (CAPAC ou syndicat) au plus tard fin février de l'année qui suit celle au cours de laquelle les vacances seniors sont prises.

Où se procurer les formulaires ?

- auprès d'un bureau du chômage de l'ONEm (service economat) ou sur son site internet (www.onem.be > E-Gov > formulaires)
- au Secrétariat Social
- auprès d'un organisme de paiement.

➤ La voie « électronique »

Il est possible d'opter pour une déclaration électronique via le site portail de la sécurité sociale (www.securitesociale.be). Le travailleur doit cependant encore introduire le formulaire C103-vacances seniors-« travailleur » auprès de son organisme de paiement le premier mois au cours duquel surviennent des vacances seniors.

7. VACANCES DES ARTISTES

7.1. Principe

L'artiste est présumé être un **travailleur salarié**.

La personne morale ou physique qui verse la rémunération est considérée comme employeur. Le fait d'avoir ou non conclu un contrat de travail en bonne et due forme n'a aucune incidence !

On trouve donc à côté des artistes sous réel contrat de travail et donc soumis d'office au statut social des salariés, des artistes sans contrat de travail mais assujettis à l'ONSS par assimilation.

⇒ L'**artiste « assimilé »** est toute personne qui, **sans être liée par un contrat de travail**, fournit des prestations artistiques et/ou produit des œuvres artistiques dans le secteur de l'audiovisuel et des arts plastiques, de la musique, de la littérature, du spectacle, du théâtre et de la chorégraphie contre paiement d'une rémunération pour compte du donneur d'ordre, personne physique ou morale.

7.2. Pécule de vacances

Bien que l'artiste fournisse des prestations intellectuelles, le **régime de vacances** qui lui est applicable est celui des **travailleurs manuels**.

L'employeur est donc redevable des cotisations vacances (6% mensuellement et 10,27% annuellement) calculées sur le brut majoré à 108%.

En pratique :

- 1) l'**artiste qui est lié par un contrat de travail ouvrier** perçoit son pécule de vacances comme les autres ouvriers.

- 2) 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 percevra un pécule de vacances payé par l'ONVA et calculé sur ses prestations effectives et assimilées.
- 3) l'**artiste « assimilé »** recevra un pécule de vacances payé par l'ONVA et calculé exclusivement sur ses prestations de travail effectives.

Remarque : l'artiste qui possède le **statut de travailleur indépendant** n'est pas assujetti à la réglementation relative aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

7.3. Durée des vacances

Pour la durée des vacances, veuillez vous référer au point 3, p.7, ci-dessus, relatif au régime des vacances des

ouvriers **sauf** pour les artistes assimilés (pas de vacances pour les journées assimilées).

Votre Secrétariat social

⇒ **N'oubliez pas que votre Secrétariat social est votre meilleur guide en matière sociale. N'hésitez pas à faire appel à lui.**