



VACANCES ANNUELLES 2024



À l'approche des vacances, la CSC souhaite 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/contactez-nous) pour savoir s'il existe éventuellement un régime plus favorable dans votre secteur!

La CSC défend l'égalité femmes-hommes. Le contenu de cette brochure s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin.

Le droit aux vacances et au pécule de vacances qui y est associé est l'une des grandes réalisations de notre histoire sociale.

Profitez-en pleinement, ainsi que du reste de votre protection sociale.

*Chaque travailleur cotise 13,07% de son salaire brut à la sécurité sociale. L'employeur verse également une partie de votre salaire directement à la sécurité sociale. Par cette redistribution, nous nous assurons une protection collective, et aidons les autres ainsi que nous-mêmes.



Calculez sur www.lacsc.be/vacances le nombre de jours de congés auxquels vous avez droit.

Vous y trouverez aussi des réponses à d'autres questions sur les vacances.



TABLE DES MATIÈRES

1. Généralités	4
2. Ouvriers	8
3. Employés	13
4. Agents des services publics	19
5. Seniors	24
6. Jeunes	26
7. Vacances complémentaires	30
8. Flexi-jobs	32
9. Chômeurs complets	35
10. Vacances et situations particulières	36



1. Généralités

Dans le secteur privé, 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 2024 pour avoir travaillé en 2023.

Quand pouvez-vous prendre des vacances?

La date des vacances est soit fixée par:

- la commission paritaire du secteur professionnel;
- le conseil d'entreprise;
- la délégation syndicale de votre entreprise (en accord avec l'employeur);
- ou dans un accord individuel conclu entre vous et votre employeur.

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 vous devez prendre au moins 1 semaine de vacances ininterrompue. 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).



*Il se peut qu'un accord conclu au niveau de votre entreprise prévoie des **vacances collectives**, et que l'entreprise ferme ses portes ces jours-là. Vous devez dès lors prendre vos vacances à ce moment.*



Malade pendant vos vacances?

- Si vous tombez malade avant le début de vos vacances, vous pouvez reporter vos vacances, même si une fermeture collective est prévue.
- Si vous tombez malade durant vos vacances, vous pourrez prendre vos vacances plus tard. Cependant, vous devez en informer immédiatement votre employeur et lui fournir un certificat médical. Ce certificat doit indiquer que vous êtes malade et quelle sera la durée probable de la maladie. Vous communiquez également votre lieu de résidence à votre employeur, par exemple si vous tombez malade à l'étranger et que vous indiquez que vous souhaitez prendre vos jours de vacances à une date ultérieure. Pour les jours où vous avez pris congé mais lors desquels vous êtes tombé malade ou avez eu un accident, prouvé par un certificat médical, vous avez évidemment droit au salaire garanti. Les ouvriers en période de fermeture collective ont également droit au salaire garanti dans ce cas précis.

À combien de jours de vacances avez-vous droit?

Le nombre de jours de vacances en 2024 se calcule sur la base du nombre de jours de travail prestés en 2023.

Pour le calcul du pécule et de la durée des vacances, certains jours d'inactivité du travailleur sont, à certaines conditions, assimilés à des jours effectivement prestés. Par exemple:

- jours qu'un ouvrier ou qu'un employé n'a pas prestés pour cause d'accident ou de maladie;
- congé prophylactique pour cause de maladie;
- congé de maternité et repos d'accouchement;

Si vous êtes en congé de maladie ou en incapacité totale de travail, les 12 premiers mois de cette période sont assimilés pour vos vacances annuelles. Si vous reprenez le travail à temps partiel (sous forme de journées complètes ou de demi-journées) au cours de cette période de 12 mois, c'est comme si vous étiez toujours en incapacité totale de travail. Dans l'hypothèse où vous travaillez des demi-journées et restez chez vous les autres demi-journées, vous accumulez donc des droits aux vacances annuelles comme un travailleur à temps plein. Cette mesure ne s'applique cependant qu'aux travailleurs qui reprennent partiellement le travail avec l'autorisation du médecin-conseil de la mutualité.



- pauses d'allaitement;
- congé de paternité;
- congé d'adoption;
- congé pour soins d'accueil;
- chômage pour des raisons d'ordre économique (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 à des jours prestés);
- jours de vacances et jours de vacances supplémentaires;
- accomplissement d'obligations civiques et certaines missions syndicales;
- grève ou lock-out;
- congé-éducation;
- promotion sociale;
- chômage temporaire pour force majeure (corona): généralement, les jours de chômage temporaire pour cause de force majeure ne sont pas assimilés pour calculer les congés annuels, mais en cas de chômage temporaire pour cause de force majeure liée à la crise sanitaire, ces jours sont pris en considération (cette mesure temporaire concerne tant les ouvriers que les employés).

Le crédit-temps et les congés thématiques ne sont pas assimilés.

Nouveauté:

Si vous êtes en incapacité de travail de longue durée (maladie, accident, maladie professionnelle ou accident du travail, certaines maladies particulières) ou si votre contrat de travail a été suspendu pour certaines raisons (par exemple un congé de maternité, un congé parental ou un congé de parent d'accueil, un congé d'adoption, un congé d'accueil) et que vous n'êtes ainsi pas en mesure de prendre au cours de l'année de vacances 2024 vos jours de vacances constitués en 2023, ces jours seront reportés à l'année 2025, ou éventuellement à 2026! L'employeur vous versera le pécule de vacances (simple et double) en décembre 2024. Il est préférable de mettre cet argent de côté, et de l'utiliser lorsque vous prendrez vos vacances reportées au cours de l'année de vacances suivante, donc en 2025. En décembre 2024 (si vous êtes toujours en incapacité de travail), la mutuelle n'aura pas le droit de retenir des allocations de maladie pour les jours de vacances que vous n'avez pas encore pu prendre.





Les conditions selon lesquelles ces jours d'inactivité sont assimilés à des jours prestés diffèrent pour les ouvriers et les employés:

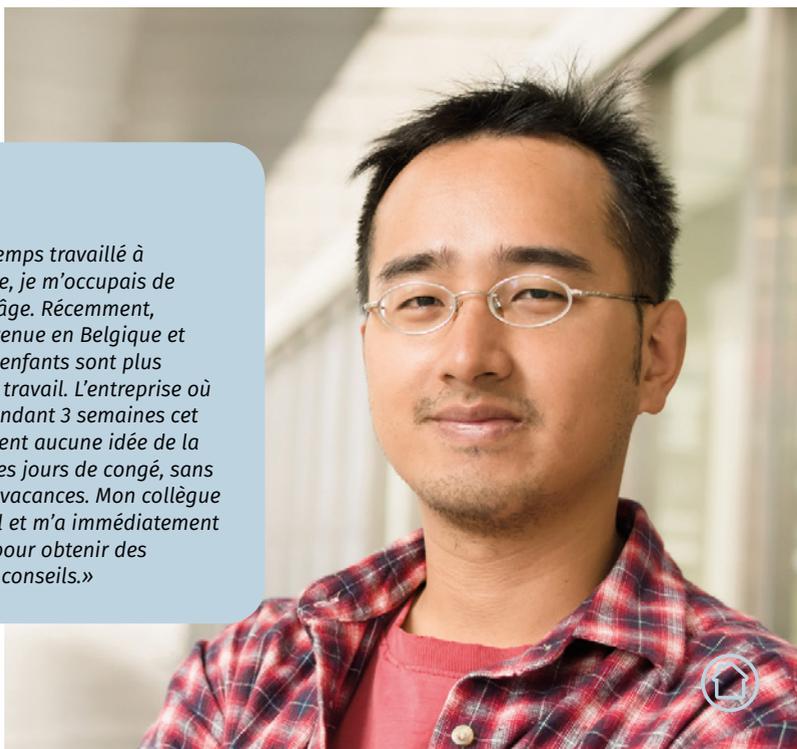
- Comme **ouvrier**, vous devez être engagé dans les liens d'un contrat de travail le jour ouvrable qui précède le premier jour de la période assimilable, et vous ne pouvez pas avoir pris de congé sans solde durant la partie complète du trimestre précédant la période à assimiler.
- Comme **employé**, vous devez être engagé dans les liens d'un contrat de travail au début de la période à assimiler et vous devez, durant toute cette période, rester engagé dans les liens d'un contrat de travail.

Pour une bonne compréhension de la suite, notez bien que:

- **L'année de vacances** est l'année dans laquelle les jours de vacances sont pris. Pour cette brochure, il s'agit donc de 2024.
- **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 2023.

Nick (36)

«Ma femme a longtemps travaillé à l'étranger. À l'époque, je m'occupais de nos enfants en bas âge. Récemment, notre famille est revenue en Belgique et maintenant que les enfants sont plus grands, j'ai repris le travail. L'entreprise où je travaille ferme pendant 3 semaines cet été. Je n'avais vraiment aucune idée de la façon de calculer mes jours de congé, sans parler du pécule de vacances. Mon collègue est délégué syndical et m'a immédiatement orienté vers la CSC pour obtenir des informations et des conseils.»



2. OUVRIERS

Ci-dessous, nous expliquons le régime applicable aux travailleurs occupés sous contrat de travail **ouvrier**. Ce régime est également applicable aux travailleurs qui ont le **statut d'artiste**. Pour simplifier, nous utiliserons le terme «ouvriers» dans ce chapitre.

2.1. Nombre de jours de vacances

Le nombre de jours de vacances pour l'année 2024 se calcule à l'aide d'une formule et d'un tableau.

FORMULE

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

A = nombre de jours prestés et assimilés durant l'exercice de vacances (2023) et le nombre de jours assimilés dans l'exercice de vacances (2023)

5 = nombre de jours dans une semaine de 5 jours;

R = 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 = nombre d'heures que vous prestez par semaine sur base de votre contrat de travail (par exemple, si vous travaillez à temps partiel, 19 heures par semaine);

S = nombre d'heures que vous presteriez par semaine si vous étiez occupé à temps plein dans l'entreprise (souvent 38 heures).

EXEMPLE:

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

Phase 1:

conversion des données dans un régime de travail de 5 jours/semaine selon la formule $(A \times 5/R) \times Q/S$

- 6 mois = 26 semaines x 4 (régime de travail) = 104 jours (A)*
- 104×5 (= conversion dans un régime de 5 jours) = 520*
- $520/4$ (= régime de travail effectif du régime R) = 130*
- 130×28 (= 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*



**Phase 2:**

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.

Semaine de travail de 5 jours	
Jours prestés et/ou assimilés en 2023	Jours de vacances en 2024
+ 231	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

Ceci étant le résultat pour une semaine de 5 jours, il faut le convertir en régime de travail effectif.

Vous êtes ouvrier?

Consultez le nombre de jours de vacances auxquels vous avez droit sur www.onva.be (onglet «Durée de vacances»).



2.2. PÉCULE DE VACANCES

CALCUL

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 base de la rémunération réelle et, le cas échéant, sur base d'une rémunération fictive pour les jours assimilés à des jours de travail.

Le pécule de vacances est égal à 15,38% de la rémunération brute gagnée l'année précédant l'année de vacances, 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 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.

À défaut de rémunération pendant l'exercice de vacances, la rémunération fictive est fixée sur base des rémunérations et des prestations précédant l'interruption de travail qui donne lieu à assimilation.

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 3e jour de la 4e 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 1.650 euros.



**EXEMPLE:**

*Un ouvrier compte, en 2023, 200 jours rémunérés et 40 jours assimilés.
Le nombre de jours est exprimé dans le régime de 5 jours/semaine.*

CALCUL	MONTANTS	PÉCULE DE VACANCES
Rémunération brute à 108%	34.560 euros	
Rémunération brute à 100%	32.000 euros	
40 jours assimilés 100% x (32.000/200 jours) = 160 x 40	6.400 euros	
Rémunération de base pour le calcul du pécule de vacances	40.960 euros	
Pécule de vacances brut: 15,38% x 4.900 euros		6.299,65 euros
Cotisation de solidarité: 1%		- 63 euros
Retenue de 13,07% sur 6,80% de la rémunération de base pour le calcul du pécule de vacances 3,07% x (40.960 euros x 6,80%) =		364.04 euros
Pécule de vacances imposable: 6.299,65 euros - (63 euros + 364,04 euros) =		5.872,61 euros
Précompte (> 1.650 euros donc 23,22%)		- 1.363,62 euros
Pécule de vacances net (pécule de vacances simple et double)		4.508,99 euros



Si le pécule de vacances net s'élève à moins de 10 euros par année d'exercice et par caisse de vacances, il ne sera pas versé.

PAIEMENT

Votre **pécule de vacances vous sera payé à partir du 2 mai** par la caisse de vacances du ou des employeurs qui vous ont occupé en 2023. En principe, ce paiement se fait par virement bancaire. Il existe deux manières de communiquer son numéro de compte:

- si votre employeur est affilié à l'Office national des vacances annuelles (ONVA): en ligne sur www.onva.be/fr (onglet «Communiquer



mon n° de compte»);

- si votre employeur est affilié à une autre caisse de vacances: en ligne également, avec votre carte d'identité électronique et un lecteur de carte, sur www.securitesociale.be (rubrique «Services en ligne», puis «Mon compte de vacances»).

Si vous disposez d'un numéro de compte étranger, vous devez compléter le formulaire spécifique à cet effet sur

www.onva.be/fr/communiquer-mon-numero-de-compte

Si vous ne disposez d'aucun numéro de compte à votre nom, votre pécule de vacances peut vous être envoyé par chèque circulaire. Pour ce faire, vous devez envoyer à l'ONVA un courrier daté et signé mentionnant votre nom, votre prénom et votre numéro de registre national. Ce courrier doit être envoyé à l'ONVA (rue Montagne aux herbes potagères 48 - 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) seront à votre charge. Pour plus d'informations sur les modalités de paiement et les frais éventuels, adressez-vous à votre banque.

PLUS D'INFOS

Si vous avez un compte de vacances à l'ONVA, vous pouvez consulter votre droit à un pécule de vacances et modifier vos données personnelles (numéro de compte bancaire, adresse) sur www.onva.be/fr.

Pour les autres caisses de vacances, vous trouverez un aperçu des sites internet et points de contact sur

www.onva.be/fr/liste-des-caisses-de-vacances.



Chaque année, 10.000 personnes ayant travaillé comme ouvrier (parfois pendant une courte période, par exemple comme intérimaire ou jobiste) perdent leur pécule de vacances. L'ONVA ne peut pas le leur verser faute de connaître les données nécessaires, comme un numéro de compte bancaire. Vous avez trois ans pour réclamer ce pécule. Gardez donc vos données à jour sur www.onva.be ou faites-vous aider dans un centre de services CSC.





Que faire de votre pécule de vacances ?
C'est votre choix !

Consultez votre pécule de vacances sur
moncomptedevacances.be
pour les ouvriers et artistes non-indépendants



Moncomptedevacances.be

L'ONVA a modernisé son site web **pour les ouvriers et les artistes non indépendants**. Vous y trouverez toutes les informations concernant le nombre de jours de vacances auxquels vous avez droit, le montant de votre indemnité de congé et la date de son versement. Dans votre espace personnalisé, vous pourrez également communiquer une adresse de correspondance, ou encore, télécharger des attestations. Ce service en ligne est accessible sur n'importe quel type de support (PC, tablette et smartphone). Il vous suffit de vous identifier soit via l'application itsme®, soit avec un lecteur de carte eID, soit via un code de sécurité sur le smartphone. **www.moncomptedevacances.be**

3. Employés

Ci-dessous, nous expliquons le régime de vacances applicable aux travailleurs engagés sous un contrat de travail pour employés. Ce régime s'applique également aux apprentis employés.

3.1. Nombre de jours de vacances

Le nombre de jours de vacances des employés en 2024 est égal à deux fois le nombre de mois prestés en 2023. Pour 6 mois de travail en 2023, on peut donc prendre 12 jours de vacances en 2024.

La loi relative aux vacances calcule toujours dans le régime de 6 jours/ semaine. Pour une semaine de travail de 5 jours, il faut donc déduire 1 jour par tranche de 6 jours. 12 jours ne sont donc en fait que 10.



3.2. Pécule de vacances

L'employé qui prend des vacances reçoit son salaire normal de son employeur à la date habituelle. C'est ce qu'on appelle le **simple 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 2023, 1/12 de 92% du salaire du mois pendant lequel les vacances débutent. Pour 12 mois prestés ou assimilés, il s'agit donc de 92% du salaire mensuel.



Les primes de fin d'année ne sont pas prises en compte dans le calcul de votre pécule de vacances. 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 salaire fixe, le pécule de vacances se calcule sur 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.

Précompte professionnel. Le simple pécule de vacances est soumis aux barèmes normaux du précompte professionnel: le barème I si l'employé est isolé ou si son conjoint a également des revenus professionnels; le barème II si le conjoint 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 (= mensuel imposable normal x 12), le pourcentage suivant est appliqué:

REVENU ANNUEL IMPOSABLE	POURCENTAGE DU PRÉCOMPTE PROFESSIONNEL PÉCULE DE VACANCES
Jusqu'à 10.115 euros	0%
De 10.115,01 à 12.930 euros	19,17%
De 12.930,01 à 16.460 euros	21,20%
De 16.460,01 à 19.740 euros	26,25%
De 19.740,01 à 22.330 euros	31,30%
De 22.330,01 à 24.940 euros	34,33%
De 24.940,01 à 30.150 euros	36,34%
De 30.150,01 à 32.800 euros	39,37%
De 32.800,01 à 43.440 euros	42,39%
De 43.440,01 à 56.730 euros	47,44 %
Au delà de 56.730,00 euros	53,50 %





EXEMPLE:

Fabio travaille depuis des années comme employé chez le même employeur. En 2023, il a travaillé toute l'année (sauf pendant 4 semaines de vacances et 2 mois de maladie). En 2024, il a droit à 20 jours (semaine de 5 jours) ou à 4 semaines de vacances, qu'il prend en juillet. Son salaire mensuel pour juillet 2024 s'élève à 3.000 euros. Il a une épouse (avec un revenu professionnel propre) et 2 enfants à charge. Pour juillet, il reçoit:

SALAIRE BRUT	3.000,00 euros
Cotisation ONSS	- 392,10 euros
Réduction ONSS (bonus à l'emploi)	+ 50,66 euros
SALAIRE BRUT IMPOSABLE	2.658,56 euros
Précompte professionnel	- 468,42 euros
(Le précompte professionnel tient compte de la réduction d'impôt flamande: précompte professionnel = 485,21 euros + 16,79 euros)	
Cotisation spéciale de sécurité sociale	- 19,24 euros
SALAIRE NET	2.170,91 euros
• Double pécule de vacances	
92% x 3.000,00 euros	2.760,00 euros
ONSS (13,07% de 85/92 du double pécule de vacances)	- 333,29 euros
	2.426,71 euros
Précompte professionnel (tableau spécifique)	
(revenu annuel = 12x revenu annuel imposable, soit 31.524,72 euros donc 39,37% x 2.426,71 euros)	
	- 955,40 euros
Net	1471,31 euros

Jess (42)

«L'an dernier, j'ai travaillé à temps partiel comme employée dans la vente, mais dans le cadre d'un contrat intérimaire. Depuis, je ne suis plus intérimaire et j'ai trouvé un emploi fixe, mais je me demandais si j'avais bien reçu un pécule de vacances l'année passée. J'ai vérifié avec la CSC qui m'a immédiatement renseignée. Au fait, saviez-vous que la CSC avait un service dédiée aux intérimaires?»

Pour plus d'informations, rendez-vous sur www.interimuned.be



AVEZ-VOUS DES ENFANTS À CHARGE?

Le **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 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	17.858 EUROS
2	21.280 EUROS
3	27.430 EUROS
4	34.280 EUROS
5	41.130 EUROS
...	...

Dans notre exemple (Fabio, 2 enfants à charge), la rémunération imposable normale est égale à 31.524,72 euros (12 x 2.627,06 euros), c'est-à-dire à un montant supérieur au plafond de 19.880,00 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 indiqué dans le tableau suivant, une réduction (pourcentage) 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
(un enfant handicapé à charge compte pour deux)		(au-dessus de ce plafond, aucune réduction n'est accordée)
1	7,5%	27.410 EUR
2	20%	27.410 EUR
3	35%	30.150 EUR
4	55%	35.635 EUR
5	75%	38.375 EUR



Dans notre exemple, la rémunération annuelle imposable normale, 25.234,56 euros, est inférieure au plafond de 27.410 euros. Le précompte professionnel sur le double pécule de vacances est donc diminué de 20%.

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.



Attention: à partir de 2024, le pécule de vacances que vous avez reçu de votre ancien employeur sera octroyé autrement. Pour chaque jour de vacances que vous prenez chez votre nouvel employeur, celui-ci ne vous paiera que 10% de votre salaire normal pour ce jour-là. Un deuxième calcul suivra en décembre 2024 pour déterminer si vous avez encore droit à un salaire supplémentaire pour ces jours-là, ou si vous avez éventuellement reçu un montant trop élevé. Le simple pécule de vacances que vous avez reçu de votre ancien employeur ne peut en tout cas pas être déduit de votre salaire par votre nouvel employeur en une seule fois. Il doit le faire progressivement, par jour de vacances pris, d'où la règle des 10% de votre salaire actuel. Si vous répartissez bien vos vacances, vous n'aurez pas de problème, et il vous restera chaque mois suffisamment de salaire pour joindre les deux bouts. Bien entendu, il est toujours préférable d'être prudent, de placer le pécule de vacances de départ de votre ancien employeur sur un compte d'épargne et de ne l'utiliser que lorsque vous prenez effectivement des vacances.

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.

4. Agents des services publics

4.1. Jours de vacances

A. ADMINISTRATIONS FÉDÉRALES ET PARASTATALES

Le nombre de jours de vacances est octroyé sur base des périodes d'activité de service de l'année en cours, et non sur 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 en page suivante.



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 ou 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».

Les congés de maternité, de maladie, d'adoption et pour soins sont, eux, bien considérés comme des périodes d'activité.



Depuis 2020, **tous les jours de vacances 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. Cette règle vaut également pour les agents contractuels.

B. ENTREPRISES PUBLIQUES

Les entreprises économiques publiques (SNCB, Proximus, Bpost, Brussels Airport Company et Skeyes) 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.

C. 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 Fédération Wallonie-Bruxelles et de la Région wallonne suivent, le système des pouvoirs fédéraux, à l'exception, pour la **Fédération Wallonie-Bruxelles**, 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, la durée des vacances annuelles est déterminée par le calendrier scolaire. Le personnel enseignant (et assimilé) et le personnel administratif et ouvrier connaissent des régimes différents. Informez-vous auprès de votre délégué syndical.

En matière de rémunération, pour le personnel temporaire, la période assimilée à des vacances annuelles (dépendante des prestations durant l'année scolaire) fait l'objet d'un traitement différé versé par la Communauté française. Pour les jours des vacances d'été ne faisant pas l'objet d'un traitement différé, le personnel enseignant tombe sous le régime des allocations sociales. Voir aussi le régime des chômeurs complets, plus loin dans cette brochure.

ADMINISTRATIONS LOCALES

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

4.2. PÉCULE DE VACANCES

MODE DE CALCUL

Le pécule de vacances brut en cas de prestations complètes s'élève à 92% (70% dans l'enseignement) du salaire mensuel brut pour le mois de mars de l'année en cours + le montant mensuel brut de l'allocation de foyer ou de résidence pour le même mois.





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.



5. 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.

Ont droit en 2024 à des **vacances seniors**, les travailleurs:

- qui ont au moins 50 ans au 31 décembre 2023;
- 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

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 2.837,89 euros (montant indexé) et s'élève à maximum 70,95 euros par jour. Ce montant fait l'objet d'un précompte professionnel de 10,09%.

COMMENT DEMANDER L'ALLOCATION?

Nous vous conseillons d'introduire une demande à la CSC pendant le premier mois suivant vos vacances seniors, et ce chaque année où vous y avez droit. Introduisez votre demande au moyen du **formulaire «C103 vacances seniors-travailleur»**.

Vous pouvez obtenir des formulaires vierges auprès de la CSC (www.lacsc.be/contactez-nous) ou les télécharger sur le site internet de l'Onem (www.onem.be/fr/documentation/formulaires-attestations).



La CSC veillera à ce que cette demande (une fois que vous l'aurez complétée et signée) soit automatiquement transmise à l'Onem.

Votre employeur introduira une déclaration électronique à l'Onem en précisant les heures de vacances seniors que vous prenez. Il vous remettra une copie de cette déclaration électronique. Vous ne devez pas la transmettre à la CSC.

Pour chaque mois supplémentaire pendant lequel vous prenez des vacances seniors, votre employeur fera une déclaration électronique. Il vous remettra chaque fois une copie de cette déclaration. Vous ne devez pas la transmettre à la CSC. Nous calculerons et verserons vos allocations sur base des données électroniques transmises par votre employeur.

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



6. Jeunes

Vous venez de commencer à travailler après avoir terminé vos études? Alors, cette année, vous ne pouvez probablement pas bénéficier du nombre maximum de jours de vacances et du pécule de vacances. Si vous travaillez comme ouvrier ou comme employé, vous pouvez recourir au régime des «vacances jeunes» pour compléter vos jours de vacances. Si vous travaillez dans la fonction publique ou dans l'enseignement, d'autres dispositions s'appliquent (voir ci-après), sauf pour les travailleurs contractuels dans les administrations locales, pour lesquels c'est le régime de vacances du secteur privé qui est applicable.

Vous avez droit à des vacances jeunes en 2024 si:

- vous avez moins de 25 ans au 31 décembre 2023;
- vous avez terminé ou interrompu vos études en 2023;
- vous avez, après vos études, travaillé pendant au moins 1 mois en 2023 (comme ouvrier ou employé, pas comme étudiant jobiste) et si

Renee (21)

«Lors de ma première année de travail, mon patron m'a informée que je n'avais pas droit à des vacances. En effet, je n'avais pas encore assez travaillé. Mais mon ami m'a parlé des vacances jeunes. Il était difficile d'aborder la question avec mon patron; j'avais l'impression qu'il voulait m'écarter et aucun de mes collègues ne pouvait m'aider non plus.

«Finalement, la CSC a contacté mon patron. Ils ont mis tous les papiers en ordre et mon allocation pour ces jours de vacances a été versée. Je suis heureuse d'avoir quand même des congés! C'est bien que la CSC soit là, car si j'ai un problème au travail, elle peut m'aider à régulariser la situation.»



vous avez presté au moins 13 jours de travail pendant cette ou ces occupations;

- vous travaillez pour un employeur du secteur privé (ou comme contractuel dans une administration locale) où s'applique le régime de vacances du secteur privé.

COMBIEN DE JOURS DE VACANCES?

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 diminué du nombre de jours de vacances ordinaires payées par l'employeur ou la caisse de vacances.



EXEMPLE:

Sophie, 24 ans, a terminé ses études le 30 juin 2023. Elle a commencé à travailler le 1^{er} novembre 2023. En 2024, elle a droit à 4 jours de congés payés sur base de ses prestations en 2023 (2 jours par mois travaillé). Sophie peut également prendre 16 jours de vacances jeunes, de manière à atteindre un total de 20 jours.

L'ALLOCATION DE VACANCES JEUNES

Le pécule payé pour vos jours de vacances jeunes est égal à **65% de la rémunération journalière moyenne** que vous auriez perçue le premier jour de vos vacances jeunes. Ce montant s'applique ensuite à tous les jours de vacances jeunes pris après ce premier jour. Le montant pris en considération est plafonné. Cela signifie qu'il n'est pas tenu compte de la rémunération qui dépasse un plafond déterminé (2.837,89 euros brut par mois, indexés). Le montant maximum est donc égal à 70,95 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 SES VACANCES JEUNES?

Vous pouvez prendre vos jours de vacances jeunes en 2024 si:

- vous travaillez dans le secteur privé (ou comme contractuel dans une administration locale avec le régime de vacances du secteur privé);
- vous avez épuisé vos jours de vacances payées ordinaires;
- vous ne bénéficiez pas d'autres revenus (rémunération ou allocation) pendant vos vacances jeunes.



COMMENT DEMANDER L'ALLOCATION?

Nous vous conseillons d'introduire une demande d'allocations de vacances jeunes à la CSC pendant le premier mois suivant vos vacances jeunes. Faites-le au moyen du **formulaire «C103 vacances jeunes-travailleur»**.

Vous pouvez obtenir des formulaires vierges auprès de la CSC (www.lacsc.be/contactez-nous) ou les télécharger sur le site internet de l'Onem (www.onem.be/fr/documentation/formulaires-attestations). La CSC veillera à ce que cette demande (une fois que vous l'aurez complétée et signée) soit automatiquement transmise à l'Onem.

Votre employeur introduira une déclaration électronique à l'Onem en précisant les heures de vacances jeunes que vous prenez. Il vous remettra une copie de cette déclaration électronique. Vous ne devez pas la transmettre à la CSC.

Pour chaque mois supplémentaire pendant lequel vous prenez des vacances jeunes, votre employeur fera une déclaration électronique. Il vous remettra chaque fois une copie de cette déclaration. Vous ne devez pas la transmettre à la CSC. Nous calculerons et verserons vos allocations sur base des données électroniques transmises par votre employeur.

Le paiement de l'allocation de vacances jeunes est effectué pendant le mois qui suit celui au cours duquel les jours ont été pris. Le premier paiement a lieu au plus tôt en mai 2024.

Les jours de vacances jeunes sont 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.



DANS LE SECTEUR PUBLIC ET L'ENSEIGNEMENT

Vous venez de commencer à travailler, après vos études, dans la fonction publique ou l'enseignement? Alors, vous pouvez obtenir un pécule de vacances complet si:

- vous avez moins de 25 ans au 31 décembre 2023;
- vous êtes entré dans la fonction publique ou l'enseignement dans les quatre mois suivant la fin ou l'arrêt de vos études.

Réclamez le formulaire de demande auprès du service du personnel.



Cette règle ne s'applique pas aux travailleurs contractuels des administrations locales, qui relèvent du régime de vacances du secteur privé.

Elke (22)

Je suis enseignante en maternelle et je suis malheureusement passée d'une mission intérimaire à l'autre pendant cette année scolaire. Entre deux missions, j'étais au chômage. Je ne peux pas travailler à l'école pendant les vacances d'été. Qu'en est-il de mes revenus en juillet et en août? Mon petit ami vient de commencer à travailler comme assistant administratif dans une école. À combien de jours de vacances a-t-il droit pendant les vacances d'été?



7. 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 travail;
- les fonctionnaires qui quittent leur emploi pour occuper un emploi dans le secteur privé;
- les travailleurs à temps partiel qui passent 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 3 mois*** en 2024 pour le compte d'un ou plusieurs employeurs du secteur privé.

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 2024, vous devez donc avoir travaillé au moins 3 mois* au cours de l'année civile 2023.

En outre:

- Au cours de l'année civile 2024, les **ouvriers** ont droit à des jours de vacances complémentaires sur base des jours prestés et assimilés. À cet effet, on utilise le même tableau que celui qui fixe leurs congés légaux (voir page 8).
- En 2024, 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 2024.

Le nombre de jours complémentaires auxquels vous avez droit en 2024 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. Le paiement des jours de vacances complémentaires constitue une avance sur les droits en matière de vacances que le travailleur se constituera ultérieurement.

Les vacances complémentaires sont un droit, mais vous pouvez aussi décider de ne pas les prendre.

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.

Pour en savoir plus ou pour utiliser ce système, n'hésitez pas à pousser la porte d'un centre de services CSC (www.lacsc.be/contactez-nous).

Ulrik (42)

«Je vis près de la frontière et j'ai longtemps travaillé aux Pays-Bas. Depuis le 1^{er} janvier, je travaille à nouveau en Belgique. La CSC m'a expliqué que je n'ai pas droit aux congés payés en Belgique cette année parce que les Pays-Bas ont un système différent et les droits aux vacances ne sont pas transférables. Heureusement, je peux demander des congés supplémentaires, mais il s'agit en fait de jours de vacances promérités que je ne me suis pas encore constitués. Une collègue qui a travaillé au Luxembourg l'an dernier est dans le même cas que moi. Elle prend aussi des vacances supplémentaires cet été. Nous sommes contents de nous être affiliés au syndicat car nous nous posons beaucoup de questions. Par ailleurs, une grande partie de la cotisation m'est remboursée grâce à la prime syndicale.»



8. Flexi-jobs

Dans beaucoup de secteurs, il est possible d'exercer un «flexi-job». Il s'agit d'un job d'appoint, 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 4/5e d'un temps plein.

- CP 112 entreprises de garage
- CP 118 industrie alimentaire (pas tous les employeurs)
- SCP 118.03 boulangeries, glaciers artisanaux
- SCP 118.07 brasseries et malteries
- SCP 118.08 industrie des boissons
- SCP 118.09 industrie des légumes
- SCP 118.10 industrie des fruits
- SCP 118.11 industrie de la viande
- SCP 118.12 produits laitiers
- SCP 118.14 chocolateries – confiseries
- SCP 118.22 entreprises d'épluchage de pommes de terre
- CP 119 commerce alimentaire
- CP 132 entreprises de travaux techniques agricoles et horticoles
- SCP 140.01 autobus et autocars
- SCP 140.05 entreprises de déménagement
- CP 144 agriculture (jusqu'au 31 mars 2024)
- CP 145 entreprises horticoles - entretien des parcs et jardins
- CP 200 commission paritaire auxiliaire pour employés - uniquement pour les auto-écoles
- CP 201 commerce de détail indépendant
- CP 202 commerce de détail alimentaire
- SCP 202.01 moyennes entreprises d'alimentation
- PC 223 sports
- CP 302 industrie hôtelière
- SCP 303.03 exploitation des salles de cinéma
- CP 304 spectacle (mais pas possible pour les fonctions artistiques, artistiques-techniques ou artistiques de soutien)
- CP 311 grandes entreprises de vente au détail
- CP 312 grands magasins
- CP 314 coiffure et soins de beauté



- CP 320 pompes funèbres
- CP 322 travail intérimaire (uniquement dans les secteurs où les flexi-jobs sont possibles)
- CP 323 gestion d'immeubles, agents immobiliers et travailleurs domestiques (jusqu'au 31.03.2024)
- CP 330 établissements et services de santé (uniquement des codes NACE spécifiques - à l'exclusion des fonctions de soins)
- CP 331 secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé (garde d'enfants uniquement)
- Secteur événementiel (différents codes NACE si opt-in)

Possibilités de natation publique et privée:

- maître-nageur dans des piscines et des étangs de natation ou sur la plage (à condition que le travailleur soit titulaire d'un certificat de maître-nageur sauveur)

FLEXI-SALAIRE

Le flexi-joueur reçoit un «flexi-salaire», qui comprend une partie du «flexi-pécule de vacances». Le pécule de vacances est inclus dans le salaire horaire payé pour le flexi-job, et n'est donc pas payé séparément. Le flexi-salaire est le salaire barémique normal (sauf pour le secteur de l'horeca) et doit être convenu dans l'accord-cadre.

Pour le secteur de l'Horeca, le salaire minimum, y compris le pécule de vacances, est donc de 12,05 euros/heure (soit le salaire minimum de base de 11,19 euros/heure et un flexi-pécule de vacances de 7,67% soit 0,86 euros/heure).

En plus de ce salaire de base, le flexi-joueur a droit à des indemnités, notamment s'il travaille le dimanche, les jours fériés ou la nuit. Sur ces indemnités également, un pécule de vacances de 7,67% est dû.

La CCT n° 43 s'applique aux secteurs où il n'y a pas de salaire minimum.

Un salaire maximum a également été fixé. Le salaire convenu pour le flexi-joueur ne peut jamais dépasser 150% du flexi-salaire minimum.



Le flexi-joueur a droit à des jours de congé l'année suivante. Mais puisqu'il perçoit le flexi-pécule de vacances en même temps que le flexi-salaire, il ne recevra plus rien au moment où il prend ses congés l'année suivante (ni simple ni double pécule de vacances).

Le flexi-pécule de vacances correspond à 7,67% du flexi-salaire (y compris les primes!). Il est versé immédiatement, en même temps que le flexi-salaire.

Un travailleur engagé comme ouvrier reste un ouvrier pour ses vacances dans son job principal, mais est considéré comme un employé pour ses vacances dans son flexi-job.



9. 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.

Vous êtes tenu de prendre une période de vacances de **6 jours consécutifs**. Les jours restants peuvent être pris, au choix, en une ou plusieurs fois. Vous devez d'abord prendre les jours de vacances couverts par un pécule de vacances. Vous recevez une allocation de chômage pour les jours non couverts par un pécule de vacances.

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



En cas d'interruption du chômage indemnisé pendant 4 semaines ou plus (par exemple, 4 semaines de vacances couvertes par un pécule de vacances), vous devrez, après cette période d'interruption, vous réinscrire dans la semaine comme demandeur d'emploi auprès de l'office régional de l'emploi (le Forem en Wallonie, Actiris à Bruxelles ou le VDAB en Flandre). Vous devrez également introduire une nouvelle demande d'allocations auprès de votre organisme de paiement (la 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 éduction, fin décembre, des allocations de chômage à indemniser.

Vous travaillez dans l'enseignement durant l'année scolaire 2023-2024 et vous êtes maintenant au chômage?

Alors, vous devez prendre vos jours de vacances couverts par une rémunération différée à partir du 1^{er} juillet. Pour les jours couverts par une rémunération différée, vous ne recevrez pas d'allocation de chômage. Pendant les mois de juillet et août, vous êtes dispensé d'inscription comme



demandeur d'emploi. Vous devez toutefois introduire une demande d'allocations pour les jours non couverts par une rémunération différée.

Si vous êtes toujours au chômage après le 31 août, vous devrez vous inscrire comme demandeur d'emploi avant le 9 septembre. Vous devrez également introduire une demande d'allocations auprès de votre organisme de paiement, si vous ne l'avez pas déjà fait pendant les vacances scolaires.

10. Vacances et situations particulières

SECTEUR PRIVÉ (OUVRIERS ET EMPLOYÉS)

Votre employeur peut-il vous contraindre à prendre des jours de vacances parce qu'il y a moins de travail?

Non. Vous fixez vos congés annuels d'un **commun accord**. Généralement, un travailleur demande à son employeur de lui accorder un congé. Le règlement de travail fixe les modalités. Votre employeur approuve ou rejette votre demande. Il ne peut jamais vous obliger à prendre des jours de congé. S'il vous y contraint, prenez contact avec votre délégation syndicale.

Que se passe-t-il si vous êtes temporairement au chômage et que vous aviez planifié des vacances pendant cette période?

Les jours de congé que vous aviez demandés et pour lesquels votre employeur a marqué son accord restent d'application. Les jours de congé collectif restent également planifiés comme des jours de vacances. Vous ne recevrez pas d'allocation de chômage temporaire pour ces jours-là. Ils seront payés par votre employeur (si vous êtes employé) ou par l'Office national des vacances annuelles (si vous êtes ouvrier).



Et si vous tombez malade alors que vous aviez planifié des vacances pendant cette période?

Votre maladie a débuté avant le début de vos vacances? Dans ce cas, les jours de congé pour lesquels vous pouvez présenter un **certificat médical** sont annulés. Vous pourrez les prendre ultérieurement, en concertation avec votre employeur.

Pouvez-vous annuler des jours de vacances déjà planifiés pendant la période de chômage temporaire?

- Si vous et votre employeur êtes d'accord tous les deux, vous pouvez annuler ce congé. Dans ce cas, vous restez au chômage temporaire et pourrez prendre votre congé à une date ultérieure.
- Si l'employeur n'est pas d'accord, votre congé reste planifié. Ne retirez pas votre congé unilatéralement. Ce retrait peut constituer un motif de rupture de contrat pour votre employeur.

Vous prenez un congé alors que votre entreprise est en chômage temporaire?

Vous recevrez un salaire au lieu d'une indemnité de chômage temporaire. Vérifiez sur votre fiche de paie si vous avez reçu une rémunération pour ces jours-là.

Votre employeur peut-il annuler une fermeture collective planifiée?

Vous trouverez des informations sur une éventuelle fermeture collective de votre entreprise dans votre **règlement du travail**. Si votre employeur souhaite modifier les règles, il devra se concerter avec le conseil d'entreprise à ce sujet. À défaut de conseil d'entreprise, il devra en discuter avec les représentants des travailleurs. S'il y a une délégation des travailleurs, il faudra organiser une concertation entre le personnel et l'employeur.

Votre employeur peut-il vous obliger à annuler une période de vacances planifiée?

Si votre employeur avait déjà approuvé votre congé, il ne peut pas le faire unilatéralement. Toutefois, si vous êtes d'accord tous les deux, le congé peut être reporté.



Qu'en est-il des jours fériés?

Vos jours fériés sont toujours rémunérés. En fonction du moment et de la durée de votre chômage temporaire, votre employeur ou l'Onem vous paiera pour ce jour férié.

- Si vous êtes temporairement au chômage pour force majeure, ou si vous êtes employé et temporairement au chômage pour raisons économiques, l'employeur continuera à vous payer pour ce jour férié si vous n'avez pas été au chômage pendant les 14 jours consécutifs qui ont précédé le jour férié.
- Si vous avez été au chômage sans interruption pendant les 14 jours qui ont précédé le jour férié, l'Onem vous indemniserà pour ce jour férié. Si vous avez encore travaillé quelques jours pendant cette période, si vous avez pris des jours de congé... votre employeur doit vous payer pour ce jour férié.

SECTEUR PUBLIC (CONTRACTUELS ET STATUTAIRES)

Votre employeur peut-il vous contraindre à prendre des vacances parce qu'il y a moins de travail?

Les jours de vacances sont fixés d'un commun accord entre le travailleur et l'employeur. L'employeur ne peut contraindre unilatéralement les agents, tant contractuels que statutaires, à prendre des vacances.

Qu'en est-il si vous tombez malade et que vous aviez planifié des vacances pendant cette période?

Autorités fédérales

Votre congé annuel est suspendu dès que vous êtes en congé de maladie ou mis en disponibilité pour cause de maladie. Cela signifie que toutes les règles concernant la surveillance des absences pour maladie s'appliquent (avertissement de l'employeur, certificat médical et contrôle de la maladie).



Administrations locales et régionales

Si l'agent tombe malade avant le début d'un jour de congé ou d'une période de vacances, le congé est suspendu et peut être pris ultérieurement. Dans de nombreux cas, ce principe ne s'applique pas si le membre du personnel tombe malade pendant les vacances. Il existe toutefois une exception générale:

si l'agent est hospitalisé pendant ses vacances, celles-ci seront suspendues à partir du premier jour d'hospitalisation.

Autres

Vérifiez le statut juridique qui s'applique à votre situation.

Pouvez-vous annuler des jours de vacances déjà planifiés?

Si vous souhaitez annuler des jours de vacances planifiés, votre employeur devra donner son accord.

Votre employeur peut-il annuler une fermeture collective planifiée?

Une fermeture collective est plus rare dans le secteur public. Toutefois, si une fermeture collective a été planifiée dans votre organisation, votre employeur peut l'annuler. L'employeur devra cependant se concerter avec les organisations syndicales représentatives au sujet de cette annulation et de la fixation éventuelle d'une autre période de fermeture collective.

Votre employeur peut-il vous contraindre à annuler des vacances planifiées?

Les jours de vacances sont fixés d'un commun accord entre le travailleur et l'employeur. En d'autres termes, l'employeur ne peut contraindre unilatéralement les agents, tant contractuels que statutaires, à annuler leurs vacances. Il peut vous demander de le faire, mais si vous n'êtes pas d'accord, l'accord que vous aviez conclu concernant vos vacances reste valable.



ENSEIGNEMENT

Les vacances scolaires planifiées peuvent-elles être annulées?

Contrairement aux vacances dans le secteur privé, les vacances scolaires sont fixées par le décret organisant l'année scolaire. Une dérogation n'est donc possible que si les autorités, après concertation avec les partenaires, en prennent la décision.

N'hésitez pas à consulter les réponses actualisées de notre FAQ (foire aux questions) concernant l'enseignement sur les sites des centrales CSC de l'enseignement: www.cov.be et www.coc.be.





AFFILIEZ-VOUS!



Pourquoi s'affilier à la CSC?

En tant que syndicat, nous défendons tout le monde! Travailleur salarié, intérimaire, freelance, malade ou sans emploi: notre mission consiste à défendre vos droits et vous assister chaque fois que c'est nécessaire!

- Conseils personnels et juridiques gratuits.
- Accompagnement professionnel concernant votre carrière.
- Constitution du dossier de chômage et versement d'une allocation si vous devenez chômeur.
- Remboursement de votre cotisation jusqu'à 145 euros, grâce à votre prime syndicale (le montant dépend de votre secteur).
- Aide sur le lieu de travail.
- Assistance dans vos démarches administratives (vacances jeunes, congés et crédit-temps, déclaration d'impôts, etc.).
- Assistance juridique en cas de conflit au travail.

Les jeunes affiliés peuvent bénéficier d'une cotisation plus avantageuse.

www.lacsc.be/affiliation







www.lacsc.be/vacances

Sur le site www.lacsc.be/vacances, vous trouverez toutes les informations relatives aux congés, qu'il s'agisse des vacances annuelles, vacances jeunes, vacances seniors, jours fériés légaux...

N'hésitez pas également à pousser la porte d'un centre de services CSC pour y poser toutes vos questions. Retrouvez les adresses et heures d'ouverture sur www.lacsc.be/contactez-nous.

 facebook.com/lacsc

 twitter.com/la_csc

 www.youtube.com/cscvideo

 instagram.com/lacsc

