

Quels sont mes droits aux vacances ?

Les vacances d'été approchent. Le paiement du pécule de vacances est dans l'air. C'est l'occasion de rappeler les règles applicables aux employés en matière de vacances annuelles.

Quiconque travaille a droit à des vacances. Si vous travaillez pour le même employeur que l'année passée, celui-ci doit vous informer du nombre de jours de vacances auxquels vos prestations en 2024 (« exercice de vacances ») vous donnent droit en 2025 (« année de vacances »). Si au contraire, vous avez été occupé l'année passée par un (des) autre(s) employeur(s), il(s) a (ont) dû vous délivrer une attestation de vacances mentionnant notamment la période durant laquelle vous avez été occupé et le(s) régime(s) de travail (successifs) qui s'appliquai(en)t à vous. Si vous n'avez pas presté l'année précédente, vous pouvez prendre des congés dès l'année de votre engagement, sous certaines conditions, via le système des « vacances jeunes », des « vacances seniors » ou des « vacances européennes ».

Durée des vacances

Le nombre de jours de vacances en 2025 se calcule sur la base du nombre de jours de travail prestés en 2024. Si le travailleur a presté toute l'année 2024 en régime 5 jours par semaine, il aura droit à 20 jours de congés en 2025.

Pour le calcul de la durée des vacances et du pécule de vacances (voir ci-dessous), certains jours d'inactivité du travailleur sont, sous certaines conditions, assimilés à des jours de travail : les jours non prestés pour cause d'accident ou de maladie (12 premiers mois), les demi-jours non prestés en cas de reprise autorisée du travail à temps partiel (médical), le congé de maternité et le congé d'écartement prophylactique, les pauses d'allaitement, le congé de naissance (20 jours), le congé d'adoption (6 semaines), le congé pour soins d'accueil, le chômage temporaire

pour raison économique, le repos compensatoire (rémunéré), les jours fériés, les vacances annuelles et supplémentaires, la grève (survenue au sein de l'entreprise), le congé-éducation payé, le congé syndical ou politique, et tout autre jour d'inactivité ayant donné lieu au paiement d'une rémunération brute. Les jours de chômage temporaire pour cause de force majeure ne sont pas assimilés.

Si vous tombez malade avant le début de vos vacances ou pendant vos vacances, celles-ci peuvent être reportées à une date ultérieure¹. Attention, vous avez l'obligation de prendre vos vacances durant l'année en cours et vous ne pouvez pas les reporter à l'année suivante. Votre employeur doit pouvoir démontrer qu'il a tout mis en œuvre pour que vous puissiez effectivement prendre vos vacances. Néanmoins, si, en fin d'année, vous êtes dans l'impossibilité de prendre vos vacances en raison de certaines situations (notamment en cas d'accident, de maladie ou de congé de maternité), celles-ci pourront être reportées dans les 24 mois qui suivent la fin de l'année². Dans ce cas, en décembre, votre employeur vous paiera un pécule de vacances pour ces jours non pris. Il est dé-

sormais possible de cumuler ce pécule avec les indemnités d'incapacité de travail de la mutuelle.

Simple et double pécules de vacances

Durant vos vacances, vous percevez votre salaire normal (sans les éventuels sursalaires et primes). C'est ce qu'on appelle le « simple pécule de vacances ». Vous avez également droit à un supplément de salaire appelé « double pécule de vacances » qui se calcule comme suit : par mois presté et/ou assimilé en 2024, 1/12ème de 92% du salaire du mois durant lequel les vacances principales sont prises. Pour 12 mois prestés et/ou assimilés, il s'agit donc de 92% du salaire mensuel.

Dans ce salaire mensuel, entrent en ligne de compte :

- les primes brutes qui peuvent être qualifiées de variables, parce qu'elles sont liées à certaines prestations (par exemple, les sursalaires pour les heures supplémentaires ou pour les heures dites « inconfortables » prestées la nuit, le dimanche, etc.), à la productivité de

La Belgique est à la traîne en Europe : le nombre minimum de jours de congé est bien supérieur dans de nombreux pays ! L'Espagne prévoit un minimum de 30 jours de congés, le Luxembourg 26, le Danemark, l'Autriche, la France, et la Suède 25 jours, l'Allemagne et la Finlande 24. Seuls les Pays-Bas restent à 20 jours, comme la Belgique. Il existe des jours de congés « extra-légaux » octroyés dans certaines entreprises, mais moins de la moitié des travailleurs en bénéficient. De nombreuses organisations, dont la CSC, veulent garantir à chaque travailleur au moins 25 jours de vacances annuelles. Il s'agit d'un minimum pour permettre à tous les travailleurs, et aux parents en particulier, de répondre à leurs besoins essentiels en matière d'équilibre entre travail et vie de famille. Mais il s'agit aussi de prévenir l'épuisement, les maladies, les burn-out parentaux et professionnels.



l'employé, au résultat de l'entreprise ou à tout autre critère qui en rend leur paiement incertain et aléatoire ;

- les commissions : pour les employés qui ne perçoivent pas de salaire fixe, le pécule de vacances se calcule sur la base de la rémunération moyenne des 12 mois précédant immédiatement le mois des vacances;
- les avantages en nature considérés comme de la rémunération.

Par contre, ne sont pas pris en considération :

- les rémunérations brutes qui ne peuvent pas être qualifiées de variables, telles que d'éventuelles prime de fin d'année, prime sectorielle fixe, indemnité compensatoire de préavis ;
- les avantages qui ne sont pas soumis au calcul des cotisations de sécurité sociale (par exemple, les chèques-repas, l'utilisation privée d'une voiture de société, la quote-part patronale à l'assurance-groupe et assurance hospitalisation, les remboursements de frais).



VACANCES ANNUELLES 2025



Les secrétariats sociaux ont pris l'habitude de calculer le double pécule dans le courant du mois de mai ou de juin, quel que soit le moment de la prise des vacances principales. Cela étant, si votre salaire du mois durant lequel vous prenez vos vacances principales (par exemple, décembre) est plus élevé que votre salaire de mai ou de juin (suite à une indexation, un saut d'ancienneté ou une augmentation convenue avec votre employeur), vous êtes en droit de demander une régularisation (un recalcul) de votre double pécule.

Fin de contrat

Si vous avez déjà pris tous vos jours de vacances au moment de la fin de votre contrat, l'employeur vous paie un pécule de vacances (simple et double) pour l'année suivante. Ce pécule est égal à 15,34% de la rémunération brute gagnée pendant l'année en cours (y compris la prime de fin d'année). Les éventuelles périodes assimilées mais non rémunérées par l'employeur (par exemple, un congé de maternité) sont valorisées dans ce calcul.

Si vous n'avez pas encore pris de vacances, l'employeur vous paie également un 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.

Passage d'un employeur à l'autre

Lorsque vous prenez un jour de vacances proméritée chez votre ancien employeur, votre nouvel employeur ne vous paie que 10% de votre salaire journalier. Il déduit donc un montant forfaitaire correspondant à 90% du salaire journalier. Au mois de décembre, il procède à un décompte final, qui se calcule globalement comme suit. D'un côté, on prend le simple pécule de vacances reçu de l'ancien employeur ; de l'autre, les déductions de 90% réalisées par le nouvel employeur. Si le solde est positif, celui-ci doit vous être payé. Si le solde est négatif, alors votre employeur peut effectuer une retenue sur votre salaire du mois de décembre, et le cas échéant sur le salaire d'un mois suivant s'il n'y a pas de salaire suffisant pouvant être retenu en décembre. En effet, l'employeur ne peut déduire plus de 20% du salaire mensuel net du mois concerné, conformément à la loi sur la protection de la rémunération. En outre, cette retenue ne peut pas dépasser le montant que votre nouvel employeur aurait dû payer si vous aviez travaillé chez lui l'année précédente.

Si vous avez un doute quant à l'exactitude du montant de vos pécules de vacances, n'hésitez pas à vous adresser à votre secrétariat régional CNE. Bonnes vacances !

Jean-François Libotte

¹ Voir le Droit de l'employé de décembre 2023.

² Voir le Droit de l'employé de mai 2024.

Tout ce qu'il faut savoir sur vos vacances annuelles sur le site de la CSC

