

Vacances annuelles : encore deux nouveautés

✓ Dans une précédente édition, nous expliquions les nouveautés en cas de maladie survenant pendant des congés légaux¹. Cette règle fait partie d'un paquet de trois nouvelles mesures applicables à partir du 1er janvier 2024. Focus sur les deux autres mesures.

Droit au report des vacances aux années suivantes

En principe, les vacances annuelles (ou « congés légaux ») doivent être prises entre le 1er janvier et le 31 décembre de chaque année. Mais que se passe-t-il lorsque c'est impossible ?

Situation jusqu'au 31 décembre 2023

Auparavant, lorsqu'il était impossible de prendre l'ensemble des jours de vacances avant le 31 décembre, les jours non-pris ne pouvaient pas être reportés à l'année suivante. Ils étaient « perdus », mais tout de même payés par l'employeur.

Exemple :

Nerea est tombée malade le 27 juin 2023, alors qu'il lui restait 12 jours de congés légaux pour 2023. Elle est toujours en incapacité de travail le 31 décembre 2023, et n'a pas pu poser ces 12 jours. Ils ne peuvent pas être reportés à l'année suivante. L'employeur doit les lui payer pour le 31 décembre 2023.

Situation depuis le 1er janvier 2024

La situation n'était pas conforme avec le droit européen, qui prévoit que chaque travailleur doit bénéficier d'au moins 4 semaines de vacances par an. Après des années d'illégalité, la Belgique a enfin adapté ses lois.

Il est désormais prévu que **lorsque les vacances n'ont pu être prises en raison de certaines situations, elles pourront être reportées dans les 24 mois qui suivent la fin de l'année.**

Attention, toutes les situations où il n'a pas été possible de prendre ses jours de congé ne donnent pas lieu au report des vacances. **Il faut que l'impossibilité d'écouler les vacances soit due à l'une des 7 causes suivantes :**

1. un accident ou une maladie,
2. un congé de maternité,
3. un congé prophylactique,
4. un congé de naissance (dit « de paternité »),
5. un congé d'adoption,
6. un congé parental d'accueil ou
7. un congé pour missions d'accueil.

Aucune autre situation ne donne droit à un report des jours de congé au-delà de l'année de vacances.

Quant au paiement des jours de vacances reportés, la législation prévoit un paiement anticipé. Votre employeur devra vous payer, au 31 décembre de l'année, la rémunération des jours à prendre dans les 24 mois suivants. Il s'agit donc d'une **avance sur le salaire.**

Exemples :

Amalia a totalement interrompu son travail à partir du 1er avril 2024 dans le cadre d'un congé thématique pour s'occuper de son fils gravement malade. A cette date, il lui restait encore 15 jours de congé pour 2024. Elle est toujours en congé thématique au 31 décembre 2024. Comme le congé thématique ne figure pas dans les situations donnant lieu à un report, Amalia ne pourra pas reporter ces 15 jours. L'employeur doit simplement les lui payer au 31 décembre 2024.

Olivia a accouché le 1er novembre 2024. A cette date, il lui restait 3 jours de congés. Elle est toujours en congé de maternité en date du 31 décembre 2024. Comme le congé de maternité figure parmi les causes de report, Olivia pourra reporter les 3 jours de congé dans les 24 mois suivant le 31 décembre 2024, c'est-à-dire jusqu'au 31 décembre 2026. Son employeur lui versera, au 31 décembre 2024, la rémunération pour les 3 jours restants à prendre. Il s'agit d'un paiement anticipé : si Olivia prend ses 3 jours de congé en 2025 ou en 2026, elle ne recevra plus de salaire pour ces jours-là.

Imputation du simple pécule de vacances en cas de changement d'employeur

Le droit aux vacances annuelles dépend des prestations effectuées au cours de l'année précédente. Quant au salaire, les syndicats en ont obtenu un double : le maintien du salaire ordinaire pendant les jours de congé (« simple pécule ») et une prime unique pour profiter de ces congés, qui correspond normalement à 92% de la rémunération mensuelle (« double pécule »). **Dans la suite de cet article, nous nous concentrons uniquement sur le simple pécule de vacances.**

Situation jusqu'au 31 décembre 2023

Auparavant, l'imputation du simple pécule de sortie pouvait être réalisée en une seule fois, c'est-à-dire, sur un mois déterminé.

Exemple :

Lucie a changé d'employeur au 1er octobre 2022. Elle avait épuisé l'ensemble de ses congés de 2022 (prestations 2021). Pour l'année 2023 (prestations 2022), elle a reçu un simple pécule de sortie de 2.000€. Elle gagne 3.000€ chez son nouvel employeur. En 2023, Lucie a eu droit à des jours de congé (sur base de ses prestations en 2022), qui devaient être payés normalement par son nouvel employeur. Mais celui-ci a pu imputer en une fois le simple pécule de sortie payé par l'ancien employeur. Sur un mois déterminé, l'employeur a déduit de la rémunération mensuelle dont il est redevable (3.000€) le simple pécule payé par l'ancien employeur (2.000€). Pour ce mois-là, Lucie a reçu une rémunération de seulement 1.000€ (3.000 - 2.000).

Si vous changez d'employeur en cours d'année (p. ex. en 2024), il se peut que vous n'ayez pas encore pris toutes les vacances auxquelles vous aviez droit cette année-là (en 2024, sur base de vos prestations de 2023). Par ailleurs, vous aviez commencé à promériter des jours de congé pour l'année suivante (2025, sur base de vos prestations de 2024). C'est pourquoi votre ancien employeur doit vous verser des « pécules de vacances de sortie », qui couvrent notamment le simple pécule pour les jours que vous n'aviez pas encore pris durant l'année

en cours ainsi que le simple pécule pour les jours promérités pour l'année suivante. Ces pécules de sortie sont repris sur l'attestation de vacances que votre employeur doit vous remettre lors de votre départ.

Lorsque vous prenez vos vacances chez votre nouvel employeur pendant l'année en cours (2024) ou pendant l'année qui suit (2025), il tiendra compte, au moment de payer votre rémunération, des pécules de sortie que votre ancien employeur vous a déjà payés. C'est ce qu'on appelle « l'imputation du pécule de vacances ».

Situation depuis le 1er janvier 2024

La méthode précédente était contraire à la loi sur la protection de la rémunération. De nouvelles modalités ont été établies : désormais, l'imputation du simple pécule de vacances se déroule en deux phases.

1. Lorsque vous prenez un jour de vacances promérité chez votre ancien employeur, le nouvel employeur paiera seulement 10% de votre salaire journalier. Il déduit donc un montant forfaitaire correspondant à 90% du salaire journalier.

2. Au mois de décembre, votre employeur procédera à un décompte final. On prend d'un côté les déductions de 90% réalisées par le nouvel employeur. On prend de l'autre côté le simple pécule de vacances versé par l'ancien employeur. Le solde peut être positif ou négatif.

Bénédicte Canivez

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



Exemple :

Léon a changé d'employeur au 1er octobre 2023. Pour l'année 2024 (prestations 2023), il a reçu un simple pécule de sortie de 2.000€ (correspondant à 15 jours). Il gagne 3.000€ chez son nouvel employeur.

1. En mars 2024 (21 jours de travail), Léon prend 5 jours de vacances. On déduira de son salaire de mars : 3.000€ (rémunération du mois de mars) x 5 (jours de vacances) / 21 (jours de travail en mars) x 90% = 643€. Il recevra donc 2.357€ de salaire (3.000 - 643). En juillet 2024 (21 jours de travail), Léon prend ses 10 derniers jours de vacances promérités chez son ancien employeur. On déduira de son salaire de juillet : 3.000€ x 10/21 x 90% = 1.286€. Il recevra donc 1.714€ de salaire (3.000 - 1.286).
2. En décembre 2024, on compare les déductions des simples pécules (643€ + 1.286€ = 1.929€) et le simple pécule de vacances versé par l'ancien employeur (2.000€). Le montant de la régularisation est négatif : Léon se verra retenir 71€ (2.000€ - 1.929) sur sa rémunération de décembre.