



Mes droits

aux vacances:

un survol





HOMMES-FEMMES

Toute référence à des personnes ou à des fonctions se rapporte aux deux sexes.

Mes droits

aux vacances:

un survol

Chaque année, nous attendons avec impatience la période des vacances. Une période de repos bien mérité.

Afin que vous puissiez en profiter pleinement, la FGTB vous explique dans ce dépliant à combien de jours de congé vous avez droit, à quel moment vous devez prendre vos vacances, à combien s'élève le pécule de vacances et qui vous paie le pécule.

Enfin, nous vous donnons aussi quelques conseils qui peuvent vous être utiles dans votre entreprise.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à contacter votre délégué FGTB ou votre centrale professionnelle qui se feront un plaisir de vous aider. Demandez-leur s'il n'existe pas un régime plus favorable dans votre secteur, ce qui pourrait être le cas. La FGTB vous souhaite de bonnes vacances sous le soleil tropical, en haute montagne ou tout simplement bien à l'aise chez vous.

Table des matières

1. Comment est déterminé le droit aux vacances ?.....	4
2. A combien de jours de vacances ai-je droit ?.....	4
3. Est-ce que je peux prendre librement mes vacances ?.....	7
4. A combien s'élève mon pécule de vacances	7
5. Régime spécial : vacances jeunes.....	8
6. Questions fréquentes.....	9
7. Un aperçu de vos droits.....	10
8. Que puis-je faire à mon niveau, dans mon entreprise ?...10	



1. Comment est déterminé le droit aux vacances ?

Le nombre de jours que vous avez travaillé l'année précédente (l'exercice de vacances), détermine le nombre de jours de congés payés auquel vous avez droit cette année (l'année de vacances). En 2006, vous avez donc droit à des vacances du fait que vous avez travaillé en 2005.

Jours assimilés

Ce ne sont pas seulement les jours de travail effectif qui sont pris en considération pour calculer le nombre de jours de vacances.

D'autres jours, qu'on appelle des jours assimilés, sont également pris en compte.

En voici les principaux:

- Accidents du travail et maladies professionnelles donnant lieu à indemnisation
- Les jours d'inactivité à la suite d'un accident (de droit commun) ou d'une maladie (pas de maladie professionnelle)
- Le congé de maternité ou de paternité
- Les jours de grève
- Les jours de petit chômage et de congé pour motif impérieux.

Attention !

Les périodes d'interruption de carrière (crédit temps) ne sont pas assimilées !

2. A combien de jours de vacances ai-je droit ?

Le calcul du nombre de jours de vacances **diffère** selon que le travailleur a le statut **d'ouvrier ou d'employé**.

Les prestations des ouvriers sont calculées en jours de travail, celles des employés en mois.

Pour les ouvriers, on utilise un tableau des jours de vacances. Ainsi, un ouvrier qui a été occupé pendant toute l'année dans la semaine de cinq jours, a droit à 20 jours ou 4 semaines de vacances l'année suivante.

Pour les travailleurs qui sont occupés dans le régime de la semaine de six jours, il faut procéder à une conversion.

C'est trop compliqué ? Alors, consultez le tableau à la page suivante.

Vous êtes ouvrier

Semaine de 5 jours		Semaine de 6 jours	
Jours travaillés et assimilés	Nombre de jours de vacances	Jours travaillés et assimilés	Nombre de jours de vacances
230 ou plus	20	plus de 276	24
221 – 229	19	265 – 276	23
212 – 220	18	254 – 264	22
202 – 211	17	242 – 253	21
192 – 201	16	231 – 241	20
182 – 191	15	219 – 230	19
163 – 181	14	208 – 218	18
154 – 162	13	196 – 207	17
144 – 153	12	185 – 195	16
135 – 143	11	173 – 184	15
125 – 134	10	162 – 172	14
106 – 124	9	150 – 161	13
97 – 105	8	139 – 149	12
87 – 96	7	127 – 138	11
77 – 86	6	116 – 126	10
67 – 76	5	104 – 115	9
48 – 66	4	93 – 103	8
39 – 47	3	81 – 92	7
20 – 38	2	70 – 80	6
10 – 19	1	58 – 69	5
0 – 9	0	47 – 57	4
-		35 – 46	3
-		24 – 34	2
-		12 – 23	1
-		0 – 11	0

Exemple

Ann est ouvrière et travaille dans le régime de six jours par semaine. L'année dernière, elle a travaillé 124 jours au total (jours travaillés + jours assimilés). Elle a droit à 10 jours de vacances. Si elle avait travaillé le même nombre de jours en semaine de cinq jours, elle aurait eu droit à 9 jours de vacances.



Les employés ont droit à deux jours de vacances par mois travaillé, ce qui revient à 24 jours par an. Mais uniquement en semaine de six jours. De nombreux employés travaillent en semaine de cinq jours. Dans ce cas, le nombre de jours de vacances en semaine de six jours (24) est multiplié par 5/6, ce qui revient à 20 jours par an. C'est trop compliqué ? Alors, consultez le tableau qui suit.

Vous êtes employé

Mois travaillés	Nombre de jours de vacances	
	Semaine de 5 jours	Semaine de 6 jours
1	2	2
2	4	4
3	5	6
4	7	8
5	9	10
6	10	12
7	12	14
8	14	16
9	15	18

Exemple

En 2005, Patsy a travaillé pendant 9 mois comme employée. En 2006, elle a droit à 18 jours de vacances (15 en semaine de 5 jours). Son collègue François, qui n'a travaillé que six mois, a droit à 10 jours de vacances en semaine de 5 jours et à 12 jours en semaine de 6 jours.

Bruno lui travaille à mi-temps. Comment calcule-t-on le nombre de jours auquel il a droit?

Les travailleurs à temps partiel ont droit à un nombre de jours de vacances proportionnel au travail et à l'horaire presté. Cette règle est appliquée pour calculer le nombre de jours et le pécule de vacances.

Attention ! Les secteurs ou entreprises peuvent octroyer un nombre plus élevé de jours de vacances, souvent en fonction de l'ancienneté du travailleur. L'octroi de ces jours de congé supplémentaires est réglé par secteur ou par entreprise.

Si vous avez des doutes ou des questions sur le calcul du nombre de jours de vacances auquel vous avez droit, n'hésitez pas à vous adresser au délégué de la FGTB ou à votre centrale professionnelle.

3. Est-ce que je peux prendre librement mes vacances?

Le moment de la prise des vacances dépend notamment de la convention collective conclue dans le secteur ou dans l'entreprise. Tout le monde connaît sans doute le congé dans la construction, secteur où il est question de congés collectifs, qui durent trois semaines.

Dans les entreprises où il existe un conseil d'entreprise, les vacances sont fixées par cet organe. Les règles fixées par le conseil d'entreprise s'appliquent à tous les travailleurs de l'entreprise.

Il arrive que l'on puisse choisir le moment de ses vacances. Les jours de vacances sont alors pris de commun accord entre le travailleur et l'employeur. Il faut donc toujours l'accord de l'employeur. Voici les principales règles :

- Le travailleur a droit entre le **1er mai et le 31 octobre** à une période de vacances **ininterrompu** de trois semaines s'il est âgé de moins de 18 ans et de deux semaines s'il a plus de 18 ans.
- Il est possible de scinder ses vacances mais l'employeur doit en tous les cas garantir une période **ininterrompue d'une semaine de vacances**.
- Les vacances doivent de préférence être accordées pendant les **vacances scolaires** aux travailleurs ayant des enfants en âge de scolarité.
- Les jours de vacances pris en dehors de ces deux ou trois semaines, doivent être pris au cours de **périodes d'activité réduite** dans l'entreprise ou à l'occasion de fêtes régionales, locales ou autres.
- En principe, le travailleur **ne peut pas** prendre ses vacances par demi-jours. Mais en pratique, il y a de nombreuses dérogations à ces règles. Parfois, le règlement de travail permet de prendre des demi-jours, parfois les vacances sont calculées et prises par heures. C'est principalement le cas pour les travailleurs à temps partiel.
- Certains jours ne sont pas considérés comme jours de vacances. C'est le cas des jours fériés (lorsque le jour du 21 juillet, jour férié, tombe dans vos vacances, il ne doit pas être considéré comme jour de congé), des jours du congé de maternité et du repos d'accouchement, des jours de congé éducation payé, des dimanches et des jours de compensation ou de récupération d'heures supplémentaires.

Les jours de vacances doivent être pris entre le 1er janvier et le 31 décembre. Sinon, ils sont perdus. Mais des dérogations peuvent exister dans votre secteur ou dans votre entreprise. Ainsi, dans certaines entreprises, les vacances non épuisées peuvent être prises jusqu'au 30 avril de l'année suivante. Informez-vous !

4. A combien s'élève mon pécule de vacances?

Le calcul du pécule de vacances diffère de votre statut : ouvrier ou employé.

Les **ouvriers** touchent un pourcentage (15,38%) du salaire brut de l'année précédente. Ce pourcentage comprend le salaire des jours de vacances et le double pécule de vacances. Depuis le mois d'avril de cette année, les ouvriers pourront consulter leurs données via le portail de la sécurité sociale (www.onva-rjv.fgov.be). Ils y trouveront des informations sur la durée des vacances, la date prévue du paiement du pécule et le montant de leur pécule.

Les **employés** touchent leur salaire mensuel normal plus le pécule de vacances (= double pécule), montant qui vise à couvrir les dépenses de vacances supplémentaires. L'employé qui a travaillé toute une année reçoit 92% de sa rémunération brute du mois au cours duquel il prend ses vacances principales.

Qui paie le pécule de vacances ?

C'est l'employeur qui paie le pécule de vacances aux employés. Ils reçoivent cet argent au moment où ils prennent leurs vacances principales.

Le pécule de vacances des ouvriers est payé par une caisse de vacances, alimentée par des cotisations de sécurité sociale, généralement dans le courant du mois de mai.

5. Régime spécial : vacances jeunes

Les jeunes qui viennent de quitter l'école peuvent compléter leur nombre incomplet de jours de vacances payées avec les vacances jeunes, de sorte qu'ils peuvent prendre quatre semaines de vacances payées.

Si vous voulez prendre des vacances jeunes, vous devez remplir certaines conditions:

- Ne pas avoir atteint l'âge de 25 ans
- Vous devez avoir terminé vos études, votre apprentissage ou votre formation dans l'année qui précède celle des vacances
- Vous devez avoir travaillé au cours de l'année qui précède pendant au moins un mois dans les liens d'un contrat de travail.

Vous ne pouvez prendre ces jours supplémentaires que si les vacances normales sont épuisées. Le moment de les prendre doit être décidé de commun accord avec votre employeur. Vous n'êtes pas obligé de prendre ces jours et vous n'êtes pas non plus obligé de les prendre en une fois.

Formulaire C103

Au cours de la période des vacances jeunes, vous recevez une indemnité égale à un pourcentage déterminé de votre salaire brut. Vous devez demander cette indemnité au moyen du formulaire C103.

Ce formulaire doit mentionner le nombre de jours de vacances jeunes pris par mois. Vous devez l'introduire auprès du service chômage de la FGTB à l'issue de chaque période de vacances. Ce formulaire peut être obtenu auprès du service de chômage régional de la FGTB dès le mois d'avril.

Exemple

L'année précédente, Martin a travaillé 60 jours comme ouvrier (semaine de 6 jours). Il a donc droit à 5 jours de vacances. Il peut demander 19 jours supplémentaires (24-5).

L'employeur est obligé de lui accorder ces jours supplémentaires. Martin de son côté a la liberté de demander moins de jours supplémentaires ou de n'en demander aucun.

Pour toute information concernant les vacances jeunes, vous pouvez vous adresser aux **Jeunes FGTB** (tél.: 02 506 83 92; fax 02 502 73 92; e-mail: etudiants@jeunes-fgtb.be; site web: <http://www.jeunes-fgtb.be>).



6. Questions fréquentes

Je tombe malade pendant mes vacances. Que faire ?

Lorsque vous tombez malade juste avant vos vacances, vous conservez le droit à tous vos jours de vacances après votre incapacité de travail.

Si vous tombez malade pendant vos vacances, la période des vacances n'est pas suspendue. Vos jours d'incapacité sont considérés comme jours de vacances que vous ne pouvez pas récupérer après votre incapacité.

Attention! En cas de maladie, même pendant vos vacances, vous devez toujours prévenir votre employeur... pour le cas où vous resteriez malade après vos vacances.

Je suis vraiment dans l'impossibilité de prendre mes jours de vacances? Sont-ils perdus pour moi?

Il existe des raisons fondées pour lesquelles on est dans l'impossibilité de prendre ses jours de vacances avant le 31 décembre, par exemple en cas de maladie. Ces jours seront portés en déduction par la mutualité.

Pour les employés, l'employeur payera le pécule de vacances restant dû auquel ils avaient droit. Les ouvriers auront déjà reçu leur pécule de la caisse de vacances annuelles.

J'ai été licencié mais j'ai encore des jours de congé à prendre. Qu'arrivera-t-il ?

Pour les employés, un décompte du pécule sera fait à la fin du contrat d'emploi. Ce pécule se rapportera aux jours non encore pris pendant l'année en cours (majoré le cas échéant du double pécule) et au pécule des mois travaillés (pour l'année suivante).

Attention: pour ces jours, vous ne recevrez donc pas de salaire ni de double pécule l'année suivante.

Pour les ouvriers, le tout est réglé par la caisse de vacances. Ils reçoivent le pécule et le double pécule versés dans le courant du mois de mai par cette caisse.

Je suis employé et je change d'employeur. Quelles sont les conséquences pour mon pécule de vacances ?

Quand on change d'employeur, le nouvel employeur calculera le pécule de vacances relatif aux prestations de l'année passée et de l'année en cours. Le fait de gagner plus chez le nouvel employeur ne pose en principe pas de problèmes.

Toutefois, le travailleur doit faire attention lorsqu'il gagne moins chez son nouvel employeur ou lorsqu'une partie du salaire est payé sous forme d'avantages extralégaux. C'est en effet le nouvel employeur qui calcule le pécule. Il le fait comme si le travailleur était déjà en service et déduira la partie que l'ancien employeur a payée au moment où le travailleur a démissionné.

Le pécule auquel le travailleur a droit sera de ce fait une opération nulle ou presque. N'oubliez donc jamais que si vous changez d'employeur, votre pécule a déjà été payé par votre ancien employeur.

Et quand l'employeur refuse de m'accorder mes vacances?

Essayez toujours de négocier. Généralement, c'est une question de donnant donnant. En cas de problème, contactez votre centrale professionnelle ou votre délégué syndical FGTB.



7. Un aperçu de vos droits

Ci-dessous, nous passons en revue vos droits aux congés annuels

- Les congés sont un droit ; votre employeur ne peut vous demander d'y renoncer, ni par écrit ni verbalement
- Si vous souhaitez prendre congé pendant l'année, votre employeur ne pourra jamais vous le refuser.
- Les jours de congé non pris ne peuvent être reportés à l'année suivante.
- Tout travailleur a droit à au moins une semaine de congé ininterrompue.
- Les 'grands' congés doivent être octroyés entre le 1er mai et le 31 octobre (une dérogation est possible de commun accord avec votre employeur).
- Tout travailleur a droit à un double pécule de vacances.
- Les congés des travailleurs à temps partiel sont calculés de façon proportionnelle.
- Les jeunes quittant l'école ont des droits spécifiques.

8. Que puis-je faire à mon niveau, dans mon entreprise ?

- Essayez de formuler des propositions pour que chaque collègue puisse partir à tour de rôle et convenez au préalable avec vos collègues de vos congés; l'employeur sera plus désarmé s'il voit que les membres du personnel se sont déjà accordés entre eux.
- N'attendez pas trop longtemps pour faire des propositions à votre employeur. De cette façon, chaque travailleur pourra organiser ses congés à temps.
- Demandez à votre employeur qu'il donne un aperçu de qui prend congé à quelle période. Cet aperçu sera de préférence mis à disposition à un endroit accessible (affichage sur un tableau par exemple).
- Veillez à ce que des accords clairs soient conclus dans l'entreprise sur
 - les délais dans lesquels une demande de congé doit être introduite et à qui elle doit être introduite
 - le principe est le suivant : une fois que les congés ont été octroyés, l'employeur ne peut plus les retirer.
- Essayez de faire la clarté sur les services qui doivent continuer à être assurés. De cette façon, votre employeur ne pourra plus les modifier par après à son gré.
- Prenez contact avec votre centrale professionnelle FGTB pour savoir s'il existe des règlements spécifiques dans le secteur où vous travaillez.







FGTB | Rue Haute 42 | 1000 Bruxelles
[T] +32 (0)2 506 82 11 | [F] +32 (0)2 506 82 29
[E] infos@fgtb.be | [W] www.fgtb.be

Mise en page: FGTB

© Juin 2006

Toute reprise ou reproduction totale ou partielle du texte de cette brochure n'est autorisée que moyennant mention explicite des sources.

Editeur responsable: Rudy DE LEEUW