

Vacances annuelles

M. Davagle

1. Synoptique

<u>Sujet</u>	Les travailleurs salariés ont droit à des vacances annuelles et l'ASBL employeur doit leur verser un pécule de vacances ➔.
<u>Domaine</u>	Social
<u>Champ d'application</u>	Toute ASBL employeur
<u>Moment et périodicité</u>	Annuelle

2. Commentaires

2.1. Obligation de s'affilier

L'ASBL doit s'affilier à une caisse spéciale de vacances annuelles, sauf si elle occupe exclusivement des employés. Le **pécule de vacances** ➔ pour les employés est payé directement par l'employeur au travailleur, alors que les ouvriers reçoivent leur **pécule de vacances** ➔ par l'intermédiaire d'une caisse spéciale de vacances, sur la base des contributions mensuelles et annuelles dues à l'O.N.S.S. par l'employeur.

La caisse ou le fonds de vacances auquel l'employeur doit s'affilier, dépend du secteur dans lequel l'ASBL exerce ses activités.

Les employeurs relevant de la sphère de compétence d'une caisse spéciale de vacances, sont tenus de s'y affilier et d'adresser leur demande en ce sens à la caisse sur un formulaire spécial. Dans le règlement de travail, la caisse spéciale de vacances à laquelle l'employeur est affilié doit être indiquée.

Si l'ASBL ne relève pas d'un secteur spécifique (coïncidant généralement avec la commission paritaire correspondante) ou si le secteur n'a pas constitué de caisse de vacances propre (c'est notamment le cas des entreprises de la construction), l'employeur doit s'affilier à l'Office National des Vacances Annuelles.

Chaque caisse spéciale de vacances reçoit les sommes destinées au paiement du **pécule de vacances** ➔ de ses travailleurs de l'Office National des Vacances Annuelles. Le droit aux vacances et au **pécule de vacances** ➔ est établi par la caisse. La caisse de vacances effectue également les retenues de cotisation sociale des travailleurs et le précompte professionnel.

2.2. Droit à des vacances annuelles

Le droit à des vacances annuelles rémunérées est accordé à tous les travailleurs qui, pendant l'année calendrier précédant l'année au cours de laquelle les vacances sont

prises (appelée exercice de vacances), ont fourni des «prestations de travail» qui ont été déclarées à la sécurité sociale.

Le droit à des vacances rémunérées est également accordé aux travailleurs qui, pendant l'exercice de leur fonction au cours de l'exercice de vacances, ont été absents pendant une plus longue période, mais seulement dans certaines limites et conditions.

Sont par conséquent e.a. assimilés au travail effectif :

- les 12 premiers mois de maladie ou d'accident de nature non professionnelle (toute rechute dans les 14 jours calendrier après une maladie, est considérée comme une continuation de cette dernière);
- en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle : les jours d'incapacité temporaire totale et les 12 premiers mois de la période d'incapacité temporaire partielle, à condition que l'incapacité soit au moins égale à 66 %;
- le congé de maternité (15 semaines);
- 10 jours d'absence pour raisons familiales.

La période de vacances doit être établie en concertation entre l'employeur et le travailleur.

En cas de litige, l'employeur ou le travailleur pourra demander au tribunal du travail de trancher cette affaire en référé (procédure rapide).

Les règles suivantes doivent en tout cas être respectées :

- 1) Les vacances doivent obligatoirement être accordées avant le 31 décembre de l'exercice de vacances. Cela signifie qu'il est absolument interdit de reporter les vacances à une année suivante. Il est interdit au travailleur de faire abandon des vacances auxquelles il a droit.
- 2) Sauf demande contraire du travailleur concerné, une période continue de deux semaines doit être assurée entre le 1er mai et le 31 octobre (trois semaines pour les travailleurs âgés de moins de 18 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances).
- 3) Lorsqu'il s'agit de travailleurs ayant des enfants en âge scolaire, les vacances sont octroyées de préférence pendant le période des vacances scolaires.
- 4) Le solde des jours de vacances doit être utilisé au cours d'une période de moindre activité, à l'occasion de fêtes régionales, locales ou autres, ou pour faire un «pont».
- 5) Le prise de demi-jours de vacances est interdite sauf :
 - si les demi-jours de vacances peuvent être complétés par un demi-jour de repos habituel;
 - si le travailleur demande à fractionner trois journées de la quatrième semaine de vacances en demi-jours.

En dehors de ces règles, l'employeur peut s'opposer à l'utilisation des vacances annuelles si cela est de nature à désorganiser la travail dans l'entreprise.

2.3. Durée des vacances

2.3.1. Employés

a. Employé à temps plein

Nombre de mois prestés ou assimilés au cours de l'exercice de vacances	Jours de congé effectifs si les prestations sont réparties sur : six jours/semaine	Cinq jours/semaine
1	2	2
2	4	4
3	6	5
4	8	7
5	10	9
6	12	10
7	14	12
8	16	14
9	18	15
10	20	17
11	22	19
12	24	20

b. Employé à temps partiel

Pour calculer la durée des vacances des travailleurs à temps partiel ou de ceux qui sont employés en tant que tels au cours de l'exercice de vacances, on a recours au même mode de calcul que pour les travailleurs à temps plein. Il faut également opérer une distinction entre les cas où le travail est réparti sur cinq ou six jours par semaine et les cas où il est réparti sur moins de cinq jours par semaine.

Le régime de travail à temps partiel est le même au cours de l'exercice de vacances et de l'année de vacances

Lorsque le travail est réparti sur tous les jours de la semaine normale de travail (5 ou 6 jours), la durée des vacances est calculée de la même manière que pour un employé à temps plein (c.-à-d. 2 jours par mois presté au cours de l'exercice de vacances). Chaque jour de vacances correspondra néanmoins au jour de travail (1/2 jour, 1/4 jour) qui est prévu dans l'emploi du temps.

Si le travail est réparti sur moins de 5 jours par semaine, les jours de vacances sont limités au prorata du nombre de jours de travail par semaine.

Chaque jour de travail correspondra par la force des choses à un jour où l'on travaille normalement.

Exemple

Un employé travaille le lundi et le mercredi. Il a droit à maximum : $24 \text{ jours} \times 2 \text{ jours d'activité ordinaire} / 6 \text{ jours de travail par semaine} = 8 \text{ jours de vacances}$.

Ces 8 jours devront donc être pris au cours des jours d'activité normale (c.-à-d. un lundi, un mardi ou un mercredi). L'employé sera donc également absent pendant 4 semaines, comme il ne travaille pas le jeudi et le vendredi.

Le régime de travail a changé au cours de l'exercice ou de l'année de vacances

Lorsqu'un employé passe d'un régime à temps plein à un régime à temps partiel, il faut contrôler si les prestations qui ont été fournies au moment des vacances, sont réparties sur tous les jours ordinaires de la semaine (5 ou 6 jours) ou sur moins de 5 jours.

Dans le premier cas, l'employé aura droit à 2 jours par mois presté au cours de l'exercice de vacances, mais chaque jour de vacances correspondra à un jour de travail à temps partiel.

Dans le second cas, les jours de vacances seront limités au prorata des jours de travail convenus par semaine; chaque jour de vacances devra correspondre au jour de travail ordinaire.

Exemple

Un employé, soumis au régime à temps plein en 2007, passe à un emploi à temps partiel en 2008 avec des prestations le lundi et le mercredi. Cet employé a droit à 24 jours (maximum) $\times 2/6 = 8$ jours. Ces 8 jours doivent correspondre à un lundi ou un mercredi.

Lorsqu'un employé passe d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps plein, il a droit à des vacances «rémunérées» en proportion du régime à temps partiel de ses prestations au cours de l'exercice de vacances, et à des vacances «non rémunérées» pour le solde (différence entre les 24 jours qui sont attribués au maximum et les jours de vacances rémunérés en rapport avec son emploi à temps partiel).

Exemple

Un employé a travaillé du 1er janvier 2007 au 30 juin 2007 à 1/4 de la durée de travail normale, du 1er juillet 2007 au 31 décembre 2007 au 3/4 de cette durée, et est passé ensuite à un emploi à temps plein.

6 mois de prestations à 1/4 donnent droit à :

$(6 \text{ mois} \times 2 \text{ jours}) \times 1/4 = 3 \text{ jours}$

6 mois de prestations à 3/4 donnent droit à :

$(6 \text{ mois} \times 2 \text{ jours}) \times 3/4 = 9 \text{ jours}$

Total $3 + 9 = 12$ jours de vacances rémunérés (régime des six jours) en 2008 ou

10 jours de vacances rémunérés (régime des cinq jours). L'employé peut également être absent pendant : 24 jours (maximum) - 12 jours rémunérés = 12 jours non rémunérés (régime des six jours) ou 10 jours (régime des cinq jours).

2.3.2. Ouvriers

Nombre de jours prestés ou assimilés au cours de l'exercice de vacances si le travail est réparti sur		Nombre de jours de vacances si le travail est réparti sur	
6 j/semaine	5 j/semaine	6 j/semaine	5 j/semaine
0 à 11	0 à 9	0	0
12 à 23	10 à 19	1	1
24 à 34	20 à 28	2	2
35 à 46	29 à 38	3	3
47 à 57	39 à 47	4	4

58 à 69	48 à 57	5	5
70 à 80	58 à 67	6	5
81 à 92	68 à 77	7	6
93 à 103	78 à 86	8	7
104 à 115	87 à 96	9	8
116 à 126	97 à 105	10	9
127 à 138	106 à 115	11	10
139 à 149	116 à 124	12	10
150 à 161	125 à 134	13	11
162 à 172	135 à 143	14	12
173 à 184	144 à 153	15	13
185 à 195	154 à 162	16	14
196 à 207	163 à 172	17	15
208 à 218	173 à 182	18	15
219 à 230	183 à 192	19	16
231 à 241	193 à 201	20	17
242 à 253	202 à 211	21	18
254 à 264	212 à 220	22	19
265 à 276	221 à 230	23	20
plus de 276	plus de 230	24	20

2.4. Suspension et résiliation

Le contrat de travail est suspendu pendant la(es) période(s) des vacances.

Si le travailleur désire résilier son contrat de travail, il peut le faire pendant les vacances.

Le délai de préavis commence pendant la période de suspension.

Si la résiliation émane de l'employeur, le délai de préavis ne court pas pendant la suspension. Celui-ci peut uniquement prendre cours lors de la reprise du travail.

2.5. ←Pécule de vacances →des employés

2.5.1. Notion de ←pécule de vacances →

Le ←pécule de vacances →comprend :

- le pécule simple qui correspond à la rémunération normale pour les jours de vacances; et
- le double pécule qui est égal par mois presté (ou assimilé) à 1/12 de 92 % de la rémunération brute du mois au cours duquel les vacances principales sont prises.

Un employé occupé depuis plusieurs années chez le même employeur qui perçoit une rémunération brute de 1 983,15 EUR bénéficiera de sa rémunération normale du mois

(jours de vacances et jours prestés), soit 1 983,15 EUR et d'un double **pécule de vacances** correspondant à 92 % de 1 983,15 EUR, soit 1 824,50 EUR.

L'employeur retient d'abord 13,07 % de cotisations de sécurité sociale sur le simple et sur le double **pécule** limité à 85 %. Il retient ensuite un précompte professionnel calculé sur le barème ordinaire sur le simple **pécule** et sur la base du barème spécial pour le double **pécule**.

*Si l'employé gagne une rémunération mensuelle de 1 983,15 EUR, l'employeur retiendra 13,07 % sur le **pécule simple** (1 983,15 EUR) et sur 1 685,68 EUR (85 % de 1 983,15 EUR).*

Le précompte professionnel ordinaire est retenu sur le simple **pécule** (1 723,95 EUR = 1 983,15 EUR - 259,20 EUR) et un précompte professionnel spécial (exprimé en pourcentage de la rémunération) sur le double **pécule** (1 604,17 EUR = 1 824,50 EUR - 220,33 EUR).

Si l'employeur paye le double **pécule de vacances** au mois de juin et que l'employé prend ses vacances principales en août et qu'une indexation des salaires survient en juillet ou en août, l'employeur doit recalculer le double **pécule de vacances** (car il doit tenir compte de l'indexation survenue) et payer un complément de double **pécule de vacances** au travailleur.

2.5.2. Pécule de sortie

En fin de contrat ou quand le travailleur bénéficie d'un crédit-temps complet (ou d'une interruption complète de la carrière professionnelle) ou est appelé sous les armes, l'employeur doit payer un **pécule de vacances** pour l'exercice de vacances et un **pécule partiel** pour l'année de vacances. Ce **pécule de vacances** est aussi appelé «indemnité de vacances» ou «**pécule de départ**».

La liquidation du **pécule de vacances** doit, selon les modalités précisées ci-après, être également effectuée en cas de diminution du nombre d'heures de travail auprès du même employeur.

Le montant du **pécule de vacances** est égal à 15,34 % des rémunérations (réelles et fictives) brutes gagnées chez l'employeur. Si l'employé a déjà pris des jours de vacances, le montant de l'indemnité de vacances sera diminué du montant du **pécule simple** déjà payé. Le **pécule de départ** doit se calculer non seulement sur le total des rémunérations brutes O.N.S.S. payées par l'employeur, mais également sur le montant des rémunérations fictives afférentes aux journées assimilées, en matière de vacances annuelles, à du travail effectif.

Le **pécule simple de sortie** correspond à 7,67 % (auparavant : 8 %) des rémunérations brutes annuelles. Les cotisations de sécurité sociale dues par le travailleur (13,07 %) et par l'employeur sont calculées sur ce montant.

Le double **pécule de sortie** représente 7,67 % (auparavant 7,34 %). Sur ce montant, le travailleur paie une cotisation de 13,07 % sur 6,80 % des rémunérations annuelles brutes.

Un précompte professionnel est appliqué au montant net de l'indemnité de vacances (c'est-à-dire déduction faite des retenues de sécurité sociale) et est calculé sur base du barème spécial exprimé en pourcentage.

L'attestation de vacances doit dorénavant indiquer :

- la période pendant laquelle le travailleur a été occupé auprès de son employeur et éventuellement les périodes assimilées;

- le temps de travail convenu dans le contrat et, le cas échéant, la (les) diminution(s), intervenue(s);
- les montants bruts des pécules de vacances simple et double qui ont été payés et, le cas échéant, les périodes auxquelles ces montants correspondent;
- les cotisations payées par l'employeur sur les montants déclarés;
- le cas échéant, le nombre de jours de congés déjà pris par l'employé et le régime de travail dans lequel ces jours de congés ont été pris.

2.5.3. Impossibilité de prendre ses vacances annuelles

Si le travailleur est dans l'impossibilité de prendre ses vacances annuelles, l'employeur doit payer 15,34 % des rémunérations réelles et fictives gagnées au cours de l'exercice de vacances.

Quand, en raison de la maternité, d'une maladie ou d'un accident de droit commun, les jours de vacances ne peuvent être pris avant la fin de l'année, l'employeur doit payer au plus tard pour le 31 décembre le **←pécule de vacances** **→**afférent à ces jours de vacances annuelles. Dans ces cas, le travailleur ne peut prétendre à des indemnités de mutuelle pour ces jours de vacances qu'il n'a pu prendre car ceux-ci sont couverts par un **←pécule de vacances** **→**payé par l'employeur.

2.6. **←Pécule de vacances** **→**des ouvriers

Chaque ouvrier reçoit un **←pécule de vacances** **→**de la caisse de vacances annuelles. Ce pécule s'élève à 15,38 % des rémunérations déclarées à l'O.N.S.S. pendant l'exercice de vacances, éventuellement majorées d'une rémunération fictive pour les jours d'inactivité assimilés à des jours d'activité.

Pour financer ce pécule, l'employeur verse à l'O.N.S.S. une cotisation égale à 16,27 % des rémunérations déclarées à l'O.N.S.S. qui s'effectue de la manière suivante :

- une cotisation annuelle de 10,27 % versée en même temps que les cotisations du premier trimestre à l'O.N.S.S.;
- une cotisation trimestrielle de 6 %.

Le financement du **←pécule de vacances** **→**afférent aux jours assimilés est également assuré par une retenue de 1 % opérée sur le montant brut des pécules de vacances payés par les caisses de vacances.

2.7. Vacances annuelles des jeunes travailleurs

2.7.1. Conditions d'octroi du supplément de vacances

Les conditions d'octroi d'un supplément de vacances sont les suivantes :

- être âgé de moins de 25 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances;
- avoir terminé ses études, son apprentissage ou sa formation au cours de l'exercice de vacances;
- avoir accompli des prestations de travail en tant que travailleur salarié durant au moins un mois au cours de l'exercice de vacances. Cette occupation doit totaliser au moins 75 heures de travail ou heures assimilées.

2.7.2. Durée des vacances

Le jeune a droit :

- à un nombre de jours de vacances et à un **épécule de vacances** proportionnels au nombre de mois de travail (et assimilés) qu'il a presté durant l'exercice de vacances;
- à un nombre de jours de vacances supplémentaires (maximum 4 semaines) s'il remplit les conditions d'octroi décrites ci-dessus. Il pourra obtenir, s'il le souhaite, une «allocation de vacances jeunes» payée par l'O.N.Em.

Un jeune de 22 ans termine ses études le 30 juin 2006. Il est engagé le 1er septembre 2007 auprès d'un employeur (régime 6 jours par semaine) chez qui il est toujours occupé en 2008.

En 2007, le jeune n'a pas droit à des vacances puisqu'il n'a fourni aucune prestation de travail durant l'exercice de vacances (en 2006).

En 2008, il a droit à :

- 4 × 2 jours de vacances à charge de son employeur;
- 16 jours de vacances jeunes à charge de l'O.N.Em.

L'allocation de «vacances jeunes» est calculée en référence à la rémunération annuelle due au travailleur pour le mois au cours duquel il demande pour la première fois une allocation de vacances jeunes.

2.7.3. Moment où s'ouvre le droit

Le droit aux vacances jeunes ne s'ouvre qu'après épuisement des jours de vacances à charge de l'employeur pour autant que le jeune soit toujours sous contrat de travail dans le secteur privé et qu'il demande à bénéficier de ce droit. Le jeune doit demander l'allocation de vacances jeunes à l'aide d'un formulaire C103 vacances jeunes, et ce pour chaque période de vacances. Le paiement de l'allocation a lieu après chaque période de vacances mais au plus tôt au mois de mai.

2.7.4. Allocation de vacances jeunes

L'allocation de vacances jeunes est octroyée pour les heures de vacances non couvertes par le **épécule de vacances** ordinaire selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Nombre d'heures de vacances} \times 6}{\text{Durée normale de travail hebdomadaire à temps plein}}$$

2.7.5. Montant de l'allocation vacances-jeunes

L'allocation de vacances s'élève à 65 % du salaire journalier moyen plafonné :

- le salaire journalier moyen est calculé sur la base de la rémunération du jeune au moment où il prend la première fois des vacances jeunes;
- la rémunération prise en considération pour ce calcul est plafonnée, au 1er janvier 2008, à 1 832,49 EUR brut par mois. Le montant maximum de l'allocation de vacances jeunes est donc égal à 45,81 EUR par jour, en régime de 6 jours par

semaine. Le montant minimum est, au 1er janvier 2008, de 26,95 EUR. Un précompte professionnel de 10,09 % est prélevé sur ce montant.

2.7.6. Conditions d'octroi de l'allocation de vacances jeunes

L'octroi de l'allocation de vacances jeunes est soumis aux conditions suivantes :

- remplir les conditions ouvrant le droit aux vacances jeunes;
- ne pas avoir satisfait au cours d'une année civile antérieure aux conditions requises pour le droit aux vacances supplémentaires des jeunes travailleurs;
- ne pas percevoir de rémunération ou de revenu de remplacement pour les jours ou demi-jours de vacances jeunes.

2.7.7. Travailleur à temps partiel

Le travailleur à temps partiel bénéficie également de vacances jeunes mais celles-ci sont proportionnelles à son régime de travail. Ces vacances jeunes sont sans incidence sur le calcul de l'allocation garantie de revenus qui peut être octroyée par l'O.N.Em. au travailleur à temps partiel avec maintien des droits.

2.7.8. Programme d'activation des allocations de chômage

Le système des vacances jeunes s'applique également aux jeunes travailleurs engagés dans un programme d'activation qui bénéficie du régime de vacances applicable au secteur privé. Il peut donc, après épuisement de ses vacances rémunérées, prendre des jours de vacances jeunes.

2.8. Les vacances annuelles des travailleurs âgés de plus de 50 ans

2.8.1. Le principe

Le travailleur âgé d'au moins 50 ans a droit durant l'année de vacances à quatre semaines de vacances rémunérées. Après avoir épuisé les jours de vacances annuelles auxquels il a éventuellement droit sur base de la loi relative aux vacances annuelles (ex. : en 2008 sur base de son travail salarié en 2007), il *peut* obtenir des allocations de vacances seniors pour les autres jours de vacances annuelles (appelées «jours de vacances seniors»).

2.8.2. Les conditions

Pour bénéficier des vacances seniors, le travailleur doit satisfaire aux conditions suivantes :

- avoir atteint l'âge de 50 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances (c'est-à-dire au 31 décembre 2007 pour bénéficier de vacances seniors en 2008);
- ne pas avoir droit à quatre semaines de vacances couvertes par un **pécule de vacances** → du fait qu'il a été en chômage complet ou en invalidité;
- ne pas percevoir, durant les vacances seniors, un revenu professionnel ou un revenu de remplacement.

2.8.3. La détermination des jours de vacances

La fixation des jours de vacances seniors s'effectue conformément aux règles fixées pour l'octroi des jours de vacances ordinaires selon les dispositions édictées par une C.C.T. ou convenues de commun accord. Les vacances seniors sont assimilées à des vacances ordinaires pour les autres branches de la sécurité sociale (allocations familiales, assurance obligatoire soins de santé et indemnités, pension) et pour le droit aux vacances annuelles proméritées pour l'année suivante.

2.8.4. L'allocation de vacances

L'allocation de vacances senior est accordée par l'O.N.Em. et s'élève à 65 % de la rémunération journalière moyenne à laquelle le travailleur à temps plein aurait normalement droit au moment où il prend pour la première fois des jours de vacances seniors. Cependant l'allocation journalière maximale est fixée à 45,81 EUR de laquelle il faut déduire 10,09 % de précompte professionnel.

2.8.5. Les formalités

A la fin du mois durant lesquelles les vacances seniors ont été prises, le travailleur doit faire parvenir à l'O.N.Em. le «C103-vacances seniors-travailleur» complété par le travailleur et deux exemplaires du «C103-vacances seniors-employeur» complétés par l'employeur.

Quand le travailleur prend ultérieurement des vacances seniors, il doit seulement envoyer à l'O.N.Em. un exemplaire du formulaire «C103-vacances seniors-employeur».

2.9. Les vacances annuelles collectives

Quand l'employeur envisage de fermer l'établissement, il doit préalablement consulter son personnel ou les représentants du personnel (le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale) afin de fixer de commun accord les dates de fermeture du service. Quand les dates des vacances collectives ont été arrêtées, l'employeur affiche l'accord intervenu, en remet une copie au travailleur et en transmet un exemplaire à l'Inspection des lois sociales.

2.10. Attestation de vacances

L'attestation de vacances est une attestation que l'employeur doit transmettre d'office à l'employé :

- 1) lorsque le contrat de travail touche à sa fin;
- 2) lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue en raison d'un appel sous les armes ou du service requis des objecteurs de conscience;
- 3) lorsque le travailleur interrompt totalement sa carrière.

Une attestation de vacances doit être fournie pour tout exercice de vacances.

La loi n'établit pas pour l'attestation de forme particulière mais, par contre, détermine les indications qui doivent y figurer :

- 1) le nom et l'adresse de l'employeur et du travailleur;
- 2) la période où l'employé était en service auprès de l'employeur au cours de l'exercice de vacances (périodes d'emploi et périodes assimilées);

- 3) le montant de l'indemnité de vacances payée;
- 4) le pourcentage qui a été pris en considération pour le calcul de l'indemnité de vacances;
- 5) le cas échéant, le nombre de jours de vacances déjà pris et le montant du **←pécule de vacances** **→**correspondant déjà perçu.

Au moment où l'employé prend ses vacances, il transmet toutes les attestations de vacances qu'il a reçues à l'employeur chez qui il est en service à ce moment-là.

3. Références légales

Article 21 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (attestation de vacances).

A.R. du 28 juin 1971 coordonnant les lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs.

A.R. du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

4. Adresses utiles

Office National des Vacances Annuelles (O.N.V.A.)
Rue des Champs Elysées, 12
1050 Bruxelles
Tél. : (02) 627 91 11
Fax : (02) 648 79 44

SPF Sécurité sociale
Service vacances annuelles
Rue de la Vierge Noire, 3C
1000 Bruxelles
Tél. : (02) 509 81 11

5. Modèles

Attestation de vacances

Nous confirmons que, selon les données dont nous disposons :

...

était en service comme employé chez :

...

1. et a travaillé, au cours de l'année 2006 du 01.01 2006 au 31.12 2006. Le **←pécule de vacances** **→**pour l'année de service 2006 vacances 2007 s'élève à :

- **←pécule de vacances** **→**ordinaire : rémunération 26 385 EUR × 8,00 % = 2 110,8;

- double **←pécule de vacances** **→** : rémunération 26 385 EUR × 6,80 % = 1 794,18.

On effectue un prélèvement de 13,07 % de cotisation sociale sur le double **←pécule de vacances** **→**.

Le **←pécule de vacances** →ordinaire a été diminué à concurrence des jours de congé déjà pris.

2. et a travaillé, pendant l'année 2007 du 01.01 2007 au 15.02 2007

Le **←pécule de vacances** →pour l'année de service 2007 vacances 2008 s'élève à :

- **←pécule de vacances** →ordinaire : rémunération 4 400 EUR × 8,00 % = 352;
- double **←pécule de vacances** → : rémunération 4 400 EUR x 6,80 % = 299,2.

On a effectué un prélèvement de 13,07 % de cotisation sociale sur le double **←pécule de vacances** . L'intéressé a travaillé à temps plein selon le régime des 5 jours pendant environ 40,00 heures par semaine.