

RUPTURE DU CONTRAT OU MALADIE : QUE DEVIENNENT LES CONGÉS NON PRIS ?

LES 3 CHANGEMENTS CLÉS DE 2024 EN MATIÈRE DE VACANCES ANNUELLES



*La réglementation sociale évolue fréquemment.
Si vous ne possédez pas une édition récente de cette publication,
**nous vous recommandons de vérifier
auprès de nos services que les informations qu'elle contient
sont toujours à jour** avant de les utiliser.*

<https://ladds.be>

Conformément aux recommandations de la FWB dans le cadre de notre objet social et notre agrément en tant qu'organisme d'éducation permanente, tous nos outils pédagogiques se doivent d'être rédigés dans un langage accessible à tous et toutes. Dans ce sens et conformément à ces recommandations, nos écrits ne recourent donc ni aux doublets abrégés, ni aux néologismes. Nous cherchons cependant des compromis harmonieux, au fil de nos textes, afin de favoriser la légitime reconnaissance de la place de toutes et tous dans nos textes.



Ce texte a été rédigé par **Elise MAGITTERI**
**La reproduction de cette brochure n'est autorisée qu'avec l'accord
de l'association et moyennant la citation de la source**



Table des matières

INTRODUCTION	2
① Droit aux vacances annuelles et au pécule de vacances : règles générales	4
A. La durée des vacances annuelles (congés légaux)	4
B. Le pécule de vacances	6
② Trois modifications en matière de vacances annuelles introduites en 2024	10
A. Le droit de reporter ses jours de congés légaux en cas d'impossibilité de les prendre avant la fin de l'année	11
1. Situation avant le 01.01.2024 : interdiction du report des congés légaux	11
2. L'incompatibilité avec le droit européen	11
3. Situation à partir du 01.01.2024 : exception à l'interdiction du report des congés légaux	12
B. Le droit de conserver ses congés en cas d'incapacité survenant pendant ses vacances annuelles	15
1. L'ancien régime et ses effets défavorables	15
2. L'incompatibilité avec le droit européen	16
3. La réforme entrée en vigueur le 01.01.2024	17
C. Une nouvelle règle en matière d'imputation des péculs de sortie pour mieux protéger le droit à la rémunération du travailleur	18
1. L'ancienne pratique et ses effets sur la rémunération	19
2. La nouvelle réglementation applicable depuis le 01.01.2024	20
3. Imputation du simple pécule anticipé : un mécanisme en deux étapes	20
CONCLUSION	23
Ressources utiles	26



Les règles qui seront expliquées dans cette brochure concernent les **employés** et non les ouvriers. Elles ne concernent aussi que les travailleurs salariés du **secteur privé** (ainsi que les travailleurs contractuels des services publics donc l'employeur n'a pas fait le choix de leur appliquer les règles du secteur public en matière de vacances annuelles).

Introduction

Après quelques petites années durant lesquelles le happy-management (tant public que privé) nous a fait croire en l'avènement d'un salariat heureux, aujourd'hui le monde du travail renoue avec un certain « brutalisme » (mais celui-ci n'a-t-il pas toujours été présent ?). Cette reprise en main, n'est pas le fruit du hasard, il accompagne un projet politique clairement assumé qui souhaite punir les « inactifs », sanctionner les malades, incriminer les immigrés et flexibiliser toujours davantage le travail. Dans ce climat, les vacances annuelles, fruits de luttes ouvrières, incarnent plus que jamais une possibilité d'évasion hors de l'insoutenable subordination du salariat (selon l'expression de la sociologue Danièle Linhart).

Les vacances annuelles sont donc l'occasion, quand on le peut, de souffler, de se ressourcer et de décrocher de la charge physique et mentale du travail. Elles constituent pour ces raisons une conquête majeure. En Belgique, il s'agit d'un droit qui prend la forme du **droit aux vacances annuelles**, également appelé congés légaux.

Le début de l'année 2024 a été marqué par trois changements clés en matière de vacances annuelles. Deux de ces changements influencent le droit aux vacances annuelles (nombre de jours) et concernent respectivement la situation où le travailleur n'a pas pu prendre tous ses congés avant la fin de l'année et la situation où le travailleur tombe malade pendant ses congés. Le troisième plus technique, concerne la manière dont le salaire est versé au moment de la prise des vacances lorsque le travailleur a changé d'employeur.

La finalité première des vacances annuelles peut en effet être compromise lorsque des circonstances indépendantes de la volonté du travailleur, telles qu'une maladie ou un accident, surviennent pendant les congés ; ou encore lorsque ces événements empêchent le travailleur de bénéficier de ses congés.

Jusqu'à récemment, la législation belge était stricte en la matière : lorsqu'un travailleur tombait malade pendant ces vacances, les jours de congés coïncidant avec cette incapacité de travail ne pouvaient pas être reportés, et rien ne permettait aux travailleurs de reporter des jours de congés non pris avant la fin de l'année. C'est le droit européen, et en particulier la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, qui a progressivement poussé vers une révision de cette approche. Pour se conformer à ces exigences, le législateur belge a adapté la réglementation en matière de vacances annuelles afin de garantir aux travailleurs un droit effectif à quatre semaines de congés. Dans cette brochure nous verrons comment ces **deux premiers changements**, entrés en vigueur en janvier 2024, s'appliquent en pratique.

À ces deux changements, s'ajoute un **troisième**, également entré en vigueur en janvier 2024, qui concerne la situation délicate d'un changement d'emploi pour les employés et plus précisément la façon dont peut être imputé le pécule de sortie sur le simple pécule. Nous verrons que cette nouveauté vise à assurer une protection effective du droit à la rémunération des travailleurs salariés, même si elle semble introduire une complexité supplémentaire, dans un moment qui peut déjà être source d'incertitude pour le travailleur.

Enfin, malgré ces changements, nous déplorons encore que le système belge des vacances annuelles demeure fondé sur un système défavorable aux travailleurs, dès lors que le droit aux congés reste lié au travail effectué l'année précédente. Cette logique, héritée d'un autre temps, paraît de moins en moins compatible avec l'hyper-flexibilisation du marché du travail à laquelle les travailleurs sont aujourd'hui confrontés.

La réglementation belge en matière de vacances annuelles étant, à juste titre, réputée complexe, nous proposons en guise de rappel et de préalable à la bonne compréhension de cette brochure, un résumé simplifié du calcul de la durée des vacances annuelles et des pécules de vacances en Belgique¹.

1. Pour un développement plus approfondi de la réglementation en matière de vacances annuelles, voyez la brochure : S. LISEIN, *Les vacances annuelles au temps de la flexibilité*, Octobre 2018, <https://ladds.be/les-vacances-annuelles-au-temps-de-la-flexibilite-2/>.

1 Droit aux vacances annuelles et au pécule de vacances : règles générales

Tout travailleur a le droit de prendre des vacances, c'est-à-dire de s'absenter du travail tout en conservant sa rémunération, et de percevoir un pécule de vacances. Ces droits trouvent leur fondement dans la volonté du législateur de protéger la santé et le bien-être des travailleurs, en leur garantissant un temps de repos effectif et rémunéré. Le congé annuel constitue un réel avantage social visant à assurer un équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

La législation en cette matière est **d'ordre public** : pour assurer le respect de cet avantage social, le législateur a fait en sorte que les travailleurs ne puissent pas renoncer à leur droit aux jours de vacances. Cela veut aussi dire que l'employeur doit s'assurer d'appliquer (correctement) la législation sur les vacances annuelles, même si le travailleur ne demande pas de jours de congés. Le droit aux vacances annuelles est un droit acquis qui ne peut pas être refusé au travailleur. Des tiers peuvent d'ailleurs contrôler et sanctionner le respect des règles en cette matière. En l'espèce, c'est le Contrôle des lois sociales du SPF Emploi, Sécurité et Concertation sociale qui, depuis le 1^{er} juillet 2017, est compétent pour l'inspection en matière de vacances annuelles.

A. La durée des vacances annuelles (congés légaux)

En Belgique, pour les employés du secteur privé, la logique est la suivante : le droit aux vacances annuelles est directement lié à l'activité professionnelle exercée au cours de **l'année précédente**. Cela implique une logique de congé « promérités » : le nombre de jours de congés légaux auquel un travailleur a droit est proportionnel au nombre de jours effectivement travaillés et/ou assimilés² au cours de l'année précédente. Le système distingue clairement **l'année d'exercice de vacances** (année de constitution des droits, donc l'année civile précédente) et **l'année de vacances** (année de prise effective des congés, donc l'année civile en cours).

En règle générale, lorsqu'un travailleur a travaillé une année complète, il a droit à **quatre semaines** complètes de congés payés l'année suivante, octroyées proportionnellement au temps de travail presté au moment où il prend ses vacances annuelles. Ainsi, pour un travailleur qui preste 5 jours semaine, ces quatre semaines correspondront à 20 jours, tandis que pour un travailleur qui preste 3 jours par semaine, elles représenteront 12 jours. Cette durée de 4 semaines correspond par ailleurs au **maximum légal** de congés légaux pour une année. Nous le verrons plus loin dans cette brochure (p.11), la seule exception permettant qu'un travailleur bénéficie de plus de quatre semaines de congés légaux sur une

2. Certaines absences peuvent en effet être assimilées à du travail effectif pour la détermination du droit aux congés légaux et de leur durée. C'est le cas notamment des 12 premiers mois de maladie, de la période du congé de maternité, de chômage temporaire, des jours fériés, etc. Pour une explication détaillée des périodes d'absence assimilées à du travail effectif, voyez la brochure : S. LISEIN, *Les vacances annuelles au temps de la flexibilité*, Octobre 2018, <https://ladds.be/les-vacances-annuelles-au-temps-de-la-flexibilite-2/>, p.5-8.

année est celle occasionnée par la possibilité, introduite en janvier 2024, de reporter dans certains cas précis ses jours de congés légaux à l'année suivante.

Le principe est le suivant : pour **chaque mois** travaillé/assimilé au cours de *l'année d'exercice de vacances*, **deux** jours de congés sont octroyés pour *l'année de vacances*. Cela vaut lorsque le régime de travail est de 6 jours par semaine.

En effet, comme expliqué ci-avant, le nombre de jours de vacances est **proportionnel** au régime de travail du travailleur. Dès lors, dans le cas où il n'est pas dans un régime de 6 jours par semaine, mais dans un régime de 5 jours par semaine, par exemple, ce sont toujours **deux** jours de congés qui sont octroyés pour **chaque mois** travaillé/assimilé au cours de *l'année d'exercice de vacances* mais il faut **multiplier le résultat par 5/6**.

➡ Nous pouvons nous référer à ce tableau pour facilement s'y retrouver en cas de semaine à 5 ou 6 jours de travail :

Nombre de mois effectifs ou assimilés en 2025 (= <i>année d'exercice de vacances</i>)	Nombre de jours de vacances en 2026 (= <i>année de vacances</i>)	
	Régime de 5 jours/semaine	Régime de 6 jours/semaine
12	20	24
11	19	22
10	17	20
9	15	18
8	14	16
7	12	14
6	10	12
5	9	10
4	7	8
3	5	6
2	4	4
1	2	2

➡ On applique la formule ci-dessous qui peut être utilisée pour un autre régime de travail en fonction du nombre de jours de travail prestés par semaine (le résultat obtenu étant exprimé en **jours** de congés est arrondi à l'unité près) :

$$a \times 2 \times b/6$$

a = nombre de mois travaillés/assimilés au cours de *l'année d'exercice de vacances*

b = nombre de journées de travail prestées sur la semaine

Exemple : un travailleur a travaillé à temps plein durant 7 mois en 2025. En 2026, il travaille dans un régime de travail de 5 jours par semaine et a donc droit à 12 jours ($7 \times 2 \times 5/6 = 11.66$).

➡ Il est aussi possible d'appliquer une autre formule qui permet plus facilement de calculer le nombre de jours de congés lorsque le travailleur se trouve dans un régime à temps partiel, surtout si celui-ci n'est pas réparti uniformément sur les 5 ou 6 jours de la semaine (le résultat obtenu étant exprimé en **heures** de congé) :

$$a/12 \times b \times 4$$

a = nombre de mois travaillés/assimilés au cours de l'année d'exercice de vacances

b = nombres d'heures prestées par semaine

Exemple : un travailleur a travaillé durant 7 mois à 20h/semaine en 2025. En 2026, il a droit à 46.66 heures de vacances (7/12 x 20 x 4), pour autant qu'il soit toujours au moins dans le même régime de travail.

À noter que seuls **les mois complets** sont en principe pris en compte. Si un travailleur est engagé ou que son contrat prend fin **en cours de mois**, il ne peut, en théorie, prétendre aux 2 jours de vacances afférents à ce mois pour l'année suivante. Dans la pratique cependant, l'employeur accorde bien souvent un congé proportionnel aux prestations fournies, mais il n'y est pas légalement tenu.

Enfin, en plus de ces **congés légaux**, notons que dans de nombreux secteurs et entreprises, l'octroi de congés supplémentaires, appelés **congés extra-légaux**, est organisé. Il peut s'agir de simples jours supplémentaires de congés, de congés d'ancienneté, de congés de garde, etc. Les modalités d'octroi de ces congés sont fixées par une Convention collective de travail, le règlement de travail ou encore par le contrat de travail individuel.

B. Le pécule de vacances³

En cours de contrat, on doit distinguer le simple et le double pécule. Pour les employés dont la rémunération est **fixe**⁴ :

- * Le **simple pécule** correspond à la **rémunération normale** afférente aux jours de vacances. C'est le salaire que le travailleur perçoit quand il prend ses jours de congés.
- * Le **double pécule** quant à lui, constitue un **supplément** auquel tout travailleur a droit. Ce double pécule est payé lors de l'octroi des vacances principales. En général cependant,

3. Lorsqu'on parle de « rémunération brute » dans cette partie, il faut comprendre en résumé qu'on parle de la rémunération mais aussi de tous « les avantages accordés par l'employeur en contrepartie des prestations de travail effectuées en exécution du contrat de travail, à l'exclusion des avantages qui n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale » (W., Van EECKHOUTTE et V., NEUPREZ, « [Protection du travail] Vacances annuelles », W., Van EECKHOUTTE et V., NEUPREZ, *Compendium Social. Droit du travail contenant des annotations fiscales*, Wolters Kluwer Belgium, Malines, 2024, p.1428).

4. À l'inverse d'une rémunération fixe, il y a rémunération variable lorsque le paiement de la rémunération est lié à des critères incertains et variables. À titre d'exemple, sont des rémunérations variables, les primes dont l'octroi est lié à la productivité du travailleur ou aux résultats de l'entreprise dès lors que leur paiement est incertain et variable. Attention toutefois qu'à partir du moment où le paiement de la rémunération est certain, peu importe que le montant, lui, varie, on considère qu'il s'agit d'une rémunération fixe, et non variable.

pour les employés, ce double pécule est payé en mai ou juin, peu importe la prise effective des vacances principales du travailleur. Pour chaque mois presté/assimilé au cours de l'année d'exercice de vacances, le travailleur a droit à **1/12^{ème} de 92% de la rémunération brute** du mois pendant lequel les vacances prennent cours (ou en pratique du mois de mai/juin)⁵.

Exemple : un travailleur a travaillé à temps plein durant 7 mois en 2025 (année d'exercice de vacances). En 2026 (année de vacances) il prend ses vacances principales en juillet. Son salaire du mois de juillet est de 2 000€. Son double pécule sera de $2\,000 \times 92\% \times 7/12 = 1\,073,33\text{€}$.

Lorsqu'un contrat prend fin⁶, l'employeur doit payer un pécule de vacances. Tout employé doit recevoir ce pécule à la fin de son contrat, et ce, peu importe comment le contrat de travail s'est terminé (démission, licenciement, fin d'un CDD,...). Sur les fiches de paie, ce pécule peut apparaître sous des intitulés tels que « double pécule anticipé – exercice précédent » ou « double pécule anticipé – exercice en cours ». Afin de simplifier la compréhension, nous utiliserons dans cette brochure le terme plus clair de « **pécule de sortie** ».

Il comprend :

- ✱ Pour l'année de vacances au cours de laquelle le contrat de travail prend fin : 15,34% des rémunérations brutes gagnées chez l'employeur pendant l'année d'exercice de vacances **précédente** **SI** les jours de vacances liés à cet exercice précédent n'ont pas été (tous) pris.

Ces 15,34% correspondent :

- au simple pécule (7,67%) pour les congés non pris ;
- au double pécule (7,67%) s'il n'a pas encore été payé.

- ✱ Pour l'année de vacances suivant celle au cours de laquelle le contrat de travail prend fin : 15,34% des rémunérations brutes gagnées chez l'employeur durant l'année d'exercice de vacances **en cours**.

Ces 15,34% se décomposent en deux parts :

- 7,67% pour le simple pécule ;
- 7,67% pour le double pécule (bien souvent sur les fiches de paie et attestations de vacances, ce montant est décomposé en deux parties : 6,8% et 0,87% pour des raisons de calculs différents de cotisations ONSS).

5. Ce double pécule étant calculé sur la rémunération du mois concerné (mai/juin ou mois des vacances principales), certains avantages, tels qu'un 13^{ème} mois, des allocations patronales à une assurance groupe ou une assurance hospitalisation, ne sont pas pris en compte pour le calcul du double pécule.

6. Cela vaut également lorsque le travailleur est appelé sous les armes, en cas d'interruption totale de la carrière professionnelle, en cas de crédit-temps à temps plein ou encore en cas de départ à la pension.

Exemple 1 : En 2025, un travailleur, qui a travaillé à temps plein toute l'année, a perçu un total brut de 60 000€. Le 1^{er} mars 2026, il démissionne. Sachant qu'il n'a pris aucun jour de vacances en 2026 et qu'il a perçu au total sur l'année 2026 10 000€ bruts, son pécule de sortie s'élèvera à :

- ♦ 15,34% de 60 000€ = 9 204€ : ce montant correspond à la rémunération des congés 2026 qu'il n'a pas pris et au double pécule 2026.
- ♦ 15,34% de 10 000€ = 1 534€ : ce montant correspond à la rémunération des congés auxquels il aura droit en 2027 (qu'il a promérités sur base de son travail en 2026) et au double pécule 2027.

Exemple 2 : En 2025, un travailleur, qui a travaillé à temps plein toute l'année, a perçu un total de 60 000€. Le 1^{er} mars 2026, il démissionne. Il a pris 4 jours de vacances avant sa démission (sur les 20 auxquels il avait droit en 2026) et a perçu au total sur l'année 2026 un montant de 10 000€. Il n'a pas encore perçu son double pécule en 2026. Son pécule de sortie s'élèvera à :

- ♦ Pour les congés non pris en 2026 nous devons faire le calcul séparément pour le simple et le double pécule :
 - Simple pécule : $60\,000\text{€} \times 7,67\% \times 16/20 = 3\,681,6\text{€}$
(nous faisons $\times 16/20$ car il lui reste 16 jours de congés sur les 20 auxquels il avait droit en 2026)
 - Double pécule : $60\,000\text{€} \times 7,67\% = 4\,602\text{€}$
- ♦ 15,34% de 10 000€ = 1 534€ : ce montant correspond à la rémunération des congés auxquels il aura droit en 2027 (qu'il a promérités sur base de son travail en 2026) et au double pécule 2027.

Soulignons bien que ce pécule de sortie constitue une **avance**. Ainsi, lorsque le travailleur prendra ses congés légaux auprès de son prochain employeur, il ne recevra pas de salaire pour les jours déjà couverts par le pécule de sortie (= les congés encore à prendre dans l'année au cours de laquelle le contrat de travail a pris fin + les congés de l'année suivante promérités sur base des prestations de l'année au cours de laquelle le contrat de travail a pris fin).

En pratique, le nouvel employeur calculera le simple et le double pécule de vacances en déduisant les sommes qui ont déjà été payées via le pécule de sortie. Pour ce faire, l'employeur doit, à la fin du contrat de travail, établir et remettre une ou deux **attestation(s) de vacances** au travailleur. Ces attestations doivent contenir diverses mentions obligatoires, à savoir, entre autres :

- ♦ La période et le régime de travail ;
- ♦ Le nombre de jours de vacances annuelles déjà pris et le régime de travail de ces jours ;
- ♦ Le montant brut des simple et double pécules payés ;
- ♦ Les cotisations sociales retenues par l'employeur ;
- ♦ Le nombre de jours de vacances européennes pris par l'employé et le montant brut du pécule de vacances européennes payé ;

- ♦ Le nombre de jours de vacances annuelles reportés ;
- ♦ L'information que le pécule de sortie est une avance à valoir chez le prochain employeur et la mention de la règle de répartition des 90% et 10% ainsi que du fait que le montant retenu ou versé devra figurer sur la fiche de rémunération chez le prochain employeur.

Nous verrons plus loin dans cette brochure (p.18) à quoi renvoie cette dernière mention obligatoire et détaillerons l'évolution de la pratique. Depuis janvier 2024, dans l'optique de mieux protéger le droit à la protection de la rémunération des travailleurs, cette imputation ne peut en effet plus être réalisée en une seule fois.

Enfin, une autre hypothèse importante doit être distinguée. Elle concerne la situation d'une personne qui bénéficie **d'allocations de chômage** après une occupation comme travailleur salarié et qui devra, au moment de sa demande d'allocations, remettre son attestation de vacances à son organisme de paiement (CAPAC, FGTB, CGSLB, CSC). En effet, un bénéficiaire d'allocations de chômage qui a travaillé une année entière a également droit à quatre semaines de vacances annuelles l'année suivante ; ce qui correspond à 24 jours de congés payés, puisque les allocations de chômage sont octroyées dans un régime de 6 jours par semaine. Pendant ces jours de vacances (qui doivent être renseignés par un « V » sur la carte de contrôle), l'organisme de paiement ne versera pas d'allocations de chômage pour les jours de congés déjà couverts par le **pecule de sortie** versé par le précédent employeur. Attention, si le bénéficiaire ne prend aucun des congés couverts par le pécule de sortie avant la fin de l'année, ces jours seront automatiquement déclarés en décembre et aucune allocation ne sera versée pour ces jours-là.

Exemple : un travailleur a travaillé toute l'année 2025 comme employé. À la fin de son contrat il perçoit un pécule de sortie (pour les quatre semaines de congés à prendre en 2026 qu'il a promérités sur base de ses prestations de 2025) et reçoit une attestation de vacances. En janvier 2026, il fait une demande d'allocations de chômage. Il transmet son attestation de vacances à son organisme de paiement. Il a droit à 24 jours de congés en 2026 et doit inscrire des « V » sur sa carte de contrôle lorsqu'il décide de les prendre. Pour les jours qui ont déjà été payés par son dernier employeur via le pécule de sortie, il ne recevra pas d'allocations de chômage.

2 Trois modifications en matière de vacances annuelles introduites en 2024

En janvier 2024, **deux modifications** importantes sont entrées en vigueur en matière de vacances annuelles visant à mettre le droit belge en conformité avec le droit européen⁷, qui impose aux États membres de prendre « les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé **d'au moins quatre semaines** ».

Déjà en 2008, la Commission européenne avait mis l'État belge en demeure de corriger sa réglementation jugée incompatible avec les exigences européennes. C'est dans ce contexte qu'une première réforme est intervenue en 2012, avec l'introduction des « vacances européennes », dites supplémentaires, qui permettent aux travailleurs qui débutent une activité salariée ou qui reprennent une telle activité et qui n'ont, par conséquent, pas droit à tout ou une partie des vacances légales, de bénéficier (sous certaines conditions) effectivement de quatre semaines de congés légaux⁸. Ce mécanisme n'est d'ailleurs toujours pas réellement conforme au droit européen dès lors que ces vacances européennes sont payées sur une partie du double pécule de vacances de l'année qui suit la prise de ces vacances, et donc, dans les faits, par le travailleur, et non par l'employeur tel que le prévoit pourtant la législation européenne.

Les deux nouveautés entrées en vigueur en 2024 constituent dès lors une étape supplémentaire dans la mise en conformité de la législation belge en matière de vacances annuelles avec les exigences européennes. Ces nouveautés concernent directement deux situations particulièrement sensibles pour les travailleurs, à savoir :

- ♦ l'impossibilité de prendre tous ses congés légaux avant la fin de l'année (A, [p.11](#)) et
- ♦ la survenance d'une incapacité de travail débutant pendant ses vacances (B, [p.15](#)).

Nous profitons de l'occasion de cette brochure pour présenter **une troisième** nouveauté en matière de vacances annuelles aussi entrée en vigueur en janvier 2024, qui concerne cette fois-ci les modalités d'imputation du pécule de sortie en cas de changement d'employeur, situation courante et souvent source de questionnements pratiques pour les travailleurs (C, [p.18](#)).

Ces trois ajustements visent à garantir un droit effectif aux vacances et à la rémunération qui y est liée. Ils renforcent dès lors un peu plus la protection des travailleurs, même si leur mise en œuvre soulève de nouvelles questions pratiques et révèle certaines complexités persistantes du système belge.

7. Art. 7, Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, JO L 299, 18.11.2003.

8. Pour plus d'informations à ce sujet, voyez sur le portail de la sécurité sociale belge : <https://www.socialesecurity.be/citizen/fr/conges-credit-temps-et-interruption-de-carriere/vacances-annuelles>.

A. Le droit de reporter ses jours de congés légaux en cas d'impossibilité de les prendre avant la fin de l'année

La question de savoir si un travailleur a le droit de reporter ses congés d'une année à l'autre est une question délicate pour laquelle il est nécessaire de faire une distinction :

Pour les **congés extra-légaux**, c'est-à-dire, les congés qui sont octroyés en plus des congés légaux, dans de nombreux secteurs ou entreprises, aucune disposition ne règle la question du report de ces congés. Il faut donc se référer aux règles fixant les modalités d'octroi de ces congés fixés dans une Convention collective de travail, le règlement de travail ou dans le contrat de travail. C'est dans l'un de ces documents qu'il faudra vérifier si ces congés peuvent être reportés d'une année à l'autre et/ou s'ils peuvent faire l'objet d'une compensation financière s'ils ne sont pas pris.

En ce qui concerne les **congés légaux**, la législation a été modifiée en janvier 2024.

1. Situation avant le 01.01.2024 : interdiction du report des congés légaux

Les travailleurs devaient obligatoirement prendre tous leurs jours de congés légaux avant le 31 décembre de *l'année de vacances* en cours : la législation prévoyait en effet que les congés devaient être pris dans les 12 mois qui suivent la fin de *l'année d'exercice de vacances*.

Dans l'hypothèse où le travailleur était dans l'impossibilité de prendre tous ses congés avant la fin de l'année en raison d'une incapacité de travail consécutive à une maladie ou un accident, d'un congé de maternité ou d'un autre cas de force majeure, les jours de congés étaient perdus et donnaient lieu le 31 décembre de l'année concernée au paiement, à charge de l'employeur, du pécule de vacances pour les jours non pris. La prise de jours de vacances était en quelque sorte remplacée par un paiement.

2. L'incompatibilité avec le droit européen

Le principe d'interdiction du report était lié à l'inaliénabilité du droit aux vacances annuelles. Cette règle assez stricte demeurait cependant en décalage avec le droit européen, et l'interprétation qu'en a toujours faite la Cour de justice de l'Union européenne.

En effet, selon cette dernière, le droit au congé annuel d'au moins quatre semaines constitue un principe fondamental du droit social communautaire qui revêt une importance particulière en raison de sa finalité première de protection de la santé du travailleur. Ce droit ne pouvant d'ailleurs pas être remplacé par une compensation financière (sauf en cas de fin de contrat), principalement pour éviter que la possibilité d'une telle compensation financière des congés n'incite les travailleurs à y renoncer ou que les employeurs ne les poussent à le faire. Sur cette base, la Cour a, dans plusieurs arrêts⁹, jugé contraires au droit européen les

9. Entre autres : C.J.C.E., *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, 6 avril 2006, C-124/05 ; C.J.C.E., *Schultz-Hoff e.a.*, 20 janvier 2009, C-350/06 et C-520/06 ; C.J.U.E., *Vincente Pereda*, 10 septembre 2009, C-277/08 ; C.J.U.E., *KHS AG c. Winfried Schulte*, 22 novembre 2011, C-214/10 ; C.J.U.E., *Neidel*, 3 mai 2012, C-337/10 ; C.J.U.E., *Maestre Garcia*, 21 février 2013, C-194/12 ; C.J.U.E., *Sobczyszyn*, 30 juin 2016, C-178/15 ; C.J.U.E.,

législations nationales prévoyant une **interdiction absolue du report** des jours de congés et une compensation financière de ces jours non pris. Pour la Cour, la législation européenne ne peut être correctement interprétée qu'en permettant à un travailleur empêché de prendre ses vacances pour des raisons indépendantes de sa volonté, de pouvoir reporter les jours non pris. Elle admet toutefois que ce droit puisse être encadré par une **limite temporelle** sachant que la période de report doit être nettement plus longue que la période de référence pour laquelle elle est accordée.

C'est pour se mettre en conformité avec cette jurisprudence que le législateur belge a modifié les règles en la matière¹⁰.

3. Situation à partir du 01.01.2024 : exception à l'interdiction du report des congés légaux

Le principe général reste le même : il est interdit de reporter à l'année suivante les jours de congés légaux¹¹. Les travailleurs ne pouvant pas renoncer à leurs jours de congés, le report volontaire reste interdit et aucune indemnité financière ne peut venir compenser des congés non pris, sauf circonstances particulières.

Ce principe vise en réalité à **protéger le travailleur**, afin qu'il puisse bénéficier effectivement d'au moins quatre semaines de repos par an, et à éviter qu'un employeur fasse pression sur ses employés pour qu'ils reportent certains congés à l'année suivante, en raison par exemple, d'une surcharge de travail. Dans une société et un contexte professionnel tels que les nôtres, où le surmenage est monnaie courante et où la santé mentale et physique des travailleurs n'est pas toujours une priorité pour les employeurs, ce principe est essentiel si l'on veut éviter les cas où des travailleurs en viennent, sous la pression de leur employeur, à décider de prendre moins que le minimum légal requis de quatre semaines de congés par an (minimum déjà relativement modeste). On comprend donc aussi pourquoi le droit européen interdit que la prise de congés légaux puisse être remplacée par une indemnité. Une telle possibilité de compensation financière inciterait en effet encore plus les travailleurs à renoncer à une période de repos payée.

En principe il n'est donc pas possible de reporter un solde de jours de congés légaux non utilisés à l'année suivante.

Depuis janvier 2024, il existe cependant désormais une **exception** : lorsqu'un travailleur se trouve ou s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre tous ses congés légaux en raison de **certaines** causes de suspension de l'exécution du contrat (citées ci-dessous), ces jours de congés non pris sont reportés et seront à prendre sur une période **de 24 mois suivant la fin de l'année de vacances** pour laquelle ces jours de congés restent encore à prendre.

Mascheck, 20 juillet 2016, C-341/15 ; C.J.U.E., *Kreuziger*, 6 novembre 2018, C-619/16 ; C.J.U.E., *Bayerische Motoren Werke*, 27 avril 2023, C-192/22.

10. Cette modification a été introduite par l'Arrêté royal du 8 février 2023 modifiant les articles 3, 35, 46, 60, 64, 66 et 68 de l'Arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés et y introduisant un article 67bis.
11. Art. 64, 1° de l'Arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

Cette exception ne concerne que **les congés légaux**, à l'exclusion donc des jours extra-légaux, des vacances-jeunes, des vacances-seniors ou encore des vacances européennes.

La liste des motifs de suspension ouvrant un droit au report est **limitative**¹². Il est en effet possible de reporter les congés non pris **seulement** lorsque l'impossibilité de les prendre est la conséquence de l'un des motifs suivants :

- ♦ Un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- ♦ Un accident ou une maladie ;
- ♦ Un congé de maternité ou de paternité ;
- ♦ Un congé de maternité converti ;
- ♦ Un congé de naissance ;
- ♦ Un congé prophylactique ;
- ♦ Un congé d'adoption ;
- ♦ Un congé pour soins d'accueil ;
- ♦ Un congé parental d'accueil.

Le report des jours de congés légaux n'est bien sûr possible que si le travailleur se trouve encore, à la fin de l'année de vacances, dans une situation l'empêchant effectivement de les prendre. Dès lors, lorsque le travailleur dispose encore d'une possibilité réelle de prendre ses congés avant le 31 décembre, le report est exclu. La cause justifiant le report, par exemple une maladie, doit donc subsister jusqu'à la fin de l'année de vacances ou survenir au cours du mois de décembre.

Lorsque des jours de congés sont reportés en vertu de cette nouveauté, l'employeur est tenu de payer au travailleur, **au plus tard le 31 décembre**, le pécule de vacances afférent à ces jours de vacances reportés¹³. Ce pécule doit comprendre :

- ♦ La rémunération normale afférente aux jours de vacances reportés, calculée sur base de la rémunération du mois de décembre. Ces jours de congés non pris sont donc **rémunérés par anticipation**, car lorsqu'ils seront effectivement pris plus tard (dans les 24 mois), ils ne donneront plus lieu à un paiement.
- ♦ Le double pécule de vacances s'il n'a pas été (totalement) payé. Ce supplément correspond à 92% de la rémunération de décembre divisé par 24, 20, 16, 12, 8, 4 (en fonction du régime de travail : 6, 5, 4, 3, 2, 1 jour(s) de travail par semaine), le tout multiplié par le nombre de jours non pris.

À la fin du contrat de travail, si le travailleur dispose encore de jours de congés « reportés », l'employeur doit l'indiquer sur l'attestation de vacances afin qu'ils puissent être pris auprès d'un nouvel employeur. Ces jours reportés suivent en effet le travailleur et

12. Art. 64, 1^o/1 de l'Arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

13. Art. 67bis de l'Arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

peuvent être pris auprès de **n'importe quel employeur** qui occupe le travailleur pendant la période de 24 mois qui suit la fin de *l'année de vacances* pour laquelle ces jours de congés restaient encore à prendre.

La question se pose de savoir si le travailleur est **tenu** de prendre les jours de congés légaux reportés ou non. Au regard des principes généraux du droit aux vacances annuelles, selon lesquels le travailleur ne peut renoncer à ses congés et l'employeur est tenu de les accorder, on peut considérer que les jours de congés légaux reportés doivent, eux aussi, être effectivement pris par le travailleur, ces jours devant constituer de véritables périodes de repos. Toutefois certains défendent une lecture plus souple du dispositif, estimant que l'employeur ne serait pas tenu de contraindre le travailleur à prendre ses jours de congés reportés, pour autant qu'il lui en laisse la possibilité réelle. Quoi qu'il en soit, il ressort clairement du cadre légal que l'employeur doit permettre au travailleur de prendre ses jours de congés légaux reportés et ne peut en aucun cas l'en empêcher. Il doit également être en mesure de démontrer qu'il a informé le travailleur, de manière précise et en temps utile, de l'existence de ces jours et de la possibilité de les prendre.

Enfin, qu'en est-il alors des congés non pris en raison d'autres causes de suspension du contrat de travail que celles listées plus haut ? Ces **autres** causes de suspension, comme par exemple l'interruption pour congé parental, le crédit-temps ou la suspension pour force majeure, ne permettent **pas** de reporter les congés non pris mais continuent à donner lieu, à la fin de l'année, au paiement d'un pécule afférant à ces jours non pris, comme cela était d'application avant janvier 2024. En revanche, comme c'était aussi le cas avant, si le travailleur n'a pas pris tous ses congés pour d'autres raisons, telles qu'une surcharge de travail ou une organisation interne à l'entreprise, il ne peut réclamer une compensation financière pour les congés non pris **sauf** si cette situation est liée au refus de l'employeur d'accorder lesdits congés ou si l'employeur n'a pas veillé à ce que le travailleur prenne tous ses jours de congés légaux. Dans une telle situation, il s'expose bien sûr, en plus, à des sanctions pénales.

En effet, une règle fondamentale reste inchangée : l'employeur ne peut pas empêcher le travailleur de prendre tous ses congés avant la fin de l'année. Puisque le principe de base reste celui selon lequel les vacances doivent être prises dans les 12 mois qui suivent la fin de *l'année d'exercice de vacances*, l'employeur est tenu **d'informer** clairement et en temps utile chaque travailleur du solde de jours de congés restants et de l'inviter à les prendre avant la fin de l'année. Cette information est souvent reprise sur la fiche de paie.

Exemples :

♦ *Ancien régime :*

Un travailleur tombe malade début décembre 2022. Il lui restait encore 5 jours de congés légaux à prendre qu'il gardait pour les fêtes de fin d'année. Malheureusement son incapacité se prolonge jusqu'à début 2023. Il ne peut pas, en 2023, prendre ces 5 jours de congés qu'il lui restait pour 2022. Ils ont été perdus mais ont été payés par son employeur en décembre 2022.

♦ *Nouveau régime :*

Un travailleur tombe malade début décembre 2025. Il lui restait encore 5 jours de congés légaux à prendre qu'il gardait pour les fêtes de fin d'année. Malheureusement son incapacité se prolonge jusqu'à début janvier 2026. Il ne perd pas ses 5 jours de congés restants de 2025, qu'il peut prendre jusqu'au 31 décembre 2027, soit 24 mois après la fin de l'année de vacances pour laquelle ces jours de congés restaient encore à prendre (2025). Ces 5 jours de congés ont toutefois été payés au plus tard le 31 décembre 2025 par l'employeur. Il s'agit d'un paiement anticipé du salaire normal pour ces 5 jours de vacances que le travailleur peut prendre plus tard : lorsqu'il les prendra, il ne sera donc pas à nouveau payé.

B. Le droit de conserver ses congés en cas d'incapacité survenant pendant ses vacances annuelles

1. L'ancien régime et ses effets défavorables

Jusqu'au 31 décembre 2023, lorsqu'une période de maladie coïncidait avec les vacances d'un travailleur, « la première cause de suspension primait pour déterminer si le travailleur perdait ou non ses jours de congés »¹⁴. Dès lors, si le travailleur tombait malade **avant** le début de sa période de vacances, la maladie était considérée comme la cause de suspension prioritaire et le travailleur pouvait par conséquent reporter ses vacances. En revanche, s'il tombait malade **pendant** sa période de vacances déjà entamée, c'était la suspension « vacances » qui primait et le travailleur n'avait pas la possibilité de récupérer la partie du congé durant laquelle il était malade.

Pendant cette période de vacances où le travailleur tombait malade, dès lors qu'il recevait un pécule de vacances, il ne pouvait percevoir ni salaire garanti ni indemnités d'incapacité de travail. En effet, la loi sur l'assurance obligatoire des soins de santé prévoit qu'un travailleur ne peut pas recevoir des indemnités maladies pour une période couverte par un pécule de vacances¹⁵.

Une situation paradoxale pouvait alors se produire : « si un employé tombait malade pendant ses vacances et qu'il en informait son employeur avant la fin de celles-ci, il percevait un salaire garanti pendant une période plus courte que s'il déclarait sa maladie à la fin de ses vacances »¹⁶. En effet, la période de salaire garanti de 30 jours était diminuée du nombre de jours écoulés entre la notification à l'employeur de l'incapacité de

14. H., Van ROOY, Modification de la réglementation en matière de vacances annuelles à partir de 2024, *L'indicateur social*, n°9, mai 2023, p.12.

15. Art. 103, §1^{er}, 2° de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994, exécutée par l'article 228 de l'Arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités.

16. N., BOUGATA et M., GRATIA, « Report du droit aux vacances annuelles et régularisation du pécule de départ : du nouveau à partir du 1^{er} janvier 2024. La Belgique transpose la Directive n°2003/88/CE relative à l'aménagement du temps de travail et tend à renforcer la protection de la rémunération des travailleurs », *Ors.*, 2023/10, p.4.

travail et la fin des vacances. En d'autres termes, la période de salaire garanti commençait dès l'information du travailleur de son incapacité (même s'il était en congé). À l'inverse, si le travailleur attendait la fin de ses vacances pour signaler son incapacité à son employeur et qu'il était toujours malade à ce moment-là, il avait droit à la totalité des 30 jours de salaire garanti.

Exemple : un travailleur, en vacances du 11 juillet 2022 au 29 juillet 2022, tombe malade le 18 juillet.

- ♦ *Première hypothèse : le travailleur informe immédiatement son employeur de son incapacité de travail. Dans ce cas, la période de salaire garanti commence à courir dès le 18 juillet 2022, alors même que le travailleur est encore en vacances. S'il est toujours malade à l'issue de celles-ci, il ne pourra percevoir le salaire garanti que jusqu'au 16 août 2022. Les jours de vacances compris entre le 18 et le 29 juillet, durant lesquels le travailleur était malade, sont toutefois perdus et ne peuvent pas être reportés.*
- ♦ *Deuxième hypothèse : sachant qu'il ne pourra de toute façon pas récupérer ses jours de congé, le travailleur attend son retour de vacances pour signaler son incapacité de travail, soit le 1^{er} août 2022. Dans ce cas, la période de salaire garanti ne commence à courir qu'à partir de cette date. Le travailleur bénéficie alors de la totalité des 30 jours de salaire garanti, soit jusqu'au 30 août 2022.*

2. L'incompatibilité avec le droit européen

Cette exigence selon laquelle la cause de suspension, par exemple l'incapacité de travail, devait survenir avant le début des vacances a été jugée contraire au droit européen. Tout travailleur doit en effet pouvoir bénéficier de quatre semaines de congés annuels effectifs, **peu importe** le moment où l'incapacité de travail débute. Dans sa jurisprudence¹⁷, la Cour de justice de l'Union européenne relève une nouvelle fois l'importance particulière dont revêt le droit au congé annuel payé en tant que principe fondamental du droit social de l'Union. Elle insiste aussi et surtout sur **la différence de finalité** entre le congé annuel payé et le congé maladie : alors que le premier a pour finalité le repos, la détente et les loisirs, le second vise le rétablissement de la santé du travailleur. Le travailleur doit avoir le droit de prendre plus tard son congé annuel payé coïncidant avec une période de congé maladie et il est tout à fait aléatoire et contraire à la finalité du droit au congé annuel payé d'accorder ledit droit au travailleur uniquement à la condition que ce dernier soit déjà en situation d'incapacité de travail lorsque la période de congé annuel payé a débuté.

17. Entre autres : C.J.U.E., *Vincente Pereda*, 10 septembre 2009, C-277-08 ; C.J.U.E., *Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED) c. Federación de Asociaciones Sindicales (FASGA) e.a*, 21 juin 2012, C-78/11.

3. La réforme entrée en vigueur le 01.01.2024

Le législateur belge a donc dû adapter la réglementation pour mettre fin à ce système¹⁸. Désormais, et ce depuis le 1^{er} janvier 2024, lorsqu'une incapacité de travail survient **pendant** une période de vacances annuelles :

- ♦ les jours de congés coïncidant avec l'incapacité sont convertis en jours de maladie ;
- ♦ le travailleur perçoit son salaire garanti pour ces jours d'incapacité et
- ♦ il conserve la possibilité de reporter ultérieurement ses jours de congés (sous respect de certaines formalités).

La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail a ainsi été modifiée et un article 31/2 y a été intégré. Ce dernier comprend les formalités précises à respecter par le travailleur lorsqu'une incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident survient pendant sa période de vacances annuelles. Il doit :

- ♦ **informer** immédiatement son employeur **de son incapacité** et, le cas échéant, de son lieu de résidence s'il ne séjourne pas à son domicile ;
- ♦ soumettre un **certificat médical**¹⁹, dans le délai prévu par le contrat de travail ou le règlement de travail ou à défaut, dans un délai de 2 jours ouvrables suivant l'incapacité. Sur ce point, le législateur a clairement indiqué que la dérogation en vertu de laquelle le travailleur est dispensé, à raison de deux fois par an, de l'obligation de remettre un certificat médical pour le premier jour d'incapacité de travail ne s'appliquait pas aux incapacités survenant pendant les vacances.
- ♦ **informer** son employeur, au plus tard lors de la communication du certificat médical, qu'il **souhaite prolonger ses vacances directement** après la fin de son incapacité de travail.

La question s'est posée lors de l'introduction de cette nouvelle règle de la conséquence du défaut d'information de la part du travailleur de la volonté de **conserver** ses congés : le travailleur perdait-il ses congés ? Le législateur a finalement considéré que « conditionner le droit au maintien des jours de congés à une décision du travailleur, qu'il doit formaliser avant d'être en mesure de pouvoir exercer effectivement son droit au congé, va à l'encontre des principes posés tant par la réglementation nationale en matière de droit aux vacances annuelles que par la directive sur le temps de travail »²⁰. Cette matière étant d'ordre public, un travailleur ne peut en effet valablement renoncer, par avance à ses jours de congés légaux. Il ne doit dès lors **pas** informer son employeur qu'il désire **conserver** ses jours de congés car il les conserve désormais dans tous les cas. S'il souhaite que sa période de vacances au cours de laquelle l'incapacité est survenue soit prolongée, il doit en faire la demande à son employeur au moment de

18. Modification apportée par la loi du 17 juillet 2023 relative à la coïncidence des vacances annuelles et de l'incapacité de travail qui modifie la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

19. L'Arrêté royal du 23 décembre 2023 fixe un modèle spécifique de certificat médical à utiliser en cas d'incapacité de travail survenant pendant une période de vacances annuelles. Il n'est toutefois pas obligatoire d'utiliser ce modèle de certificat médical.

20. N., BOUGATA et M., GRATIA, *op. cit.*, p.10.

la remise du certificat médical. L'employeur peut ensuite décider d'accepter ou non. La demande à l'employeur ne concerne donc que le « moment » des congés mais pas le droit de reporter ses congés.

Si ces formalités sont remplies, les jours de congés sont **convertis en jours de maladie** et ces jours donnent droit pour le travailleur au salaire garanti. Les jours de congés « convertis » peuvent être pris à un autre moment dans l'année (ou dans les 24 mois suivant la fin de *l'année de vacances* en fonction de la situation).

Ce nouveau mécanisme met (enfin) un peu plus la législation belge en conformité avec le droit européen. Il garantit que la finalité propre aux vacances annuelles, à savoir, offrir une véritable période de repos et de loisirs, soit respectée. Le travailleur est désormais protégé contre la perte injustifiée de ses congés lorsqu'une maladie survient au cours de sa période de repos.

Exemples :

- ♦ *Ancien régime : Un travailleur prend ses vacances du 18 juillet 2022 au 29 juillet 2022. Le 20 juillet, il tombe malade et son médecin lui délivre un certificat d'incapacité d'une semaine. Les jours de maladie coïncidant avec la période de vacances sont perdus.*
- ♦ *Nouveau régime : Un travailleur prend ses vacances du 14 juillet 2025 au 27 juillet 2025. Le 16 juillet, il tombe malade et son médecin lui délivre un certificat d'incapacité d'une semaine. Les jours de vacances couverts par le certificat sont convertis en jours de maladie (si le travailleur a bien respecté les formalités). Le travailleur perçoit son salaire garanti pour cette période de maladie et conserve son droit de prendre ultérieurement ces jours de vacances, à fixer d'un commun accord avec l'employeur. S'il souhaite poser ces jours directement à partir du 23 juillet (date de la fin de son incapacité), et ainsi reporter son retour au travail, il doit informer son employeur au moment où il délivre son certificat médical.*

C. Une nouvelle règle en matière d'imputation des pécules de sortie pour mieux protéger le droit à la rémunération du travailleur

À la fin du contrat de travail l'employeur doit payer un **pécule de sortie** (= les simples et doubles pécules anticipés) au travailleur qui couvre les congés légaux qu'il n'a pas pu prendre avant la fin de son contrat **et** les congés qu'il a promérités pour l'année suivante sur base des prestations qu'il a réalisées auprès de lui. Nous avons vu que ce pécule constitue une **avance** pour les congés que le travailleur prendra ensuite auprès d'un nouvel employeur (ou au chômage).

En effet, lorsque le travailleur prendra ses congés chez son nouvel employeur, ce dernier devra tenir compte, au moment de le payer, du pécule de sortie que l'ancien employeur a versé à la fin du contrat. C'est ce qu'on appelle **l'imputation du pécule de vacances**.

Cette imputation se fait sur base de l'attestation de vacances remise au travailleur par son dernier employeur. Au moment de l'engagement auprès d'un nouvel employeur, il est donc très important de lui fournir directement les attestations de vacances pour qu'il puisse

déterminer le nombre de jours de vacances annuelles encore à prendre durant l'année en cours, le nombre de congés déjà promérités pour l'année suivante et le montant du pécule de sortie.

1. L'ancienne pratique et ses effets sur la rémunération

Une pratique appliquée pendant de nombreuses années consistait pour les employeurs à opérer cette déduction **en une fois** lors du paiement du double pécule (généralement en mai/juin) ou lors de l'entrée en service du travailleur s'il avait déjà pris ses vacances principales. Cela avait évidemment pour effet que le travailleur se retrouvait avec une très **faible** (ou même aucune) **rémunération** pour le mois concerné, situation difficilement compatible avec la protection du droit à la rémunération.

Exemple : le 31 décembre 2022, un travailleur a quitté son emploi (il a pris tous ses congés légaux en 2022). À la fin du contrat, il a reçu un pécule de sortie pour ses congés de 2023 (qu'il a promérités sur base de ses prestations en 2022), d'un montant brut de 2 000€. Il a commencé le 1^{er} janvier 2023 un nouveau travail où il percevait 3 000€ brut par mois. Il a pris deux semaines de vacances en juillet. Le nouvel employeur, au moment de procéder au paiement du salaire du mois de juillet, a imputé tout le pécule de sortie payé par l'ancien employeur en une fois. Concrètement, pour ce mois, l'employeur a déduit du salaire mensuel (3 000€) le pécule de sortie (2 000€). Le salaire de ce mois-là était de 1 000€ brut (3 000€ – 2 000€).

La remise en question de cette pratique

En 2021, la Direction générale Contrôle des lois sociales du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale a considéré que cette pratique n'était plus du tout acceptable. Elle a dès lors informé les employeurs que le double pécule pouvait toujours être imputé en une fois, mais que le simple pécule lui, devait désormais être imputé de manière étalée, « à savoir sur la rémunération des mois durant lesquels le travailleur prend ses vacances, limitée à la rémunération afférente au nombre de jours de vacances pris »²¹.

En réaction, le Conseil National du Travail (CNT), considérant qu'il était compliqué de mettre en œuvre cette proposition dès lors que cela venait à mettre fin à une interprétation de la réglementation relative aux vacances annuelles appliquée depuis plus de 50 ans, décida de revoir la situation. En 2022, soit un an plus tard, le CNT proposa une nouvelle **solution, dite « en deux étapes »**, accompagnée d'une obligation d'informer de manière plus transparente et claire le travailleur des modalités du calcul effectué lors de la déduction du pécule de sortie.

21. N., BOUGATA et M., GRATIA, *op. cit.*, p.12.

2. La nouvelle réglementation applicable depuis le 01.01.2024

Entrée en vigueur en janvier 2024²², la nouvelle réglementation vise à mieux protéger la rémunération des travailleurs. Il convient de distinguer strictement deux mécanismes d'imputation :

- * le simple pécule anticipé, qui est désormais imputé en deux étapes, tel qu'expliqué ci-dessous ;
- * le double pécule anticipé, qui continue à être imputé en une seule fois : au moment de la prise de vacances principales (ou au mois de mai ou juin en général), l'employeur verse le double pécule de vacances, après **déduction** du double pécule de vacances déjà payé par l'ancien employeur (via le pécule de sortie). Le montant de cette déduction est toutefois limité : l'employeur ne peut pas déduire un montant supérieur au montant du pécule de vacances qui aurait été dû par lui, si les prestations effectuées l'année précédente chez l'ancien employeur avaient été effectuées auprès de lui, l'actuel employeur.

3. Imputation du simple pécule anticipé : un mécanisme en deux étapes

Première étape

Par jour de congé pris chez le nouvel employeur sur base de l'attestation de vacances (= les congés payés à l'avance par l'ancien employeur), l'employeur ne peut retenir que **90% du salaire journalier** du mois pendant lequel le travailleur prend ses vacances. Cela se fait à **chaque fois** que le travailleur prend un jour de vacances légales et permet au travailleur de percevoir **10% de son salaire** afférent à ce jour. Ce montant de 10% constitue une avance.

Ce principe du versement des 10% de rémunération permet de prendre en considération le fait que la rémunération due au travailleur n'est, dans la plupart des cas, pas similaire chez chacun de ses employeurs et que logiquement, la valeur du jour de vacances n'est pas non plus identique chez chacun de ses employeurs. De plus, cela permet qu'on n'en vienne pas à retenir un montant plus élevé que ce qui est dû au travailleur et surtout que si le travailleur ne prend pas de congé, aucune déduction n'est effectuée.

Deuxième étape

En décembre, ou à la fin du contrat, l'employeur doit procéder aux corrections éventuelles et au **décompte final définitif** : on compare ce que l'employeur a retenu au moment de la prise des congés du travailleur (les 90%) avec le montant du pécule de sortie, montant qu'il pouvait retenir en totalité.

Interviendra ici un plafonnement de l'attestation de vacances au salaire actuel car les déductions totales ne peuvent **jamais dépasser** le montant du pécule de vacances que le nouvel employeur aurait lui-même dû payer si le travailleur avait effectué l'année

22. Cette proposition du CNT a été intégrée par l'Arrêté royal du 28 septembre 2023 qui a modifié les articles 46, 48 et 49 de l'Arrêté royal du 30 mars 1967.

précédente, chez lui, les prestations réellement accomplies chez l'ancien employeur. En d'autres termes, le nouvel employeur ne peut jamais retenir en totalité plus que le montant du pécule qu'il aurait versé si le travailleur était déjà en service chez lui l'année précédente.

Le solde peut donc être positif (si les déductions de 90% étaient trop élevées) ou négatif. Dans un tel cas où il est constaté qu'un montant doit encore être retenu, l'employeur doit le faire sur le salaire du mois de décembre. Le montant de cette retenue ne peut toutefois pas être supérieur à **un cinquième** du salaire net²³. Si tel est le cas, la retenue devra alors se faire sur deux mois, sauf si le travailleur accepte de manière expresse que cette retenue s'opère en une seule fois sur son salaire de décembre.

*Exemple : Après plusieurs années auprès d'un même employeur, un travailleur quitte son emploi le **1^{er} juillet 2025**. À la fin du contrat, il reçoit un pécule de sortie (pour les congés qu'il lui reste à prendre en 2025 mais aussi pour les congés de 2026 qu'il a promérités sur base de ses prestations en 2025). La partie correspondant au simple pécule pour les congés de 2026 (10 jours promérités sur base des prestations de 2025) est de 1 500€ brut.*

*Il commence le **1^{er} janvier 2026** à travailler chez un nouvel employeur auprès duquel il perçoit 3 000€ brut par mois. Pour l'année 2026, il a donc droit à 10 jours de congés (qui ont déjà été payés via son pécule de sortie).*

- ♦ *En mars 2026 (22 jours de travail), il prend 4 jours de vacances. Son employeur déduira de son salaire de mars 90% du salaire pour ces jours de congés : $3\,000\text{€} \times 4/22 \times 90\% = 490,90\text{€}$ brut. Son salaire du mois de mars sera donc de 2 509,10€ brut ($3\,000\text{€} - 490,90\text{€}$).
(Nous faisons $\times 4/22$ car il prend 4 jours de congés, sur 22 jours de travail en mars 2026).*
- ♦ *En juillet 2026 (23 jours de travail), il prend 6 jours de vacances. Son employeur déduira de son salaire du mois de juillet 90% du salaire pour ces jours de congés : $3\,000\text{€} \times 6/23 \times 90\% = 704,34\text{€}$. Son salaire du mois de juillet sera donc de 2 295,66€ brut ($3\,000\text{€} - 704,34\text{€}$).
(Nous faisons $\times 6/23$ car il prend 6 jours de congés, sur 23 jours de travail en juillet 2026).*
- ♦ *En décembre 2026, l'employeur va procéder au décompte final.*
 - *Un montant de 1 195,24€ ($490,90\text{€} + 704,34\text{€}$) a déjà été déduit (les 90%).*
 - *On compare ce montant avec le montant du pécule de sortie payé par l'ancien employeur : 1 500€.*
 - *Le travailleur est donc encore redevable de 304,76€ ($1\,500\text{€} - 1\,195,24\text{€}$). Ce montant représente **moins de 1/5^e** de la rémunération de décembre, il pourra donc être retenu en une fois sur le salaire brut du mois de décembre. Le salaire du mois de décembre sera de : 2 695,24€ brut ($3\,000\text{€} - 304,76\text{€}$).*

23. Art. 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

La modification introduit également une **obligation d'information du travailleur**, notamment via l'attestation de vacances que doit fournir l'ancien employeur. Nous l'avons vu, cette attestation doit en effet contenir les modalités du décompte et donc cette nouvelle règle d'imputation en deux étapes du pécule de sortie. Le nouvel employeur doit aussi informer le travailleur que les informations relatives au montant retenu et/ou versé se retrouvent sur sa fiche de salaire. Par ailleurs, à la demande du travailleur, l'employeur doit l'informer « de manière détaillée du mode de calcul appliqué et des modalités du décompte dans un aperçu compréhensible par le canal le plus approprié »²⁴.

24. Art. 48, al. 7 de l'Arrêté royal du 30 mars 1967, tel que modifié par l'A.R. du 30 septembre 2023.

Conclusion

Les modalités de prise de congés représentent un sujet délicat, mais essentiel, puisqu'elles touchent à un droit fondamental de tout travailleur. Pouvoir bénéficier de ses vacances constitue une nécessité, tant pour la santé que pour l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Lorsque des événements imprévus, tels qu'une maladie ou un changement d'emploi, viennent perturber les projets de vacances, il est crucial que le régime légal garantisse un droit effectif à la durée minimale du congé annuel payé de quatre semaines. Les modifications législatives entrées en vigueur en janvier 2024 concernant la possibilité de reporter ses jours de congés dans certaines circonstances, la possibilité de conserver ses jours de vacances durant lesquels une incapacité de travail est survenue ou encore la manière dont le pécule de sortie doit être imputé, ont cherché à garantir une meilleure protection de ce droit.

Ces modifications permettent dès lors enfin de transposer (en partie) correctement la directive européenne relative à l'aménagement du temps de travail et d'assurer aux travailleurs un droit effectif à quatre semaines de congé annuel. Elles permettent de garantir un peu mieux la finalité principale des congés payés, à savoir se reposer des tâches liées à l'exécution du contrat de travail, même dans des circonstances exceptionnelles.

Leur application correcte et efficace est toutefois conditionnée au respect de certaines formalités et obligations accompagnant ces modifications législatives :

Premièrement, concernant **la possibilité de reporter ses jours de congés légaux**, il est en effet primordial que les employeurs et les travailleurs veillent encore et toujours à ce que l'ensemble des jours de congés légaux soient effectivement pris, au-delà de cette nouvelle possibilité. Le cas échéant, les motifs ayant empêché la prise de congés doivent être documentés. Il reste nécessaire de veiller à ce que les employeurs n'incitent pas, sous prétexte d'une surcharge de travail ou d'autres contraintes organisationnelles, leurs employés à repousser leurs prises de vacances. Le droit au congé annuel est un droit fondamental qui doit être garanti.

Deuxièmement, en ce qui concerne **la possibilité de conserver ses jours de congés en cas d'incapacité survenant au cours d'une période de vacances**, il semble que tous les travailleurs ne soient pas encore pleinement informés de ce droit ni des formalités à respecter. Pour assurer une application uniforme et une information complète, le législateur a imposé l'intégration de ces nouvelles formalités dans les règlements de travail. Toutefois, notre expérience de première ligne nous montre que la majorité des travailleurs n'ont souvent pas accès à ce document, ce qui limite inévitablement leur capacité à exercer pleinement leurs droits.

Troisièmement, **en matière de pécule de sortie**, la législation prévoit expressément que l'information fournie aux travailleurs doit être complète et compréhensible. Dans la pratique, nous constatons que ce point reste insuffisamment maîtrisé, générant à la fois des incompréhensions et des erreurs de calculs difficilement détectables. Notre expérience nous confronte à des employeurs qui, eux-mêmes, ne maîtrisent pas toujours correctement cette matière mais aussi à des travailleurs très peu informés sur la manière dont leur pécule est calculé et sur la manière dont est réglée la question des congés non pris à la fin de leur contrat de travail. Notons qu'« en 2024, le SPF Emploi a procédé à la régularisation de près de 3 millions d'euros de péculs de vacances impayés ou mal calculés dans les entreprises à la suite d'oublis, d'erreurs de calcul ou de manque de connaissance en la matière »²⁵. Aussi, le fait que le pécule de sortie constitue une avance pour les congés qui seront pris ultérieurement reste souvent mal compris et la surprise au moment de la prise de congés non rémunérés peut être importante.

Enfin, même si ces trois modifications législatives constituent une certaine avancée en matière de protection du droit au repos et à la rémunération, elles ne répondent pas, selon nous, à toutes les problématiques ; ainsi la complexité de la réglementation belge en matière de vacances annuelles reste entière. Il semble que les difficultés que présente cette réglementation notamment en cas de changement de statut (ouvrier-employé), de secteur (privé-public) ou encore de temps de travail (réduction ou augmentation) n'aient pas vraiment été prises en compte, de même que cette logique, que nous considérons défavorable aux travailleurs, des congés calculés sur base des prestations de l'année civile qui précède.

Un projet ambitieux du Conseil National du travail (CNT) visant à moderniser le régime des vacances pour le rendre pleinement conforme aux exigences européennes avait pourtant été mis sur la table lors des négociations précédant ces modifications. Ce projet, faisant suite à la large jurisprudence européenne en cette matière, et à l'insistance de la Commission européenne pour que la Belgique adapte son système, fut malheureusement retiré. Estimant finalement que le système actuel repose « sur une pratique connue depuis de nombreuses années par l'ensemble des utilisateurs », le CNT voulait en effet éviter « de mettre à mal l'application pratique de l'ensemble du régime des vacances annuelles »²⁶.

On regrette dès lors qu'il n'ait pas été envisagé de repenser cette réglementation relative aux vacances, élaborée il y a plus de soixante ans et basée sur une logique désuète, héritée d'une époque où les travailleurs bénéficiaient de conditions de travail linéaires, de carrières stables

25. L'Echo, *Le SPF Emploi épingle près de 3 millions d'euros de péculs de vacances impayés*, 29 août 2025, disponible sur : <https://www.lecho.be/dossiers/mon-business/le-spf-emploi-epingle-pres-de-3-millions-d-euros-de-pecules-de-vacances-impayes/10621955.html>.

26. CNT, Conformité des dispositions relatives aux vacances annuelles avec la Directive n° 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, avis n° 2.268, 21 décembre 2021, disponible sur : <https://cnt-nar.be>, p.9.

et de rémunérations fixes de la part d'un employeur auprès duquel ils pouvaient effectuer l'entièreté de leur carrière.

En résumé, les modifications législatives de 2024 en matière de vacances annuelles apportent, certes, un cadre plus protecteur mais encore faut-il qu'elles soient accompagnées d'une complète information des travailleurs et transparence vis-à-vis de ces derniers. Au-delà, nous pensons qu'imaginer un autre système plus conforme au monde actuel du travail où les travailleurs sont forcés à la mobilité, au travail à temps partiel ou fractionné et où la flexibilité est devenue la norme, reste pertinent.

Ressources utiles

Votre employeur refuse que vous preniez vos congés ou votre employeur ne paye pas vos pécules de vacances ?

- ➡ C'est l'Inspection sociale du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale au Contrôle des lois sociales qui est compétent pour l'inspection en matière de vacances annuelles
- ➡ Le Centre de contact (service général d'informations) est accessible :
 - ♦ Par téléphone du lundi au vendredi de 9h à 12h et de 14h à 16h30 au 02 235 55 60 (en français et en allemand) et au 02 235 55 55 (en néerlandais)
 - ♦ Par mail : info.cls@emploi.belgique.be (en français)
info.cls@beschaeftigung.belgien.be (en allemand) info.tsw@werk.belgie.be (en néerlandais)
- ➡ Le travailleur peut également introduire une plainte si son employeur ne respecte pas ses obligations légales en matière de vacances annuelles. Cela se fait auprès de la direction générale du Contrôle des lois sociales dont relève géographiquement l'employeur. Les coordonnées des différentes directions Générales se trouvent sur ce site : <https://emploi.belgique.be/fr/propos-du-spf/structure-du-spf/inspection-du-travail-dg-controle-des-lois-sociales/directions>.

Vous avez des questions générales relatives aux vacances annuelles des employés (pas des questions individuelles) ?

- ➡ C'est le SPF Sécurité sociale qui est compétent
- ➡ Il est accessible :
 - ♦ Par téléphone : 02 528 63 00
 - ♦ Par mail : social.security@minsoc.fed.be

Vous avez des questions relatives au paiement du pécule de vacances des ouvriers ?

- ➡ C'est l'Office National des Vacances Annuelles qui est compétent.
- ➡ Il est accessible :
 - ♦ Par téléphone : 02 627 97 65
 - ♦ Par leur formulaire de contact : <https://www.onva.be/fr/formulaire-de-contact>

L'objet social de l'Atelier des Droits sociaux

L'association a pour but la promotion de la citoyenneté active pour tous. Elle vise à la suppression des exclusions en matière économique, juridique et politique, notamment sur le plan du travail, de l'habitat, de la santé, de la sécurité sociale, de l'aide sociale et de l'aide juridique. Elle accorde une attention particulière aux personnes qui rencontrent des difficultés à exercer la plénitude des droits nécessaires pour participer pleinement à la vie sociale, ainsi qu'à la sauvegarde et au développement des mécanismes de solidarité sociale.

Dans cette perspective, elle a pour objectifs l'élaboration et la mise en œuvre des moyens permettant à tous les citoyens de connaître leurs droits, de les faire valoir et de s'organiser collectivement pour les défendre ou les promouvoir, notamment par l'information la plus large, l'aide juridique, des formations adaptées et l'appui aux initiatives d'organisation collective. Dans la même perspective, l'association a également pour objectif l'information et la sensibilisation des instances politiques, économiques et sociales sur les situations d'exclusion des droits sociaux.

L'Atelier des Droits Sociaux met à disposition des associations, et du public, des outils pédagogiques et une documentation générale sur les droits sociaux dans une optique de :

- ♦ Promotion des droits sociaux
- ♦ Lutte contre les mécanismes d'exclusion sociale
- ♦ Démocratisation de la culture juridique

L'asbl est reconnue comme organisation générale d'éducation permanente par la Fédération Wallonie-Bruxelles et comme association œuvrant à l'insertion par le logement par la Région de Bruxelles-Capitale.

Elle est soutenue comme initiative Santé par la Commission communautaire française.

Elle est agréée comme service juridique de 1^{ère} ligne par la FWB.