Febelgra united in graphics

DÉCOMPTE DE DÉCEMBRE ET PAIEMENT DES JOURS DE VACANCES LÉGALES NON PRIS

EMPLOYÉS (CP 200)

1. CONTEXTE

Le décompte de décembre est un décompte du pécule de vacances pour les employés (CP 200) qui ont réduit leur durée hebdomadaire moyenne de travail au cours de l'année civile, par exemple dans le cadre d'un crédit-temps partiel, d'un congé parental, d'un congé pour assistance médicale, etc.

Les droits aux vacances légales sont constitués sur la base des prestations effectuées au cours de l'année civile précédente (l'exercice de vacances). Toutefois, un travailleur ne peut prendre que quatre semaines de vacances au maximum dans le régime de travail qui est le sien au moment de la prise des vacances.

Lorsqu'un employé réduit son nombre d'heures de travail par semaine, il se peut qu'il ne puisse pas prendre tous les jours de vacances auxquels il a acquis le droit. Afin de compenser financièrement cette perte de droits aux vacances, l'employeur doit procéder, en décembre, à un décompte des pécules de vacances simple et double encore dus. Ce décompte est également appelé **régularisation du pécule de vacances**.

Ce décompte est toujours effectué en décembre, quel que soit le moment où la durée du travail a été réduite, et, le cas échéant, à nouveau en décembre de l'année suivante.

Par ailleurs, l'employeur doit verser en décembre le pécule de vacances simple afférent aux jours de vacances légales qui n'ont pas pu être pris en raison de certaines suspensions du contrat de travail et qui sont reportés aux deux années civiles suivantes.

Dans cette fiche d'information, nous passons en revue les règles applicables à ces deux situations.

2. DÉCOMPTE DE DÉCEMBRE

2.1 Pour quels travailleurs un décompte de décembre doit-il être établi?

Pour les employés (CP 200) qui ont réduit leur durée hebdomadaire moyenne de travail auprès du même employeur et qui, de ce fait, ne peuvent pas prendre l'intégralité des jours de vacances auxquels ils ont acquis le doit.

Le décompte est effectué en décembre de l'année au cours de laquelle la durée du travail a été réduite, puis à nouveau en décembre de l'année suivante, pour autant qu'un pécule de vacances reste dû.

2.2 Que comprend le décompte ?

Le décompte comprend :

- Le pécule de vacances simple afférent aux jours de vacances acquis qui n'ont pas pu être pris.
- Le solde du double pécule de vacances encore dû.

2.3 Réduction des prestations au début de l'année civile

Exemple : Un employé travaille à temps plein en 2025 (5 jours par semaine) et acquiert ainsi 20 jours de vacances légales pour 2026.

À partir du **1er janvier 2026,** l'employé passe à un régime de travail à 4/5 (4 jours par semaine). Par conséquent, il ne peut prendre que **16 jours de vacances** au maximum en 2026 (20 x 4/5).

- En décembre 2026, l'employeur procède au décompte des pécules de vacances simple et double encore dus, afin de compenser les droits aux vacances acquis qui n'ont pas pu être exercés.

2.4 Réduction des prestations en cours d'année civile

Exemple : Un employé travaille à temps plein en 2025 (5 jours par semaine) et acquiert ainsi 20 jours de vacances légales pour 2026.

- En juin 2026, l'employé prend 10 jours de vacances.
- Le **1er août 2026**, il passe à un régime de travail à 4/5 (4 jours par semaine pour une durée indéterminée.
- Les 10 jours de vacances restants sont convertis en fonction du nouveau régime de travail : **10 x 4/5 = 8 jours de vacances**.
- L'employé peut encore prendre 8 jours de vacances en 2026. En décembre 2026, l'employeur procède au décompte des pécules de vacances simple et double encore dus.

Que se passe-t-il en 2027 ?

Sur la base de ses prestations en 2026, l'employé acquiert pour 2027 environ **19 jours de vacances**, exprimés dans un régime de cinq jours par semaine :

(20 x 7/12 + 16 x 5/12) = 18,33 jours.

Étant donné que l'employé travaille toujours dans un régime à 4/5 en 2027, il ne peut prendre que 16 jours de vacances au maximum.

En décembre 2027, un nouveau décompte des pécules de vacances simple et double encore dus doit être effectué.

3. PAIEMENT DES JOURS DE VACANCES LÉGALES NON PRIS (depuis 2024)

3.1 Quand les travailleurs peuvent-ils reporter leurs jours de vacances légales ?

Depuis l'année de vacances 2024, les ouvriers et les employés peuvent, sous certaines conditions, reporter leurs jours de vacances légales non pris aux deux années civiles suivantes :

- Lorsqu'il apparaît, à la fin de l'année de vacances, qu'ils ont été dans l'impossibilité de prendre ces jours pour certains motifs déterminés ;
- Lorsqu'ils n'ont pas pu prendre ces jours en raison d'un cas de force majeure, sans toutefois bénéficier d'un droit au report (par exemple, en cas d'écartement du travail pendant la grossesse).

3.2 Pour quels travailleurs le paiement des jours de vacances légales est-il applicable ?

Le paiement à la fin de l'année de vacances concerne les employés. Les ouvriers perçoivent leur pécule de vacances par l'intermédiaire de l'Office national des vacances annuelles (ONVA), qu'ils aient effectivement pris ou non l'ensemble de leurs jours de vacances légales.

Pour les employés, l'employeur doit payer le pécule de vacances simple afférent aux jours de vacances légales non pris au plus tard le 31 décembre de l'année de vacances.

Lorsque les jours de vacances reportés sont pris ultérieurement, aucun pécule de vacances supplémentaire n'est versé pour ces jours.

3.3 Quand le report des jours de vacances légales est-il possible ?

Le report est exclusivement autorisé lorsque le travailleur a été dans l'impossibilité de prendre ses jours de vacances légales en raison de l'un des motifs de suspension suivants :

- Accidents du travail ou maladies professionnelles reconnus
- Autres accidents ou autres maladies
- Repos de maternité
- Congé de naissance (repos de maternité converti)
- Congé prophylactique
- Congé de naissance (ancien congé de paternité)
- Congé d'adoption
- Congé pour soins d'accueil
- Congé parental d'accueil

Les jours de vacances non pris peuvent être pris au cours des **24 mois qui suivent la fin de l'année de vacances initiale**.

Exemple : Un travailleur qui, en raison d'une maladie de longue durée, a été dans l'impossibilité de prendre ses jours de vacances légales en 2026 peut encore les prendre jusqu'au 31 décembre 2028 inclus.

Des questions ?

Contactez Kelly Ciancimino

HR & Social Affairs Advisor

kelly.ciancimino@febelgra.be

+32 2 680 06 67