

A V I S N° 2.297

Séance du mercredi 1<sup>er</sup> juin 2022

Régularisation du pécule de vacances de départ

x                      x                      x

3.238

## **A V I S N° 2.297**

---

**Objet :** Régularisation du pécule de vacances de départ

Par courriel du 1er juin 2021, monsieur P-Y DERMAGNE, Vice-Premier ministre et ministre de l'Economie et du Travail, a saisi le Conseil national du Travail d'une demande d'avis relativement à l'objet sous rubrique.

Dans la lettre de saisine, il est indiqué que le SPF ETCS a précisé dans un avis écrit à l'Union des Secrétariats sociaux que ne sera plus acceptée la pratique courante selon laquelle la déduction du pécule de vacances de départ se faisait en une seule fois pour le simple pécule de vacances. Cette pratique établie et confirmée par les instructions de l'ONSS, depuis plusieurs dizaines d'années, poserait question par rapport aux dispositions de l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération. Comme cela suscite certaines inquiétudes, le ministre a souhaité que le CNT se penche sur la question.

Pour rappel, le Conseil a rendu à ce sujet un avis intermédiaire n°2.242, le 28 septembre 2021, dans lequel il s'engageait à émettre un avis pour le 31 mars 2022 contenant une proposition de solution tenant compte des préoccupations de tous les acteurs concernés et demandait, jusqu'à la mise en œuvre de cette solution, une politique de tolérance vis-à-vis de la pratique actuelle. Une politique de tolérance vis-à-vis des entreprises a, en l'état actuel, été accordée par le SPF jusque fin mai 2022.

La poursuite de l'examen de la problématique a été confiée à la Commission des relations individuelles du travail et de la sécurité sociale.

Sur rapport de celle-ci, le Conseil a émis, le 1<sup>er</sup> juin 2022, l'avis unanime suivant.

x                      x                      x

## **AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL**

---

### **I. OBJET DU PRESENT AVIS**

Par courriel du 1er juin 2021, monsieur P-Y DERMAGNE, Vice-Pre-mier ministre et ministre de l'Economie et du Travail, a saisi le Conseil national du Travail d'une demande d'avis relativement à l'objet sous rubrique.

Dans la lettre de saisine, il est indiqué que le SPF ETCS a précisé dans un avis écrit à l'Union des Secrétariats sociaux que ne sera plus acceptée la pratique courante selon laquelle la déduction du pécule de vacances de départ se faisait en une seule fois pour le simple pécule de vacances. Cette pratique établie et confirmée par les instructions de l'ONSS, depuis plusieurs dizaines d'années, poserait question par rapport aux dispositions de l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération. Suite à cette clarification, tant qu'il reste un solde du simple pécule de vacances à déduire, chaque employeur doit désormais effectuer un calcul de la limitation au cours de chaque mois où un employé nouvellement recruté prend au moins un jour de vacances, au prorata du nombre de jours de vacances pris dans ce mois.

Comme cela suscite certaines inquiétudes, le ministre a souhaité que le CNT se penche sur la question.

Pour rappel, le Conseil a rendu à ce sujet un avis intermédiaire n°2.242, le 28 septembre 2021, dans lequel il s'engageait à émettre un avis pour le 31 mars 2022 contenant une proposition de solution tenant compte des préoccupations de tous les acteurs concernés et demandait, jusqu'à la mise en œuvre de cette solution, une politique de tolérance vis-à-vis de la pratique actuelle. Une politique de tolérance vis-à-vis des entreprises a, en l'état actuel, été accordée par le SPF jusque fin mai 2022.

Dans la droite ligne de l'avis n°2.242, le présent avis a, dès lors, pour objet d'exposer une solution alternative à celle préconisée par le SPF ETCS, qui soit praticable pour l'ensemble des acteurs, qu'il s'agisse tant des secrétariats sociaux et des employeurs que des employés concernés.

## II. POSITION DU CONSEIL

### A. Considérations liminaires

Le Conseil a examiné avec attention la problématique en procédant à de nombreuses simulations pour explorer, de manière concrète, l'impact d'un changement de pratique pour l'ensemble des acteurs concernés tout en respectant le prescrit de l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 sur la protection des rémunérations.

Il indique à cet égard que la solution qu'il va exposer ci-après a pour objet de régler le passage d'un employeur à l'autre en ce qui concerne les droits aux vacances des employés et plus spécifiquement la pratique de déduction du pécule de vacances de départ, en ce qui concerne le simple pécule.

La solution que le Conseil formule présentement ne peut dès lors avoir d'impact, ni constituer un précédent dans le cadre d'une discussion future sur l'harmonisation des statuts ouvriers-employés en matière de vacances annuelles.

Par ailleurs, cette solution alternative doit être considérée comme de portée générale. Elle ne porte toutefois pas préjudice à d'autres pratiques de déduction du simple pécule de vacances de départ (comme le décompte effectif par jour de congé pris) qui sont conformes à la loi sur la protection des salaires et aux réglementations relatives aux vacances annuelles, lesquelles n'ont pas été remises en cause par le SPF ETCS, et ce, lorsqu'elles sont techniquement possibles (sans augmentation significative de charge administrative pour l'employeur). Les employeurs concernés peuvent maintenir leur mode de déduction actuel et conforme à la réglementation, à condition que leurs employés actuels et nouveaux soient expressément informés du maintien de ce régime et de ces modalités.

Pour que le passage à une nouvelle pratique de déduction du simple pécule de vacances de départ ait lieu aisément et en toute sécurité et pour que l'ensemble des acteurs concernés soient en état de mettre en place, dans les temps, les modifications nécessitées par ce changement de pratique, le Conseil préconise que ce changement de pratique soit effectif à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023 (année de vacances, pour les employés qui sortent et/ou entrent en service à partir de cette date), sous réserve des modalités décrites sous le point C.

A partir de l'émission du présent avis jusqu'à la fin de 2022, les partenaires sociaux au sein du Conseil s'engagent à travailler ensemble à un nouveau modèle d'attestation de vacances en ce qui concerne les informations de contenu qui doivent y figurer, en faveur de l'employé. Ils examineront également de quelle manière les employés peuvent être mieux informés des déductions effectuées par le nouvel employeur, en ce qui concerne le pécule de vacances de sortie.

## B. Solution alternative

Le Conseil indique que la solution qu'il a dégagée s'inscrit dans le cadre du prescrit de l'article 23 de la loi sur la protection des rémunérations selon lequel « peuvent seuls être imputés sur la rémunération du travailleur : les avances en argent faites par l'employeur » et que « le total des retenues ne peut dépasser le cinquième de la rémunération en espèces due à chaque paie, déduction faite des retenues effectuées en vertu de la législation fiscale, de la législation relative à la sécurité sociale et en vertu des conventions particulières ou collectives concernant les avantages complémentaires de sécurité sociale. » Le pécule de vacances de départ payé à l'employé constitue en effet une avance versée par l'ancien employeur pour les jours de vacances qu'il a acquis mais qu'il n'a pas encore pris.

Il signale encore que la solution dégagée n'a pas d'impact sur la pratique de retenue du double pécule de vacances et ne concerne que les retenues effectuées sur le simple pécule de vacances. Quant au double pécule de vacances acquis chez l'ancien employeur, il reste déduit, conformément à la pratique actuelle, du double pécule de vacances acquis chez le nouvel employeur.

Le Conseil souligne que la solution qu'il a envisagée repose sur quatre principes directeurs, à savoir : la sécurité juridique pour l'ensemble des acteurs concernés, la prévisibilité pour l'employé, la faisabilité dans la gestion administrative pour l'employeur, la communication et la transparence vis-à-vis des employés.

De l'examen auquel s'est attelé le Conseil pendant de nombreux mois, il ressort en effet des simulations à partir d'exemples concrets que la pratique préconisée par le SPF ETCS consistant à effectuer un nouveau calcul du salaire chaque mois durant lequel le travailleur prend des congés ne permet pas de rencontrer les principes directeurs dégagés ci-avant. La pratique envisagée reste peu prévisible et complexe pour l'employé (variation du salaire de mois en mois). Dans le même temps, la charge administrative augmente de manière importante pour l'employeur, sans pour autant apporter plus de clarté aux employés concernés ou leur éviter des effets désavantageux, lesquels seront encore souvent confrontés à un salaire moindre au moment où ils prennent leurs vacances.

A partir de ces constats, le Conseil a ainsi dégagé, pour ce faire, une piste de solution qui repose sur deux étapes, une première qui détermine les droits aux vacances et une deuxième qui établit un décompte final en décembre chez le nouvel employeur du pécule de vacances de départ en ce qui concerne le simple pécule de vacances. Il entend aussi renforcer l'information à l'égard de l'employé quant à ses droits aux vacances par davantage de communication et de transparence grâce à l'attestation de vacances.

1. Première étape: le calcul des droits aux vacances acquis chez l'ancien employeur et le paiement y afférent

Le Conseil rappelle que le pécule de vacances de sortie reçu par l'employé lorsqu'il quitte un employeur, constitue un prépaiement pour les vacances à prendre chez un autre employeur. Afin de constater ses droits aux vacances acquis chez un ancien employeur, l'employé reçoit une attestation de vacances qui précise le simple et le double pécule de vacances déjà perçus de son ancien employeur, à titre d'avance.

Au moment de son entrée en service chez un nouvel employeur ou au moment où il dispose de l'attestation, l'employé fournit l'attestation de vacances qu'il a reçue du précédent employeur, laquelle répond au prescrit de l'article 46, § 2 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés. Sur la base de l'attestation, le nouvel employeur calcule le nombre de jours de vacances auquel le travailleur a droit en fonction du régime de travail en vigueur chez ce nouvel employeur. Au moment de l'entrée en service de l'employé ou lors de sa première demande de congé, le nouvel employeur informe l'employé des modalités générales du décompte, par le canal le plus approprié, soit par écrit électronique ou papier.

Pour le nouvel employeur, la difficulté réside dans le fait que la valeur du jour de vacances diffère souvent de la valeur du jour de vacances acquise chez l'ancien employeur.

Dès lors, pour éviter des recalculs mois par mois par le nouvel employeur et afin de limiter le montant de la retenue à intervenir au moment du décompte final (pour l'avance reçue du précédent employeur sur les droits aux vacances), il est décidé qu'au moment où l'employé prend ses jours de vacances promérités sur la base d'une attestation de vacances, ces jours seront payés par le nouvel employeur sous déduction d'un montant forfaitaire correspondant à 90% du salaire journalier brut du mois durant lequel l'employé prend ses jours de vacances, et ce, aussi pour tenir compte du fait que le travailleur a déjà perçu sa rémunération pour ces jours de vacances (un décompte aura lieu en décembre, cf. 2<sup>e</sup> étape).

L'employé recevra, dès lors, toujours une partie de sa rémunération, même s'il prend un mois complet de vacances.

Le principe dégagé réside également dans le fait que l'on ne retient jamais plus que ce qui dû car des retenues sont effectuées seulement lorsque des vacances sont effectivement prises.

L'employé qui ne veut/peut prendre les jours de vacances construits chez l'ancien employeur ne verra pas de réduction de son salaire comme conséquence des jours non pris.

De même, l'employé qui a eu une période d'inactivité entre différents emplois peut renoncer à certains jours s'il a pris ces jours de vacances pendant une période d'inactivité entre différents emplois. Aucune déduction n'aura lieu pour les jours de vacances non pris.

Enfin, les jours promérités chez le nouvel employeur ne posent pas de problème : le salaire normal sera payé.

## 2. Deuxième étape : le décompte final du simple pécule de vacances en décembre

Un deuxième moment de calcul ou un décompte final intervient ensuite au moment du décompte salarial se rapportant à la période de décembre ou à la sortie de service.

A ce deuxième moment de calcul, sont apportées des éventuelles corrections découlant de la différence entre le simple pécule de vacances de 10 % qui a été payé lors de l'exercice chez le nouvel employeur, des jours de congés acquis chez l'ancien employeur et le simple pécule de vacances effectivement dû par le nouvel employeur, duquel a été déduit le simple pécule de vacances de départ déjà payé par le précédent employeur.

Une modification intermédiaire du régime de travail, les indexations salariales et les adaptations barémiques qui ont un effet sur la valeur d'un jour de vacances, les corrections en décembre font partie des éventuelles corrections à apporter et peuvent autant être en plus qu'en moins.

Au moment de la correction en décembre ou au moment de la sortie de service de l'employé, l'employeur informe le salarié via la fiche salariale du montant retenu/versé.

La déduction/addition effectuée est mentionnée de manière spécifique sur la fiche salariale.

Le nouvel employeur informe l'employé, à sa demande, par le canal le plus approprié (soit par écrit électronique ou papier), des modalités du décompte et en détaillant bien, et dans un aperçu compréhensible, comment l'on parvient à une retenue sur le salaire de décembre ou sur le salaire du moment de la sortie de service de l'employé ou plutôt à un paiement du solde complémentaire.

L'arrêté royal du 30 mars 1967 précité doit être adapté afin de mentionner expressément ce droit à l'information. Les partenaires sociaux réunis au sein du Conseil établiront, en exécution de cette réglementation, les modalités adéquates d'ici le 30 novembre 2022.



En tout temps, la loi sur la protection de la rémunération doit être respectée et une déduction de plus d'un cinquième sur le salaire ne pourra avoir lieu. En cas de dépassement de la limite d'un cinquième, la déduction sera répartie sur deux mois, sauf accord exprès de l'employé d'effectuer cette déduction en une fois. L'employé sera tenu au courant de l'éventuelle nécessité d'apporter des corrections en décembre.

Cette solution présente l'avantage de ne devoir effectuer qu'un seul décompte par an (pour chacun des exercices de vacances concernés) au lieu d'un décompte/recalcul pour chaque mois durant lequel le travailleur prend ses vacances principales. La charge administrative reste ainsi raisonnable par rapport à la pratique actuelle. Elle présente également une certaine prévisibilité pour l'employé qui sait que les décomptes n'auront lieu qu'à un seul moment et seront de moindre importance par rapport à la situation actuelle. En tout cas, ils ne pourront dépasser un cinquième de la rémunération perçue.

Le Conseil estime que ce mode de déduction présente un avantage d'efficacité et tient compte autant des remarques du SPF ETCS que des préoccupations des acteurs concernés, sans augmenter les charges administratives pour les employeurs et les secrétariats sociaux, tout en respectant la loi sur la protection des rémunérations.

### 3. Information, communication et transparence pour les employés

Le Conseil rappelle que l'attestation de vacances est un document qui établit les droits aux vacances d'un employé lorsqu'il quitte son employeur.

Celle-ci doit être fournie par l'ancien employeur, et le cas échéant aussi par la mutuelle ou l'institution de paiement en cas de période d'inactivité entre deux emplois, si des jours de congé ont été pris lors de ces périodes d'inactivité.

Elle est transmise par l'employé à son nouvel employeur.

Elle fait obligatoirement mention et de manière compréhensible :

- que le pécule de vacances de sortie constitue un prépaiement pour les vacances à prendre chez un autre employeur ou pendant une période d'inactivité ;

- que, dès lors, les jours de vacances pris chez le nouvel employeur sur la base de l'attestation de vacances seront payés chez le nouvel employeur sous déduction d'un montant forfaitaire correspondant à 90% du salaire journalier brut de l'employé du mois durant lequel l'employé prend ses jours de vacances.

Par ailleurs, pour renforcer l'information et la transparence vis-à-vis de l'employé quant à ses droits aux vacances précédemment acquis, les jours de vacances acquis précédemment et pris chez le nouvel employeur sont également mentionnés de manière spécifique sur la fiche salariale et de manière distincte par rapport aux jours de vacances construits chez le nouvel employeur et pour lesquels le simple pécule de vacances est payé normalement.

### C. Mesures exécutoires

Le Conseil fait savoir que l'arrêté royal du 30 mars 1967 précité doit être adapté conformément au présent avis. Le Conseil souhaite être associé aux modifications réglementaires qui seront apportées. Le Conseil précise que les nouvelles règles entreront en vigueur le 1er janvier 2023. Toutefois, les entreprises disposent d'une période transitoire d'un an pour se conformer aux nouvelles dispositions et au plus tard le 1 janvier 2024. Dans l'intervalle, le Conseil demande le maintien de la tolérance vis-à-vis de la pratique antérieure.

Les partenaires sociaux représentés au Conseil s'engagent à travailler à l'établissement d'un modèle unique d'attestation de vacances et à une meilleure information des employés sur les déductions effectuées par le nouvel employeur quant au pécule de vacances de sortie.

-----