

Fiche 4.1 : Les vacances annuelles

A. RÈGLES GÉNÉRALES

Les dispositions relatives aux vacances annuelles pour les apprenants en alternance figurent à l'article 7 du contrat d'alternance.

L'apprenant a le droit de prendre, dès sa première année de même que les années suivantes de sa formation, **deux types de vacances annuelles** :

- les vacances annuelles proméritées (vacances légales ou congés payés) ;
- les vacances scolaires (4 semaines de congés non payés).

Quel que soit le type de vacances, l'apprenant doit prendre **un minimum de 3 semaines de vacances consécutives** entre le 1^{er} mai et le 31 octobre, et l'entreprise formatrice est tenue de les lui accorder (règle impérative).

Plus d'information sur l'horaire de formation pendant les vacances scolaires dans la fiche 3.4 du Vademecum.

Remarque : L'apprenant ne peut pas prendre de vacances pendant les jours de formation organisés chez (ou par) l'opérateur de formation.

B. TYPES DE VACANCES ET RÈGLES D'APPLICATION

Les vacances annuelles proméritées (ou vacances légales) :

Les vacances annuelles proméritées sont octroyées sur la base des dispositions légales en la matière. L'entreprise formatrice a l'obligation de les attribuer.

Les vacances annuelles doivent être prises entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre en concertation avec l'entreprise et le référent quant au choix des dates.

Le nombre de jours de vacances annuelles est fixé en fonction du nombre de jours de travail prestés au cours de l'année civile précédente (entreprises formatrices du secteur privé) ou en fonction du nombre de jours de travail prestés au cours de l'année civile en cours (entreprises formatrices du secteur public).

Pour l'apprenant, « les jours de travail prestés » sont tous les jours de formation durant lesquels il a été sous contrat d'alternance (tant chez l'opérateur de formation qu'en entreprise formatrice) et les jours où il aurait normalement dû être présent (tant chez l'opérateur de formation qu'en entreprise formatrice) en ce compris les jours de vacances et les jours d'inactivité assimilés (jours de maladie, par exemple).

Les apprenants sous contrat d’alternance au sein d’entreprises formatrices du secteur privé bénéficient de quatre semaines de vacances rémunérées par an (pour des prestations d’une année complète) selon le régime d’application dans l’entreprise formatrice : soit 20 jours en semaine de 5 jours, soit 24 jours en semaine de 6 jours.

Les apprenants sous contrat d’alternance au sein d’entreprises formatrices du secteur public bénéficient du système propre au secteur public défini en fonction de l’institution au sein de laquelle ils se forment. Les règles de calcul et de paiement du simple et du double pécule de vacances pour les apprenants actifs au sein d’organismes dépendants du secteur public sont également spécifiques et ne sont pas décrites dans la présente fiche.

Dans la pratique, le calcul et le paiement du simple et du double pécule de vacances est toutefois différent pour les apprenants sous statut ouvrier ou sous statut employé actifs dans des entreprises formatrices du secteur privé.

- Pour les apprenants sous statut **ouvrier** :
 - c’est le salaire perçu l’année précédant l’année de vacances qui constitue la base du calcul du simple et double pécule de vacances ;
 - la caisse de vacances de l’entreprise formatrice ou l’office national des vacances annuelles (ONVA) paie tant le simple que le double pécule des apprenants sous statut ouvrier entre le 2 mai et le 30 juin de l’année de vacances ;
 - les apprenants sous statut ouvrier ne reçoivent donc aucune rétribution payée par l’entreprise formatrice lorsqu’ils prennent leurs vacances.

- Pour les apprenants sous statut **employé** :
 - c’est le salaire du mois de ses vacances principales (année en cours) qui constitue la base du calcul du double pécule de vacances payé par l’entreprise formatrice ;
 - les apprenants sous statut employé continuent à recevoir leur rétribution lors de la prise de leurs jours de vacances (simple pécule de vacances)¹.
 - à la fin du contrat d’alternance, le chef d’entreprise paiera :
 - ❖ le simple pécule pour le solde de jours de congés à prendre et le double pécule si l’apprenant ne l’a pas encore reçu pour l’année de vacances au cours de laquelle le contrat a pris fin ;
 - ❖ le simple et le double pécule de vacances anticipé pour l’année de vacances suivant celle au cours de laquelle le contrat a pris fin.

Qu’il soit apprenant sous statut ouvrier ou employé (secteur privé ou secteur public), le montant net du pécule de vacances (simple et double) est versé après déduction des retenues sociales et fiscales.

Les vacances scolaires :

En plus des vacances annuelles proméritées, l’apprenant a droit à **quatre semaines de vacances scolaires**.

Contrairement aux vacances annuelles, les vacances scolaires ne sont pas rétribuées.

¹ Plus d’information sur le site de la sécurité sociale : <https://www.socialsecurity.be/citizen/fr/conges-credit-temps-et-interruption-de-carriere/vacances-annuelles>

Les vacances scolaires peuvent être prises entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre à l'issue d'une concertation avec l'entreprise formatrice et le référent quant au choix des dates.

Les parties concernées sont tenues de convenir de la date des vacances scolaires au plus tard pour le 30 avril sauf autre disposition prévue au règlement de travail ou convenue avec le chef d'entreprise ou son représentant légal.

Après concertation et accord sur les dates, l'entreprise a l'obligation d'attribuer les jours de congés scolaires qui sont demandés par l'apprenant.

Les vacances supplémentaires (ou vacances européennes)²

Les vacances européennes dites vacances supplémentaires permettent à l'apprenant de prendre **des congés payés** dès la 1^{ère} année de formation pratique en entreprise en l'absence totale ou partielle de jours de vacances annuelles proméritées.

En ce qui concerne les années de formation suivantes et si l'apprenant n'atteint pas le nombre maximum de jours de vacances annuelles (légal), il peut compléter le nombre de jours vacances rétribués en demandant le bénéfice de la réglementation sur les vacances européennes pour atteindre quatre semaines de vacances.

Il s'agit d'un droit facultatif, c'est-à-dire que l'apprenant est libre de l'exercer ou pas.

Pour les jours de vacances supplémentaires, l'apprenant reçoit un montant qui correspond à sa rétribution ordinaire comme s'il avait effectué des prestations en entreprise. Seul un pécule simple est attribué pour les jours de vacances supplémentaires (pas de double pécule).

Le paiement de vacances européennes se fait au détriment du paiement des vacances proméritées (vacances légales) de l'année civile suivante. Le montant payé pour les vacances européennes au moment où l'apprenant prend des vacances supplémentaires (= montant versé par l'employeur) sera déduit du montant du double pécule auquel l'apprenant a normalement droit l'année suivante.

Ce droit à des jours de congés supplémentaires est lié à trois conditions :

- avoir démarré ou repris une activité après une période d'arrêt de travail ;
- ou avoir bénéficié d'une période sous contrat pendant minimum 3 mois (64 jours) de manière continue ou pas³ dans la même année civile ; cette période est dite période d'amorçage ;
- ou avoir épuisé tous les jours de vacances annuelles proméritées avant de pouvoir prendre des jours de vacances supplémentaires.

Les vacances supplémentaires représentent **un droit facultatif** et contrairement aux vacances annuelles ordinaires, l'entreprise formatrice n'est pas obligée de garantir ces vacances supplémentaires. Si l'apprenant n'en fait pas la demande, elle n'est pas tenue de lui rappeler son droit.

² Lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, art 17bis et l'arrêté royal 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux *vacances* annuelles des travailleurs salariés, tels que modifiés par l'arrêté royal du 19 juin 2012 portant exécution de l'article 17bis des lois coordonnées.

³ Cette période ne doit pas nécessairement être une période de travail à temps plein et peut être cumulée auprès de plusieurs employeurs.

Pour faire valoir ce droit, l'apprenant doit en faire la demande :

- directement auprès de l'entreprise formatrice comme pour les vacances ordinaires pour les apprenants sous statut employé ;
- à la caisse de vacances ou auprès de l'ONVA pour les apprenants sous statut ouvrier ;

Ces jours de congés supplémentaires ne peuvent pas être cumulés aux vacances jeunes⁴.

C. FERMETURE ANNUELLE DE L'ENTREPRISE FORMATRICE

Si l'entreprise formatrice ou le secteur impose une période de fermeture collective pour cause de vacances annuelles, les vacances annuelles payées de l'apprenant doivent être prises pendant cette période de fermeture collective.

Si l'apprenant le souhaite, tout ou partie des 20 jours de vacances scolaires non rétribués peuvent également être intégrés dans la période de fermeture.

Si le nombre de jours de vacances annuelles promérités est supérieur au nombre de jours de fermeture collective, le solde des jours de vacances annuelles sera pris, à d'autres moments de l'année, après concertation avec l'entreprise et le référent.

Si le nombre de jours de vacances annuelles promérités est inférieur au nombre de jours de fermeture collective, l'apprenant peut compléter ses congés légaux par des jours de congés scolaires (non rétribués), par des jours de vacances supplémentaires ou demander le bénéfice du chômage temporaire pour les jours non couverts.

⁴ Les vacances-jeunes peuvent être prises uniquement l'année suivant la fin des études/de la formation et après le début d'un contrat de travail salarié. Plus d'information sur les vacances-jeunes sur le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.