

FICHE PRATIQUE – IMPUTATION DU SIMPLE PÉCULE DE VACANCES DE SORTIE À PARTIR DE 2024

Résumé

Un employé construit son droit aux vacances (= année de vacances) en fonction des prestations effectuées l'année précédente (= exercice de vacances).

L'employeur chez qui vous avez travaillé durant l'exercice de vacances doit vous verser, l'année suivante :

- *votre simple pécule de vacances = maintien de votre rémunération lorsque vous prenez congé ;*
- *votre double pécule de vacances = le pécule de vacances que vous recevez en extra (normalement en mai ou en juin).*

*Lorsque vous avez quitté votre précédent employeur, vous avez reçu le **paiement anticipé** de vos pécules de vacances (simple et double) sous la forme d'un pécule de vacances de sortie. Une attestation de vacances qui détaille les montants reçus vous a également été remise au moment de la sortie.*

Puisque vous avez travaillé l'année précédente (= exercice de vacances), vous avez effectivement droit, cette année, à des vacances et à un double pécule de vacances. Toutefois, en raison du changement d'employeur et du paiement anticipé effectué par ce dernier, il est nécessaire, afin d'éviter un double paiement, d'effectuer une régularisation.

Par conséquent, les sommes payées par votre ancien employeur, en tant que pécule de sortie, devront être déduites de votre salaire et de votre double pécule de vacances.

La récupération du simple pécule de vacances se fera de manière progressive lorsque vous prendrez un jour de congé chez votre nouvel employeur.

En d'autres termes, votre salaire mensuel brut du mois au cours duquel vous prendrez un jour de congé acquis chez votre ancien employeur sera réduit par jour de vacances pris et ce, compte tenu du fait que vous avez déjà reçu un simple pécule de vacances pour ces jours de vacances lors de votre sortie chez votre ancien employeur.

Au moyen de cette fiche pratique, nous souhaitons vous informer en détails des règles d'imputation du simple pécule de vacances qui s'appliquent depuis le 1^{er} janvier 2024 aux employés.

1. Généralités

Tous les travailleurs soumis à la réglementation relative aux vacances annuelles ont droit à un certain nombre de jours de vacances par an. Pour déterminer ce nombre, il convient de prendre en compte les prestations effectives et assimilées du travailleur au cours de l'année précédant (= exercice de

FICHE PRATIQUE – IMPUTATION DU SIMPLE PÉCULE DE VACANCES DE SORTIE À PARTIR DE 2024

vacances) l'année où les vacances sont prises (= année de vacances). Concrètement, le droit aux vacances d'un travailleur pour 2024 sera donc déterminé sur la base des prestations effectives et assimilées du travailleur au cours de l'exercice de vacances 2023.

Afin de compenser les droits aux congés acquis par le travailleur, l'employé qui sort de service percevra un pécule de vacances de sortie. Le pécule de vacances de sortie se compose, d'une part, du pécule de vacances pour les vacances que l'employé n'a pas encore prises pendant l'année en cours, et d'autre part, du simple et double pécule de vacances pour les vacances qu'il a déjà accumulées pour l'année suivante.

Par exemple, si vous avez quitté votre emploi en septembre 2023, votre pécule de vacances de sortie se compose de :

- votre simple pécule de vacances pour les vacances que vous n'avez pas encore prises en 2023 ;
- du paiement anticipé de votre simple pécule de vacances pour les jours de vacances de 2024 (acquis sur la base de vos prestations de 2023) et, de votre double pécule de vacances (qui aurait seulement dû vous être payé en mai ou en juin 2024).

Enfin, lorsque vous sortez de service de chez votre précédent employeur, vous recevez en principe des attestations de vacances sur lesquelles figure le pécule de vacances de sortie auquel vous avez eu droit. Vous devez remettre ces attestations à votre nouvel employeur, afin que ce dernier soit informé de votre droit aux vacances, acquis auprès de votre précédent employeur.

2. Imputation du simple pécule de vacances de sortie chez le nouvel employeur à compter de 2024

2.1. Méthode de calcul

Depuis le 1^{er} janvier 2024, la manière dont le simple pécule de vacances de sortie est imputé change. Cette imputation ne se fait plus en une fois mais de façon progressive. Ainsi, l'imputation se fera chaque fois que vous prendrez des vacances chez le nouvel employeur. En d'autres termes, votre salaire mensuel brut du mois au cours duquel vous prendrez un jour de congé acquis chez votre ancien employeur sera réduit par jour de vacances pris, et ce compte tenu du simple pécule de vacances que vous avez déjà perçu pour ces jours de vacances lorsque vous avez quitté votre ancien employeur.

Afin de mieux comprendre cette nouvelle méthode d'imputation, nous souhaitons la clarifier au moyen de deux exemples chiffrés (simplifiés).

2.2. Exemples

2.2.1 Exemple 1

2.2.1.1 Données

Un employé travaille à temps plein du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2023 inclus auprès de l'employeur A, dans le cadre d'un régime de travail de 5 jours par semaine. Pendant cette occupation chez l'employeur A en 2023, l'employé a constitué 20 jours de vacances légales. L'employé sort de

FICHE PRATIQUE – IMPUTATION DU SIMPLE PÉCULE DE VACANCES DE SORTIE À PARTIR DE 2024

service et son pécule de vacances de sortie est calculé en tenant compte d'un salaire annuel de base de 45.600 EUR (soit 3.800 EUR par mois).

Il rejoint ensuite l'employeur B à partir du 1er janvier 2024, où il est occupé à temps plein dans le cadre d'un régime de travail de 5 jours par semaine et où son salaire annuel de base est de 50.000 EUR (soit 4.166,67 EUR par mois).

L'employé prend les jours de congé suivants accumulés auprès de l'employeur A en 2024 :

- 6 jours en mars ;
- 10 jours en juillet ;
- 4 jours en novembre.

2.2.1.2 Imputation

En mars (6), juillet (10) et novembre (4), le travailleur prend des jours de congé acquis auprès de son précédent employeur. Comme le travailleur a déjà reçu un simple pécule de vacances pour ces jours de congé auprès de son précédent employeur, une compensation doit être effectuée pour ces jours de congé au cours de ces mois afin d'éviter un double paiement.

L'imputation se fera de la sorte :

- **Mars** : le travailleur prend 6 jours de vacances
 - Le salaire mensuel brut du travailleur pour le mois de mars chez l'employeur B s'élève à 4.166,67 euros
 - Le simple pécule de vacances doit être calculé sur la base de l'attestation de vacances :
 - Comparer les salaires auprès de l'employeur A et de l'employeur B => 45.600 EUR (attestation de vacances employeur A) < 50.000 EUR (rémunération annuelle chez l'employeur B = 4.166,67 x 12)
 - Le simple pécule de vacances que le travailleur a reçu de l'employeur A pour ces 6 jours de vacances (cf. attestation de vacances) est égal à 45.600 EUR x 7,67% x 6/20 = 1.049,26 EUR
 - Le montant que le travailleur a déjà reçu de l'employeur A pour ces 6 jours de congé doit être déduit par l'employeur B du salaire mensuel brut du travailleur au mois de mars. L'employeur B versera au travailleur un salaire mensuel brut de 3.117,41 EUR (4.166,67 EUR - 1.049,26 EUR) pour le mois de mars.
- **Juillet** : le travailleur prend 10 jours de vacances
 - Le salaire mensuel brut du travailleur pour le mois de juillet chez l'employeur B s'élève à 4.166,67 euros
 - Le simple pécule de vacances doit être calculé sur la base de l'attestation de vacances :
 - Comparer les salaires auprès de l'employeur A et de l'employeur B => 45.600 EUR (attestation de vacances employeur A) < 50.000 EUR (rémunération annuelle chez l'employeur B = 4.166,67 x 12)

FICHE PRATIQUE – IMPUTATION DU SIMPLE PÉCULE DE VACANCES DE SORTIE À PARTIR DE 2024

- Le simple pécule de vacances que le travailleur a reçu de l'employeur A pour ces 10 jours de vacances (cf. attestation de vacances) est égal à $45.600 \text{ EUR} \times 7,67\% \times 10/20 = 1.748,76 \text{ EUR}$.
- Le montant que le travailleur a déjà reçu de l'employeur A pour ces 10 jours de congé doit être déduit par l'employeur B du salaire mensuel brut du travailleur au mois de juillet. L'employeur B versera au travailleur un salaire mensuel brut de 2.417,91 EUR ($4.166,67 \text{ EUR} - 1.748,76 \text{ EUR}$) pour le mois de juillet.
- **Novembre** : le travailleur prend 4 jours de vacances
 - Le salaire mensuel brut du travailleur pour le mois de novembre chez l'employeur B s'élève à 4.166,67 euros
 - Le simple pécule de vacances doit être calculé sur la base de l'attestation de vacances :
 - Comparer les salaires auprès de l'employeur A et de l'employeur B => 45.600 EUR (attestation de vacances employeur A) < 50.000 EUR (rémunération annuelle chez l'employeur B = $4.166,67 \times 12$)
 - Le simple pécule de vacances que le travailleur a reçu de l'employeur A pour ces 4 jours de vacances (cf. attestation de vacances) est égal à $45.600 \text{ EUR} \times 7,67\% \times 4/20 = 699,50 \text{ EUR}$.
 - Le montant que le travailleur a déjà reçu de l'employeur A pour ces 4 jours de congé doit être déduit par l'employeur B du salaire mensuel brut du travailleur au mois de novembre. L'employeur B versera au travailleur un salaire mensuel brut de 3.467,17 EUR ($4.166,67 \text{ EUR} - 699,50 \text{ EUR}$) pour le mois de novembre.

2.2.2 Exemple 2

2.2.2.1 Données

Un employé travaille à temps plein du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2023 inclus auprès de l'employeur A, dans le cadre d'un régime de travail de 5 jours par semaine. Pendant cette occupation chez l'employeur A en 2023, l'employé a constitué 20 jours de vacances légales. L'employé sort de service et son pécule de vacances de sortie est calculé en tenant compte d'un salaire annuel de base de 50.000 EUR (soit 4.166,67 EUR par mois).

Il rejoint ensuite l'employeur B à partir du 1^{er} janvier 2024, où il est occupé à temps plein dans le cadre d'un régime de travail de 5 jours par semaine et où son salaire annuel de base est de 45.600 EUR (soit 3.800 EUR par mois).

L'employé prend les jours de congé subséquents accumulés auprès de l'employeur A en 2024 :

- 6 jours en mars ;
- 10 jours en juillet ;
- 4 jours en novembre.

FICHE PRATIQUE – IMPUTATION DU SIMPLE PÉCULE DE VACANCES DE SORTIE À PARTIR DE 2024

2.2.2.2 Imputation

En mars (6), juillet (10) et novembre (4), le travailleur prend des jours de congé acquis auprès de son précédent employeur. Comme le travailleur a déjà reçu un simple pécule de vacances pour ces jours de congé auprès de son précédent employeur, une compensation doit être effectuée pour ces jours de congé au cours de ces mois afin d'éviter un double paiement.

L'imputation se fera de la sorte :

- **Mars** : le travailleur prend 6 jours de vacances
 - Le salaire mensuel brut du travailleur pour le mois de mars chez l'employeur B s'élève à 3.800 euros
 - Le simple pécule de vacances doit être calculé sur la base de l'attestation de vacances :
 - Comparer les salaires auprès de l'employeur A et de l'employeur B => 50.000 EUR (attestation de vacances employeur A) > 45.600 EUR (rémunération annuelle chez l'employeur B = 3.800 x 12)
 - Bien que le simple pécule de vacances que le travailleur a effectivement reçu de l'employeur A ait été calculé en tenant compte d'un salaire annuel de 50.000 EUR, le montant imputé par l'employeur B devra tenir compte du salaire annuel que le travailleur perçoit actuellement auprès de l'employeur B (= 45.600 EUR). Une déduction limitée devra donc opérée pour ces 6 jours de congé, à savoir : $45.600 \text{ EUR (salaire annuel actuel employeur B)} \times 7,67\% \times \frac{6}{20} = 1.049,26 \text{ EUR}$
 - L'employeur B paiera au travailleur un salaire mensuel brut de 2.750,74 EUR (3.800 EUR - 1.049,26 EUR) pour le mois de mars.

- **Juillet** : le travailleur prend 10 jours de vacances
 - Le salaire mensuel brut du travailleur pour le mois de juillet chez l'employeur B s'élève à 3.800 euros
 - Le simple pécule de vacances doit être calculé sur la base de l'attestation de vacances :
 - Comparer les salaires auprès de l'employeur A et de l'employeur B => 50.000 EUR (attestation de vacances employeur A) > 45.600 EUR (rémunération annuelle chez l'employeur B = 3.800 x 12)
 - Bien que le simple pécule de vacances que le travailleur a effectivement reçu de l'employeur A ait été calculé en tenant compte d'un salaire annuel de 50.000 EUR, le montant imputé par l'employeur B devra tenir compte du salaire annuel que le travailleur perçoit actuellement auprès de l'employeur B (= 45.600 EUR). Une déduction limitée devra donc opérée pour ces 10 jours de congé, à savoir : $45.600 \text{ EUR (salaire annuel actuel employeur B)} \times 7,67\% \times \frac{10}{20} = 1.748,76 \text{ EUR}$
 - L'employeur B paiera au travailleur un salaire mensuel brut de 2.051,24 EUR (3.800 EUR - 1.748,76 EUR) pour le mois de juillet.

- **Novembre** : le travailleur prend 4 jours de vacances

FICHE PRATIQUE – IMPUTATION DU SIMPLE PÉCULE DE VACANCES DE SORTIE À PARTIR DE 2024

- Le salaire mensuel brut du travailleur pour le mois de novembre chez l'employeur B s'élève à 3.800 euros
- Le simple pécule de vacances doit être calculé sur la base de l'attestation de vacances :
 - Comparer les salaires auprès de l'employeur A et de l'employeur B => 50.000 EUR (attestation de vacances employeur A) > 45.600 EUR (rémunération annuelle chez l'employeur B = 3.800 x 12)
 - Bien que le simple pécule de vacances que le travailleur a effectivement reçu de l'employeur A ait été calculé en tenant compte d'un salaire annuel de 50.000 EUR, le montant imputé par l'employeur B devra tenir compte du salaire annuel que le travailleur perçoit actuellement auprès de l'employeur B (= 45.600 EUR). Une déduction limitée devra donc opérée pour ces 4 jours de congé, à savoir : 45.600 EUR (salaire annuel actuel employeur B) x 7,67% x 4/20 = 699,50 EUR
- L'employeur B paiera au travailleur un salaire mensuel brut de 3.100,50 EUR (3.800 EUR - 699,50 EUR) pour le mois de novembre.

2.3 Points d'attention

Cette méthode d'imputation expliquée ci-dessus ne s'applique qu'aux **employés**, et pas aux ouvriers. Toutefois, si vous avez travaillé en tant qu'ouvrier, mais que vous changez de statut et devenez un employé, cette méthode s'appliquera à vous également.

Pour le double pécule de vacances (normalement payé en juin), la situation reste inchangée et l'imputation se fera en une seule fois, par votre nouvel employeur, lors du calcul du double pécule de vacances acquis chez lui.

Enfin, compte tenu des règles d'imputation susmentionnées, il sera toujours important de faire une **distinction** claire entre les vacances que vous avez prises sur la base d'une attestation de vacances et les vacances que vous avez prises sur la base de votre occupation emploi auprès de votre employeur actuel, afin de pouvoir les imputer correctement. Il est dès lors primordial que vous remettiez vos attestations de vacances, relative à l'occupation chez votre ancien employeur, lors de votre entrée en service chez votre nouvel employeur.