
**Service des relations externes
et de la documentation**

**ARRETE ROYAL DU 30 MARS 1967 DETERMINANT LES MODALITES
GENERALES D'EXECUTION DES LOIS RELATIVES AUX VACANCES
ANNUELLES DES TRAVAILLEURS SALARIES
(MB 06.04.1967)**

TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1er

§ 1er. Sauf les exceptions énoncées aux §§ 2 et 3, les dispositions du présent arrêté sont applicables aux personnes assujetties aux lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, coordonnées le 28 juin 1971, dénommées ci-après "lois coordonnées ».

Le travailleur dont l'assujettissement au régime des vacances annuelles des travailleurs salariés résulte de son assujettissement au régime de la sécurité sociale des travailleurs en vertu des dispositions prises en exécution de l'article 2, § 1er, 1° de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs est considéré, pour l'application du présent arrêté, comme étant engagé dans les liens d'un contrat de louage de travail.

[§ 2....] Abrogé par l'AR du 23.09.1998 (MB du 23.10.1998)

§ 3. A l'exception des articles 16 à 21, 24 à 28, 30, 36 et 37bis à 37quater les dispositions du présent arrêté ne sont pas applicables aux employeurs et travailleurs assujettis à l'arrêté-loi du 7 février 1945 concernant la sécurité sociale des marins de la marine marchande.

§ 4. Les dispositions du titre II - ouvriers et apprentis-ouvriers, ainsi que du titre IV - dispositions communes et du titre V - contrôle et sanctions, s'appliquent aux personnes assujetties au régime de sécurité sociale pour les travailleurs salariés, en raison des prestations artistiques qu'elles fournissent et/ou des oeuvres artistiques qu'elles produisent au sens de l'article 1^{er}bis, § 2, de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Toutefois, sans porter préjudice aux dispositions de l'article 18, l'assimilation est limitée pour ces personnes si elles sont recrutées sur la base d'un contrat de travail ou d'apprentissage d'employé, à la période durant laquelle elles sont liées par un contrat de travail ou d'apprentissage. Pour obtenir l'assimilation, elles doivent aussi, par dérogation à l'article 19, § 1^{er}, a, avoir été liées par un contrat de travail ou d'apprentissage le premier jour de la période assimilable. L'article 16, 13° et 14°, ne s'applique pas à ces personnes.

ARTICLE 2

Sans préjudice des dispositions spéciales qui peuvent être prévues pour des branches d'activités particulières, les vacances sont octroyées et les pécules y afférents sont liquidés conformément aux modalités fixées au présent arrêté.

ARTICLE 3

La durée des vacances légales est fixée au prorata du nombre de journées de travail effectif normal que comporte l'exercice de vacances et de journées d'interruption de travail assimilées à des journées de travail effectif normal de cet exercice.

Par exercice de vacances, il faut entendre l'année civile qui précède celle au cours de laquelle les vacances doivent être accordées.

En ce qui concerne l'application des articles relatifs au report des vacances, le report des vacances n'a pas d'incidence sur les définitions des termes « exercice de vacances » et « année de vacances »

ARTICLE 3bis

§ 1. Les travailleurs visés à l'article 17bis des lois coordonnées bénéficient de vacances supplémentaires, à condition :

1° de débiter ou de reprendre une activité au service d'un ou de plusieurs employeurs.

Par "début d'activité", il faut entendre la situation d'un travailleur salarié qui est occupé pour la première fois auprès d'un ou de plusieurs employeurs dans le régime général des travailleurs salariés, et ce, jusqu'à ce que le travailleur ait pu bénéficier de 4 semaines de vacances, proportionnellement au régime de travail qui est le sien au moment de la prise de ses jours de congés. Le début d'activité s'étend jusqu'à la fin de l'année qui suit celle où ce début a eu lieu.

La reprise d'activité s'étend jusqu'à la fin de l'année qui suit celle où la reprise a eu lieu.

Par « reprise d'activité », il faut entendre, toute activité d'un travailleur qui, avant la reprise d'activité, était visé :

- à l'article 27, 1°, a) de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage;
- à l'article 100 de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnité, coordonnée le 14 juillet 1994 et à ses arrêtés d'exécution, pour les journées d'interruption de travail qui ne sont pas assimilées à des jours de travail effectif normal;

- dans l'une des situations reprises à l'article 46, § 1^{er};

- par la suspension de l'exécution du contrat de travail de l'article 48 de l'arrêté royal du 10 juin 2001 portant définition uniforme de notions relatives au temps de travail à l'usage de la sécurité sociale, en application de l'article 39 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions;

- à l'article 2 de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle.

2° d'avoir effectué une période de prestations effectives ou avoir bénéficié d'une période d'interruption de travail assimilée à du travail effectif, d'une durée de trois mois, de manière continue ou non durant une même année civile, auprès d'un ou plusieurs employeurs. Cette période est appelée « période d'amorçage »;

3° d'avoir épuisé les jours de vacances visés à l'article 3

§ 2. Est considéré comme reprenant une activité au sens du § 1^{er}, 1° :

a) le travailleur à temps partiel qui passe à un temps plein durant l'année de vacances;
b) le travailleur à temps partiel qui, durant l'année de vacances, augmente son régime de travail d'au moins 20 % d'un temps plein par rapport à la moyenne du (des) régimes de travail qui étaient le sien durant l'année d'exercice des vacances. Cette règle vise l'accès au système des vacances supplémentaires des travailleurs pour qui le calcul de la durée des vacances par rapport à son régime de travail dans l'année d'exercice des vacances conduit à un déficit d'au moins quatre jours de vacances pour pouvoir prendre quatre semaines de vacances.

ARTICLE 3ter

En cas de maladie professionnelle et d'accident de travail, pour la détermination de la durée des vacances et du montant du pécule de vacances, il est tenu compte des parties de journées non prestées.

En cas de maladie et d'accident autres que ceux visés à l'alinéa 1er, pour la détermination de la durée des vacances et du montant du pécule de vacances, il est tenu compte des parties de journées non prestées en cas d'application de l'article 100, § 2, alinéa 1er, des lois relatives à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnées le 14 juillet 1994.

TITRE II - OUVRIERS ET APPRENTIS

CHAPITRE 1er

Cotisations

Section 1. - Assujettis à la sécurité sociale

ARTICLE 4

§ 1er. Sans préjudice des dispositions de l'article 3, § 4, alinéas 5 et 6 de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs et de l'article 65 des lois coordonnées, les cotisations destinées à la constitution du pécule de vacances sont versées à l'Office national de sécurité sociale.

§ 2. L'Office national de sécurité sociale transfère les cotisations destinées à la constitution du pécule de vacances à l'Office national des vacances annuelles. Celui-ci verse à chacune des Caisses spéciales de vacances la part qui lui revient en raison de ses affiliés.

ARTICLE 5

Les employeurs sont tenus de transmettre, dans les délais prescrits, à l'organisme chargé de percevoir et de recouvrer les cotisations de sécurité sociale, les relevés destinés aux Caisses de vacances.

L'organisme chargé de percevoir et de recouvrer les cotisations de sécurité sociale transmet le contenu desdits relevés à l'Office national des vacances annuelles selon les modalités fixées en concertation. Ce dernier organisme se charge de la répartition entre les diverses caisses de vacances.

ARTICLE 6

[...] *Abrogé par l'AR du 28.11.1969 (MB du 05.12.1969)*

Section 2 - Non-assujettis à la sécurité sociale

§ 1er. Régime général

ARTICLE 7 jusques et y compris ARTICLE 12 *abrogés par l'AR du 20.07.1970 (MB du 31 dito)*

§ 2. Régime particulier de l'industrie diamantaire

ARTICLE 13

[...] *Abrogé par l'AR du 28.11.1969 (MB du 05.12.1969)*

CHAPITRE II

Pécule de vacances

Section I. - Vacances ordinaires

ARTICLE 14

Le montant du pécule de vacances du travailleur est égal à 15,38 p.c. des rémunérations de l'exercice de vacances qui ont servi de base au calcul de la cotisation due pour la constitution de ce pécule, majorées éventuellement d'une rémunération fictive pour les jours d'inactivité qui sont assimilés à des journées de travail effectif normal.

Sous réserve des dispositions de l'article 33, les pécules sont dus même lorsqu'en application de l'article 35, le travailleur ne peut prétendre à des vacances.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, le complément salarial prévu par la convention collective du travail conclue en vertu de l'article 353bis /4 de la loi-programme du 24 décembre 2002 durant les périodes d'adaptation temporaire du temps de travail de crise n'est pas pris en compte pour le calcul du pécule de vacances du travailleur.

ARTICLE 15

Le montant de la retenue visée à l'article 19, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1^o des lois coordonnées est fixé à 1 pc.

ARTICLE 16

Pour le calcul du montant du pécule de vacances, sont assimilées à des jours de travail effectif normal, les journées d'interruption de travail résultant :

1^o d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle donnant lieu à réparation

2^o d'un accident ou d'une maladie non visés au 1^o;

3^o du repos de maternité;

4^o d'un congé de paternité visé par la loi du 16 mars 1971 sur le travail ;

5^o de l'accomplissement d'obligations de milice.

Le bénéfice de l'assimilation est limité au travailleur de nationalité étrangère ressortissant de l'un des Etats membres de l'Union Européenne, appelé dans son pays d'origine en temps de paix.

6^o de l'accomplissement de devoirs civiques, sans maintien de la rémunération ;

7^o de l'accomplissement d'un mandat public ;

8^o de l'exercice de la fonction de juge social ;

9^o de l'accomplissement d'une mission syndicale;

10^o de la participation à des cours ou à des journées d'études consacrés à la promotion sociale ;

11° de la participation à une grève survenue au sein de l'entreprise pour les travailleurs qui y ont pris part, à condition que cette grève ait eu l'accord ou l'appui de l'une des organisations syndicales interprofessionnelles, représentées au Conseil national du travail ;

12° d'un lock-out ;

13° du chômage temporaire par suite de grève pour les travailleurs auxquels la qualité de chômeur a été reconnue en vertu de l'article 73 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage et moyennant approbation du Comité de gestion de l'Office national des Vacances annuelles ;
(voir annexe 1 à l'art. 16;)

14° d'une suspension du contrat de travail ou du contrat d'apprentissage de l'apprenti visé à l'article 1er bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs pour chômage temporaire par suite de manque de travail résultant de causes économiques.

L'assimilation visée à l'alinéa 1er est toutefois refusée lorsqu'il apparaît que la suspension du contrat de travail, soit a été instaurée sans que les obligations en matière de notification ou de reprise du travail aient été respectées, soit masque un travail à temps partiel, une période de préavis ou un chômage partiel pour d'autres raisons, soit résulte du caractère saisonnier de l'entreprise, soit est la conséquence d'une organisation déficiente ou d'une mauvaise gestion de l'entreprise, soit présente un caractère structurel.

Peut notamment être considéré comme étant de nature structurelle, le manque de travail qui est propre à la nature de l'activité de l'entreprise ou du secteur ou qui vise à devenir permanent, par le fait qu'il persiste de manière presque ininterrompue durant plusieurs exercices ou présente un déséquilibre par rapport aux prestations de travail des mêmes travailleurs ;

15° d'un congé prophylactique;
(voir annexe 2 à l'art. 16)

16° de l'éloignement complet du travail en tant que mesure de protection de la maternité ;
(voir annexe 3 à l'art. 16)

17° des jours fériés et des jours de remplacement durant une période de chômage temporaire, visés à l'article 13, § 2, de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés ;

18° d'un congé de paternité visé par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;

19° d'un congé d'adoption ;

20° des périodes d'adaptation temporaire de la durée du travail prévues à l'article 353bis /3 de la loi-programme du 24 décembre 2002;

21° des périodes de réduction des prestations de travail, visées à l'article 15 de la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise ;

22° du congé pour soins d'accueil visé par l'article 30^{quater} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;

23° du total cumulé des pauses d'allaitement telles que prévues par la convention collective de travail n° 80 du 27 novembre 2001, conclue au sein du Conseil national du Travail et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 21 janvier 2002, instaurant un droit aux pauses d'allaitement ;

24° du congé parental d'accueil visé par l'article 30^{sexies} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;

ANNEXE 1 à l'article 16 (cf. 15°)

ARTICLE 73 de l'arrêté royal du 25.11.1991 portant réglementation du chômage (MB du 31.12.1991)

.....

ARTICLE 73

Les conditions dans lesquelles des allocations sont accordées aux travailleurs qui participent à une grève ou qui sont touchés par un lock-out sont fixées par Nous, après avis du Comité de gestion.

Les travailleurs dont le chômage est la conséquence directe ou indirecte d'une grève ou d'un lock-out ne peuvent bénéficier des allocations qu'avec l'autorisation du Comité de gestion.

Lors de l'octroi de son autorisation, le Comité de gestion tient compte notamment du fait que les travailleurs n'appartiennent pas à l'unité de travail dans laquelle se trouvent des travailleurs en grève et qu'ils ne peuvent avoir d'intérêt à l'aboutissement des revendications des grévistes.

ANNEXE 2 à l'article 16 (cf. 18°)

Article 239, 1° de l'arrêté royal du 04.11.1963 portant exécution de la loi du 09.08.1963 instituant et organisant un régime d'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité (MB 08.11.1963- Erratum 16.11.1963).

Actuellement, article 239 de l'AR du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi concernant l'assurance obligatoire en matière de soins de santé et les prestations, coordonnée le 14 juillet 1994.

ARTICLE 239

§1^{er} *Sont censés atteindre le degré d'incapacité de travail requis, comme prévu à l'article 100, § 1^{er}, de la loi coordonnée :*

le titulaire à qui il est interdit de se rendre à son travail pendant la période ci-après indiquée, parce qu'il a été en contact avec une personne atteinte d'une des maladies contagieuses suivantes :

<i>Diphtérie.....</i>	<i>7 jours</i>
<i>(pouvant être prolongés si l'intéressé est porteur de germes)</i>	
<i>Encéphalite épidémique.....</i>	<i>17 jours</i>
<i>Fièvre typhoïde et paratyphoïde.....</i>	<i>12 jours</i>
<i>Méningite cérébro-spinale.....</i>	<i>9 jours</i>
<i>Morve.....</i>	<i>12 jours</i>
<i>Poliomyélite.....</i>	<i>17 jours</i>
<i>Scarlatine.....</i>	<i>10 jours</i>
<i>Variole</i>	<i>18 jours.</i>

Ces périodes prennent cours le jour où le titulaire a été en contact avec le malade, et non pas le jour de l'envoi ou de la remise de l'avis d'arrêt de travail.

... ..

ANNEXE 3 à l'article 16 (cf. 19°)

Articles 42 à 43bis de la loi sur le travail du 16.03.1971 – (Erratum MB du 12.10.1971)

ARTICLE 42

§ 1^{er} *Lorsqu'un risque a été constaté en application de l'article 41, l'employeur prend une des mesures suivantes compte tenu du résultat de l'évaluation et adaptée au cas de la travailleuse concernée afin que l'exposition de la travailleuse à ce risque soit évitée :*

- 1° un aménagement provisoire des conditions de travail ou du temps de travail à risque de la travailleuse concernée;*
- 2° si un aménagement des conditions de travail ou du temps de travail à risque n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, l'employeur fait en sorte que la travailleuse concernée puisse effectuer un autre travail compatible avec son état;*
- 3° si un changement de poste de travail n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, l'exécution du contrat de travail de la travailleuse concernée est suspendue ou la personne dont la situation juridique est réglée unilatéralement par l'autorité est dispensée du travail.*

Pour les risques auxquels toute exposition doit être interdite et dont la liste est fixée par le Roi, l'employeur doit appliquer immédiatement une des mesures visées à l'alinéa 1^{er}.

Une des mesures visées à l'alinéa 1^{er} est également appliquée lorsque la travailleuse invoque une maladie ou un danger en rapport avec son état, susceptible d'être attribué à son travail, si le médecin du travail à qui elle s'adresse constate un risque visé par le présent article.

Dès que la période pendant laquelle s'applique une des mesures prévues à l'alinéa 1^{er} prend fin, la travailleuse doit être occupée à nouveau dans les mêmes conditions qu'auparavant, sans préjudice des dispositions de l'article 43bis.

§ 2. *Les mesures visées au § 1^{er} sont proposées par le médecin du travail ou par un autre médecin pour les entreprises qui ne doivent pas faire appel à un médecin du travail. Les frais sont à charge de l'employeur.*

§ 3. *Le Roi détermine les conditions et les modalités relatives à l'application des mesures visées par le présent article.*

Il détermine également les conditions et les modalités selon lesquelles la travailleuse peut contester la déclaration d'inaptitude du médecin.

ARTICLE 43

§ 1^{er} *Les travailleuses ne peuvent être tenues d'accomplir un travail de nuit :*

- 1° pendant une période de huit semaines avant la date présumée de l'accouchement;*
- 2° sur présentation d'un certificat médical qui en atteste la nécessité pour la sécurité ou la santé de la travailleuse ou la santé de l'enfant;*
 - a) pendant d'autres périodes se situant au cours de la grossesse;*
 - b) pendant une période de quatre semaines au maximum qui suit immédiatement la fin du congé visé à l'article 39, alinéa 2.*

Dans les cas visés à l'alinéa 1^{er}, l'employeur prend une des mesures suivantes :

1° un transfert à un travail de jour;

2° lorsqu'un transfert à un travail de jour n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, l'exécution du contrat de travail de la travailleuse concernée est suspendue ou la personne dont la situation juridique est réglée unilatéralement par l'autorité est dispensée du travail.

Par dérogation à l'alinéa 2, 2°, le congé visé à l'article 39, alinéa 1^{er}, est néanmoins octroyé à la travailleuse à partir de la septième semaine avant la date présumée de l'accouchement.

Dès que la période pendant laquelle s'applique une des mesures visées par le présent paragraphe prend fin, la travailleuse doit être occupée à nouveau dans les mêmes conditions qu'auparavant, sans préjudice des dispositions de l'article 43bis.

Pour l'application du présent paragraphe on entend par travail de nuit, le travail qui est principalement effectué entre 20 et 6 heures.

Le Roi détermine les conditions et modalités concernant l'application du présent paragraphe.

§ 2. Les dispositions du § 1^{er} ne portent pas préjudice à l'application de garanties équivalentes ou plus sévères, prévues par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

ARTICLE 43BIS

Les travailleuses accouchées qui ont fait l'objet d'une des mesures visées aux articles 42 ou 43 doivent aussitôt que possible, et au plus tard dans les huit jours de la reprise du travail, être soumises à un examen médical.

A l'occasion de cet examen médical, le médecin peut proposer qu'une des mesures visées aux articles 42 ou 43 soit appliquée, lorsqu'il constate qu'il existe toujours un risque pour la sécurité ou la santé de la travailleuse concernée.

Le Roi fixe les conditions et les modalités concernant l'application du présent article.

ARTICLE 17

Les journées d'interruption de travail énumérées à l'article 16 ne sont pas traitées, pour le calcul du montant du pécule de vacances, comme des journées assimilées mais comme des journées de travail effectif normal, lorsque l'employeur est tenu de déclarer leur rémunération pour le calcul du montant des cotisations.

ARTICLE 18

La durée de l'assimilation est limitée :

1° en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle donnant lieu à réparation :

a) à la période d'incapacité temporaire totale;

b) aux douze premiers mois de la période d'incapacité temporaire partielle consécutive à une incapacité temporaire totale, à condition que le pourcentage de l'incapacité temporaire partielle reconnu soit au moins égal à 66 p.c. , en cas d'application de l'article 34 des lois relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci coordonnées le 3 juin 1970 en ce qui concerne les maladies professionnelles et de l'article 23 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents de travail en ce qui concerne les accidents du travail, la condition relative au pourcentage de l'incapacité temporaire partielle de 66 % n'est pas d'application;

2° en cas d'accident non visé au 1° : aux douze premiers mois de l'interruption de travail.

Toute nouvelle interruption de travail qui survient, pour cause d'accident, après une reprise de travail dont la durée n'atteint pas quatorze jours est considérée comme la continuation de l'interruption de travail précédente.

3° en cas de maladie non visée au 1° : aux douze premiers mois de l'interruption de travail.

Toute nouvelle interruption de travail qui survient, pour cause de maladie, après une reprise de travail dont la durée n'atteint pas quatorze jours est considérée comme la continuation de l'interruption de travail précédente.

4° en cas de repos de maternité ou de congé de paternité visé par la loi du 16 mars 1971 sur le travail : les périodes d'interruption de travail en vertu de l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail;

5° dans le cas prévu à l'article 16, 5° : aux douze derniers mois de l'interruption de travail. Toutefois, en ce qui concerne les travailleurs dont le terme normal de service est inférieur à douze mois et qui sont maintenus sous les drapeaux au-delà de ce terme, pour des raisons d'ordre disciplinaire, l'assimilation est limitée à la période précédant le moment de leur renvoi dans leur foyer, qui correspond à la durée de leur terme normal de service;

6° en cas de chômage économique, tel que prévu à l'article 16, 14°, pour les travailleurs à domicile : aux périodes répondant aux conditions prévues à l'article 75 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage;

7° en cas d'allaitement tel que prévu à l'article 16, 16° : à la période pendant laquelle la titulaire allaitante peut prétendre à l'indemnité de maternité visée à l'article 219bis, alinéa 2 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnées le 14 juillet 1994;

8° en cas de congé de paternité visé par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail: aux périodes d'interruption de travail en vertu de l'article 30, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

- 9° en cas de congé d'adoption visé par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail: aux périodes d'interruption de travail en vertu de l'article 30ter, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;
- 10° en cas d'adaptation temporaire de la durée du travail de crise : aux périodes prévues à l'article 353bis /3 de la loi-programme du 24 décembre 2002;
- 11° en cas de mesures temporaires de crise visant l'adaptation du volume de l'emploi : aux périodes visées à l'article 15 de la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise ;
- 12° en cas de congé pour soins d'accueil visé par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail : aux périodes d'interruption de travail en vertu de l'article 30quater de la loi du 3 juillet 1978 précitée ;
- 13° en cas de pause d'allaitement, telle que prévue à l'article 16, 23°, à la période prévue à l'article 6, de la convention collective de travail n° 80 du 27 novembre 2001, conclue au sein du Conseil national du Travail, instaurant un droit aux pauses d'allaitement ;
- 14° en cas de congé parental d'accueil visé par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail : aux périodes d'interruption de travail en vertu de l'article 30sexies de la loi du 3 juillet 1978 précitée;

Les journées d'interruption de travail énumérées à l'article 16, qui conformément à l'article 17 ont été considérées comme des journées de travail effectif normal, n'entrent pas en ligne de compte pour l'application de la limitation de la durée des assimilations dont il est question au présent article.

ARTICLE 19

§ 1er. Pour bénéficier de l'assimilation, le travailleur doit remplir les conditions suivantes :

- a) être engagé dans les liens d'un contrat de louage de travail ou d'apprentissage le jour durant lequel un travail effectif normal est censé être accompli précédant le premier jour de la période assimilable.

Les travailleurs sont présumés remplir cette condition lorsqu'ils bénéficient, au jour fixé par cette disposition, d'une indemnité de sécurité d'existence ou d'une indemnité d'attente payée par le Pool des marins de la marine marchande.

Dans les cas visés à l'article 16, 5°, être engagé dans les liens d'un contrat de travail ou d'apprentissage au moins un jour durant la période de trente jours précédant le début de la période assimilable.

- b) ne pas avoir été en congé sans solde durant toute la partie du trimestre précédant la période assimilable, et si cette période assimilable a débuté dans le courant du premier mois, ne pas avoir été en congé sans solde également durant tout le trimestre précédent.

§ 2. Les conditions prévues au § 1er ne sont pas requises du travailleur visé à l'article 16, 1) au cas où une nouvelle incapacité temporaire totale survient après une période d'incapacité temporaire partielle au cours de laquelle le travailleur n'a pu fournir aucun travail.

ARTICLE 20

L'exactitude du nombre des journées d'interruption de travail est certifiée :

- 1° pour les interruptions visées à l'article 16, 1°, par l'organisme assureur ou par l'employeur selon qu'il y a assurance ou non;
- 2° pour les interruptions de travail visées à l'article 16, 2°, 3°, 4°, 15°, 16°, 18°, 19°, 23° et 24°, par l'organisme assureur ou par l'employeur selon que le travailleur est indemnisé ou non en vertu d'une disposition de la législation sur la sécurité sociale;
- 3° pour les interruptions de travail visées à l'article 16, 5°, par l'autorité compétente et au besoin par l'administration communale;
- 4° pour les interruptions de travail visées à l'article 16, 6° à 11°, par le secrétariat ou le greffe de l'organisme, de l'institution, de la juridiction ou du syndicat intéressé ;
- 5° pour les interruptions de travail visées à l'article 16, 12° et 14°, par l'employeur.

La justification relative à l'article 16, 14°, visée à l'alinéa 1^{er}, doit être effectuée conformément aux dispositions de l'article 21, § 3. L'Office national des vacances annuelles ainsi que les Caisses spéciales de vacances vérifient et apprécient de manière autonome la conformité de la déclaration de ces journées d'interruption de travail aux règles découlant du présent arrêté;

- 6° pour les interruptions de travail visées à l'article 16, 13°, par l'Office national de l'emploi;
- 7° pour les interruptions de travail visées à l'article 16, 20°, par l'employeur (pour les périodes d'adaptation temporaire de la durée du travail de crise prévues à l'article 353bis /3 de la loi-programme du 24 décembre 2002);
- 8° pour les interruptions de travail visées à l'article 16, 21°, par l'Office national de l'emploi (pour les périodes de réduction des prestations de travail d'un 1/5^e ou d'un 1/2 visées à l'article 15 de la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi de crise) ;
- 9° pour les interruptions de travail visées à l'article 16, 22°, par l'Office national de l'Emploi ou par l'employeur selon que le travailleur est indemnisé ou non.

ARTICLE 21

§ 1er. Les documents justificatifs sont envoyés d'office à la caisse de vacances compétente lorsqu'il s'agit

- 1° d'accident du travail, par l'organisme assureur ou par l'employeur, selon qu'il y a assurance ou non;
- 2° de maladie professionnelle, par Fedris ;
- 3° de repos de maternité ou de congé de paternité visé par la loi du 16 mars 1971 sur le travail, par l'organisme assureur ou par l'employeur selon qu'il y a assujettissement ou non ;
- 4° d'accidents ou de maladies non visées au § 1er, 1° et 2°, par l'organisme assureur ou par l'employeur selon qu'il y a assujettissement ou non ;
- 5° d'interruptions de travail visées à l'article 16, 5°, par l'autorité compétente et à défaut, par l'administration communale ;

6° d'interruption de travail visée à l'article 16, 13°, par l'organisme de paiement;

7° d'interruptions de travail visées à l'article 16, 15°, 16° et 23°, par l'organisme assureur ou par l'employeur selon qu'il y a assujettissement ou non;

8° de grève, par le secrétariat de l'organisation syndicale interprofessionnelle qui a donné son accord ou son appui à la grève ;

9° d'interruptions de travail visées à l'article 16, 18° et 19°, par l'organisme assureur ou par l'employeur selon qu'il y a assujettissement ou non ;

10° d'interruptions de travail visées à l'article 16, 20°, par l'employeur pour les périodes d'adaptation temporaire de la durée du travail de crise prévues à l'article 353bis /3 de la loi-programme du 24 décembre 2002;

11° d'interruptions de travail visées à l'article 16, 21°, par l'Office national de l'emploi pour les périodes de réduction des prestations de travail d'un 1/5° ou d'un 1/2 visées à l'article 15 de la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise ;

12° d'interruptions de travail visées à l'article 16, 22° et 24°, par l'organisme de paiement ou par l'employeur selon que le travailleur est indemnisé ou non;

§ 2. Les documents justificatifs des autres journées d'interruption de travail visées à l'article 16 suite à :

1° l'accomplissement de devoirs civiques, sans maintien de la rémunération ;

2° l'accomplissement d'un mandat public;

3° l'exercice de la fonction de juge social ;

4° l'accomplissement d'une mission syndicale ;

5° la participation à des cours, stages ou à des journées d'études consacrés à la promotion sociale ;

6° un lock-out ;

sont conservés par l'employeur jusqu'au 31 décembre de la quatrième année qui suit celle au cours de laquelle les vacances doivent être accordées ; l'employeur communique les pièces aux caisses de vacances lorsqu'elles en font la demande.

§ 3. Sauf dérogation accordée par le Ministre des Affaires sociales après avis du Comité de gestion de l'Office national des vacances annuelles, les employeurs mentionnent, à côté du nombre de jours assimilés, au relevé trimestriel la raison de l'absence au travail.

ARTICLE 22

Le pécule de vacances est payé par l'intermédiaire de la Caisse de vacances à laquelle l'employeur est affilié pour l'exercice de vacances en cause.

ARTICLE 23

§ 1er. Le pécule de vacances est payé au travailleur au moment où il prend ses vacances et, en cas de vacances fractionnées, à l'occasion de ses vacances principales, et ceci au plus tôt le 2 mai de l'année de vacances.

La date des vacances ou, éventuellement, la date des vacances principales doit être communiquée par l'employeur à la Caisse de vacances au moins six semaines avant le départ en congé.

§ 2. Par dérogation au § 1er, dans les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du diamant, le pécule de vacances afférent à la quatrième semaine de vacances est payé aux travailleurs à l'époque de celle-ci.

§ 3. Sans préjudice des règles particulières qui peuvent être prévues dans les arrêtés organiques des caisses spéciales de vacances, le pécule de vacances est payé au travailleur salarié par virement. Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, et sur demande du travailleur introduite par simple courrier, le paiement peut s'effectuer par chèque circulaire ou tout autre moyen de paiement international. Les frais éventuels d'émission sont à charge du travailleur.

§ 4. Les mentions obligatoires devant figurer dans la zone de communication des ordres de paiement des péculs de vacances à charge de l'Office national des vacances annuelles et des caisses spéciales de vacances sont le nom et prénom du bénéficiaire, la mention de la nature et de la période afférentes au paiement, ainsi que le numéro de référence.

ARTICLE 24

En cas de décès du bénéficiaire d'un pécule de vacances pour ouvrier ou apprenti-ouvrier, le pécule de vacances dû est payé dans l'ordre suivant :

- 1° au conjoint avec lequel l'ouvrier ou l'apprenti-ouvrier vivait au moment de son décès;
- 2° aux enfants avec lesquels l'ouvrier ou l'apprenti-ouvrier vivait au moment de son décès;
- 3° à toute personne avec qui l'ouvrier ou l'apprenti-ouvrier vivait au moment de son décès;
- 4° à la personne qui est intervenue dans les frais d'hospitalisation, à concurrence du montant des frais réellement supportés;
- 5° à la personne qui a acquitté les frais funéraires, à concurrence du montant des frais réellement supportés.

Le pécule de vacances dû est versé d'office à l'ayant droit visé à l'alinéa 1^{er}, 1°, et, à défaut, aux ayants droit visés à l'alinéa 1^{er}, 2°. La preuve relative à la condition de cohabitation est tirée des informations enregistrées et conservées dans le Registre national en vertu de l'article 3, alinéa 1^{er}, 5°, de la loi du 8 août 1983 organisant un Registre national des personnes physiques, sauf dans les cas où il ressort d'autres éléments produits à cet effet que la situation à prendre en considération ne correspond pas ou plus aux mentions précitées figurant dans le Registre national.

Les autres ayants droit mentionnés ci-dessus, qui désirent obtenir la liquidation de ce pécule de vacances à leur profit, adressent une demande directement à l'Office national des vacances annuelles ou à la Caisse spéciale de vacances compétente. La demande en question, datée et signée, est établie sur un formulaire conforme au modèle approuvé par le Comité de gestion de l'Office national des vacances annuelles. Le bourgmestre de la commune où le défunt avait sa résidence principale ou le bourgmestre de la commune où le défunt cohabitait avec une des personnes visées à l'alinéa 1^{er}, 3°, confirme le caractère exact des éléments

indiqués sur ledit formulaire et il le cosigne. Les personnes visées à l'alinéa 1^{er}, 4^o et 5^o, peuvent faire signer la demande par le bourgmestre de leur résidence principale.

Sous peine de caducité, les demandes de paiement du pécule de vacances sont introduites dans un délai d'un an. Le délai en question prend cours à la date du décès de l'ayant droit ou à la date de l'envoi de la notification de la décision, si celle-ci était postérieure au décès.

Lorsque la notification est renvoyée à l'expéditeur en raison du décès de l'ayant droit, une nouvelle notification est envoyée au bourgmestre de la commune où le défunt avait sa résidence principale, ceci à défaut des personnes visées à l'alinéa 1^{er}, 1^o et 2^o. Le bourgmestre fait parvenir cette notification à la personne qui, en vertu de l'alinéa 1^{er}, entre en ligne de compte pour le paiement de ce pécule de vacances.

Section 2. - Vacances supplémentaires des jeunes travailleurs

ARTICLE 25 jusques et y compris **ARTICLE 32** *abrogés par l'AR du 13.06.2001 (MB du 29.06.2001)*

Section 3. - Dispositions particulières relatives au paiement et à la récupération du pécule de vacances des ouvriers et apprentis ouvriers

ARTICLE 33

Les pécules de vacances inférieurs, par exercice et par caisse de vacances, au montant net de 10,00 EUR ne sont pas dus.

Tout reliquat restant dû par suite de modification au compte de vacances d'un travailleurs après un premier paiement si, par caisse de vacances, il n'atteint pas un montant de 10,00 EUR net au moins par exercice.

ARTICLE 34

Dans les cas où le recouvrement des pécules payés indûment s'avère trop aléatoire, trop onéreux ou inopportun, le Comité de gestion de l'Office national des vacances annuelles peut renoncer, pour l'ensemble des Caisses de vacances, à la récupération de ces pécules dans les limites déterminées par un règlement établi par lui et approuvé par le Ministre de la Prévoyance sociale.

Les pécules de vacances qui, de ce chef, n'auront pas été récupérés sont imputés au débit du compte des pertes et profits de chaque Caisse de vacances intéressée.

CHAPITRE III

Durée des vacances

Section 1. - Vacances ordinaires

ARTICLE 35

§1^{er}. La durée des vacances légales d'un travailleur est déterminée comme suit:

Nombre total de jours de travail effectif normal et de jours assimilés	Nombre de jours de vacances légales (exprimé en jours dans le standard d'un régime de travail de 5 jours par semaine à temps plein)
231 et plus	20
de 221 à 230	19
de 212 à 220	18
de 202 à 211	17
de 192 à 201	16
de 182 à 191	15
de 163 à 181	14
de 154 à 162	13
de 144 à 153	12
de 135 à 143	11
de 125 à 134	10
de 106 à 124	9
de 97 à 105	8
de 87 à 96	7
de 77 à 86	6
de 64 à 76	5
de 48 à 63	4
de 39 à 47	3
de 20 à 38	2
de 10 à 19	1
de 0 à 9	0

§2. Les vacances légales ne peuvent excéder quatre semaines, sauf dans les cas du report prévu à l'article 64, 1^o/1.

ARTICLE 36

Pour le calcul de la durée des vacances, sont assimilées à des jours de travail effectif normal, les journées d'interruption de travail prises en considération pour le calcul du pécule de vacances en application des articles 16 à 19, les autres jours d'absence couverts par une rémunération prise en considération pour le calcul de la cotisation pour les vacances légales, ainsi que les jours de vacances légales, les vacances en vertu d'une convention collective de travail rendue obligatoire, les vacances complémentaires et les jours de repos compensatoire dans le secteur de la construction et les jours de repos compensatoire dans le cadre d'une réduction du temps de travail.

Section 2. - Vacances supplémentaires des jeunes travailleurs

ARTICLE 37

- [...] *Abrogé par l'AR du 13.06.2001 (MB du 29.06.2001)*

CHAPITRE IV

Collecte des informations

ARTICLE 37bis

L'Office national des vacances annuelles ainsi que les caisses spéciales de vacances sont tenus de s'adresser au Registre national des personnes physiques pour obtenir les informations visées à l'article 3, alinéas 1er et 2, de la loi du 8 août 1983 organisant un Registre national des personnes physiques, ou lorsqu'ils vérifient l'exactitude de ces informations.

Le recours à une autre source n'est autorisé que dans la mesure où les informations nécessaires ne peuvent pas être obtenues auprès du Registre national.

ARTICLE 37ter

Les informations visées à l'article 37bis, obtenues auprès du Registre national des personnes physiques et consignées sur une fiche d'identification versée au dossier personnel ou au compte individuel d'un travailleur, font foi jusqu'à preuve du contraire.

Cette fiche d'identification peut être datée et signée pour certifier l'origine de ces informations et la date à laquelle elles font foi.

Lorsque l'organe compétent de l'Office national des vacances annuelles ou de la caisse spéciale de vacances décide de faire usage de cette faculté, celui-ci désigne les membres du personnel autorisés à procéder à cette certification.

Lorsque la preuve du contraire, visée à l'alinéa 1er, est acceptée par l'Office national des vacances annuelles ou par la caisse spéciale de vacances concernée, ceux-ci communiquent le contenu de l'information ainsi acceptée, à titre de renseignement, au Registre national en y joignant les documents justificatifs.

ARTICLE 37quater

Dans tous les cas où en vertu du présent arrêté des documents sont envoyés ou des paiements sont effectués à la résidence principale, il est fait usage de l'information relative à la résidence principale visée à l'article 3, alinéa 1er, 5°, de la loi du 8 août 1983 précitée.

Il peut toutefois être dérogé à cette obligation sur demande écrite de l'intéressé, adressée, selon le cas, à l'Office national des vacances annuelles ou à la caisse spéciale de vacances concernée.

CHAPITRE V

Vacances supplémentaires

Section 1. – Pécule de vacances supplémentaires

ARTICLE 37quinquies

Le montant du pécule de vacances supplémentaires du travailleur est égal à 7,69 p.c. des rémunérations de la période donnant droit aux vacances supplémentaires demandées par le travailleur, majorées éventuellement d'une rémunération fictive pour les jours d'inactivité assimilés à des jours de travail effectif normal.

ARTICLE 37sexies

Pour le calcul du montant du pécule supplémentaire sont assimilées à des journées de travail effectif normal :

1° les journées d'interruption de travail visées à l'article 16, selon les modalités fixées aux articles 17 à 21 inclus;

2° les journées de vacances annuelles visées à l'article 35 ainsi que les vacances supplémentaires.

ARTICLE 37septies

Le pécule de vacances supplémentaires est payé au travailleur au plus tard dans le courant du trimestre suivant le trimestre au cours duquel le droit aux vacances supplémentaires a été exercé.

ARTICLE 37octies

Le bénéfice des vacances supplémentaires est octroyé sur base d'un formulaire remis par le travailleur à l'Office national des vacances annuelles ou à une caisse spéciale de vacances. Ce formulaire, daté et signé, est établi selon un modèle approuvé par le Comité de gestion de l'Office national des vacances annuelles.

ARTICLE 37nonies

La déduction du pécule de vacances supplémentaires se fait sur le paiement du pécule de l'année qui suit la prise de ces vacances supplémentaires, à concurrence maximum de 50 p.c. du montant visé à l'article 14.

ARTICLE 37decies

Les articles 22, 23, § 3 et § 4, 24, 33 et 34 s'appliquent aux vacances supplémentaires.

Section 2. – Durée des vacances supplémentaires

ARTICLE 37undecies

La durée des vacances supplémentaires d'un travailleur est déterminée conformément à l'article 35, diminuée des jours de vacances visés à l'article 3.

ARTICLE 37duodecies

Pour le calcul de la durée des vacances supplémentaires sont considérées comme des journées de travail :

1° les journées d'interruption de travail visées à l'article 16, selon les modalités fixées aux articles 17 à 21 inclus;

2° les journées de vacances visées à l'article 35 ainsi que les vacances supplémentaires.

CHAPITRE 1er

Pécule de vacances

Section 1. - Vacances ordinaires

ARTICLE 38

L'employeur paie à l'employé et à l'apprenti employé qui prend ses vacances

1° la rémunération normale afférente aux jours de vacances;

2° un supplément égal, par mois de service presté ou assimilé à du travail effectif au cours de l'exercice de vacances, à 1/12 de 92 p.c. de la rémunération brute du mois pendant lequel les vacances prennent cours.

ARTICLE 38bis

Pour l'application de cette section, la partie de la rémunération ne servant pas de base au calcul des cotisations de sécurité sociale visées à l'article 38, § 2 ou § 3, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés n'est pas prise en compte pour le calcul du montant du pécule de vacances, ainsi que le complément salarial prévu par la convention collective du travail conclue en vertu de l'article 353bis /4 de la loi-programme du 24 décembre 2002 durant les périodes d'adaptation temporaire du temps de travail de crise.

ARTICLE 39

Les employés dont la rémunération est totalement variable (commissions, primes, pourcentages, remises, etc.) ont droit, par journée de vacances, à un pécule égal à la moyenne quotidienne des rémunérations brutes gagnées pour chacun des douze mois qui précèdent le mois au cours duquel les vacances sont prises ou, le cas échéant, pour la partie de ces douze mois au cours de laquelle ils ont été en service, augmentées éventuellement d'une rémunération fictive pour les journées d'interruption de travail assimilées à des jours de travail effectif normal

Le nombre maximum de jours de travail par mois, les journées assimilées à des jours de travail effectif normal y comprises, est fixé à vingt-cinq pour les employés occupés en régime de travail de six jours par semaine, et à une fraction de vingt-cinq proportionnelle au régime de travail, pour les employés occupés selon un régime de travail de moins de six jours par semaine. Pour toute occupation au cours d'une fraction de mois, il est tenu compte du nombre de jours effectifs ainsi que des journées d'interruption du travail assimilées à des jours de travail effectif normal, sans que le maximum fixé de jours mensuels puisse être dépassé.

Le supplément visé à l'article 38, 2° auquel ces employés ont, en outre, droit, est calculé sur base de la moyenne mensuelle des mêmes rémunérations.

En cas de fractionnement des vacances, la période de douze mois à prendre en considération est celle qui précède le mois au cours duquel le travailleur prend ses vacances principales.

Pour les employés dont la rémunération n'est que partiellement variable, les dispositions de l'article 38 sont applicables pour la partie fixe et les dispositions des alinéas précédents du présent article sont applicables pour la partie variable, sous réserve d'autres décisions prises sous forme de convention collective sectorielle.

Sont également considérées comme rémunération variable au sens de l'alinéa 1^{er}, pour l'application de cet article, les primes variables dont l'octroi est lié à l'évaluation des prestations de l'employé, à sa productivité, au résultat de l'entreprise ou d'une section de celle-ci ou à tout critère rendant le paiement incertain et variable, quelle que soit la périodicité ou l'époque du paiement de ces primes.

ARTICLE 40

Sur avis de la commission paritaire compétente, il peut être permis par Nous, pour certains employés dont le traitement est soit totalement, soit partiellement variable, de recourir à d'autres modes de calcul du pécule de vacances que ceux prévus aux articles 38 et 39.

ARTICLE 41

Pour le calcul du montant du pécule de vacances, sont assimilées aux jours de travail effectif normal, les journées d'interruption de travail résultant :

- 1° d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle donnant lieu à réparation ;
- 2° d'un accident ou d'une maladie non visés au 1°;
- 3° du repos de maternité ;
- 4° du congé de paternité visé par la loi du 16 mars 1971 sur le travail;
- 5° de l'accomplissement d'obligations de milice.

Le bénéfice de l'assimilation est reconnu également au travailleur de nationalité étrangère ressortissant de l'un des Etats membres de l'Union européenne, appelé dans son pays d'origine en temps de paix;

- 6° de l'accomplissement de devoirs civiques, sans maintien de la rémunération;
- 7° de l'accomplissement d'un mandat public;
- 8° de l'exercice de la fonction de juge social ;
- 9° de l'accomplissement d'une mission syndicale ;
- 10° de la participation à des cours ou à des journées d'études consacrés à la promotion sociale ;
- 11° de la participation à une grève survenue au sein de l'entreprise ;
- 12° d'un lock-out;
- 13° d'un congé prophylactique ;
- 14° de l'éloignement complet du travail en tant que mesure de protection de la maternité ;
- 15° d'un congé de paternité visé par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;

16° d'un congé d'adoption ;

17° des jours de vacances déjà couverts par un pécule simple de sortie en application de l'article 46 au moment où ces jours de vacances sont pris ;

18° des périodes d'adaptation temporaire de la durée du travail d'un quart ou d'un cinquième prévues à l'article 353bis /3 de la loi-programme du 24 décembre 2002;

19° des périodes de réduction des prestations de travail d'un 1/5° ou d'un 1/2, visées à l'article 15 de la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise;

20° des périodes de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail visées à l'article 23 de la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise ;

20°bis des périodes de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail, telles que visées au chapitre II/1 du Titre III de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;

21° du congé pour soins d'accueil visé par l'article 30^{quater} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;

22° du total cumulé des pauses d'allaitement telles que prévues par la convention collective de travail n° 80 du 27 novembre 2001, conclue au sein du Conseil national du Travail et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 21 janvier 2002, instaurant un droit aux pauses d'allaitement ;

23° du congé parental d'accueil visé par l'article 30^{sexies} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;

ARTICLE 42

Les journées d'interruption de travail énumérées à l'article 41, ne sont pas traitées, pour le calcul du montant du pécule de vacances, comme des journées assimilées mais comme des journées de travail effectif normal, lorsque l'employeur est tenu de déclarer leur rémunération pour le calcul du montant des cotisations.

Par dérogation à l'alinéa précédent, les journées d'interruption visées à l'article 41, 17°, sont traitées, pour le calcul du montant du pécule de vacances, comme des journées de travail effectif normal.

ARTICLE 43

La durée de l'assimilation est limitée :

1° en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle donnant lieu à réparation :

a) à la période d'incapacité temporaire totale;

b) aux douze premiers mois de la période d'incapacité temporaire partielle consécutive à une incapacité temporaire totale, à condition que le pourcentage de l'incapacité temporaire partielle reconnu soit au moins égal à 66 p.c., en cas d'application de l'article 34 des lois relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci coordonnées le 3 juin 1970 en ce qui concerne les maladies professionnelles et de l'article 23 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents de travail en ce qui concerne les accidents du travail, la condition relative au pourcentage de l'incapacité temporaire partielle de 66 % n'est pas d'application;

2) en cas d'accident non visé au 1° : aux douze premiers mois de l'interruption de travail.

Toute nouvelle interruption de travail qui survient, pour cause d'accident, après une reprise de travail dont la durée n'atteint pas quatorze jours est considérée comme la continuation de l'interruption de travail précédente.

3° en cas de maladie non visée au 1°: aux douze premiers mois de l'interruption de travail.

Toute nouvelle interruption de travail qui survient, pour cause de maladie, après une reprise de travail dont la durée n'atteint pas quatorze jours est considérée comme la continuation de l'interruption de travail précédente.

4° en cas de repos de maternité ou de congé de paternité visé par la loi du 16 mars 1971 sur le travail : les périodes d'interruption de travail en vertu de l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail;

5° dans le cas prévu à l'article 41, 5° : aux douze derniers mois de l'interruption de travail. Toutefois, en ce qui concerne les travailleurs dont le terme normal de service est inférieur à douze mois et qui sont maintenus sous les drapeaux au-delà de ce terme pour des raisons d'ordre disciplinaire, l'assimilation est limitée à la période précédant le moment de leur renvoi dans leur foyer, qui correspond à la durée de leur terme normal de service.

6° en cas d'allaitement tel que prévu à l'article 41, 14°: à la période pendant laquelle la titulaire allaitante peut prétendre à l'indemnité de maternité visée à l'article 219bis, alinéa 2 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnées le 14 juillet 1994.

7° en cas de congé de paternité visé par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail: aux périodes d'interruption de travail en vertu de l'article 30, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

8° en cas de congé d'adoption visé par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail: aux périodes d'interruption de travail en vertu de l'article 30ter, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;

9° aux périodes d'adaptation temporaire de la durée du travail d'un quart ou d'un cinquième, prévues à l'article 353bis /3 de la loi-programme du 24 décembre 2002;

10° aux périodes de réduction des prestations de travail d'un 1/5° ou d'un 1/2, visées à l'article 15 de la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise;

11° aux périodes de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail visées à l'article 23 la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise ;

11°bis aux périodes de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail, telles que visées au chapitre II/1 du Titre III de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;

12° en cas de congé pour soins d'accueil visé par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail : aux périodes d'interruption de travail en vertu de l'article 30^{quater} de la loi du 3 juillet 1978 précitée ;

13° en cas de pause d'allaitement, telle que prévue à l'article 41, 22° : à la période prévue à l'article 6, de la convention collective de travail n° 80 du 27 novembre 2001 instaurant un droit aux pauses d'allaitement ;

14° en cas de congé parental d'accueil visé par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail : aux périodes d'interruption de travail en vertu de l'article 30^{sexies} de la loi du 3 juillet 1978 précitée;

ARTICLE 44

L'employé ou l'apprenti employé ne peut bénéficier des assimilations prévues à l'article 41, 6° à 11° que s'il présente à son employeur un document justificatif émanant du secrétariat ou du greffe de l'organisme, de l'institution, de la juridiction ou du syndicat intéressé.

ARTICLE 45

Sauf dans les cas prévus aux articles 46 et 67, l'employeur paie à son employé ou à son apprenti employé :

- à la date habituelle, la part du pécule visée à l'article 38, 1° et/ou avec les autres commissions du mois pendant lequel il prend ses vacances principales, celle visée à l'article 39, alinéa 1er;
- lors de l'octroi des vacances principales, la part du pécule visée à l'article 38, 2° et/ou à l'article 39, alinéa 3.

ARTICLE 46

§ 1^{er}. Lorsqu'un employé ou un apprenti employé est appelé sous les armes ou lorsque l'interruption de la carrière professionnelle comme déterminée à l'article 100 de la loi de redressement contenant des dispositions sociales du 22 janvier 1985 prend cours, ou lorsqu'une période de crédit-temps comme déterminée à l'article 3, § 1^{er}, 1°, de la convention collective de travail n° 77bis du 19 décembre 2001 remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, visée à l'article 103bis de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, prend cours ou lorsque son contrat prend fin, son employeur lui paie, au moment de son départ 15,34 p.c. des rémunérations brutes gagnées chez lui pendant l'exercice de vacances en cours, majorées éventuellement d'une rémunération fictive afférente aux journées d'interruption de travail assimilées à des journées de travail effectif normal.

Si l'employé ou l'apprenti employé n'a pas encore pris les vacances afférentes à l'exercice précédent, l'employeur lui paie en outre 15,34 p.c. des rémunérations brutes gagnées chez lui pendant cet exercice de vacances, majorées éventuellement d'une rémunération fictive afférente aux journées d'interruption de travail assimilées à des journées de travail effectif normal.

Les alinéas précédents s'appliquent également aux employés occupés dans le cadre d'un contrat de travail visé par la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition d'utilisateurs.

§ 1er/1 Pour les footballeurs rémunérés qui sont liés par un contrat de travail en vertu de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré le pécule simple de vacances de sortie et le pécule double de sortie sont calculés comme suit :

1° Le simple pécule de vacances de sortie est égal à la moitié de:

- Pour la partie fixe du salaire : par mois réellement presté ou assimilé au cours de l'année de vacances auprès de l'employeur actuel, un supplément égal à 1/12 de 100 p.c. du salaire brut fixe complet gagné normalement du mois de départ ;
- Pour la partie variable du salaire : par mois presté ou assimilé au cours de l'année de vacances auprès de l'employeur actuel, un supplément égal à 1/12 de la prime de bénéfice brute complète contractuelle ou convenue de la première équipe dans la compétition nationale belge d'application au premier match de compétition de la nouvelle saison dans de l'exercice de vacances, indépendamment du fait si le joueur a participé effectivement à ce match. Au cas où le footballeur rémunéré n'était pas en service de l'employeur actuel à ce moment-là, le calcul doit se faire sur la première prime normale de bénéfice due.

Le simple pécule de vacances de sortie s'élève toutefois au minimum à 1/12 du salaire minimum pour les footballeurs rémunérés.

En cas de prestations incomplètes au cours d'un mois, le calcul se fait au prorata des jours réellement prestés ou assimilés au cours du mois en question.

2° Le montant du double pécule de vacances de sortie est égal au montant du simple pécule de vacances de sortie.

§ 2. Dans les cas visés par le § 1^{er}, l'employeur remet à l'employé ou à l'apprenti employé, pour chacun de ces exercices de vacances, une attestation indiquant :

1° la période pendant laquelle l'employé ou l'apprenti employé a été occupé à son service et éventuellement les périodes assimilées;

2° le temps de travail convenu dans le contrat et, le cas échéant, la (les) modification(s), intervenues, conformément au § 3;

3° les montants bruts des pécules de vacances simple et double qui ont été payés et, le cas échéant, les périodes auxquels ces montants correspondent;

4° les cotisations payées par l'employeur sur les montants déclarés en application de l'article 23bis de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés;

5° le cas échéant, le nombre de jours de congés déjà pris par l'employé et le régime de travail dans lequel ces jours de congés ont été pris ;

6° les montants bruts du pécule de vacances supplémentaires qui a été payé;

7° le nombre de jours de congés supplémentaires déjà pris par l'employé et le régime de travail dans lequel ces jours de congés ont été pris;

8° le nombre de jours de vacances reportés en vertu de l'article 64, 1^o/1.

9° la partie du pécule de vacances qui correspond à la rémunération normale des jours de vacances constitue un paiement anticipé pour les vacances à prendre chez un autre employeur. Les jours de vacances pris chez le nouvel employeur sur la base de l'attestation de vacances seront payés chez celui-ci sous déduction d'un montant forfaitaire correspondant à 90 % du salaire journalier brut de l'employé du mois durant lequel l'employé prendra ses jours de vacances. Au mois de décembre de l'année de vacances ou au plus tôt à la fin du contrat de travail, l'employeur procédera aux corrections éventuelles résultant de la différence entre le simple pécule de vacances de 10% qui a été versé par l'employeur pendant l'année de vacances, les jours de vacances promérités chez le précédent employeur et le pécule de vacances effectivement dû par l'employeur, duquel a été déduit le simple pécule de vacances déjà versé par le précédent employeur. L'employeur informe l'employé via la fiche salariale du montant retenu/versé suite aux corrections effectuées.

En ce qui concerne l'employé intérimaire visé à l'article 3, 3°, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, l'attestation afférente au pécule de vacances ne doit lui être remise qu'à la fin de l'exercice de vacances; si toutefois sa dernière occupation en tant qu'intérimaire survient avant la fin de l'exercice de vacances, l'attestation doit lui être remise au terme de cette occupation.

§ 3. Lorsqu'un employé occupé chez un même employeur diminue le nombre moyen d'heures hebdomadaires prestées, cet employeur procède, avec le paiement de la rémunération afférente au mois de

décembre de l'année de vacances, à la liquidation du pécule de vacances comme indiqué aux alinéas suivants.

L'employeur paie à l'employé le simple pécule de vacances correspondant aux jours de vacances non pris. Ce simple pécule de vacances est égal à 7,67 pc. des rémunérations brutes gagnées chez cet employeur durant l'exercice de vacances, éventuellement augmentées d'une rémunération fictive pour les jours d'interruption de travail assimilés à des journées de prestations effectives de travail, diminuées du simple pécule de vacances que l'employé a déjà reçu et qui a été calculé sur base du régime de travail de l'employé au moment où il a pris ses vacances.

L'employeur paie également avec le paiement de la rémunération du mois de décembre de l'année de vacances le double pécule de vacances. Ce double pécule de vacances est égal à 7,67 pc. des rémunérations brutes gagnées chez cet employeur durant l'exercice de vacances, éventuellement augmenté d'une rémunération fictive pour les jours d'interruption de travail assimilés à des jours de prestations effectives, diminuées du double pécule de vacances que l'employé a déjà reçu et qui a été calculé sur base du régime de travail de l'employé au moment où il a pris ses vacances.

Il n'est cependant pas tenu compte des primes de fin d'année qui ont un caractère fixe, c'est-à-dire de celles dont l'octroi n'est pas lié à l'évaluation des prestations de l'employé, à sa productivité, au résultat de l'entreprise ou d'une section de celle-ci ou à tout critère rendant le paiement incertain et variable.

Les alinéas précédents ne s'appliquent pas aux mesures de réduction du temps de travail mentionnées dans la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise ainsi qu'aux mesures de réduction du temps de travail telles que visées au chapitre II/1 du Titre III de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

ARTICLE 47

Le montant journalier de la rémunération fictive afférente aux journées d'interruption de travail assimilées à des jours de travail effectif normal est égal à la rémunération journalière due à l'employé ou à l'apprenti employé au moment où survient l'événement donnant lieu à assimilation.

Toutefois, pour les employés dont la rémunération est totalement variable (commissions, primes, pourcentages, remises, etc...), la rémunération journalière fictive est égale à la rémunération quotidienne moyenne effectivement gagnée au cours des douze mois précédant le mois au cours duquel survient l'événement donnant lieu à assimilation.

Si l'employé a été occupé moins de douze mois par l'employeur chez lequel il travaille au moment où survient l'événement donnant lieu à assimilation, la rémunération journalière fictive est égale à la rémunération quotidienne moyenne gagnée chez cet employeur au cours des mois qui précèdent celui pendant lequel est survenu l'événement donnant lieu à assimilation.

Pour les employés dont la rémunération n'est que partiellement variable, les dispositions de l'alinéa 1er du présent article sont applicables pour la partie fixe et les dispositions des alinéas 2 et 3 sont applicables pour la partie variable, sous réserve d'autres décisions prises sous forme de convention collective.

ARTICLE 48

Au moment où l'employé ou l'apprenti employé visé à l'article 46 prend ses vacances proméritées sur la base d'une attestation de vacances, il remet les attestations reçues en application de cet article à l'employeur qui l'occupe à ce moment.

Cet employeur paie le simple pécule de vacances en retenant un montant forfaitaire de 90 % du salaire journalier brut du mois au cours duquel l'employé prend ses vacances.

L'employeur verse également un double pécule de vacances calculé conformément aux dispositions des articles 38 ou 39 lors de la prise du congé principal, sous déduction pour l'année d'exercice de vacances du double pécule de vacances qui a déjà été payé en application de l'article 46, § 1er.

Au mois de décembre de l'année de vacances ou au plus tôt à la fin du contrat de travail, l'employeur procède aux corrections éventuelles résultant de la différence entre le simple pécule de vacances de 10% qui a été versé par l'employeur pendant l'année de vacances, les jours de vacances promérités chez le précédent employeur et le pécule de vacances effectivement dû par l'employeur, duquel a été déduit le simple pécule de vacances déjà versé par le précédent employeur. L'employeur informe l'employé via la fiche de salaire du montant retenu/versé suite aux corrections effectuées.

Ces déductions opérées ne peuvent toutefois pas dépasser le pécule de vacances qui aurait été dû par l'employeur qui occupe l'employé ou l'apprenti employé au moment des vacances pour les prestations que celui-ci a effectuées chez d'autres employeurs au cours de l'exercice de vacances précédent, si ces prestations avaient été effectuées à son service.

Le mode de calcul mentionné ci-dessus est sans préjudice de la prérogative pour l'employeur de procéder à une déduction effective par jour de congé.

L'employeur doit, à la demande du travailleur, 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.

L'excédent éventuel du simple pécule de vacances versé par l'employeur est considéré comme une avance en argent au sens de l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

ARTICLE 49

L'employeur paie à l'employé ou à l'apprenti employé qui a été occupé en qualité d'ouvrier ou d'apprenti ouvrier, au cours de l'exercice de vacances, son simple pécule de vacances en retenant un montant forfaitaire de 90 % du salaire journalier brut du mois au cours duquel l'employé prend ses vacances et après avoir effectué la retenue visée à l'article 15.

Lorsqu'un employé ou un apprenti employé a été occupé en qualité d'ouvrier ou d'apprenti ouvrier au cours de l'exercice de vacances, son employeur lui paie au moment des vacances principales, le double pécule de vacances calculé conformément aux dispositions des articles 38 ou 39, sous déduction du montant brut du double pécule de vacances que la Caisse de vacances a attribué à l'ouvrier après avoir effectué la retenue visée à l'article 15.

Cette déduction ne peut dépasser le pécule de vacances qui aurait été dû par l'employeur qui occupe l'employé ou l'apprenti employé au moment des vacances si l'ouvrier avait été occupé à son service en qualité d'employé ou d'apprenti employé.

Au mois de décembre de l'année de vacances ou au plus tôt à la fin du contrat de travail, l'employeur procède aux corrections éventuelles résultant de la différence entre le simple pécule de vacances de 10% qui a été versé par l'employeur pendant l'année de vacances, les jours de vacances promérités chez le précédent employeur et le pécule de vacances effectivement dû par l'employeur, dont a été déduit le simple pécule de vacances de départ déjà versé par la Caisse de vacances et après avoir effectué la retenue visée à l'article 15. L'employeur informe l'employé via la fiche de salaire du montant retenu/versé suite aux corrections effectuées.

Le mode de calcul mentionné ci-dessus est sans préjudice de la prérogative pour l'employeur de procéder à une déduction effective par jour de congé.

L'employeur doit, à la demande de l'employé, 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.

L'excédent éventuel du simple pécule de vacances versé par l'employeur est considéré comme une avance en argent au sens de l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

Section 2. - Vacances supplémentaires des jeunes employés

ARTICLE 50 **jusques et y compris** **ARTICLE 59** *abrogés par l'AR du 13.06.2001 (MB du 29.06.2001)*

CHAPITRE II

Durée des vacances

Section 1. - Vacances ordinaires

ARTICLE 60

La durée des vacances est déterminée à raison de deux jours par mois de prestations effectives ou d'interruption de travail assimilée à du travail effectif chez un ou plusieurs employeurs au cours de l'exercice de vacances.

Les vacances légales ne peuvent excéder quatre semaines, sauf dans les cas du report prévu à l'article 64, 1^o/1.

ARTICLE 61

Pour le calcul de la durée des vacances, sont assimilées à des journées de travail effectif les journées d'interruption de travail assimilées à des journées de travail effectif pour le calcul du pécule de vacances en application des articles 41 à 44 ainsi que les journées à prendre en considération en vertu de la législation sur l'octroi de salaire aux travailleurs pendant un certain nombre de jours fériés par an , les jours de vacances supplémentaires visés aux articles 37undecies et 62quinquies et les jours de vacances annuelles.

Section 2. - Vacances supplémentaires des jeunes employés

ARTICLE 62

- [...] Abrogé par l'AR du 13.06.2001 (MB du 29.06.2001)

CHAPITRE III

Vacances supplémentaires

Section 1. – Pécule de vacances supplémentaires

ARTICLE 62bis

Conformément aux dispositions de l'article 38, 1°, l'employeur paie au travailleur, à la date habituelle du paiement du salaire, un montant équivalent à sa rémunération normale afférente aux jours de vacances supplémentaires.

ARTICLE 62ter

Le pécule visé à l'article 62bis vient en déduction des paiements ultérieurs du pécule de vacances visé à l'article 38, 2°.

La déduction doit se faire sur le paiement du pécule de l'année qui suit la prise de vacances supplémentaires ou, le cas échéant, sur les pécules de vacances visés à l'article 46.

ARTICLE 62quater

Pour le calcul du montant du pécule supplémentaire sont considérées comme des journées de travail :
1° les journées d'interruption de travail visées à l'article 41, selon les modalités fixées par les articles 42 à 44 inclus;

2° les journées de vacances annuelles visées à l'article 3 ainsi que les vacances supplémentaires.

Section 1. – Durée des vacances supplémentaires

ARTICLE 62quinquies

Dès la dernière semaine de la période d'amorçage, le travailleur qui remplit les conditions fixées à l'article 3bis a le droit de prendre un maximum de six jours de vacances dans un régime de travail de six jours par semaine. Si le travailleur est occupé dans un autre régime de travail, il a droit à des jours de vacances proportionnellement au régime de travail qui est le sien durant sa période d'amorçage.

Après la période d'amorçage, la durée des vacances est déterminée à raison de deux jours par mois de prestations effectuées chez un ou plusieurs employeurs si le travailleur est occupé en régime de travail de six jours par semaine. Si le travailleur est occupé dans un autre régime de travail, il a droit à des jours de vacances proportionnellement à son régime de travail.

La durée des vacances ainsi déterminée est diminuée du nombre de jours de congés visé à l'article 3.

ARTICLE 62sexies

Pour le calcul de la durée des vacances supplémentaires sont considérées comme des journées de travail effectif :

1° les journées d'interruption de travail visées à l'article 41, selon les modalités fixées par les articles 42 à 44 inclus;

2° les journées de vacances annuelles visées à l'article 3 ainsi que les vacances supplémentaires.

TITRE IV - DISPOSITIONS COMMUNES

ARTICLE 63

Les commissions paritaires peuvent prendre des décisions quant à la date des vacances et à leur fractionnement éventuel. Le Ministre de la Prévoyance sociale doit être informé de ces décisions au plus tard le 31 décembre de l'année précédant celle au cours de laquelle les vacances doivent être prises.

Si la commission paritaire n'a pas communiqué sa décision pour la date précitée, le conseil d'entreprise peut prendre des décisions sur le même objet. A défaut de conseil d'entreprise ou de décision prise par lui, les dispositions peuvent résulter d'accords d'entreprise entre, d'une part, l'employeur et, d'autre part, la délégation syndicale ou, à défaut de cette dernière, les travailleurs. En l'absence de décision prise à ces divers niveaux, les dispositions résulteront d'un accord individuel entre l'employeur et le travailleur.

ARTICLE 64

Les règles suivantes sont d'application tant pour les mesures collectives que pour les accords individuels :

- 1° les vacances doivent être octroyées dans les douze mois qui suivent la fin de l'exercice de vacances;
- 1°/1 sans préjudice du 1°, les vacances qui restent encore à prendre suite à l'une des causes de suspensions prévues aux articles 16, 1°, 2°, 3°, 4° 15°, 18°, 19°, 22° et 24°, et 41, 1°, 2°, 3°, 4°, 13°, 15°, 16°, 21° et 23°, doivent être prises dans les vingt-quatre mois qui suivent la fin de l'année de vacances pour laquelle ces journées de vacances restent encore à prendre;
- 2° lorsqu'il s'agit de chefs de famille, les vacances sont octroyées de préférence pendant la période des vacances scolaires;
- 3° une période continue de vacances d'une semaine doit être en tout cas assurée;
- 4° sauf demande contraire des travailleurs intéressés, une période continue de trois semaines et de deux semaines de vacances doit être assurée entre le 1er mai et le 31 octobre, respectivement aux travailleurs âgés de moins de 18 ans à la fin de l'exercice de vacances et aux autres travailleurs;
- 5° en ce qui concerne la période se situant au-delà des deux ou des trois premières semaines selon qu'il s'agit de travailleurs âgés de 18 ans au moins ou de moins de 18 ans à l'expiration de l'exercice de vacances, les modalités d'octroi seront telles qu'elles sauvegardent au maximum le temps global consacré à la production; dans la mesure du possible, ces journées de vacances seront prises dans des périodes de moindre activité ou à l'occasion de fêtes régionales, locales ou autres;
- 6° sans préjudice des dispositions visées sub 3° et 4°, la prise de demi-jours de vacances est interdite sauf en ce qui concerne :
 - a) les demi-jours de vacances qui sont complétés par un demi-jour de repos habituel ou par un demi-jour de vacances supplémentaires ;
 - a/1) les demi-jours de vacances supplémentaires qui sont complétés soit par un demi-jour de repos habituel, soit par un demi-jour de vacances ordinaires ;
 - b) le fractionnement en demi-jours de trois journées de la quatrième semaine de vacances, sur demande du travailleur. L'employeur peut cependant s'opposer à ce fractionnement si cela est de nature à désorganiser le travail dans l'entreprise.

ARTICLE 65

A défaut de décision ou d'accord de caractère collectif sur les dates de vacances et leur fractionnement éventuel, le travailleur âgé de 18 ans à la fin de l'exercice de vacances peut demander l'adjonction de la troisième semaine de vacances aux deux premières; l'employeur peut cependant s'y opposer si cela est de nature à désorganiser le travail dans l'entreprise.

La quatrième semaine peut pareillement être adjointe aux autres semaines de vacances, quel que soit l'âge du travailleur.

ARTICLE 66

Sans préjudice des dispositions de l'article 68, 2°, le travailleur qui est dans l'impossibilité de prendre ses vacances pour l'une des raisons citées :

- a) aux articles 16, 5° à 10° inclus, 12° et 16°, et 41, 5° à 10° inclus, 12° et 14°, conserve, même en cas de vacances collectives, le droit aux jours de vacances jusqu'à l'expiration des douze mois qui suivent l'exercice de vacances;
- b) aux articles 16, 1°, 2°, 3°, 4°, 15°, 18°, 19°, 22° et 24°, et 41, 1°, 2°, 3°, 4°, 13°, 15°, 16°, 21° et 23°, conserve, même en cas de vacances collectives, le droit aux jours de vacances jusqu'à l'expiration des vingt-quatre mois qui suivent la fin de l'année de vacances pour laquelle ces jours de vacances restent encore à prendre;

ARTICLE 67

Les dispositions du présent article s'appliquent lorsque, à la fin de l'année de vacances :

- 1° l'employé se trouve dans l'impossibilité de prendre tout ou partie de ses vacances;
- 2° suite à une suspension de l'exécution du contrat de travail non prévue par l'article 46, l'employé a été dans l'impossibilité de prendre tout ou partie du nombre de jours de vacances promérités.

L'employeur est tenu de payer à l'employé, au plus tard le 31 décembre de l'année de vacances, le pécule de vacances afférent aux jours de vacances non pris, comme indiqué ci-après :

- 1° la rémunération normale afférente aux jours de vacances non encore pris sur base de la rémunération du mois de décembre;
- 2° si le double pécule de vacances n'a pas été payé ou pas totalement payé à l'employé, un supplément égal à 92 p.c. de la rémunération de décembre divisé par respectivement 24, 20, 16, 12, 8, 4, lorsque l'employé est occupé respectivement dans les régimes de 6, 5, 4, 3, 2 et 1 jours de travail par semaine et multiplié par le nombre de jours non pris.

ARTICLE 67bis

Les dispositions de cet article sont applicables lorsqu'au terme de l'année de vacances, l'employé se trouve dans l'impossibilité de prendre ses vacances dans les cas prévus à l'article 64, 1°/1.

L'employeur doit payer à l'employé, au plus tard le 31 décembre de l'année de vacances, le pécule de vacances relatif aux jours de vacances encore à prendre dans les vingt-quatre mois, comme indiqué à l'article 67, alinéa 2.

ARTICLE 68

Ne peuvent être imputés sur les jours de vacances annuelles :

- 1° les journées à prendre en considération en vertu de la législation relative à l'octroi de salaire aux travailleurs pendant un certain nombre de jours fériés par an;
- 2° a) les jours d'interruption de travail visés aux articles 16, 1° à 4° inclus, 10°, 15°, 18°, 19°, 22° et 24°, et 41, 1° à 4° inclus, 10°, 13°, 15°, 16°, 21° et 23°;
b) les jours d'interruption de travail dans le cas visé aux articles 16, 5° à 9° inclus, 12°, 16° et 23°, et 41, 5° à 9° inclus, 12°, 14° et 22°, à moins que ceux-ci ne surgissent aux cours des vacances;
- 3° les jours de repos imposés par les lois et arrêtés réglementant la durée du travail et le repos du dimanche;
- 4° le jour habituel d'inactivité lorsque le travail hebdomadaire est réparti sur cinq jours et tout autre jour habituel d'inactivité résultant de la réduction de la durée du travail en dessous de la limite hebdomadaire fixée par les lois sur la durée du travail et leurs arrêtés d'exécution; toutefois un jour habituel d'inactivité peut être imputé sur les journées de vacances par tranche complète de six jours de vacances successifs ou non, sous réserve d'autres dispositions prises en commission paritaire.

ARTICLE 69

A défaut d'une fixation des dates de vacances conformément à la procédure prévue à l'article 63, le Ministre de la Prévoyance sociale peut, quand l'organisation du travail l'exige, autoriser une ou plusieurs entreprises à fractionner les vacances à condition de respecter les dispositions de l'article 64, 3° et 4°.

ARTICLE 70

En cas de désaccord sur les dates des vacances et sur leur fractionnement, le différend est tranché par les juridictions du travail.

TITRE V - CONTROLE ET SANCTIONS

ARTICLE 71

Sans préjudice des devoirs qui incombent aux officiers de police judiciaire, les inspecteurs de l'administration Contrôle des lois sociales du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale sont chargés de surveiller l'application des lois coordonnées sur les vacances annuelles des travailleurs salariés et des arrêtés pris en vertu de celles-ci.

Les chefs d'entreprise sont tenus de leur communiquer à leur demande et sans déplacement les documents dont la tenue est exigée en matière de vacances annuelles par la législation et la réglementation relative à la simplification de documents dont la tenue est imposée par la législation sociale.

ARTICLE 72

L'employeur est tenu d'indiquer dans son règlement de travail la dénomination de la Caisse de vacances à laquelle il est affilié.

ARTICLE 73

Les infractions aux dispositions du présent arrêté sont punies conformément aux dispositions des articles 54 à 61 des lois coordonnées.

TITRE VI - DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

ARTICLE 74

Par dérogation à l'article 63, alinéa 1er, les commissions paritaires sont tenues d'informer le Ministre de la Prévoyance sociale de leurs décisions concernant les vacances à prendre en 1967, au plus tard à la fin du deuxième mois qui suit celui au cours duquel le présent arrêté aura été publié.

ARTICLE 75

Pour l'application des dispositions légales et réglementaires ainsi que des décisions de commissions paritaires, antérieures à la date de la publication du présent arrêté et qui se réfèrent à la notion de grève telle qu'elle est définie par la législation relative aux vacances annuelles des travailleurs salariés, est considérée comme grève, la grève qui :

- a) a été précédée d'une tentative de conciliation faite par un conciliateur choisi par les parties ou, à la demande de l'une d'elles, par le Ministre qui a l'emploi dans ses attributions;
- b) n'est intervenue qu'à l'expiration d'un préavis collectif de grève, notifié par une organisation syndicale représentée à la commission paritaire dont relève l'entreprise.

Le préavis est notifié, soit par une lettre recommandée à la poste adressée à chaque employeur individuellement, soit par l'insertion dans le procès-verbal d'une réunion de conciliation. La notification peut au plus tôt être donnée le septième et, s'il s'agit d'employés, le quinzième jour qui suit la première réunion tenue par le conciliateur choisi ou désigné.

Le préavis prend cours le jour qui suit celui au cours duquel il est notifié. Sa durée est d'au moins sept jours et, s'il s'agit d'employés, d'au moins quatorze jours.

ARTICLE 76

L'arrêté royal du 5 avril 1958 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, modifié par les arrêtés royaux des 6 avril 1959, 4 septembre 1963, 15 juin 1964 et 8 juillet 1964, est abrogé.

ARTICLE 77

Le présent arrêté qui entre en vigueur le 1er janvier 1967 s'appliquera pour la première fois aux vacances à prendre en 1967.

ARTICLE 78

Notre Ministre de la Prévoyance sociale est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à San Calixto, le 30 mars 1967.

Baudouin,

par le Roi :

le Ministre de la Prévoyance sociale,

P. DE PAEPE