

Office National des Vacances Annuelles

Vacances 2018

Informations concernant les vacances annuelles pour:

- **ouvriers,**
- **apprentis-ouvriers,**
- **et artistes non indépendants**



Vacances 2018

Informations générales concernant les vacances annuelles pour ouvriers, apprentis-ouvriers et artistes non indépendants.

SOMMAIRE

1. Le calcul du pécule de vacances 2018	2
2. Détermination du montant pivot du salaire brut pour la fixation du pourcentage du précompte professionnel	5
3. Le salaire fictif journalier	7
4. Saisie et cession	10
5. Calcul de la durée des vacances	11
6. Compte de vacances online	14
7. Le paiement par virement	15
8. Nouvelles dispositions pour le pécule de vacances 2018	16
8.1. Modification du précompte professionnel	16
8.2. Prescription de l'exercice de vacances 2014 - année de vacances 2015	16
8.3. Saisies sur salaire et cessions de rémunération: enfant à charge	16

Les exemples qui illustrent les explications relatives au calcul du pécule de vacances 2018 ne sont donnés qu'à titre purement informatif.

1

Le calcul du pécule de vacances 2018

Mode de calcul du pécule de vacances pour l'année de vacances 2018

Pécule de vacances brut

Le pécule de vacances brut s'élève à 15,38 % de la rémunération de base, c'est-à-dire de la rémunération brute de l'exercice de vacances, portée à 108 % et éventuellement augmentée d'un salaire fictif pour journées assimilées, qui équivaut par jour à 100 % du salaire journalier déclaré à l'ONSS et se compose du:

- simple pécule de vacances = 8 %
- double pécule de vacances = 7,38 % (=6,8% de retenue pour 3 semaines et 2 jours de la 4ème semaine de vacances + 0,58 % sans retenue)

Le montant total des rémunérations fictives et des rémunérations effectives prises en considération pour le calcul du pécule de vacances ne peut en aucun cas excéder le montant total des rémunérations effectives qui auraient pu être prises en considération si aucune journée d'inactivité assimilée n'avait été attribuée au travailleur.

Retenue sur le double pécule de vacances

La retenue sur le double pécule de vacances s'élève à 13,07 % et représente une contribution ONSS redevable par le travailleur. Cette contribution, basée sur des accords professionnels, n'est pas perçue sur le total du double pécule de vacances mais sur un montant égal au double pécule de vacances pour 3 semaines et 2 jours de la 4ème semaine de vacances (donc sur la partie qui représente 6,8 % du pécule de vacances, qui s'élève à 15,38 % au total).

Retenue de solidarité

1 % du pécule de vacances brut ou 0,1538 % de la rémunération de base.

Pécule de vacances imposable

14,33744 % de la rémunération de base (= 15,38 % moins la somme des deux retenues susmentionnées).

Précompte professionnel

- 17,16 % du pécule imposable jusqu'à € 1 350
- 23,22 % du pécule imposable au-delà de € 1 350

Pécule de vacances net

11,87714 % ou 11,00829 % de la rémunération de base.



NOTE

Le pécule de vacances net de moins de € 10,00 par exercice de vacances et par caisse de vacances n'est pas émis.

Tout reliquat restant dû par suite de modification au compte de vacances d'un travailleur après un premier paiement ne donnera pas lieu à paiement si, par caisse de vacances, il n'atteint pas un montant de € 10,00 net au moins par exercice.

EXEMPLES ET MODE DE CALCUL (ARRONDI)

Pécule de vacances brut soumis à un précompte professionnel de

17,16%

Données	Montants	Pourcentages	Comment calculer?
Rémunération de base	5 400,00 (1)		
A 108 %	5 832,00 (2)		(1) x 1,08
Pécule brut (15,38 %)	896,96 (3)	15,38000 %	(2) x 0,1538
Retenue sur le double pécule	51,83 (4)	0,88876 %	(2) x 0,068 x 0,1307
Retenue de solidarité	8,97 (5)	0,15380 %	(3) x 0,01
Pécule de vacances imposable	836,16 (6)	14,33744 %	(3) - (4) - (5)
Précompte professionnel			
jusqu'à € 1 350	143,48 (7)	2,46030 %	(6) x 0,1716
supérieur à € 1 350	voir 7 (7 bis)		(6) x 0,2322
Pécule de vacances net			
jusqu'à € 1 350	692,67 (8)	11,87714 %	(6) - (7)
supérieur à € 1 350	voir 8 (8 bis)		(6) - (7 bis)

23,22%

Données	Montants	Pourcentages	Comment calculer?
Rémunération de base	21 070,00 (1)		
A 108 %	22 755,60 (2)		(1) x 1,08
Pécule brut (15,38 %)	3 499,81 (3)	15,38000 %	(2) x 0,1538
Retenue sur le double pécule	202,24 (4)	0,88876 %	(2) x 0,068 x 0,1307
Retenue de solidarité	35,00 (5)	0,15380 %	(3) x 0,01
Pécule de vacances imposable	3 262,57 (6)	14,33744%	(3) - (4) - (5)
Précompte professionnel			
jusqu'à € 1 350	voir bis (7)		(6) x 0,1716
supérieur à € 1 350	757,57 (7bis)	3,32915 %	(6) x 0,2322
Pécule de vacances net			
jusqu'à € 1 350	voir 8 bis (8)		(6) - (7)
supérieur à € 1 350	2 505,00 (8bis)	11,00829%	(6) - (7 bis)

2. Détermination du montant pivot du salaire brut pour la fixation du pourcentage du précompte professionnel

Le montant imposable du pécule de vacances est soumis à un précompte professionnel de 17,16 % ou de 23,22 %.

Afin de vous permettre de déterminer le pourcentage du précompte professionnel avec comme seule donnée le salaire annuel brut à 100 % ou à 108 %, vous trouverez ci-après les montants pivots applicables pour 2018.

Un salaire annuel brut à 100 % de 8 718,46 EUR (9 415,94 EUR à 108 %) est soumis à un précompte professionnel de 17,16 %.

A partir de 8 718,47 EUR à 100 % (9 415,95 EUR à 108 %), un précompte professionnel de 23,22 % est appliqué.

DÉTERMINATION DU MONTANT PIVOT

Pécule de vacances brut soumis à un précompte professionnel de ... (arrondi)

17,16%

Données	Montants	Pourcentages	Comment calculer?
Rémunération de base	8 718,46 (1)		
A 108 %	9 415,94 (2)		(1) x 1,08
Pécule brut (15,38 %)	1 448,17 (3)	15,38000 %	(2) x 0,1538
Retenue sur le double pécule	83,69 (4)	0,88876 %	(2) x 0,068 x 0,1307
Retenue de solidarité	14,48 (5)	0,15380 %	(3) x 0,01
Pécule de vacances imposable	1 350,00 (6)	14,33744 %	(3) - (4) - (5)
Précompte professionnel			
jusqu'à € 1 350	231,66 (7)	2,46030 %	(6) x 0,1716
supérieur à € 1 350	voir 7 (7 bis)		(6) x 0,2322
Pécule de vacances net			
jusqu'à € 1 350	1 118,34 (8)	11,87714 %	(6) - (7)
supérieur à € 1 350	voir 8 (8 bis)		(6) - (7 bis)

23,22%

Données	Montants	Pourcentages	Comment calculer?
Rémunération de base	8 718,47 (1)		
A 108 %	9 415,95 (2)		(1) x 1,08
Pécule brut (15,38 %)	1 448,17 (3)	15,38000 %	(2) x 0,1538
Retenue sur le double pécule	83,69 (4)	0,88876 %	(2) x 0,068 x 0,1307
Retenue de solidarité	14,48 (5)	0,15380 %	(3) x 0,01
Pécule de vacances imposable	1 350,01 (6)	14,33744 %	(3) - (4) - (5)
Précompte professionnel			
jusqu'à € 1 350	voir bis (7)		(6) x 0,1716
supérieur à € 1 350	313,47 (7bis)	3,32915 %	(6) x 0,2322
Pécule de vacances net			
jusqu'à € 1 350	voir 8 bis (8)		(6) - (7)
supérieur à € 1 350	1 036,53 (8 bis)	11,00829 %	(6) - (7 bis)



3.

Le salaire fictif journalier

Mode de calcul de la rémunération quotidienne moyenne ou de la rémunération forfaitaire pour les journées d'inactivité assimilées à des journées de travail

Principe

Pour tous les travailleurs qui perçoivent leur pécule de vacances par le biais d'une caisse de vacances, la rémunération quotidienne moyenne est égale à 100 % de la rémunération journalière déclarée par occupation à l'ONSS.

Le montant total des rémunérations fictives et des rémunérations effectives pris en considération pour le calcul du pécule de vacances ne peut en aucun cas excéder le montant total des rémunérations effectives qui auraient pu être prises en considération si aucune journée d'inactivité assimilée n'avait été attribuée au travailleur.

Détermination de la rémunération quotidienne moyenne journalière

Définition de la règle générale

La rémunération quotidienne moyenne est calculée par situation d'occupation et par caisse de vacances. Toutes les caisses de vacances calculent la rémunération quotidienne moyenne par situation d'occupation. Une situation d'occupation implique une combinaison entre un régime de travail et une fraction d'occupation.

Au cours d'un exercice de vacances, un travailleur salarié peut avoir connu plusieurs situations d'occupation, même au service du même employeur.

La rémunération quotidienne moyenne est calculée par situation d'occupation, sur base de la simple formule suivante:

- le salaire de la situation d'occupation dans laquelle se situe la période d'assimilation est divisé par le nombre de jours de travail qui s'y rapportent, sans la moindre conversion dans un autre régime de travail;
- la rémunération quotidienne moyenne est multipliée par le nombre de journées assimilées déclarées dans la même situation d'occupation, c'est-à-dire avec le même régime de travail.

En raison de ce mode de définition, la rémunération quotidienne moyenne peut être différente d'une situation d'occupation à l'autre. Il en résulte qu'àuprès d'une même caisse de vacances, un travailleur salarié peut avoir plusieurs rémunérations quotidiennes moyennes pour le calcul du pécule de vacances afférent à un seul et même exercice de vacances.

La gestion de l'assimilation de certaines indemnités à un salaire ordinaire ne subit aucun changement. Comme par le passé, les primes liées à des périodes ne sont pas prises en compte pour le calcul de la rémunération quotidienne moyenne (voir le principe ci-avant).

Les journées couvertes par des indemnités de rupture ne sont pas prises en considération pour le calcul de la rémunération quotidienne moyenne, puisque les indemnités de rupture sont toujours déclarées dans une situation d'occupation séparée.

Détermination de la rémunération quotidienne moyenne à défaut de salaire durant l'exercice de vacances

Lorsque, durant l'exercice de vacances, aucun salaire n'est mentionné pour une situation d'occupation déterminée, ce n'est pas le salaire dans une autre situation d'occupation qui est recherché, mais le salaire dans la même situation d'occupation durant l'exercice qui précède ou, éventuellement, durant des exercices de vacances antérieurs.

Grâce à l'introduction de la déclaration multifonctionnelle, un numéro unique couvrant les trimestres et les années est attribué à une situation d'occupation dans la déclaration patronale. La date du début de chaque situation d'occupation est en outre aussi indiquée au fil des trimestres.



4

Saisie et cession

Saisie et cession sur le pécule de vacances.

Le créancier qui souhaite obtenir le paiement des montants dont son débiteur lui est redevable, a la possibilité de s'adresser à la caisse de vacances à laquelle est affilié l'employeur au service duquel le débiteur travaille.

Ce droit peut s'exercer de deux manières différentes, soit sous la forme d'une saisie-arrêt en vertu du Code judiciaire, soit sous la forme d'une cession de salaire en vertu de la loi du 12 avril 1965 relative à la protection de la rémunération des travailleurs et ce, dans les limites imposées par l'article 1409, §1er du Code judiciaire.

“Les sommes payées en exécution d'un contrat de louage de travail, d'un contrat d'apprentissage, d'un statut, d'un abonnement ainsi que celles qui sont payées aux personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de louage de travail, fournissent contre rémunération des prestations de travail, sous l'autorité d'une autre personne, ainsi que le pécule de vacances payé en vertu de la législation relative aux vacances annuelles, peuvent être cédés ou saisis sans limitation pour la partie du montant total de ces sommes qui dépasse 1 432 EUR par mois civil”.

Ci-après figure un tableau indiquant les montants saisissables et cessibles, en ce qui concerne le pécule de vacances versé pour l'année de vacances 2018.

Années de vacances	2018
Sans limitation au-delà de	€ 1 432,00
Ni saisie ni cession jusqu'à	€ 1 105,00
Saisie ou cession jusqu'à 20%	à partir de € 1 105,01 jusqu'à € 1 187,00
Saisie ou cession jusqu'à 30%	à partir de € 1 187,01 à partir de € 1 309,00
Saisie ou cession jusqu'à 40%	à partir de € 1 309,01 jusqu'à € 1 432,00
Majoration des montants par enfant à charge	€ 68,00

5.

Calcul de la durée des vacances

L'article 35 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés précise la manière selon laquelle est fixé le nombre de jours de vacances.

En accord avec les autres institutions de sécurité sociale, la durée des vacances est communiquée dans le régime de la semaine de cinq jours à temps plein.

La durée des vacances est calculée par situation d'occupation. Celle-ci se caractérise par un régime de travail déterminé et une fraction d'occupation précise.

Pour les ouvriers, les apprentis-ouvriers et les artistes se trouvant dans les liens d'un contrat de travail, la durée des vacances légales est déterminée, à l'aide de la formule et du tableau figurant à l'article 35 et ce, proportionnellement au nombre de journées comportant des prestations de travail et/ou des journées assimilées.

Le calcul des droits et prise de ceux-ci

Le calcul du droit à une durée de vacances pour chaque travailleur salarié fait partie de la gestion journalière des caisses de vacances. Le résultat de ce calcul est porté à la connaissance du travailleur sous la forme d'un nombre de jours de vacances standardisé, exprimé dans le régime de la semaine de cinq jours à temps plein.

Le nombre de journées de vacances légales, auxquelles un travailleur salarié a droit en cas d'occupation à temps plein ou à temps partiel, est toujours limité à quatre semaines de vacances dans le régime de travail dans lequel il travaille au moment où il prend ses vacances.

Le calcul de la durée des vacances

La durée des vacances légales d'un travailleur salarié est déterminée comme suit :

Pour chaque situation d'occupation durant l'exercice de vacances, le nombre total de journées de travail effectives normales et de journées d'inactivité prises en considération est additionné et transposé dans le régime standardisé de la semaine de cinq jours.

Le nombre obtenu est ensuite multiplié par la fraction d'occupation du travailleur, selon la formule suivante:

$$A \times 5 / R \times Q / S$$

- A** Nombre total de jours dans une situation d'occupation déterminée
- R** Nombre moyen de jours par semaine, durant lesquelles le travailleur salarié est censé travailler sur la base de son contrat.
- Q** Nombre moyen d'heures par semaine, durant lesquelles le travailleur salarié est censé travailler sur la base de son contrat.
- S** Nombre moyen d'heures par semaine, durant lesquelles un travailleur salarié à temps plein est censé travailler.

Le résultat de ce calcul est un nombre de journées pondérées, exprimé en journées, équivalant à du temps plein, dans le régime de la semaine de cinq jours, avec deux décimales.

Les résultats des différentes situations d'occupation pendant un même exercice de vacances sont additionnés. Il n'est pas tenu compte des décimales inférieures à cinquante. Lorsque les décimales sont supérieures ou égales à cinquante, le résultat est arrondi à l'unité supérieure.

Le nombre total de journées de vacances auquel l'ouvrier a droit est déterminé sur la base du total ainsi obtenu et en utilisant le tableau qui figure à l'article 35 de l'arrêté royal d'exécution du 30 mars 1967. Il s'agit d'un nombre de jours transposés dans le régime de la semaine de cinq jours à temps plein.

Si le travailleur salarié se trouvait au service de plusieurs employeurs affiliés auprès de différentes caisses de vacances, ce calcul peut en principe déboucher sur un nombre de jours de vacances supérieur à 20. Le résultat final sera cependant toujours limité à quatre semaines de vacances.

Exemple

Un ouvrier, qui a quitté l'entreprise en recevant des indemnités de rupture couvrant une longue période et qui a aussi trouvé un nouveau travail au service d'un employeur affilié à une autre caisse de vacances, peut obtenir – comme résultat du calcul – « 40 » jours dans le régime de la semaine de cinq jours. Ses droits sont toutefois limités à vingt jours. C'est l'utilisateur de l'attestation délivrée par la caisse de vacances qui doit appliquer la limitation.

Par conséquent, il est toujours tenu compte de la limitation de la durée maximale des vacances à quatre semaines, quel que soit le résultat final du calcul pour une année complète.

Nombre total de jours de travail effectif normal et de jours d'inactivité 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	
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

Exemple de calcul de la durée des vacances

Au cours de l'exercice de vacances 2017, un ouvrier a accompli les prestations de travail suivantes :

- 6 mois dans un régime de travail de 28 heures/semaine (4 jours/semaine);
- 6 mois dans un régime de travail de 38 heures/semaine (5 jours/semaine).

1ère étape: conversion des données dans un régime de cinq jours à temps plein

- 6 mois dans un régime de travail de 28 heures/semaine (4 jours/semaine), résultat obtenu:
 $6 \text{ mois} = 26 \text{ semaines} \times 4 \text{ (régime de travail)} = 104 \text{ jours}$
 $104 \times 5 \text{ (= conversion dans la semaine de cinq jours)} = 520$
 $520 : 4 \text{ (= régime de travail effectif de l'occupation)} = 130$
 $130 \times 28 \text{ (nombre moyen d'heures de travail du travailleur)} = 3\,640$
 $3\,640 : 38 \text{ (= nombre moyen d'heures de travail d'un travailleur à temps plein)} = 95,79 \text{ jours.}$
- 6 mois dans un régime de travail de 38 heures/semaine (5 jours/semaine), résultat obtenu:
 $6 \text{ mois} = 26 \text{ semaines} \times 5 \text{ (régime de travail)} = 130 \text{ jours}$

Ici, il ne faut pas effectuer une conversion, étant donné que cette personne a travaillé à temps plein dans le régime de la semaine de cinq jours.

2e étape: fixation du nombre de jours de vacances

Nombre total de jours, sur lequel la durée des vacances est calculée : $95,79 \text{ jours} + 130 \text{ jours} = 225,79 \text{ jours}$.
 Arrondi = 226 jours.

226 jours donnent droit à 19 jours de vacances dans le standard d'un régime de travail de 5 jours par semaine à temps plein.

6. Compte de vacances online

Consultation du fichier Vacances par les employeurs :

Via l'application « Consultation du fichier Vacances » sur le site internet de l'ONVA : <https://www.onva.fgov.be/fr/quest-ce-que-lapplication-consulter-fichier-vacances> les employeurs, les secrétariats sociaux reconnus et d'autres prestataires de services peuvent consulter la durée de vacances, le pécule de vacances et la date de paiement des ouvriers et artistes à qui l'Office national des vacances annuels ou une des autres caisses de vacances verse le pécule de vacances.

Les données relatives à la durée de vacances sont disponibles à partir du début du mois de février de l'année de vacances (provisoires et purement informatifs tant que le paiement du pécule de vacances n'a pas eu lieu). Dès que le paiement a eu lieu, le montant du pécule de vacances ainsi que la durée de vacances définitive sont consultables.

Ces données sont tenues à jour chaque semaine de début mai à fin juillet et ensuite à nouveau début septembre, octobre, novembre et décembre.

Il est également possible de consulter pour chaque employeur la date de paiement prévue du pécule de vacances à partir d'avril.

Mon compte de vacances pour les ouvriers :

Via l'application « Mon compte de vacances » sur le site internet de l'ONVA : <https://www.onva.fgov.be/fr/mon-compte-de-vacances> les ouvriers du secteur privé ou les artistes non indépendants peuvent, par caisse de vacances, consulter leur pécule de vacances et la durée de vacances globale ou modifier leurs données personnelles (numéro de compte bancaire, adresse, rôle linguistique).

Ils peuvent également consulter :

- Les prestations qui servent de base pour le calcul du pécule de vacances
- Une simulation du montant du pécule de vacances à payer sur la base des données disponibles au moment de la consultation
- La date de paiement
- Les montants déjà payés et les éventuelles retenues effectuées par des créanciers
- Un aperçu de toute la correspondance
- Ou encore télécharger des duplicatas de l'extrait de compte, de la fiche fiscale et de l'attestation de durée de vacances

Pour la modification en ligne d'une partie de leurs données personnelles, ils peuvent se connecter à l'aide de leur eID et d'un lecteur de carte, via l'application Itsme ou avec une code unique (TOTP).

7. Le paiement par virement

Le paiement du pécule de vacances est payé au travailleur salarié par virement. Le paiement par chèque circulaire n'est possible que sur demande explicite du travailleur. Cette demande doit être formulée par écrit et renouvelée chaque année. Les frais éventuels d'émission sont à charge du travailleur.

Afin de recevoir son pécule de vacances, le travailleur doit communiquer son numéro de compte à vue (IBAN) à l'ONVA (ou à la caisse de vacances à laquelle son employeur est affilié).

Comment communiquer un numéro de compte belge ?

Pour les ouvriers dont l'employeur est affilié à l'Office national des vacances annuelles: La méthode la plus simple est de communiquer votre numéro de compte en ligne via notre site internet : <https://www.onva.be/fr/communiquer-mon-numero-de-compte>.

Il existe deux possibilités :

- Via « [Mon compte de vacances](#) » (délai de validation du numéro de compte : immédiat) – connexion possible à l'aide de l'eID et d'un lecteur de carte, via Itsme ou avec un code unique (TOTP).
- Via le formulaire en ligne « [Numéro de compte belge](#) » (délai de validation du numéro de compte : 3 à 4 semaines)

Vous pouvez également le communiquer :

- par un courrier signé mentionnant vos nom, prénom, adresse, numéro de registre national ainsi que votre numéro de compte à vue, à envoyer à l'ONVA – Rue Montagne aux Herbes Potagères 48 – 1000 BRUXELLES ;
- par e-mail à onva@onva.fgov.be;
- par téléphone: 02 627 97 65.

Les ouvriers dont l'employeur est affilié à une autre caisse de vacances que l'ONVA peuvent également utiliser les applications en ligne susmentionnées via notre site internet ou

- demander un document à remplir à la caisse de vacances à laquelle leur employeur est affilié.

Comment communiquer un numéro de compte à l'étranger?

Pour les ouvriers dont l'employeur est affilié à l'ONVA:

- Compléter le formulaire de demande de paiement par virement (L76). Vous trouverez ce formulaire sur notre site internet <https://www.onva.be/fr/communiquer-mon-numero-de-compte>;
- Envoyer le formulaire complètement rempli, signé et validé par la banque à : ONVA – Rue Montagne aux Herbes Potagères 48 – B-1000 Bruxelles – Belgique.

Pour les ouvriers dont l'employeur est affilié à une autre caisse de vacances:

- Prendre contact avec la caisse de vacances à laquelle leur employeur est affilié.

8.

Nouvelles dispositions pour le pécule de vacances 2018

8.1. Modification du précompte professionnel

(voir le mode de calcul du pécule de vacances)

En vertu de l'arrêté royal du 10 décembre 2017 publié au Moniteur Belge le 15 décembre 2017, le montant pivot et le taux du précompte professionnel sur le pécule de vacances imposable, émis pour l'exercice de vacances 2017 - année de vacances 2018, sont fixés comme suit :

- 17,16 % sur les péculs de vacances imposables inférieurs ou égaux à € 1 350;
- 23,22 % sur les péculs de vacances imposables supérieurs à € 1 350.

Les taux des précomptes professionnels et les montants pivots, qui sont d'application pour les péculs de vacances imposables émis pour des années de vacances antérieures à l'année de vacances 2018 - prestations de travail 2017, sont ceux en vigueur pour les émissions relatives à l'année de vacances en question.

8.2. Prescription de l'exercice de vacances 2014 - année de vacances 2015

Si, pour l'année de vacances en question, la prescription n'a pas été interrompue par une lettre recommandée adressée à l'ONVA ou à une caisse spéciale de vacances ou par une action en contestation introduite auprès des cours ou tribunaux, plus aucun pécule de vacances ne peut être payé pour cette année de vacances.

8.3. Saisies sur salaire et cessions de rémunération : enfant à charge

Depuis la loi du 24 mars 2000 (MB du 4 mai 2000), les articles 1409 et suivants du Code judiciaire prévoient que la quotité saisissable des revenus professionnels ou des revenus de remplacement soit diminuée d'un montant fixe par enfant à charge. Cette diminution s'applique également à la cession de rémunération.

La notion d'enfant à charge a été définie par l'AR du 27 décembre 2004:

« Au sens de l'alinéa 4 de l'article 1409, § 1er, du Code judiciaire et de l'alinéa 4 de l'article 1409, § 1er bis, du même Code, on entend par "enfant à charge", toute personne de moins de 25 ans accomplis ou qui se trouve sous statut de minorité prolongée, pour laquelle le titulaire des revenus saisis ou cédés pourvoit, en vertu d'un lien de filiation au premier degré ou en qualité de parent social, de manière substantielle, aux frais d'hébergement, d'entretien ou d'éducation. »

L'intervention financière dans les frais d'hébergement, d'entretien ou d'éducation est, en tout état de cause, considérée comme substantielle lorsque l'enfant à charge cohabite de manière durable, même si ce n'est pas de manière exclusive et continue, avec le titulaire des revenus saisis ou cédés.

L'intervention financière est également considérée, en tout état de cause, comme substantielle lorsque le titulaire des revenus saisis ou cédés verse une part contributive d'un montant supérieur à la majoration consacrée par l'article 1409 du Code judiciaire.

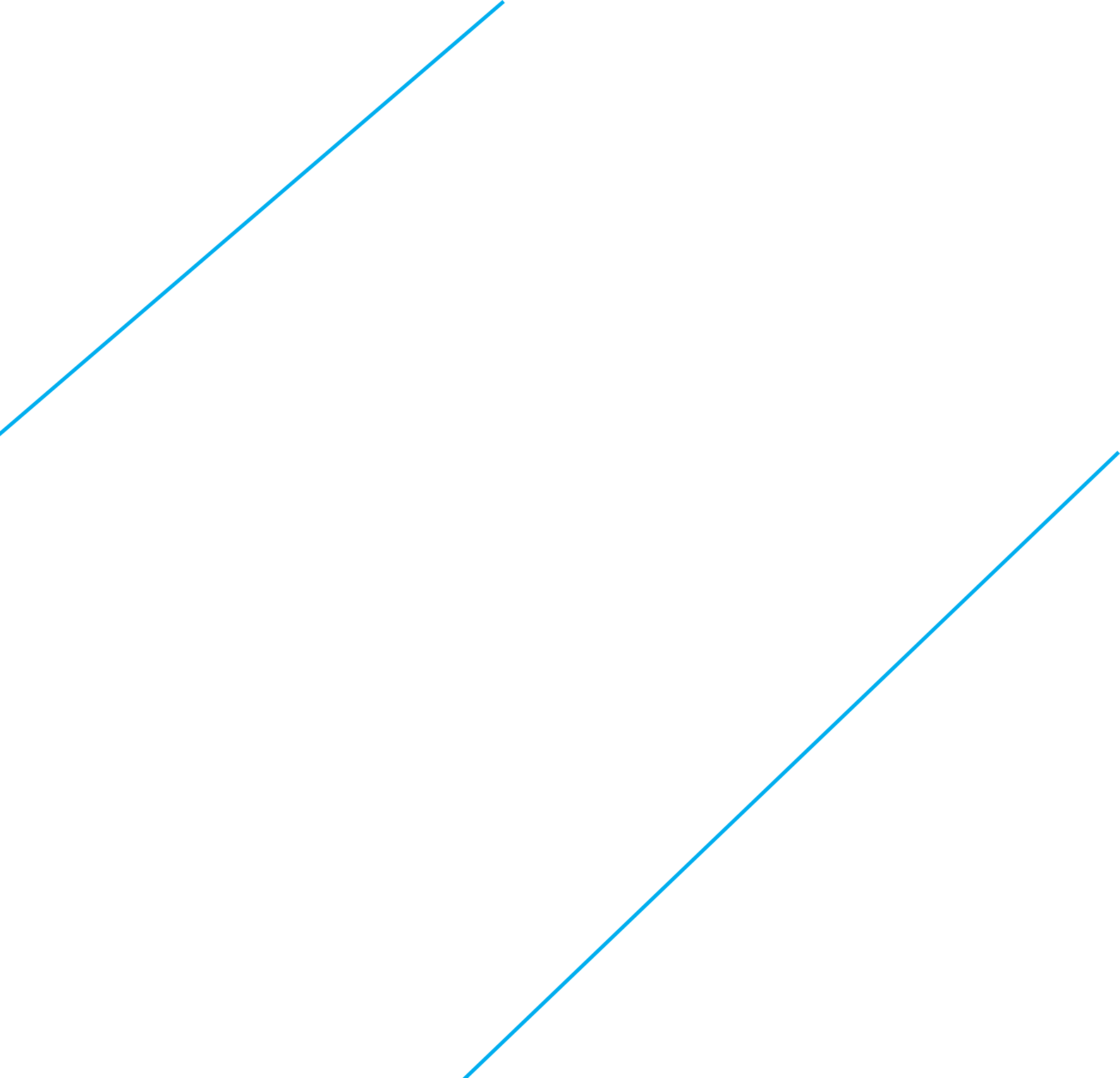




Ne peuvent toutefois être considérés comme étant à charge les enfants qui ont, dans les douze mois qui précèdent la déclaration, disposé de ressources nettes d'un montant supérieur aux montants suivants:

- 3 129 € si le parent titulaire de revenus saisis ou cédés est cohabitant;
- 4 520 € si le parent titulaire de revenus saisis ou cédés est isolé;
- 5 731 € si l'enfant a le statut d'handicapé au sens de l'article 135 du Code des impôts sur les revenus 1992.

Ces nouveaux montants entrent en vigueur le 1er janvier 2018.

Two blue diagonal lines crossing the page. One line starts from the top left and goes towards the top right. The other line starts from the bottom left and goes towards the top right.

OFFICE NATIONAL DES VACANCES ANNUELLES

rue Montagne aux Herbes Potagères 48 - 1000 Bruxelles

Tél : 02 627 97 65

E-mail : info.pecule@onva.fgov.be

Website : www.onva.fgov.be

Editeur responsable : L. Vanneste, Administrateur général

Rédaction : Relations Réseaux

Edition : 2018

La reproduction des textes est autorisée moyennant citation de la source.