|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Vraag aan een expert** | |  |
| **Aanvullende vakantie voor bedienden: een vergiftigd geschenk ?** | Brigitte Van de Velde  Legal Advisor  Partena Professional |

**Het aantal wettelijke vakantiedagen van bedienden wordt opgebouwd op basis van hun (effectieve of gelijkgestelde) prestaties tijdens het voorgaande kalenderjaar. Werknemers die in 2014 niet of slechts gedeeltelijk hebben gewerkt, hebben in 2015 dus geen recht op vier weken wettelijke vakantie. Sinds 1 april 2012 worden er aanvullende vakantiedagen toegekend aan bedienden die geen of geen volledig vakantierecht hebben opgebouwd. Dit gebeurt op basis van hun prestaties van het lopende jaar en onder een aantal voorwaarden.**

**Voor wie ?**

De aanvullende vakantie wordt toegekend aan bedienden die in de loop van het vakantiedienstjaar een bezoldigde activiteit aanvatten of hervatten die onderworpen is aan de Belgische sociale zekerheid. De begrippen "aanvatten" en “hervatten" zijn wettelijk gedefinieerd.

**Wat zijn de toekenningsvoorwaarden?**

De bediende moet in de loop van het kalenderjaar minstens 3 maanden als loontrekkende hebben gepresteerd bij één of meerdere werkgevers. Deze al dan niet doorlopende periode van (effectieve of gelijkgestelde) prestaties wordt "aanloopperiode" genoemd. De dagen aanvullende vakantie worden pas toegekend wanneer alle wettelijke vakantiedagen effectief zijn opgebruikt.

**Hoe wordt de aanvullende vakantie toegekend ?**

Vanaf de laatste week van de aanloopperiode kan de werknemer een week aanvullende vakantie nemen. Na de aanloopperiode hebben bedienden met een 6-dagenstelsel recht op 2 dagen aanvullende vakantie per maand van (effectieve of gelijkgestelde) prestaties. Het aantal dagen moet worden omgerekend in functie van het arbeidsstelsel van de bediende. Het recht op aanvullende vakantie wordt dus **progressief** opgebouwd in de loop van het vakantiejaar.

**Is de aanvullende vakantie betaald ?**

De bediende heeft recht op een normaal loon voor de aanvullende vakantiedagen. Dit loon wordt afgehouden van het dubbel vakantiegeld van het volgende of eventueel daaropvolgende jaar indien het gerecupereerde bedrag ontoereikend is. Indien de bediende de onderneming verlaat, wordt het te recupereren bedrag afgetrokken van het dubbel vertrekvakantiegeld.

**Hoe krijgt de werknemer recht op aanvullende vakantie ?**

De dagen aanvullende vakantie worden in onderling akkoord toegekend. Het volstaat dat de werknemer voldoet aan de toekenningsvoorwaarden en een aanvraag indient bij zijn werkgever.

**Opmerkingen**

* De dagen aanvullende vakantie van het lopende jaar kunnen niet opgenomen worden na   
  31 december.
* Het aantal dagen aanvullende vakantie wordt omgerekend in functie van het arbeidsstelsel van de bediende tijdens het jaar en op het ogenblik waarop hij vakantie neemt.
* Voor de aanvullende vakantie gelden dezelfde gelijkgestelde periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst als voor het wettelijk verlof.
* Het is afgeraden om als werkgever de dagen aanvullende vakantie vooraf toe te kennen (wanneer het recht nog niet is opgebouwd). Indien de werknemer vertrekt voor het einde van het vakantiedienstjaar, bestaat immers het risico dat het loon voor deze dagen niet wordt gerecupereerd.
* De totale vakantieperiode (aanvullende vakantie, wettelijke vakantie, eventuele jeugd- of seniorvakantie en tijdelijke werkloosheid in het kader van een collectieve sluiting van de onderneming voor jaarlijkse vakantie) mag niet meer bedragen dan 4 weken.

**Concreet voorbeeld**

Een bediende die meerdere jaren in het buitenland werkte, wordt op 1 juli voltijds aangeworven in een 5-dagenstelsel. Op hoeveel dagen aanvullende vakantie heeft hij recht op 15 november 2015 en op 10 augustus 2016 ? Aangezien deze bediende in 2014 niet werd niet tewerkgesteld in België, heeft hij in 2015 geen recht op wettelijk verlof.

Om recht te hebben op aanvullende vakantie, moet hij eerst een aanloopperiode van 3 maanden presteren. Op 15 november is de aanloopperiode al afgelopen. Op deze datum heeft de bediende   
4 volledige maanden gepresteerd. De aanvullende vakantie wordt dus als volgt berekend :   
4 maanden x 2 dagen x 5/6 = 6,67 afgerond tot 7 dagen. Het loon voor deze 7 dagen aanvullende vakantie wordt afgetrokken van het dubbel vakantiegeld 2016.

In 2016 heeft de werknemer recht op 10 dagen wettelijk verlof (op basis van de   
6 maanden tewerkstelling in 2015).

Op 10 augustus 2016 wil hij aanvullende vakantie nemen bovenop zijn wettelijke vakantie. Op deze datum heeft de bediende 7 volledige maanden gepresteerd. De aanvullende vakantie wordt dus als volgt berekend : 7 maanden x 2 dagen x 5/6 = 11,67 afgerond tot 12 dagen aanvullende vakantie.   
De dagen aanvullende vakantie worden slechts toegekend wanneer de dagen wettelijke vakantie (WV, in dit geval 10 dagen), volledig zijn opgebruikt. Hij heeft dus slechts recht op 2 dagen aanvullende vakantie (12 dagen AV - 10 dagen WV). Op 10 augustus 2016 zal deze bediende dus recht hebben op 10 wettelijke vakantiedagen en 2 dagen aanvullende vakantie. Het loon voor deze  
 2 dagen aanvullende vakantie wordt afgetrokken van het dubbel vakantiegeld 2017.

**Conclusie**

Na de aanloopperiode is er een progressieve toekenning van de dagen aanvullende vakantie. Dit betekent dat de werknemer in het beste geval pas in december van het lopende jaar recht heeft op 4 volledige weken vakantie. Het loon voor deze dagen aanvullende vakantie is bovendien een voorschot op het dubbel vakantiegeld dat later wordt uitbetaald. Het is dus maar de vraag of de aanvullende vakantie een reëel voordeel is voor de bediende ... of eerder een vergiftigd geschenk ?

À propos de Partena Professional

Partena Professional est un prestataire de services qui met résolument l’accent sur l’entrepreneuriat et la gestion du personnel. Nous soutenons et accompagnons les starters, indépendants, PME et grandes entreprises dans leurs démarches administratives et leur politique RH. Nous proposons des services en rapport avec la création d’entreprises, le statut social des indépendants, la gestion de la paie, du personnel et de ses allocations familiales, le contrôle médical de l’absentéisme, des formations, du conseil juridique et de la consultance RH.

Depuis 2012, HDP et Partena forment Partena Professional. 1.500 collaborateurs y sont au service de plus de 200.000 entreprises et indépendants, et réalisent 150 millions d'euros de chiffre d'affaires par an. De ce fait, Partena Professional se place parmi les trois principaux acteurs du marché belge.

Vous trouverez de plus amples informations sur [*www.partena-professional.be*](http://www.partena-professional.be/)