

1. FEESTDAGEN

1.1 Wettelijke feestdagen

In België zijn er 10 officiële wettelijke feestdagen.

De feestdagen voor 2025 zijn:

- Nieuwjaarsdag - Woensdag 1 januari 2025
- Paasmaandag - Maandag 21 april 2025
- Dag van de Arbeid - Donderdag 1 mei 2025
- O.L.H. Hemelvaart - Donderdag 29 mei 2025
- Pinkstermaandag - Maandag 9 juni 2025
- Nationale Feestdag - Maandag 21 juli 2025
- O.L.V. Hemelvaart - Vrijdag 15 augustus 2025
- Allerheiligen - **Zaterdag** 1 november 2025
- Wapenstilstand - Dinsdag 11 november 2025
- Kerstmis - Donderdag 25 december 2025

1.2 Bijkomende feestdagen

Arbeiders binnen het PC130 hebben recht op twee bijkomende feestdagen:

- één dag wordt vastgelegd in onderling akkoord tussen de werkgever en de werknemer.
- één dag wordt door de werkgever vastgelegd naar eigen keuze.

Deze vastgelegde dagen hebben dezelfde status als een wettelijke feestdag, wat betekent dat dezelfde regels voor loon en vervanging gelden als voor de officiële feestdagen.

1.3 Vervangingsdagen

Wanneer een feestdag samenvalt met een zondag of een inactiviteitsdag, moet er een vervangingsdag worden vastgelegd op een normale activiteitsdag. De werkgever is verplicht om collectief vastgelegde vervangingsdagen op te nemen in het arbeidsreglement.

In 2025 is dit van toepassing op zaterdag 1 november 2025 (Allerheiligen).

De vaststelling van de vervangingsdagen gebeurt door:

- De ondernemingsraad.
- (Bij ontstentenis van een ondernemingsraad) overleg met de vakbondsafvaardiging.
- (Bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging) akkoord tussen de werkgever en de werknemers.

Als er op geen van deze niveaus een beslissing wordt genomen, valt de vervangingsdag automatisch op de eerstvolgende activiteitsdag na de feestdag.

De vervangingsdagen en de datum van de vastgelegde bijkomende feestdag voor de arbeiders moeten vóór 15 december bekendgemaakt worden.

1.4 Loon voor feest- en vervangingsdagen

Het loon voor een feestdag bestaat uit zowel geldpremies als eventuele voordelen in natura die de werkgever aan de werknemer toekent. Dit geldt voor het aantal uren dat de werknemer normaal op die dag zou werken.

Voorbeelden:

- **Arbeider in normale dagdienst:** Als de feestdag valt op een maandag waarop normaal 8 uur wordt gewerkt, ontvangt de werknemer voor die dag zijn gewone loon voor 8 uur.
- **Arbeider in 2 ploegen:** Als de feestdag valt op een vrijdag waarop normaal 6 uur wordt gewerkt, heeft de werknemer recht op zijn gewone loon, inclusief de ploegentoeslag van 15%, voor de 6 uur.

1.5 Deeltijdse werknemer met een vast uurrooster

- **Prestaties op alle dagen van de week:** De werknemer heeft recht op tien feestdagen per jaar. Arbeiders (PC 130) hebben daarnaast recht op twee bijkomende feestdagen.
- **Prestaties op enkele dagen van de week:** De werknemer verliest het recht op de feestdagen, vervangingsdagen of vastgelegde bijkomende feestdagen die vallen op een inactiviteitsdag.

1.6 Uitbetalingsvoorwaarden bij schorsing of einde arbeidsovereenkomst

UITBETALING VAN FEESTDAGEN	GEEN UITBETALING VAN FEESTDAGEN
Schorsing van de arbeidsovereenkomst	Schorsing van de arbeidsovereenkomst
<ul style="list-style-type: none"> • Vakantiedagen • Tijdelijke werkloosheid omwille van technische/economische redenen 	<ul style="list-style-type: none"> • Loopbaanonderbreking/tijdskrediet • Dwingende familiale reden • Toegestane afwezigheid (onbetaald)
Indien de feestdag valt binnen de 14 kalenderdagen	
<ul style="list-style-type: none"> • Tijdelijke werkloosheid wegens overmacht • Educatief verlof 	
Indien de feestdag valt binnen de 30 kalenderdagen	
<ul style="list-style-type: none"> • Ziekte/beroepsziekte • Ongeval/arbeidsongeval • Zwangerschaps- en bevallingsrust • Erkende staking/lock-out 	
Einde van de arbeidsovereenkomst	Einde van de arbeidsovereenkomst
<ul style="list-style-type: none"> • Feestdag binnen 14 kalenderdagen na einde contract (min. 15 dagen en max. 1 maand in dienst). Max. één betaalde feestdag. • Feestdag binnen 30 kalenderdagen na einde contract (meer dan één maand in dienst) 	<ul style="list-style-type: none"> • Ontslag door werknemer • Ontslag door werkgever omwille van dringende reden • Werknemer verbonden door nieuwe arbeidsovereenkomst op het moment van de feestdag

2. EXTRALEGALE VAKANTIEDAGEN ARBEIDERS (PC 130)

2.1 Extralegale vakantiedag

- De arbeider moet op 1 januari van het desbetreffende kalenderjaar in dienst zijn om recht te hebben op de extralegale vakantiedag.
- De dag wordt in onderling overleg vastgelegd tussen de werkgever en de arbeider.
- De vergoeding gebeurt aan het gewone uurloon van de arbeider (exclusief ploeg- of andere toeslagen).
- De extralegale vakantiedag kan niet worden overgedragen naar het volgende kalenderjaar.

2.2 Anciënniteitsverlof

De arbeider heeft recht op anciënniteitsverlof onder de volgende voorwaarden:

Anciënniteit in de onderneming	Aantal dagen anciënniteitsverlof
Minstens 10 jaar	1
Minstens 20 jaar	2
Minstens 25 jaar	3

Let op:

- **Vervroegde anciënniteitsdag:** Een arbeider van 55 jaar of ouder met een ononderbroken tewerkstelling van 2 jaar in de onderneming, die ten vroegste op de dag vóór de leeftijd van 55 jaar wordt bereikt, heeft recht op een vervroegde anciënniteitsdag. Dit betekent enkel een vervroeging van de eerstvolgende anciënniteitsdag en geen bijkomende dag. Het maximaal aantal dagen anciënniteitsverlof blijft echter 3.
- **Interim-tewerkstellingen:** Interim-tewerkstellingen zonder onderbreking van meer dan vier weken, voorafgaand aan een vaste tewerkstelling (contract van onbepaalde duur), tellen mee voor de berekening van de anciënniteit.

3. COLLECTIEVE VAKANTIE

De vaststelling van de collectieve vakantie gebeurt op de volgende manieren:

- In de ondernemingsraad.

- (Bij ontstentenis van een ondernemingsraad) via een akkoord met de vakbondsafvaardiging.
- (Bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging) via een akkoord tussen de werkgever en de werknemers.

Het is belangrijk deze stap tijdig te nemen, zodat werknemers er rekening mee kunnen houden in hun persoonlijke planning.

Vragen?

Kelly Ciancimino
HR Business partner

kelly.ciancimino@febelgra.be

t +32 2 680 06 67
m +32 478 39 41 20

www.febelgra.be

Marsveldplein 2
Place du Champ de Mars 2
1050 Brussel/Bruxelles