

1. FEESTDAGEN

1.1 Wettelijke feestdagen

In België zijn er 10 officiële wettelijke feestdagen.

De feestdagen voor 2027 zijn:

- **Nieuwjaarsdag** - Vrijdag 1 januari 2027
- **Paasmaandag** - Maandag 29 maart 2027
- **Dag van de Arbeid** - **Zaterdag** 1 mei 2027
- **O.L.H. Hemelvaart** - Donderdag 6 mei 2027
- **Pinkstermaandag** - Maandag 17 mei 2027
- **Nationale Feestdag** - Woensdag 21 juli 2027
- **O.L.V. Hemelvaart** - **Zondag** 15 augustus 2027
- **Allerheiligen** - Maandag 1 november 2027
- **Wapenstilstand** - Donderdag 11 november 2027
- **Kerstmis** - **Zaterdag** 25 december 2027

1.2 Bijkomende feestdagen

Arbeiders binnen het PC 130 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 wettelijke feestdag samenvalt met een zondag of een gewone inactiviteitsdag in de onderneming, moet er een vervangingsdag worden vastgelegd op een dag waarop normaal wordt gewerkt. De werkgever is verplicht om collectief vastgelegde vervangingsdagen op te nemen in het arbeidsreglement.

In 2027 is dit van toepassing op zaterdag 1 mei 2027 (Dag van de Arbeid), zondag 15 augustus 2027 (O.L.V. Hemelvaart) en op zaterdag 25 december 2027 (Kerstmis).

De vervangingsdagen worden vastgesteld volgens de wettelijke procedure, in deze volgorde:

- de ondernemingsraad;
- bij ontstentenis van een ondernemingsraad, in overleg met de vakbondsafvaardiging;
- bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, in akkoord tussen de werkgever en de werknemers.

Bij gebrek aan een geldige regeling wordt de feestdag automatisch vervangen door de eerstvolgende gewone activiteitsdag in de onderneming.

Bekendmaking

De werkgever moet de vastgelegde vervangingsdagen uiterlijk op 15 december 2026 bekendmaken door een gedateerd en ondertekend bericht aan te plakken in de onderneming. Een kopie van dit bericht wordt als bijlage bij het arbeidsreglement gevoegd.

Ook de datum van de door de werkgever vastgelegde bijkomende feestdag voor arbeiders (PC 130) moet tijdig worden meegedeeld.

1.4 Loon voor feest- en vervangingsdagen

Voor een feestdag of vervangingsdag heeft de werknemer in principe recht op het loon dat hij zou hebben ontvangen indien hij die dag normaal had gewerkt.

Bij de berekening wordt rekening gehouden met het gewone loon en de loonbestanddelen waarop de werknemer bij normale prestaties recht zou hebben, waaronder eventuele premies en voordelen in natura.

Voorbeelden:

- **arbeider in dagdienst:** valt de feestdag op een maandag waarop de arbeider normaal 8 uur werkt, dan ontvangt hij zijn gewone loon voor 8 uur.
- **arbeider in tweeploegenstelsel:** valt de feestdag op een vrijdag waarop de arbeider normaal 6 uur zou werken, dan ontvangt hij zijn gewone loon voor die 6 uur, inclusief de toepasselijke ploegentoeslag van 15%.

1.5 Deeltijdse werknemer met een vast uurrooster

- **Prestaties op alle dagen van de week:** de werknemer heeft recht op de wettelijke feestdagen en vervangingsdagen. Arbeiders (PC 130) hebben daarnaast recht op twee bijkomende sectorale feestdagen.

- **Prestaties op enkele dagen van de week:** de werknemer heeft recht op de feestdagen en vervangingsdagen die samenvallen met zijn gewone werkdagen. Feestdagen die buiten zijn normale werkdagen vallen, geven geen recht op loon of een bijkomende vervangingsdag.

1.6 Uitbetalingsvoorwaarden bij schorsing of einde arbeidsovereenkomst

A. Schorsing van de arbeidsovereenkomst

Reden van schorsing	Recht op feestdagenloon
Jaarlijkse vakantie	Gedurende de volledige vakantieperiode
Tijdelijke werkloosheid omwille van technische/economische redenen	Gedurende de toepasselijke periode van tijdelijke werkloosheid
• Tijdelijke werkloosheid wegens overmacht • Educatief verlof	Indien de feestdag valt binnen de 14 kalenderdagen
• Ziekte/beroepsziekte • Ongeval/arbeidsongeval • Zwangerschaps- en bevallingsrust • Erkende staking/lock-out	Indien de feestdag valt binnen de 30 kalenderdagen
• Loopbaanonderbreking/tijdscrediet • Dwingende familiale reden • Toegestane afwezigheid (onbetaald)	Geen recht op uitbetaling van feestdagenloon, behoudens toepasselijke uitzonderingen

B. Einde van de arbeidsovereenkomst

Situatie	Recht op feestdagenloon
Minder dan 15 dagen in dienst	Geen recht
15 dagen t.e.m. 1 maand in dienst	Maximaal één feestdag binnen 14 kalenderdagen na uitdiensttreding
Meer dan 1 maand in dienst	Feestdagen binnen 30 kalenderdagen na uitdiensttreding
Ontslag door werknemer	Geen recht
Ontslag door werkgever om dringende reden	Geen recht

De verplichting tot betaling van het loon houdt in elk geval op zodra de werknemer begint te werken voor een nieuwe werkgever.

2. BIJKOMENDE VAKANTIEDAGEN ARBEIDERS (PC 130)

2.1 Extralegale vakantiedag

- De arbeider moet op 1 januari van het betrokken kalenderjaar in dienst zijn om recht te hebben op de extralegale vakantiedag.
- De dag wordt in onderling overleg tussen de werkgever en de arbeider vastgelegd.
- De dag wordt vergoed tegen 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

Bijzondere bepalingen

- **vervroegde anciënniteitsdag:** een arbeider van minstens 55 jaar die gedurende minstens 2 jaar ononderbroken in de onderneming is tewerkgesteld, heeft recht op een vervroegde anciënniteitsdag. De vereiste anciënniteit van 2 jaar mag ten vroegste op de dag vóór de 55e verjaardag worden bereikt. Het gaat uitsluitend om een vervroegde toekenning van de eerstvolgende anciënniteitsdag en niet om een bijkomende dag. Het maximum blijft 3 dagen anciënniteitsverlof.
- **voorafgaande uitzendarbeid:** periodes van uitzendarbeid die voorafgaan aan een tewerkstelling met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, tellen mee voor de berekening van de anciënniteit, op voorwaarde dat de onderbreking niet meer dan 4 weken bedraagt.

2.3 Werkbare werkdag vanaf 55 jaar

Sinds 1 januari 2026 hebben arbeiders van 55 jaar en ouder recht op één werkbare werkdag per kalenderjaar.

Voorwaarden

Het recht ontstaat vanaf de maand waarin de arbeider de leeftijd van 55 jaar bereikt.

Voor deeltijdse arbeiders gelden de volgende regels:

- bij een tewerkstelling van 4/5 blijft het recht op één volledige dag werkbaar werk behouden.
- bij een tewerkstelling van minder dan 4/5 wordt het recht toegekend pro rata temporis van de contractuele arbeidsduur.

Ondernemingen waar al een gelijkwaardig of gunstiger voordeel reeds bestaat, kennen in overleg met de werknemersvertegenwoordiging een gelijkwaardig voordeel toe.

Opname

De werkbare werkdag wordt in onderling overleg tussen de werkgever en de arbeider vastgelegd. De dag kan niet overgedragen worden naar het volgende kalenderjaar.

Voorafgaande uitzendarbeid

Periodes van uitzendarbeid die zonder een onderbreking van meer dan 4 weken worden gevolgd door een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, en die voldoen aan de hierboven vermelde voorwaarden, geven recht op één werkbare werkdag vanaf het ogenblik van de vaste indiensttreding.

Vergoeding

De werkbare werkdag wordt vergoed tegen het barema-uurloon aan 100% (exclusief ploeg- of andere toeslagen).

3. COLLECTIEVE VAKANTIE

De collectieve vakantie wordt vastgesteld volgens de volgende procedure:

- door 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.

De vastgelegde collectieve vakantieperiodes moeten worden opgenomen in het arbeidsreglement, met naleving van de toepasselijke formaliteiten.

Het is aangewezen om de collectieve vakantie tijdig vast te leggen en bekend te maken, zodat werknemers hiermee rekening kunnen houden bij hun persoonlijke vakantieplanning.

Nog vragen?

Contacteer Kelly Ciancimino

HR & Social Affairs Advisor

kelly.ciancimino@febelgra.be

+32 2 680 06 67