

Vacances annuelles

Les périodes de vacances sont déterminées localement entre organisations syndicales et patronales. Il s'agit de dates recommandées qui ont une simple valeur indicative. Ces recommandations sont généralement suivies par les entreprises.

En fait, la réglementation organique des vacances annuelles prévoit deux régimes de vacances différents: celui des vacances individuelles et celui de la fermeture collective.

Lorsque l'entreprise applique un régime de vacances annuelles individuelles, la fixation des dates de vacances s'effectue sur la base d'un accord entre l'employeur et le travailleur. Pendant que le travailleur est en vacances, l'entreprise continue la production (pas de fermeture de l'entreprise).

Lorsque l'entreprise applique un régime de fermeture collective, l'entreprise est fermée pendant une période de l'année et tous les travailleurs sont en congé à la même période. Le processus de production est à l'arrêt pendant cette période.

La fixation de dates de fermeture collective s'effectue au niveau de l'entreprise par l'inscription de la période retenue dans le règlement de travail de l'entreprise. Il en résulte que les tableaux reprenant les dates des vacances contiennent de simples recommandations. Cela veut également dire que l'entreprise qui souhaite fermer à une autre période que celle qui est recommandée peut bien évidemment le faire (moyennant accord des travailleurs ou de la délégation syndicale s'il en existe une dans l'entreprise).

Plus d'info sur les vacances annuelles?

Jours fériés

En vertu de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, tout travailleur qui fournit des prestations de travail sous l'autorité d'un employeur (un ouvrier, un employé, un stagiaire ou un apprenti) perçoit sa rémunération normale et ne peut, en principe, pas être occupé au travail pendant les 10 jours fériés que compte l'année civile.

L'année civile comporte dix jours fériés. Ces jours fériés doivent coïncider avec un jour normal d'activité. Lorsqu'un jour férié coïncide avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité, il est remplacé par un jour habituel d'activité:

- par décision de la commission paritaire. Cette décision doit être prise avant le 1er octobre de l'année précédant celle au cours de laquelle se situe le jour férié à remplacer.
- à défaut de décision de la commission paritaire rendue obligatoire par arrêté royal, le jour de remplacement peut être fixé au niveau de l'entreprise par un accord entre l'employeur et la délégation syndicale lorsqu'elle existe dans l'entreprise ou, à défaut de cette dernière, par un accord entre l'employeur et ses travailleurs.
- à défaut de décision collective, les dispositions résulteront d'un accord individuel entre l'employeur et le travailleur.
- à défaut de décision, le jour férié est remplacé par le premier jour habituel d'activité qui, dans l'entreprise, suit ce jour férié.

En savoir plus sur les jours fériés?

Jours de repos

Dans la construction, la réduction du temps de travail s'opère (tant pour les ouvriers que pour les employés) par l'octroi de 12 jours de repos par an. De cette manière, la durée hebdomadaire réelle du travail, toujours de 40 heures, est ramenée à 38 heures sur une base annuelle.

La base réglementaire du régime des jours de repos est constituée d'abord par l'AR n° 213 du 26 septembre 1983. Sur base de cet AR les ouvriers de la construction ont droit pour chaque année à 6 jours de repos. Les autres 6 jours de repos sont octroyés sur base d'une convention collective de travail conclue chaque fois au sein de la Commission paritaire de la Construction.

De manière habituelle, les dates de la plupart des jours de repos sont fixées pendant la période de fin d'année.

En savoir plus sur les jours de repos?