

QUELS SONT VOS DROITS ?

Vous avez droit à 10 jours fériés légaux par an

- Nouvel An (1^{er} janvier)
- Lundi de Pâques
- Fête du travail (1^{er} mai)
- Ascension
- Lundi de Pentecôte
- Fête nationale (21 juillet)
- Assomption (15 août)
- Toussaint (1^{er} novembre)
- Armistice (11 novembre)
- Noël (25 décembre)

À l'occasion de ces jours fériés, vous percevrez votre salaire habituel.

Jours fériés extra-légaux

Par ailleurs, en fonction de votre région, secteur ou entreprise, certains jours fériés sont remplacés par d'autres jours (CP 104 : le 11 novembre est remplacé par la Saint Éloi dans la région de Charleroi).

Vous pouvez également bénéficier de jours fériés extra-légaux en fonction de votre région, secteur ou entreprise :

- CP 111.03 : fête de la Communauté culturelle ;
- CP 142.01 : 27 septembre (région linguistique FR), 11 juillet (région linguistique NL) ou à une date fixée dans le cadre d'un accord au sein de l'entreprise pour les travailleurs de région de Bruxelles Capitale.

Ces jours fériés donneront également droit à la perception de votre salaire habituel.

Vous travaillez un jour férié ?

Vous avez droit à un repos compensatoire rémunéré en plus de votre rémunération pour vos prestations de travail effectuées ce jour férié !

Ce jour de repos compensatoire devra coïncider avec un jour habituel d'activité pour le travailleur et devra être pris dans un délai de 6 semaines (sauf dérogation). S'il ne peut être pris endéans ce délai en raison de la suspension du contrat de travail (accident, repos de maternité, maladie...), il devra être octroyé dans les 6 semaines qui suivent la disparition de la cause de suspension du contrat.

Jour férié et jour habituel d'inactivité

Un jour férié coïncidant avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité doit être remplacé par un autre jour habituel de travail. Ce jour pourra être déterminé soit niveau du secteur ou, à défaut, par un accord au sein du conseil d'entreprise (ou avec la délégation syndicale s'il n'existe pas de CPPT). Dans l'hypothèse où il n'y aurait pas d'organe de concertation au sein de l'entreprise, ce jour de remplacement sera fixé via accord collectif entre l'employeur et l'ensemble des travailleurs ou via un accord individuel.

En l'absence d'accord à ce sujet, le jour férié sera remplacé par le 1^{er} jour habituel d'activité, qui dans l'entreprise, suit ce jour férié.

Vous percevrez votre salaire habituel pour ce jour de remplacement.

En cas de question, n'hésitez pas à contacter votre délégué-e, votre fédération Métallos FGTB ou via info@metallos.be !