

## Collectieve jaarlijkse vakantie: FAQ

### Is het collectief bouwverlof verplicht?

De data voor collectieve sluiting wegens jaarlijkse vakantie die vermeld staan in de bouwkalender zijn louter aanbevelingen.

In Oost-Vlaanderen werd voor 2024 één regeling voor de provincie Oost-Vlaanderen afgesproken met een afwijkende regeling voor Lokeren op basis van de data van de Lokerse Feesten.

In het verleden was er steeds een afwijkende regeling voor de kantons Hamme en Lokeren. Vanaf 2024 is dit dus niet meer het geval.

### Waarom kiezen bouwbedrijven voor de regionale collectieve vakantiekalender?

Het belang van de jaarlijkse regionale aanbeveling voor collectieve vakantie is enerzijds om de vakantieperiodes in de sector enigszins te coördineren in functie van planning en organisatie van de werven, anderzijds om de kmo's te ontlasten van het maken van afspraken met al hun werknemers over de periode van collectieve vakantie. Bouwbedrijven kiezen meestal voor de regionale collectieve sluiting omwille van praktische redenen.

### Moet ik voor mijn onderneming nog formaliteiten verrichten indien ik in mijn onderneming de regionale collectieve vakantieregeling volg?

Embuild licht de directie van Toezicht Sociale Wetten Oost-Vlaanderen in over het regionale collectieve verlofakkoord.

In je arbeidsreglement heb je waarschijnlijk één van de drie onderstaande mogelijkheden om je periode van collectieve vakantie vast te leggen opgenomen:

- 1) door een regionaal akkoord tussen werkgevers- en werknemersorganisaties;
- 2) door een akkoord tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging;
- 3) door een akkoord tussen de werkgever en de werknemers.

Heb je in het arbeidsreglement reeds aangegeven dat je het regionaal akkoord tussen werkgevers- en werknemersorganisaties volgt dan moet je enkel nog de data van de collectieve vakantie toevoegen aan het arbeidsreglement. Dit doe je door de data digitaal toe te voegen via:

<https://www.arbeidsreglement.belgie.be/>

Je informeert ook je werknemers over de data van de collectieve vakantie.

## Welke formaliteiten moet ik voor mijn onderneming verrichten indien ik in mijn onderneming een bedrijfseigen collectieve vakantieregeling wens in te voeren?

Je moet een akkoord sluiten over de collectieve vakantieregeling in de ondernemingsraad, of anders met de syndicale delegatie, of anders met al de werknemers.

Opgelet! Je kan niet afwijken van de rustdagen en de feestdagen die vastgelegd werden door het paritair comité 124.

De data van de collectieve vakantie moeten na het sluiten van een akkoord toegevoegd worden aan het arbeidsreglement. Dit doe je door deze data digitaal toe te voegen via:

<https://www.arbeidsreglement.belgie.be/>

Je informeert ook je werknemers over de data van de collectieve vakantie.

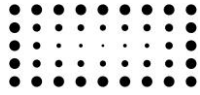
TIP! Indien je bedrijf niet gevestigd is in Lokeren of één van de deelgemeenten van Lokeren en je wil toch jaarlijks de afwijkende regeling Lokeren volgen, sluit hierover dan meteen een globaal akkoord en voeg dit toe aan het arbeidsreglement.

Voorbeeldtekst:

*“De perioden van collectieve vakantie worden jaarlijks vastgelegd door een regionaal akkoord tussen werkgevers- en werknemersorganisaties. De onderneming volgt hierbij indien voorkomend de afwijkende regeling voor Lokeren. Is er regionaal geen afwijkende regeling voor Lokeren dan volgt de onderneming de algemene regeling voor de provincie Oost-Vlaanderen. De data van de collectieve jaarlijkse vakantie worden jaarlijks als bijlage bij het arbeidsreglement opgenomen.”*

## Collectieve sluiting of individuele vakantie?

Kies je voor het stelsel van collectieve sluiting en de werknemer heeft onvoldoende recht voor de duur die overeenstemt met de collectieve sluiting, dan kan hij aanspraak maken op een werkloosheidsuitkering voor de dagen die niet gedekt zijn door vakantiegeld. Gebruikt men het stelsel van individuele vakantie dan is tijdelijke werkloosheid wegens collectieve sluiting uiteraard niet mogelijk. Dan kan je nakijken of de werknemer eventueel nog op andere manieren vakantie



**Embuild**

OOST-VLAANDEREN

kan opnemen (bv. jeugdvakantie) maar het is ook mogelijk dat de werknemer dan geen recht heeft op een vorm van betaalde vakantie.

## Wat zijn de grenzen die in acht moeten worden genomen?

Voor werknemers van 18 jaar en ouder moet tussen 1 mei en 31 oktober een aaneengesloten periode van 2 weken vakantie worden gewaarborgd (3 weken voor werknemers onder de 18 jaar), tenzij de werknemers anders verzoeken. Tot slot moet een ononderbroken vakantieperiode van een week in ieder geval worden gewaarborgd.

Voor gezinnen met kinderen wordt de vakantie bij voorkeur toegekend tijdens de schoolvakantie.