



VACANCES & JOURS FÉRIÉS

2.13 Vacances

Le droit aux vacances débute le 1^{er} jour de travail.

2.13.1 Vacances pour les collaborateurs non cadres

- 5 semaines par année civile
- 6 semaines à partir du début de l'année civile, au cours de laquelle le collaborateur atteint 20 ans de service ou l'âge de 50 ans avec au moins 5 années de service ininterrompu

2.13.2 Vacances pour les collaborateurs cadres

- 6 semaines par année civile
- 7 semaines à partir du début de l'année civile, au cours de laquelle le collaborateur atteint 20 ans de service ou l'âge de 50 ans avec au moins 5 années de service ininterrompu

2.13.3 Vacances pour les apprenants

- 6 semaines par année d'apprentissage durant toute la période d'apprentissage

2.13.4 Vacances pour jeunes de moins de 20 ans

- 6 semaines par année civile, resp. 5 semaines pour l'année civile au cours de laquelle le collaborateur atteint l'âge de 20 ans (à l'exception des apprenants)

2.13.5 Indemnité de vacances pour les collaborateurs à salaire horaire

Le droit aux vacances et les périodes sont réglés aux paragraphes 2.13.1, 2.13.2, 2.13.4, 2.13.6 et 2.13.7.

L'indemnité de vacances est calculée de la manière suivante:

- 5 semaines 10.65%
- 6 semaines 13.04%

Les collaborateurs à salaire horaire sont tenus de prendre l'ensemble des congés correspondant à leur droit.

2.13.6 Droit aux vacances en cas de réengagement

En cas de réengagement après une période d'interruption des rapports de travail de plus de six mois, la semaine de vacances supplémentaire réglementée aux points 2.13.1 et 2.13.2 n'est accordée qu'à partir de l'année où le collaborateur atteint 5 années de service ininterrompu depuis la date de réengagement.

2.13.7 Période de vacances

Dans la mesure du possible, les souhaits des collaborateurs sont pris en considération. Deux semaines de vacances au moins doivent être prises consécutivement. En règle générale, les vacances doivent être prises au cours de l'année concernée. Un report des vacances sur l'année suivante est uniquement admis dans des cas exceptionnels (par ex. maladie) et au plus tard jusqu'au 31 mars.

2.13.8 Vacances durant une période de maladie ou d'accident

Le collaborateur qui souhaite prendre des vacances durant une période d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident est tenu d'en informer l'employeur. La prise de vacances ne doit en aucun cas entraver le processus de guérison. A la demande de l'employeur, le collaborateur est tenu de fournir une attestation médicale.

2.13.9 Interruption des vacances pour cause de maladie ou d'accident

Dès qu'une maladie ou un accident survient durant les vacances, celles-ci sont interrompues sur présentation d'un certificat médical. En cas de vacances à l'étranger, le certificat doit être établi par un médecin exerçant sur le lieu de séjour à l'étranger.

2.13.10 Réduction du droit aux vacances

Lors d'absences non fautives (par ex. maladie, accident, service militaire) de plus de 90 jours au total par année civile, le droit aux vacances est réduit d'un douzième pour chaque nouvelle période d'absence de 30 jours entamée. La réduction du droit aux vacances ne s'applique pas aux incapacités de travail partielles et au congé de maternité légal. Le délai de 90 jours durant lequel il n'est procédé à aucune réduction du droit aux vacances est accordé pour chaque année civile.

Lors d'absences fautives (par ex. congés sans solde) le droit aux vacances est réduit comme suit :

- Si l'absence débute le 1^{er} jour du mois et dure au moins un mois : 1/12^{ème} pour chaque mois calendaire complet
- Si l'absence ne débute pas le 1^{er} jour du mois et dure au moins 30 jours : 1/12^{ème} pour chaque période d'absence de 30 jours

2.14 Jours fériés

Neuf jours fériés, mentionnés dans le règlement interne, sont accordés aux collaborateurs. Les collaborateurs à salaire horaire ont droit, à compter du premier jour de travail, à une indemnité de 3.5% du salaire brut correspondant aux neuf jours fériés. Si un jour férié coïncide avec le jour de congé hebdomadaire habituel, le droit au congé hebdomadaire est supprimé. Si un jour férié est compris dans une période de vacances, il ne compte pas comme jour de vacances.

2.15 Jours de congé spéciaux

Pour les apprenants et le personnel fixe, des jours de congé payés sont accordés pour les événements exceptionnels suivants. Hormis pour le congé de paternité légal donnant droit aux allocations perte de gain et sauf dispositions différentes résultant de conventions collectives de travail locales, ces jours sont considérés comme des absences non payées pour les collaborateurs engagés à durée déterminée.

- Mariage du collaborateur: 3 jours
- Mariage d'un frère, d'une sœur, d'un enfant, d'un parent: 1 jour
- Paternité: 3 semaines (deux semaines de congé légal suivies d'une semaine supplémentaire accordée par Manor)
- Adoption (pères et mères): 3 semaines
- Décès d'un parent, du conjoint, d'un enfant: 3 jours
- Décès d'un beau-parent, d'un frère, d'une sœur: 2 jours
- Décès d'un grand-parent, d'un petit-fils, d'une petite-fille, d'une tante, d'un oncle, d'un beau-frère, d'une belle-sœur: 1 jour
- Déménagement (appartement non meublé, maximum une fois par année civile et dans la mesure où le contrat n'est pas résilié): 1 jour

Les concubins sont assimilés aux époux pour l'octroi des jours de congé spéciaux. Ces jours de congé spéciaux ne peuvent pas être pris ultérieurement. Ils sont accordés aux collaborateurs percevant un salaire horaire en fonction de leur taux d'occupation.

En cas de naissance ou d'adoption multiple la durée du congé reste inchangée. Le congé doit être pris dans un délai de six mois maximum suivant la naissance resp. l'adoption, sous forme de journées ou de semaines.

2.16 Prise en charge de proches

Sur présentation d'un certificat médical, un congé rémunéré est accordé au collaborateur pour la prise en charge d'un proche (enfant, conjoint, partenaire, parent, frère ou sœur) atteint dans sa santé. Le congé est limité au temps nécessaire à la prise en charge, mais ne peut dépasser trois jours par cas. En dehors des enfants de moins de 15 ans, le congé ne peut dépasser dix jours par an au total. Le droit à un congé payé n'existe pas pendant les vacances ou les jours de congé planifiés du collaborateur.

2.17 Prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé

Les collaborateurs, dont l'enfant est gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident et nécessite de ce fait une prise en charge intensive, ont droit, sous certaines conditions, à un congé rémunéré de quatorze semaines maximum. Le congé peut être pris en une fois ou sous forme de journées.

2.18 Congé non rémunéré lors d'une naissance, adoption ou prise en charge d'un proche

Les collaborateurs ont droit aux congés non rémunérés suivants:

- Maternité: 4 mois
- Paternité: 1 semaine
- Adoption: 13 semaines

Si l'organisation du travail le permet, des congés de maternité, de paternité et d'adoption plus longs ainsi que des congés pour la prise en charge de proches peuvent être accordés par le supérieur.

2.19 Congé sabbatique

Les collaborateurs ont droit à un congé sabbatique non rémunéré sous certaines conditions.