



L'INFO SOCIALE

Les jours fériés

Secrétariat social UCM asbl
agréé par A.M. du 04/07/1946 sous le n°200
TVA n° 0407 571 234
RPM Liège division Namur

chaussée de Marche, 637
5100 Namur (Wierde)

UCM.be

Table des matières

En bref	3
1. Le jours fériés en quelques mots	3
Règle générale.....	4
1. Le principe	4
2. Les employeurs et travailleurs concernés	4
Jour de remplacement.....	4
1. Le principe	4
2. La fixation du jour de remplacement.....	4
3. Le jour de remplacement n'a pas été fixé	4
4. Les employeurs engageant des domestiques ou à la tête d'une entreprise familiale : particularités	5
Occupation d'un travail un jour férié	5
1. Le principe	5
2. Les dérogations	5
2.1 Dérogations en raison de l'activité	5
2.2 Dérogations en raison du secteur de l'entreprise	6
2.3 Dérogations pour certains travailleurs	7
2.4 Dérogations partielles	7
2.5 Nouveaux régimes de travail	7
3. Le repos compensatoire	8
3.1 Principe.....	8
Régime de travail particulier	9
1. Le travailleur occupé à temps plein dans des régimes de travail particulier	9
2. Le travailleur occupé à temps partiel	9
3.1 Travailleur à temps partiel avec horaire fixe	9
3.2 Travailleur à temps partiel avec horaire variable	9
3. Le travailleur engagé ou quittant l'entreprise entre le jour férié remplacé et le jour de remplacement	9
Rémunération du jour férié, d'un jour de remplacement ou d'un jour de repos compensatoire	10
1. Calcul de la rémunération	10
1.1 Le travailleur est rémunéré à l'heure	10
1.2 Le travailleur est payé au mois (rémunération forfaitaire fixe)	10
1.3 Le travailleur est occupé à temps partiel	10
1.4 L'employé est rémunéré à la commission.....	10
1.5 Le travailleur est payé à la prestation	11
1.6 Le travailleur est payé à la pièce	11
1.7 Le travailleur est rémunéré au pourboire	11
1.8 Remarques : travailleurs avec deux employeurs et travailleurs à domicile	11
2. Absence de rémunération	11
Suspension et rupture du contrat	12
1. Jour férié situé dans une période de suspension du contrat	12
1.1 Suspension classique	12
1.2 Jours fériés tombant dans une période de chômage temporaire (raisons économiques, accident technique ou intempéries).....	12
2. Jour férié et jour de remplacement situé après la fin du contrat.....	13

En bref

1. Le jours fériés en quelques mots

Il y a dix jours fériés légaux par an :

- Le 1^{er} janvier
- Le lundi de Pâques
- Le 1^{er} mai
- L'Ascension
- Le lundi de Pentecôte
- Le 21 juillet
- L'Assomption (15 août)
- La Toussaint (1^{er} novembre)
- Le 11 novembre
- La Noël (25 décembre)

Ces jours ne sont pas prestés mais sont payés par l'employeur.

Le travail au cours d'un jour férié peut être autorisé, en général lorsque le travail est autorisé le dimanche.

Si un travailleur a été employé au cours d'un jour férié, il est en droit de demander un jour de repos compensatoire dans les six semaines suivant ce jour férié.

Si un jour férié coïncide avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité, il devra être remplacé par un autre jour de travail habituel.

Règle générale

1. Le principe

Le travailleur ne peut être occupé au travail pendant dix jours fériés par an et l'employeur est tenu de rémunérer ces jours non prestés.

2. Les employeurs et travailleurs concernés

Tous les employeurs sont visés par la loi du 4 janvier 1974 sur les jours fériés à l'exception du secteur public (Etat, Régions, Communauté, Provinces, Communes et les établissements publics (ex. : fabrique d'églises), les organismes d'intérêts publics (sauf ceux qui exercent une activité industrielle ou commerciale ou dispensent des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène)).

La réglementation s'applique aux travailleurs sous contrat de travail ainsi qu'aux personnes qui, en dehors d'un contrat de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne (ex. : apprentis, stagiaires, Plan Formation Insertion (PFI), Formation Professionnelle Individuelle (FPI) ...).

Jour de remplacement

1. Le principe

Le travailleur a droit à 10 jours fériés par an.

Si un jour férié coïncide avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité, il doit être remplacé par un jour habituel d'activité qui prendra le caractère de jour férié.

Ce jour de remplacement peut se situer avant ou après le jour férié.

Le jour férié qui coïncide avec un dimanche doit toujours être remplacé.

Un jour habituel d'inactivité est un jour pour lequel le règlement de travail de l'entreprise prévoit qu'il n'est normalement pas travaillé.

2. La fixation du jour de remplacement

Le jour de remplacement doit se situer dans la même année civile et est déterminé par :

- une Convention Collective de Travail (CCT) conclue par la commission paritaire
- par le conseil d'entreprise
- à défaut, par un accord entre l'employeur et la délégation syndicale
- à défaut, par un accord entre l'employeur et les travailleurs
- à défaut, un accord individuel avec le travailleur.

Enfin, il est toujours possible de convenir que ce jour de remplacement sera pris à la convenance du travailleur.

Notre conseil

N'oubliez pas d'afficher un avis avant le 15 décembre de l'année précédente indiquant les jours de remplacement des jours fériés coïncidant avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité.

3. Le jour de remplacement n'a pas été fixé

Si le jour de remplacement n'a pas été fixé selon les règles ci-dessus, le jour de remplacement sera le 1er jour habituel d'activité qui, dans l'entreprise, suit le jour férié.

Exemple : si le jour férié tombe un samedi, jour habituel d'inactivité dans l'entreprise, il sera, à défaut d'accord au niveau de l'entreprise ou individuel, remplacé par le 1er jour habituel d'activité qui suit, soit le lundi qui suit.



4. Les employeurs engageant des domestiques ou à la tête d'une entreprise familiale : particularités

Les employeurs qui engagent un ou des domestique(s) et les employeurs des entreprises familiales où travaillent uniquement les enfants et les conjoints ne sont pas soumis à l'obligation d'établir un règlement de travail. Ceux-ci doivent néanmoins établir un avis reprenant les dates des jours fériés, les jours de remplacement, les modalités d'application du repos compensatoire.

Cet avis doit être affiché avant le 15 décembre de l'année qui précède et être adressé à l'inspection sociale.



Notre conseil

Mentionnez sur le relevé de prestation de vos travailleurs le jour de remplacement qui a pris le caractère de jour férié.

Occupation d'un travail un jour férié

1. Le principe

En principe, les travailleurs ne peuvent pas être occupés au travail pendant un jour férié ou un jour de remplacement. On entend par jour, la journée astronomique c'est-à-dire de 0 à 24 heures. Cette interdiction vise les prestations normales de travail ainsi que le simple fait d'être à la disposition de l'employeur. Même avec l'accord du travailleur, il n'est pas possible de déroger à cette règle.

Le travail lors d'un jour férié est en principe interdit.

Il existe néanmoins une série d'exceptions à ce principe.

Les travailleurs peuvent être occupés au travail pendant un jour férié lorsque le travail dominical est autorisé par ou en vertu de la loi sur le travail. Quel que soit le type d'employeur, chaque fois qu'un travailleur a été occupé au travail pendant un jour férié, l'employeur doit avertir le contrôle des lois sociales au plus tard 8 jours après ce jour férié et en tout cas avant le jour au cours duquel le repos compensatoire est accordé.

Même dans l'hypothèse où l'employeur peut occuper du personnel les jours fériés. Les travailleurs de moins de 18 ans ne peuvent être occupés un jour férié que dans des cas de force majeure : travaux en vue de faire face à un accident survenu ou imminent, travaux urgents à effectuer aux machines et au matériel ou commandés par une nécessité imprévue. L'employeur doit avertir par écrit dans les 3 jours l'inspecteur social-chef de district compétent.

Les travailleurs domestiques peuvent être occupés uniquement 3 jours fériés par an.

2. Les dérogations

2.1 Dérogations en raison de l'activité

Les activités suivantes peuvent être exercées le dimanche et donc un jour férié, pour autant que l'exploitation normale de l'entreprise ne permette pas de les exercer un autre jour de la semaine :

- La surveillance des locaux affectés à l'entreprise (concierges, veilleurs)
- Les travaux de nettoyage, de réparation et de conservation (entretien des machines) pour autant qu'ils soient nécessaires à la continuation régulière de l'exploitation, ainsi que les travaux autres que ceux de la production, nécessaires à la reprise de l'exploitation le jour suivant (travaux d'inventaire effectués dans un magasin qui ne ferme pas la dimanche)
- Les travaux entrepris en vue de faire face à un accident survenu ou imminent
- Les travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel et les travaux commandés par une nécessité imprévue
- Les travaux nécessaires pour empêcher la détérioration des matières premières ou des produits (vente urgente de produits qui risquent de perdre leur fraîcheur).

2.2 Dérogations en raison du secteur de l'entreprise

Pour les travailleurs occupés dans certaines entreprises, tant qu'un arrêté royal se rapportant au même type d'activité n'a pas été pris, le travail du dimanche et donc du jour férié est autorisé.



Notre conseil

Si un arrêté royal a été pris dans votre secteur, il faut obligatoirement se référer au texte de celui-ci pour vérifier si le travail des jours fériés est permis et dans quelles mesures. Si rien n'est prévu, vous ne pouvez pas faire travailler votre personnel le jour férié.

Actuellement, un arrêté royal a été pris dans 3 secteurs : le commerce alimentaire, la coiffure et les soins de beauté.

Si aucun arrêté royal n'a été pris, les entreprises suivantes peuvent faire travailler leur personnel le dimanche et donc les jours fériés :

- Les hôtels, motels, terrains de camping, restaurants, entreprises de restauration, traiteurs, salons de consommation et débits de boissons
- Les entreprises de spectacles et jeux publics
- Les entreprises de journaux
- Les agences d'information et les agences de voyage
- Les entreprises de réparation et d'entretien de navires
- Les entreprises vendant au détail des carburants et des huiles pour les véhicules automobiles, mais uniquement en ce qui concerne les travailleurs occupés à la vente
- Les entreprises exploitant des emplacements de parking pour véhicules automobiles
- Les entreprises de production, de transformation ou de transport de gaz, d'électricité, de vapeur ou d'énergie nucléaire et les entreprises de distribution d'eau
- Les établissements et services dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène
- Les travaux agricoles urgents ou indispensables
- Les industries dans lesquelles le travail, en raison de sa nature, ne souffre ni interruption ni retard
- Les entreprises de transport par terre et par air, ainsi que les entreprises de pêche
- Les pharmacies, drogueries et magasins d'appareils médicaux ou chirurgicaux
- Les entreprises de photographie, uniquement en ce qui concerne les opérateurs filmeurs photographiant les particuliers sur la voie publique
- Les entreprises de l'industrie cinématographique assurant le journal d'actualités en ce qui concerne les travailleurs chargés des travaux inhérents à la presse filmée
- Les entreprises de production de films pour le cinéma et la télévision, en ce qui concerne le personnel ouvrier chargé des travaux d'éclairage, de machinerie, de construction et de démontage du décor
- Les entreprises de distribution de radiodiffusion et de télévision
- Les entreprises alimentaires dont les produits sont destinés à être livrés immédiatement à la consommation
- Les entreprises ayant pour objet la vente au détail des comestibles ou denrées alimentaires
- Les débits de tabacs et les magasins de fleurs naturelles
- Les établissements de bains publics
- Les entreprises de location de livres, chaises et de moyens de locomotion
- Les bureaux de placement
- Les entreprises qui s'occupent des opérations de change dans les gares de chemins de fer, dans les aéroports et dans les gares maritimes
- Les travaux de dépannage de véhicules à moteur et d'appareils automatiques de distribution
- La participation à des manifestations de tout genre, notamment aux salons, aux expositions, aux musées, aux foires commerciales, industrielles et agricoles, aux marchés, aux braderies, aux cortèges et manifestations sportives
- Les travaux de chargement, de déchargement et de déhalage dans les ports, débarcadères et stations
- Les travaux de garde-chasse et de garde-pêche
- Les travaux déterminés par le roi qui, pour des motifs d'utilité publique ou en raison des nécessités locales ou autres, doivent être exécutés habituellement pendant tout ou partie de la journée du dimanche.

2.3 Dérogations pour certains travailleurs

Certains travailleurs ne sont pas visés par l'interdiction de travailler un jour férié.

Il s'agit des personnes occupées par l'Etat, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public, sauf si elles sont occupées par des établissements exerçant une activité industrielle ou commerciale ou par des établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène.

2.4 Dérogations partielles

Les travailleurs peuvent être occupés au travail pendant un jour férié lorsque le travail dominical est autorisé par un arrêté royal :

- Les magasins de détail autres que ceux où le travail du dimanche est autorisé par un arrêté royal peuvent occuper du personnel le dimanche et donc les jours fériés de 8 heures à midi
- Dans les stations balnéaires et climatiques ainsi que les centres touristiques, les travailleurs peuvent être occupés au travail le dimanche dans les magasins de détail et les salons de coiffure
- De même, le roi peut permettre que les travailleurs soient occupés pendant 12 dimanches par an, sans qu'il puisse en aucun cas être fait usage de cette faculté plus de quatre semaines consécutives, dans les industries saisonnières et les industries de plein air soumises aux intempéries
- En cas de travail par équipes successives, les travailleurs peuvent être occupés le dimanche à condition que leur travail soit interrompu une fois par semaine pendant 24 heures consécutives, dont 18 au moins coïncident avec le dimanche ou un jour férié.

2.5 Nouveaux régimes de travail

Afin de permettre une plus grande souplesse dans l'organisation du temps de travail, les entreprises du secteur privé ont pu introduire, sous certaines conditions, de nouveaux régimes de travail permettant l'extension ou l'adaptation du temps d'exploitation dans l'entreprise dans un but de promotion de l'emploi.

Dans le cadre des nouveaux régimes de travail, l'employeur est autorisé à occuper des travailleurs un jour férié. Cette dérogation doit être explicitement prévue dans la convention collective introduisant le nouveau régime de travail.

a) Régime de travail comportant des prestations durant les jours fériés

Une convention collective peut prévoir de déroger à l'interdiction de travail pendant un jour férié et également renoncer à l'obligation de faire intervenir le repos compensatoire lors d'un jour normal d'activité. Dans les faits, le repos compensatoire sera fictif mais devra être rémunéré.

b) Régime de travail ne comportant pas de prestations les jours fériés

En ce cas, seule la dérogation relative au remplacement d'un jour férié coïncidant avec un jour normal d'inactivité ou avec un dimanche pourra être appliquée. Les parties pourront convenir que le jour férié pourra être remplacé par un jour habituel d'inactivité. Le jour de remplacement sera donc également fictif, mais devra être rémunéré.

Une telle dérogation permet notamment de réduire, en apparence, le nombre de jours fériés dans les régimes de travail où la durée du travail est concentrée sur un petit nombre de jours par semaine.

Les parties peuvent toutefois convenir d'octroyer le repos compensatoire lors d'un jour habituel de travail. Dans tous les cas, les travailleurs conserveront toujours le droit au paiement de la rémunération afférente à ces jours fériés.

Si l'accord consacre le principe de la réduction du nombre de jours fériés par non-remplacement sans en prévoir les modalités d'exécution, il appartiendra au conseil d'entreprise de fixer les jours de remplacement et de déterminer s'ils coïncident ou non avec des jours normaux d'inactivité. A défaut de conseil d'entreprise, la détermination se fera par accord entre l'employeur et la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, par accord avec les travailleurs.

En tout état de cause, les travailleurs ont droit au paiement de la rémunération afférente à 10 jours fériés par an.

3. Le repos compensatoire

3.1 Principe

Lorsqu'un travailleur **preste** un jour férié ou un jour de remplacement de jour férié, il a droit à :

- une rémunération normale pour les heures prestées
- éventuellement, à une prime ou à un sursalaire (sur base d'une cct sectorielle ou d'entreprise)
- un jour de repos compensatoire effectif et rémunéré qui fait partie de la durée du travail.

c) Quand le repos compensatoire doit-il être octroyé ?

Le repos compensatoire est comptabilisé dans la durée du temps de travail et ne peut pas coïncider avec un jour habituel d'inactivité ou avec un repos compensatoire.

Des exceptions sont prévues dans le cadre des nouveaux régimes dérogatoires de travail. Nous consulter.

Le repos compensatoire doit coïncider avec un jour normal d'activité. Il doit être octroyé dans les 6 semaines qui suivent le jour férié.

Exceptions

- D'autres modalités de fixation peuvent être prévues par arrêté royal dans certaines branches d'activité ou pour certaines catégories de travailleur
- Il arrive que le repos compensatoire ne puisse être accordé au cours des 6 semaines qui suivent le jour férié travaillé et ce, en raison de la suspension de l'exécution du contrat (*exemple : maladie, accident, grossesse*). Dans ce cas, il doit être octroyé dans les 6 semaines qui suivent la fin de la suspension. En cas de notification d'un préavis, le repos compensatoire doit être accordé avant l'expiration de ce délai de préavis.



Notre conseil

Veuillez indiquer sur le relevé de prestation de vos travailleurs qu'il s'agit d'un jour de repos compensatoire.

d) Durée du repos compensatoire

Pour calculer la durée du repos compensatoire, il faut distinguer si, au cours du jour férié (ou du jour de remplacement), **le travailleur à temps plein** a :

- presté > 4 heures c.-à-d. que le travail a pris au moins une demi-journée : le repos compensatoire sera d'une journée compète
- presté ≤ 4 heures : le repos sera d'une demi-journée.
Il sera accordé avant ou après 13 heures et ce jour-là, la durée du travail sera limitée à 5 heures maximum.

Pour **le travailleur à temps partiel**, le repos compensatoire sera égal à la durée réelle du travail effectué pendant ce jour férié.

Remarque

Les travailleurs occupés pour un travail de nuit en équipes successives travaillent parfois sur deux journées astronomiques différentes.

Ces travailleurs ont droit à un repos compensatoire pour les heures effectuées un jour férié entre 0 et 24 heures (*exemple : du lundi 22 heures au mardi 6 heures*). Dans le cas où tous les jours de la semaine doivent être considérés comme des jours habituels d'activité, tous les jours de la semaine, pour ces travailleurs, peuvent servir de jour de repos compensatoire, le dimanche compris.

Régime de travail particulier

1. Le travailleur occupé à temps plein dans des régimes de travail particulier

Les travailleurs à temps plein ont droit à 10 jours fériés par an. Cela est garanti également lorsque le travail s'organise en équipe successive ou que le travail s'exerce en continu (ex. : hôpitaux) ainsi que dans les entreprises où le régime de travail à temps plein s'exerce différemment selon les travailleurs (*exemple : régime temps plein de 4 jours du lundi au jeudi pour le travailleur A et du mardi au vendredi pour le travailleur B*).

Les travailleurs à temps plein auront le droit de récupérer le jour férié qui coïncide avec un jour de repos ou avec un jour habituel d'inactivité pour le travailleur concerné.

2. Le travailleur occupé à temps partiel

La loi reste muette sur le nombre de jours à garantir aux travailleurs à temps partiel. Généralement, il leur est garanti un nombre de jours fériés proportionnel à leur temps de travail.

3.1 Travailleur à temps partiel avec horaire fixe

a) Régime de travail à temps partiel réparti sur 5 ou 6 jours par semaine

Le travailleur a droit aux jours fériés qui coïncident avec ses jours habituels de travail et au jour de remplacement si le jour férié coïncide avec un dimanche ou avec un jour habituel d'inactivité dans l'entreprise.

b) Régime de travail à temps partiel réparti sur moins de 5 jours par semaine

Le travailleur a droit aux jours fériés qui coïncident avec ses jours habituels de travail et aux jours de remplacement des jours fériés pour autant qu'ils coïncident avec un de ses jours habituel de travail.

Exemple : Le travailleur 'A' travaille du mardi au jeudi. Le 1er mai tombe un dimanche et l'entreprise n'a pas fixé de jour de remplacement de ce jour férié.

Le remplacement aura donc lieu d'office le lundi suivant. Le travailleur 'A' n'en bénéficiera pas.

Si l'entreprise avait fixé le jour de remplacement au mardi 3 mai, 'A' en aurait bénéficié. En revanche, si l'entreprise l'avait fixé au vendredi 5 mai, 'A' n'aurait pas pu en bénéficier.

La rémunération sera due en fonction des heures qui auraient été normalement travaillées pendant cette journée si elle avait été ouvrable.

3.2 Travailleur à temps partiel avec horaire variable

Généralement, lors de l'établissement de l'horaire du travailleur, l'employeur veillera à ne pas programmer de prestations les jours fériés.

Si un jour férié de remplacement tombe un jour (normal) de prestation, le travailleur aura droit au jour férié si le jour férié ou le jour de remplacement établi dans l'entreprise coïncide avec un jour où il travaille normalement.

La rémunération du jour férié est alors calculée sur la base du nombre d'heures de travail que le travailleur aurait normalement prestées ce jour-là.

Pour les jours fériés tombant en dehors des jours de travail du travailleur, ce dernier aura droit à un « salaire de remplacement ». Dans cette hypothèse, seul le salaire est dû et il n'y a pas de jour de remplacement à octroyer.

3. Le travailleur engagé ou quittant l'entreprise entre le jour férié remplacé et le jour de remplacement

Le jour de remplacement prend le caractère de jour férié dans l'entreprise. Le travailleur qui quitte l'entreprise entre le jour férié reporté et le jour de remplacement fixé par l'entreprise le perdra sans compensation tandis que le travailleur qui entre en service en bénéficiera.

Exemple : si le jour férié de la Toussaint (01/11) a été remplacé dans l'entreprise par le vendredi 30/05 pour permettre la réalisation du « pont » avec le jour férié de l'Ascension (29/05), le travailleur qui serait engagé dans l'entreprise après le 30/05 ne pourrait donc plus prétendre à un jour de remplacement pour le jour férié du 01/11. En revanche, le travailleur qui quitte l'entreprise après le 30/05 pourrait encore bénéficier du jour de remplacement de la Toussaint (01/11) s'il entre en service chez un autre employeur à la date où se situe le jour de remplacement de ce jour férié.

Rémunération du jour férié, d'un jour de remplacement ou d'un jour de repos compensatoire

1. Calcul de la rémunération

Le travailleur a droit au paiement d'une rémunération pour chaque jour férié, pour chaque jour de remplacement et pour chaque jour de repos compensatoire.

La rémunération comprend les primes en espèces et les avantages en nature (lesquels sont évalués forfaitairement). Néanmoins, il ne faut pas y inclure les avantages en nature dont le travailleur bénéficie au cours du jour férié (logement, gaz etc.). On ne tient pas non plus compte des primes et autres avantages qui sont payés en fin d'année (exemple : prime de fin d'année).

1.1 Le travailleur est rémunéré à l'heure

Le travailleur a droit au paiement de la rémunération horaire multipliée par le nombre d'heures de travail qu'il aurait dû prester. La rémunération est calculée sur la base du nombre d'heures de travail qu'il aurait dû normalement prester ce jour-là en vertu du contrat, éventuellement augmenté du nombre d'heures de travail supplémentaires perdues si des heures supplémentaires devaient normalement être prestées.

1.2 Le travailleur est payé au mois (rémunération forfaitaire fixe)

Le travailleur a droit au paiement de la rémunération habituelle mensuelle. Il s'agit du régime applicable à la plupart des employés.

1.3 Le travailleur est occupé à temps partiel

Si le travailleur dispose d'un horaire fixe, il a droit au paiement qui correspond à un jour habituel d'activité. C'est-à-dire son salaire horaire x le nombre d'heures perdues.

Si le travailleur dispose d'un horaire variable, la rémunération compensatoire doit correspondre à la rémunération gagnée par le travailleur au cours des 4 semaines précédant le jour férié divisée par le nombre de journées de travail prestées effectivement dans l'entreprise pendant cette période de 4 semaines.

1.4 L'employé est rémunéré à la commission

Les travailleurs rémunérés totalement ou partiellement à la commission ont droit, pour le jour férié, à la rémunération fixe habituelle dont ils bénéficient éventuellement et à la moyenne quotidienne de la rémunération variable gagnée chez l'employeur. La loi détermine trois hypothèses afin de déterminer la manière selon laquelle doit être calculée cette moyenne :

a) L'employé est en service pendant tout ou partie de l'année civile précédant le jour férié

Dans ce cas la moyenne s'obtient en divisant par 25 le montant mensuel moyen de la rémunération variable gagnée pendant les 12 mois civils précédant le mois du jour férié. Lorsqu'il s'agit d'un régime de travail de 5 jours par semaine, la rémunération quotidienne moyenne est majorée de 20%.

b) L'employé est entré en service au cours d'année dans laquelle se situe le jour férié

La moyenne quotidienne s'obtient en divisant par 25 le montant mensuel moyen de la rémunération variable gagnée pendant les mois qui précèdent le jour férié. Lorsqu'il s'agit d'un régime de travail de 5 jours par semaine, la rémunération quotidienne moyenne est majorée de 20%.

Remarque

Pour la détermination du montant mensuel moyen, on ne tient pas compte :

- des mois incomplets (exemple : incapacité de plus de 30 jours, repos d'accouchement, ...)
- des mois pendant lesquels la rémunération de l'employé est inférieure à la normale (exemple : période de chômage pour force majeure, absences autorisées, ...).

c) L'employé est entré en service au cours du mois durant lequel se situe le jour férié

Le montant de la rémunération variable gagnée pendant ce mois est divisé par le nombre de journées de travail prestées par le travailleur.

1.5 Le travailleur est payé à la prestation

Les travailleurs payés à la prestation (*exemple : artiste*) ont droit, pour le jour férié, au paiement de la rémunération correspondant à celle de la quinzaine précédant le jour férié divisée par dix ou douze, selon qu'il s'agit d'un régime de travail de 5 ou 6 jours.

Il s'agit en fait de prestations dont ni la fréquence, ni la durée ne peuvent être déterminées contractuellement, en raison du fait qu'elles sont conditionnées par des facteurs ne pouvant être prévus avec certitude au moment où le contrat est conclu.

1.6 Le travailleur est payé à la pièce

Les travailleurs payés à la pièce ou à l'entreprise ont droit au paiement d'une rémunération correspondant à celle gagnée au cours des 4 semaines précédant le jour férié, divisée par le nombre de journées de travail prestées pendant ladite période.

1.7 Le travailleur est rémunéré au pourboire

Le travailleur payé en totalité ou en partie au pourboire ou en parts de bénéfice a droit au paiement d'une rémunération égale à la rémunération journalière forfaitaire prise en considération pour l'application de la législation sur la sécurité sociale. Si pareille rémunération n'a pas été fixée, la rémunération forfaitaire est déterminée par arrêté royal.

1.8 Remarques : travailleurs avec deux employeurs et travailleurs à domicile

Lorsque le travailleur est occupé par deux employeurs, le paiement de la rémunération afférente à un jour férié, à un jour de remplacement ou à un jour de repos compensatoire est à charge de l'employeur qui a le travailleur à son service à ce moment. Si le travailleur preste (ses services) simultanément auprès de plusieurs employeurs, chacun de ceux-ci paie la part de rémunération proportionnelle aux prestations effectuées à son service.

Pour les travailleurs à domicile, tous les jours ouvrables sont supposés prestés, sauf les jours de chômage indemnisés et les jours d'incapacité de travail indemnisés par la mutuelle.

2. Absence de rémunération

Pour bénéficier du paiement d'un jour férié, le travailleur ne doit pas s'être absenté sans justification le jour habituel d'activité qui précède ou qui suit le jour férié/jour de remplacement.

Concrètement, il s'agit d'une absence pour laquelle le travailleur n'a pas averti l'employeur au plus tard la veille de son absence si celle-ci était prévisible ou le plus tôt possible dans les autres cas.

Sont considérées comme justifiées, pour autant que le travailleur ait prévenu l'employeur, les absences suivantes :

- Celles entraînant la suspension de l'exécution du contrat dans les cas prévus par les dispositions légales relatives aux contrats de travail : vacances annuelles, incapacité de travail, grossesse et accouchement, intempéries, manque de travail pour raisons économiques, recherche d'un nouvel emploi pendant le délai de préavis, absence à l'occasion d'événements familiaux, congé-éducation payé, ...
- L'accomplissement d'obligations syndicales résultant d'une mission dûment justifiée
- Force majeure
- Une grève au sein de l'entreprise tant pour les travailleurs qui y ont participé, à condition cependant que cette grève ait obtenu l'accord ou l'appui de l'une des organisations syndicales interprofessionnelles représentées au conseil national du travail, que pour les travailleurs dont la qualité de chômeurs a été reconnue en vertu de la législation relative au chômage
- Un lock-out
- Tout autre motif préalablement accepté par l'employeur (*exemple : absence autorisée*)
- La participation à des stages ou à des journées d'étude consacrées à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale organisée par les organisations représentatives des travailleurs ou par des instituts spécialisés, reconnus à cet effet par le ministre de l'emploi et du travail ou par le ministre des affaires sociales, de la santé publique et de l'environnement
- Les congés-éducation payés.

Suspension et rupture du contrat

1. Jour férié situé dans une période de suspension du contrat

1.1 Suspension classique

Le travailleur garde son droit à la rémunération du jour férié si celui-ci tombe :

- pendant la durée des vacances légales ou conventionnelles
- pendant la durée du rappel sous les armes, sauf pour motifs disciplinaires
- dans les 30 jours calendrier prenant cours le premier jour d'une des périodes de suspension suivantes : maladie ordinaire, accident de droit commun, congé de maternité, accident du travail, maladie professionnelle, grève « régulière », lock out
- dans les 14 jours qui suivent le début d'une période de suspension du contrat prévue par la loi sur le contrat de travail (exemple : *congé de circonstance, congé d'allaitement, congé prophylactique, congé-éducation payé, mandat politique, détention préventive, etc.*) ou par suite des effets temporaires d'un cas de force majeure.

En revanche, le travailleur ne conserve aucun droit au paiement de la rémunération afférente aux jours fériés survenant au cours d'une période de suspension en raison :

- d'un crédit-temps avec suspension totale des prestations
- d'un congé parental avec suspension totale des prestations
- d'un congé sans solde.

En cas d'accident du travail, il convient de distinguer :

Les ouvriers, les employés à l'essai et ceux engagés à durée déterminée de moins de 3 mois

Pour ces travailleurs :

- Le jour férié survenant durant les 7 premiers jours d'incapacité est rémunéré à 100%
- Le jour férié survenant du 8ème au 30ème jour est rémunéré selon un montant correspondant à la rémunération imposable.

Les employés qui ne sont plus en période d'essai

Pour ceux-là, le jour férié survenant les 30 premiers jours est rémunéré à 100%.

1.2 Jours fériés tombant dans une période de chômage temporaire (raisons économiques, accident technique ou intempéries)

L'employeur est tenu de payer la rémunération normale pour chaque jour férié coïncidant avec un jour de chômage temporaire. L'employeur est toutefois dispensé du paiement de la rémunération brute à 100% pour un certain nombre de jours fériés par an et ce, compte tenu du nombre de jours de chômage temporaire déjà déclarés pour le travailleur concerné depuis le 1^{er} janvier de l'année en cours. Dans ce cas, l'employeur ne doit payer que la rémunération imposable (brut – cotisations personnelles ONSS) à laquelle le travailleur aurait pu prétendre. Aucune cotisation patronale de sécurité sociale ne doit par ailleurs être calculée sur ce montant.

Nombre de jours « chômés » par le travailleur depuis le 1er janvier de l'année en cours		Nombre de JF à charge de l'employeur	
Régime 5 j/sem.	Régime 6 j/sem.	Avec paiement des cotisations ONSS	Sans paiement des cotisations ONSS (= imposable)
1 à 25 jours	1 à 30 jours	10	0
26 à 50 jours	31 à 60 jours	9	1
51 à 75 jours	61 à 90 jours	8	2
76 à 100 jours	91 à 120 jours	7	3
101 à 125 jours	121 à 150 jours	6	4
126 à 150 jours	151 à 180 jours	5	5
151 à 175 jours	181 à 210 jours	4	6
176 à 200 jours	211 à 240 jours	3	7
201 à 225 jours	241 à 270 jours	2	8
226 jours et plus	271 jours et plus	1	9

Exemple : Le travailleur est occupé 5 jours par semaine. Le jour férié du 01/11/16 coïncide avec un jour de chômage temporaire dans l'entreprise. La veille du 01/11/16, le travailleur compte 45 jours de chômage économique depuis le 01/01/16. L'employeur ne devra donc pas rémunérer ce jour férié à 100%, mais uniquement verser le montant de la rémunération imposable. Si ce même travailleur est dans un régime de chômage temporaire le 25/12/16 et si les jours de chômage temporaire depuis le 01/01/16 n'atteignent pas 51 jours le 24/12/16, l'employeur devra rémunérer le 25/12/16 à 100%.

2. Jour férié et jour de remplacement situé après la fin du contrat

Lorsque le travailleur **est licencié**, ou à la suite de la fin de son contrat à durée déterminée (ou pour un travail nettement défini), l'employeur est tenu, en principe et en fonction de la durée d'occupation du travailleur, de payer la rémunération des jours fériés survenant dans une période qui suit la fin des relations de travail :

- Si le travailleur a été occupé moins de 15 jours, l'employeur ne devra verser aucune rémunération.
- Si le travailleur est resté au service de l'employeur pendant une période de 15 jours à un mois, il a droit à une rémunération pour un jour férié survenant dans les 14 jours suivant la fin de la relation de travail. Si plusieurs jours fériés surviennent durant cette période, l'employeur ne doit payer que le premier.
- Si le travailleur a été en service pendant plus d'un mois, l'employeur est tenu au paiement des jours fériés survenant dans les 30 jours de la fin du contrat.

Certaines commissions paritaires peuvent prévoir le maintien du droit à la rémunération de certains jours fériés pendant une période plus longue après la fin du contrat.

Exemple : en CP 124 (construction), les ouvriers conservent le droit à la rémunération des jours fériés de Noël et du nouvel an qui surviendraient dans les 60 jours de la cessation de leur contrat.

Le travailleur perd ce droit en cas **de démission**, de licenciement pour faute grave, s'il est à nouveau sous contrat pour le même employeur ou s'il effectue des prestations de travail pour un nouvel employeur au moment de la survenance d'un jour férié.



Notre conseil

Il vous est impossible de savoir si votre ancien travailleur a trouvé un nouvel emploi. Pour cette raison, nous vous conseillons d'attendre la preuve de son inactivité professionnelle (attestation de l'Onem) avant d'effectuer le paiement.

Date de dernière mise à jour : 10/01/2023

Editeur responsable : UCM Secrétariat social asbl, Jean-Benoît Le Boulengé, Chaussée de Marche 637, 5100 Wierde.

La reproduction, même partielle, des textes n'est autorisée qu'après accord écrit d'UCM et moyennant citation de la source.

Le Secrétariat social UCM veille à informer aussi complètement que possible ses affiliés. La réglementation sociale et fiscale étant complexe et en constante évolution, la présente publication ne prétend pas à l'exhaustivité des obligations qui incombent à l'employeur. Les informations communiquées par le Secrétariat social UCM dans cette publication ne pourraient en aucun cas engager sa responsabilité.

Secrétariat social UCM asbl agréé par A.M. du 04/07/1946 sous le N°200 | N° BCE 0407 571 234 | RPM Liège division Namur | N° TVA BE 0407 571 234
chaussée de Marche, 637 - 5100 Namur (Wierde)
UCM.be

