

Les jours fériés

Mes travailleurs me demandent de quelle façon je compte organiser la récupération des jours fériés de 2013 qui coïncident avec un jour de fermeture de l'entreprise ? Comment dois-je les informer et quelles règles de remplacement dois-je suivre ?

Novembre 2012

La loi garantit aux travailleurs **à temps plein** 10 jours fériés par an (le 1^{er} janvier, le lundi de Pâques, le 1^{er} mai, l'ascension, le lundi de Pentecôte, le 21 juillet, le 15 août, le 1^{er} novembre, le 11 novembre et le 25 décembre).

Lorsqu'un jour férié coïncide avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité dans l'entreprise, il doit être remplacé par un autre jour habituel d'activité dans l'année concernée.

■ 1. Comment remplacer ? ■

Plusieurs hypothèses peuvent se présenter :

- Soit une décision est prise par votre secteur

ex : en CP 124, le jour férié du 21/07/2013 a été remplacé par le lundi 22/07/2013 par plusieurs organisations provinciales du secteur.

- Soit, à défaut de décision de votre secteur, la décision est prise au niveau du conseil d'entreprise (CE) ou, à défaut de CE, entre l'employeur et la délégation syndicale
- Soit, à défaut de décision aux différents niveaux précédents, une décision concertée devra être adoptée entre l'employeur et les travailleurs (collectivement ou individuellement)
- En dernier recours, dans l'hypothèse où rien n'a été prévu, le jour de remplacement sera le 1^{er} jour habituel d'activité qui, dans l'entreprise, suit ce jour férié.

■ 2. Comment informer les travailleurs ? ■

Avant le 15/12/2012, affichez dans votre entreprise un avis (daté et signé) dans lequel vous déterminez les jours de remplacement des jours fériés pour 2013, en application des règles décrites ci-dessus. Remettez une copie de cet avis à chacun de vos travailleurs (avis qui constitue une annexe à son règlement de travail) et envoyez une copie à l'Inspection des lois sociales.

■ 3. Qu'en est-il des travailleurs à temps partiel ? ■

Pour les travailleurs **à temps partiel**, il faut en principe garantir au travailleur un nombre de jour férié proportionnel à son temps de travail. On distinguera 2 hypothèses :

3.1. En cas d'horaire fixe (travail réparti sur 5 ou 6 jours semaines) :

La même règle que celle pour les travailleurs à temps plein s'applique. Ils ont droit à 10 jours fériés par an et les jours fériés coïncidant avec un jour habituel d'inactivité doivent donc être remplacés.

3.2.1 En cas d'horaire fixe (travail réparti sur moins de 5 jours) :

Le raisonnement est le suivant :

- Le jour férié coïncide-t-il avec un jour habituel d'inactivité dans l'entreprise et doit-il être remplacé ?
- Si tel est le cas, il faut déterminer de quelle façon le jour de remplacement a été fixé :
 - S'il y a eu une fixation du remplacement au niveau de la commission paritaire ou au niveau de l'entreprise, le travailleur à temps partiel aura droit à ce jour de remplacement si et seulement s'il coïncide avec un de ses jours habituels de travail

- Si aucune fixation n'a été prévue, le jour férié sera remplacé par le 1^{er} jour habituel d'activité qui suit ce jour férié et le travailleur à temps partiel n'y aura droit que s'il coïncide avec un de ses jours habituels de travail.

ex : un travailleur à temps partiel (19h par semaine, réparties sur le mardi, le mercredi et le jeudi) est occupé dans un horaire fixe et rien n'a été convenu pour le remplacement du 21 juillet 2013. Ce jour férié coïncidant avec un jour d'inactivité dans l'entreprise sera remplacé par le lundi 22 juillet, si l'entreprise est ouverte le lundi. Le travailleur ne bénéficiera pas de ce jour férié puisqu'il ne travaille habituellement pas le lundi.

■ 4. Quelle règle appliquer en cas d'occupation à horaire variable ? ■

En cas d'occupation dans le cadre d'un **horaire variable**, le travailleur aura droit à l'octroi et à la rémunération des jours fériés qui coïncident avec un jour qui aurait normalement du être travaillé. Pour les jours

fériés tombant en dehors des jours de travail, il aura droit à une rémunération compensatoire mais aucun remplacement ne sera prévu.

ex : le 15/08/2013 tombe un jeudi. Si le travailleur avait dû travailler ce jour-là, il aura droit au jour férié. Outre le repos, il percevra une rémunération dont le calcul s'effectuera en fonction des heures qui auraient du être payées au cours de cette journée, si elle avait été prestée.

Si le travailleur n'avait pas dû prester ce jeudi 15/08/2013, le repos est perdu mais il aura droit à une rémunération compensatoire correspondant à la rémunération gagnée par le travailleur au cours des 4 semaines précédant le 15/08 divisée par le nombre de journées de travail prestées effectivement dans l'entreprise pendant cette période de 4 semaines. Si le travailleur a gagné 800 € bruts au cours des 4 semaines précédant le 15/08 et que l'on a travaillé 20 jours dans l'entreprise, il pourra prétendre à une rémunération compensatoire égale à $800\text{€}/20 = 40\text{€}$ bruts.

N'hésitez pas à contacter le secrétariat social afin qu'il vous assiste dans ces différentes étapes