



Un travailleur occupé un jour férié dans le cadre d'une des exceptions admises, a droit à un repos compensatoire en plus du paiement de son salaire pour ces prestations.

- Pour les travailleurs à temps plein, ce repos compensatoire est fixé à un jour entier dès que le travailleur a presté plus de 4 heures un jour férié et à un demi-jour s'il a travaillé moins de 4 heures. S'il a droit à un demi-jour de récupération, le travailleur doit pouvoir le prendre avant ou après 13 h et ne peut être occupé plus de 5 heures le jour en question.
- Pour les travailleurs à temps partiel, la durée du repos compensatoire est égale à celle des prestations effectives du jour férié. La règle du demi-jour des travailleurs à temps plein ne s'applique pas.
- Le repos compensatoire doit être attribué dans les 6 semaines qui suivent le jour férié. S'il n'est pas possible de l'attribuer dans les 6 semaines qui suivent, en raison d'une suspension du contrat de travail (maladie, maternité, etc.), il doit l'être dans les 6 semaines qui suivent la fin de la suspension. Si un délai de préavis court pendant les périodes précitées, le repos compensatoire doit être accordé avant l'expiration de ce délai.
- Le repos compensatoire doit être imputé sur la durée du temps de travail, et ne peut coïncider avec un jour d'inactivité habituel, ni avec un jour de récupération attribué en vertu de prestations effectuées un dimanche ou d'heures supplémentaires.

### Travailler un jour férié

En principe, le travailleur ne peut pas travailler un jour férié. Toutefois, il existe un nombre assez important de dispenses en vertu des prescriptions relatives au repos dominical de la loi sur le travail ou des réglementations sur la flexibilité du travail, qui autorisent les prestations lors de jours fériés.

Contrairement à ce que beaucoup de travailleurs s'imaginent, les heures prestées un jour férié ne doivent, en principe, être payées qu'à 100 % par l'employeur. Par dérogation à cette obligation légale, beaucoup d'employeurs, en vertu de conventions collectives de travail au niveau du secteur ou de l'entreprise, sont effectivement obligés de payer un supplément pour les prestations des jours fériés.

Si les prestations effectuées un jour férié comportent des heures supplémentaires (lorsque la durée quotidienne ou hebdomadaire de travail est dépassée), l'employeur doit verser un supplément de 100 % selon la loi sur le travail.

**Plus de renseignements ?  
Vous trouverez les données  
de nos secrétariats locaux sur  
[www.cgslb.be](http://www.cgslb.be)**

# Jours fériés rémunérés



## Les travailleurs ne peuvent, en principe, être occupés à leur travail les 10 jours fériés légaux :

Noël (25 décembre), Nouvel An (1<sup>er</sup> janvier), Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, Fête du Travail (1<sup>er</sup> mai), Fête nationale (21 juillet), Assomption (15 août), Toussaint (1<sup>er</sup> novembre), Armistice (11 novembre).

## Remplacement d'un jour férié tombant un dimanche ou un jour d'inactivité

Afin de garantir 10 jours fériés par an, tout jour férié tombant un dimanche ou un jour d'inactivité dans l'entreprise est remplacé par un jour normal d'activité dans l'entreprise.

Comment ce jour de remplacement est-il fixé ?

- En l'absence de décision au sein de la Commission paritaire dont dépend l'entreprise, la fixation du jour de remplacement revient au Conseil d'Entreprise ou, à défaut, à un accord entre l'employeur et la Délégation Syndicale.
- En l'absence de Délégation Syndicale, ce jour est défini de commun accord entre l'employeur et les travailleurs ou, éventuellement par un accord individuel entre l'employeur et le travailleur.
- Si aucune des procédures ci-dessus n'a permis de déterminer un jour de remplacement du jour férié, celui-ci sera simplement compensé le premier jour d'activité qui suit.

Comme le jour de remplacement acquiert le caractère de jour férié, le travailleur qui n'était pas encore en service ou plus en service le jour de remplacement défini, n'aura pas droit, ni au jour de remplacement, ni à la rémunération du jour en question.

## Travail à temps partiel et jour férié

Pour savoir si les travailleurs à temps partiel ont droit aux jours fériés ou aux jours de remplacement, il faut examiner leur horaire de travail.

### Horaires fixes

Le travailleur à temps partiel qui preste un horaire fixe a droit aux jours fériés et aux jours de remplacement qui coïncident avec un de ses jours de travail.

Le travailleur à temps partiel qui preste un horaire fixe réparti sur 5 ou 6 jours par semaine bénéficie de tous les jours fériés et jours de remplacement. Selon son horaire, des prestations de travail sont effectuées pendant tous les jours d'activité habituels dans l'entreprise.

Le travailleur à temps partiel qui preste un horaire fixe réparti sur moins de 5 jours par semaine n'est pas tenu de travailler tous les jours d'activité habituels dans l'entreprise et n'aura donc droit qu'aux jours fériés et jours de remplacement qui coïncident avec un jour pour lequel il aurait dû travailler normalement conformément à

son horaire de travail. Les autres jours fériés et jours de remplacement seront perdus pour lui.

### Horaires variables

Le travailleur occupé selon un horaire variable a droit aux jours fériés et aux jours de remplacement qui tombent un jour où il aurait dû normalement travailler selon son horaire de travail prévu. Si le jour férié ou le jour de remplacement tombe un jour où le travailleur à temps partiel ne doit pas travailler, il n'a pas droit à un jour de remplacement ni un jour de repos compensatoire, en revanche, il peut prétendre à une rémunération compensatoire.

## Rémunération des jours fériés payés

La rémunération du jour férié ou du jour de remplacement comprend non seulement la rémunération au sens strict du terme mais aussi les primes et avantages en nature qui sont, le cas échéant, attribués au travailleur pour ce jour.

Les primes et avantages qui sont payés à la fin de l'année, par exemple la prime de fin d'année, ne sont pas compris dans la rémunération. Selon le mode de calcul de la rémunération du travailleur, la rémunération due pour un jour férié se calcule comme suit :

Mode de calcul du salaire	Mode de calcul du salaire pour le jour férié ou jour de remplacement
Travailleurs engagés au forfait (par ex. la plupart des employés)	Le salaire convenu est versé à l'échéance habituelle
Travailleurs payés à l'heure (par ex. la majorité des ouvriers)	Le salaire horaire (y compris la moyenne horaire des primes calculée sur la période de paie précédente au jour férié) × le nombre d'heures de travail perdues
Travailleurs occupés à temps partiel avec horaire variable	Pour un jour férié qui tombe un jour de travail conformément à l'horaire publié : le salaire horaire (y compris la moyenne horaire des primes calculée sur la période de paie précédente au jour férié) × le nombre d'heures de travail perdues
	Pour un jour férié qui ne tombe pas un jour de travail conformément à l'horaire publié : la rémunération des 4 semaines précédant le jour férié, divisée par le nombre de journées de travail prestées dans l'entreprise (donc pas par le travailleur) pendant ladite période
Employés rémunérés totalement ou partiellement à la commission	La rémunération fixe habituelle + la moyenne quotidienne du salaire variable gagné chez l'employeur pendant tout ou partie de l'année précédant le jour férié

Le travailleur n'a pas droit à la rémunération du jour férié lorsqu'il s'est absenté sans justification le jour habituel d'activité qui précède ou qui suit le jour férié.

## Qui paie ?

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.

Lorsque 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.

## Droit à la rémunération des jours fériés lors d'une période de suspension

Le travailleur conserve son droit à la rémunération des jours fériés qui tombent :

- pendant les vacances annuelles ;
- pendant les périodes de chômage temporaire pour intempéries, problèmes techniques ou raisons économiques ;
- pendant un rappel sous les drapeaux, sauf pour raison disciplinaire ;
- au cours de la période de 30 jours qui suit le début de la suspension du contrat de travail pour cause de maladie ou d'accident, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, de repos de grossesse ou d'accouchement, de grève ou de lock-out ;
- au cours de la période de 14 jours qui suit le début des autres causes licites de suspension ou d'une suspension pour cause de force majeure temporaire.

## Droit à la rémunération des jours fériés après la fin du contrat

Le travailleur dont le contrat de travail prend fin, et qui a été occupé sans interruption qui lui soit imputable, durant au moins 1 mois au service de l'entreprise, a encore droit à la rémunération des jours fériés qui se situent dans les 30 premiers jours calendrier qui suivent la fin du contrat ou du travail.

Le travailleur occupé durant une période ininterrompue de 15 jours à un mois, a droit à la rémunération d'un jour férié situé dans les 14 jours qui suivent la fin de l'occupation.

Le travailleur qui a été occupé de façon continue dans l'entreprise pendant moins de 15 jours, qui a résilié lui-même son contrat de travail, qui a été licencié pour motif grave ou qui était déjà occupé chez un nouvel employeur le jour férié, n'a pas droit au salaire des jours fériés tombant après la fin du contrat de travail.