



De werknemer die gedurende een ononderbroken periode van 15 dagen tot 1 maand tewerkgesteld werd, heeft recht op het loon van één feestdag die valt binnen de 14 dagen na de beëindiging van de overeenkomst.

De werknemer die minder dan 15 dagen ononderbroken tewerkgesteld werd in de onderneming, zelf zijn arbeidsovereenkomst heeft beëindigd, ontslagen werd om dringende of op de feestdag reeds in dienst was van een nieuwe werkgever, is niet gerechtigd op het loon voor de feestdagen die vallen na het einde van de arbeidsovereenkomst.

### Tewerkstelling tijdens een feestdag

Alhoewel werknemers principieel niet mogen worden tewerkgesteld tijdens een feestdag, zijn er in toepassing van de bepalingen inzake zondagsrust van de arbeidswet of van flexibele arbeidsregelingen toch een aantal afwijkingen voorzien die tewerkstelling op een feestdag toestaan.

In tegenstelling tot hetgeen veel werknemers veronderstellen, moeten uren die gepresteerd worden op een feestdag principieel slechts verloond worden aan 100%. Heel wat werkgevers zijn ingevolge collectieve arbeidsovereenkomsten op sectoraal- of bedrijfsniveau of ingevolge het arbeidsreglement echter verplicht een supplement te betalen in het geval van prestaties op een feestdag.

Indien de prestaties op de feestdag overuren uitmaken (i.e. wanneer de dagelijkse of wekelijkse arbeidsduur overschreden wordt) is de werkgever in toepassing van de arbeidswet steeds een toeslag van 100% verschuldigd.

Wanneer een werknemer op grond van een toegelaten afwijking tewerkgesteld werd op een feestdag, heeft hij naast de betaling van het loon voor die prestaties eveneens recht op inhaalrust.

- Die inhaalrust bedraagt voor voltijdse werknemers een volle dag indien de werknemer langer dan 4 uren heeft gepresteerd op de feestdag en een halve dag indien hij minder dan 4 uren heeft gewerkt. Indien de werknemer recht heeft op een halve dag inhaalrust, moet die toegekend worden voor of na 13 uur en mag er op die dag niet langer dan 5 uren gewerkt worden.
- Voor deeltijdse werknemers is de inhaalrust gelijk aan de werkelijke duur van de op de feestdag verrichte arbeid. De regeling van een halve dag zoals voor voltijdse werknemers is hier niet van toepassing.
- Die inhaalrust moet toegekend worden binnen de zes weken die volgen op de feestdag. Indien de inhaalrust ingevolge schorsing van de arbeidsovereenkomst (ziekte, zwangerschap, etc.) niet tijdig kan toegekend worden, wordt deze toegekend binnen de zes weken die volgen op het einde van de schorsing. Indien een opzeggingstermijn loopt tijdens de periode van 6 weken moet de inhaalrust worden toegekend voor het verstrijken van de opzeggingstermijn.
- De inhaalrust moet worden aangerekend op de arbeidsduur en mag niet samenvallen met een gewone inactiviteitsdag, noch met de inhaalrust toegekend ingevolge prestaties op zondag of het presteren van overuren.

**Vragen? Meer info en contactgegevens van onze lokale dienstverlening kan je terugvinden op [www.aclvb.be](http://www.aclvb.be)**

# Betaalde feestdagen



## Werknemers mogen principieel niet tewerkgesteld worden gedurende de 10 wettelijke feestdagen:

Kerstmis (25 december), Nieuwjaar (1 januari), Paasmaandag, O.L.H. Hemelvaart, Pinkstermaandag, Dag van de arbeid (1 mei), Nationale feestdag (21 juli), O.L.V. Tenhemelopneming (15 augustus), Allerheiligen (1 november), Wapenstilstand (11 november)

## Vervanging van de feestdag die samenvalt met een zondag of een inactiviteitsdag

Om 10 feestdagen te waarborgen wordt een feestdag die samenvalt met een zondag of een gewone inactiviteitsdag in de onderneming, vervangen door een gewone activiteitsdag in de onderneming.

Hoe wordt deze vervangingsdag vastgelegd?

- Indien hierover niets beslist is in het paritair comité waaronder het bedrijf ressorteert, kan deze vervangingsdag vastgesteld worden in de ondernemingsraad of, bij het ontbreken daarvan, door een akkoord tussen de werkgever en de syndicale delegatie.
- Bij gebrek aan een syndicale delegatie wordt de vervangingsdag vastgelegd in akkoord tussen de werkgever en de werknemers of eventueel in individueel akkoord tussen de werkgever en de werknemer.
- Wanneer de vervangingsdag op geen van voorgaande wijzen werd vastgesteld, wordt deze feestdag vervangen door de eerste gewone activiteitsdag die in de onderneming op die feestdag volgt.

Aangezien de vervangingsdag het karakter krijgt van een feestdag zal de werknemer die nog niet of niet meer in dienst is op de vastgelegde vervangingsdag geen recht hebben op de vervangingsdag, noch op de betaling van enig loon voor deze dag.

## Deeltijdse arbeid en feestdagen

Of een deeltijdse werknemer recht heeft op een feestdag of een vervangingsdag hangt af van het werkrooster van de werknemer.

### Vast werkrooster

De deeltijdse werknemer met een vast werkrooster heeft recht op de feestdagen en vervangingsdagen die samenvallen met een dag waarop hij conform zijn werkrooster normaal had moeten werken.

De deeltijdse werknemer die prestaties levert volgens een **vast werkrooster verdeeld over 5 of 6 dagen per week** zal recht hebben op alle feestdagen en vervangingsdagen. Hij moet conform zijn werkrooster namelijk op elke gewone activiteitsdag in de onderneming werken.

De deeltijdse werknemer met een **vast werkrooster verdeeld over minder dan 5 dagen per week** moet niet op elke gewone activiteitsdag in de onderneming werken en zal dus enkel recht hebben op

die feestdagen en vervangingsdagen die samenvallen met een dag waarop hij conform zijn werkrooster normaal had moeten werken. De andere feest- en vervangingsdagen gaan voor hem verloren.

### Variabel werkrooster

De deeltijdse werknemer die tewerkgesteld is met een variabel werkrooster heeft recht op de feestdagen en vervangingsdagen die samenvallen met een dag waarop hij conform het bekend gemaakte werkrooster normaal had moeten werken. De feestdag of vervangingsdag die samenvalt met een dag waarop hij ingevolge het bekendgemaakte werkrooster niet moest werken geeft geen recht op een vervangings(rust)dag doch wel op een vervangingsloon.

## Loon voor betaalde feestdagen

Het loon voor een feestdag of vervangingsdag bevat naast het loon in de strikte zin van het woord eveneens de geldpremies en de voordelen in natura die aan de werknemer zouden zijn toegekend indien hij die dag werkelijk zou gewerkt hebben.

Premies en voordelen die op het einde van het jaar worden betaald, zoals bijvoorbeeld de eindejaarspremie, zijn niet in het loon begrepen. De berekeningswijze van het feestdagenloon hangt af van de berekeningswijze van het loon. Hieronder worden de meest voorkomende situaties toegelicht:

Berekeningswijze van het loon	Berekeningswijze loon voor feest- en vervangingsdagen
Werknemers die tewerkgesteld zijn tegen een forfaitair bepaald loon (vb. de meeste bedienden)	Het overeengekomen loon wordt op de gewone betaaldag betaald
Werknemers die per uur betaald worden (vb. de meeste arbeiders)	Het uurloon (met inbegrip van het uurgemiddelde van de premies van de betaalperiode die de feestdag voorafgaat) × het aantal verloren arbeidsuren
Werknemers die per uur betaald worden en deeltijds tewerkgesteld zijn met een variabel werkrooster	Voor een feestdag die samenvalt met een werkdag conform het bekendgemaakte werkrooster: het uurloon (met inbegrip van het uurgemiddelde van de premies van de betaalperiode die de feestdag voorafgaat) × het aantal verloren arbeidsuren  Voor een feestdag die niet samenvalt met een werkdag conform het bekendgemaakte werkrooster: het loon van de 4 weken die de feestdag voorafgaan gedeeld door het aantal in de onderneming (dus niet door de werknemer) gewerkte dagen in die periode

Berekeningswijze van het loon	Berekeningswijze loon voor feest- en vervangingsdagen
Bedienden die geheel of gedeeltelijk met commissie loon betaald worden	Het eventueel vast loon + het dagelijks gemiddelde van het veranderlijk loon dat verdiend werd bij de werkgever die het loon van de feestdag moet betalen gedurende het volledig of gedeeltelijk kalenderjaar dat de feestdag voorafgaat

De werknemer heeft geen recht op het loon voor een feestdag wanneer hij zonder rechtvaardiging afwezig is geweest op de gewone arbeidsdag die aan de feestdag voorafgaat of erop volgt.

## Wie betaalt?

De betaling van het loon voor een feestdag, een vervangingsdag of een inhaalrustdag valt **ten laste van de werkgever die de werknemer op dat ogenblik in dienst heeft**.

Wanneer de werknemer gelijktijdig bij verschillende werkgevers in dienst is, betaalt ieder van hen een aandeel in het loon in evenredigheid met de arbeid die in zijn dienst is verricht.

## Recht op loon voor feestdagen tijdens schorsing arbeidsovereenkomst

De werknemer behoudt het recht op loon voor de feestdagen die vallen:

- tijdens de jaarlijkse vakantie;
- tijdens de periode van tijdelijke werkloosheid wegens slecht weer, technische stoornis of economische redenen;
- tijdens de wederoproeping onder de wapens behalve om tuchteden;
- in de periode van 30 dagen die volgt op de aanvang van de schorsing van de arbeidsovereenkomst ingevolge ziekte of ongeval, arbeidsongeval of beroepsziekte, zwangerschaps- of bevallingsrust, een erkende staking of lock-out;
- in de periode van 14 dagen die volgt op de aanvang van de schorsing op basis van één van de andere wettige schorsingsgronden (vb. klein verlet) of op de aanvang van een periode van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht.

## Recht op loon voor feestdagen na het einde van de arbeidsovereenkomst

De werknemer wiens arbeidsovereenkomst een einde neemt en die zonder onderbreking die aan hem is toe te schrijven gedurende een periode van meer dan 1 maand in dienst was van de onderneming, **heeft nog recht op het loon voor alle feestdagen die vallen binnen de eerste 30 kalenderdagen volgend op het einde van de overeenkomst of de stopzetting van de arbeid**.