

## Rémunération de jours fériés et chômage temporaire

L'employeur est obligé de payer la rémunération des jours fériés qui tombent un jour chômé au cours d'une période de chômage temporaire pour raisons économiques, problème technique ou pour cause d'intempéries.

En dérogation au principe général, la rémunération due par l'employeur est égale à la rémunération brute diminuée des cotisations ONSS du travailleur (=85,88 p.c. de la rémunération brute). Cette rémunération réduite est d'application pour 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 jours fériés que correspondent à un jour chômé à partir du 26e, 51e, 76e, 101e, 126e, 151e, 176e, 201e, et 226e jour de chômage temporaire au cours de la même année calendrier.

Nombre de jours de chômage du travailleur à partir du 1er janvier de l'année en cours		Nombre de jours fériés qui tombent un jour chômé et pour lequel l'employeur ne doit payer que la rémunération brute réduite
5 jours/semaine	6 jours/semaine	
- de 26	- de 31	0
de 26 à 50	de 31 à 60	1 jour férié
de 51 à 75	de 61 à 90	2 jours fériés
de 76 à 100	de 91 à 120	3 jours fériés
de 101 à 125	de 121 à 150	4 jours fériés
de 126 à 150	de 151 à 180	5 jours fériés
de 151 à 175	de 181 à 210	6 jours fériés
de 176 à 200	de 211 à 240	7 jours fériés
de 201 à 225	de 241 à 270	8 jours fériés
226 et plus	271 et plus	9 jours fériés

### 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;
- pendant un rappel sous les drapeaux, sauf pour raison disciplinaire;
- au cours de la période de 30 jours qui suit le début de la période de 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.

Le travailleur dont le contrat de travail prend fin, 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, et ce pour autant que le travailleur ait été occupé, sans interruption qui lui soit imputable, durant au moins 1 mois au service de l'entreprise. L'obligation de rémunération échoit dès que le travailleur entre au service d'un autre employeur.

Toutefois, si le travailleur a été occupé durant une période ininterrompue de moins de 15 jours, l'employeur n'est pas tenu de payer la rémunération pour les jours fériés suivant la période d'occupation. 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 n'a aucun droit à la rémunération des jours fériés se trouvant dans cette période s'il a lui-même mis fin au contrat de travail ou s'il a été licencié pour motif grave. L'obligation de paiement de la rémunération ne s'applique pas aux bénéficiaires d'activités effectuées par les chômeurs dans le cadre des ALE.



## Le SYNDICAT LIBERAL près de chez VOUS pour VOUS aider

- |   |   |  |
|---|---|--|
| <b>Brabant wallon</b><br>1300 WAVRE<br>1370 JODOIGNE<br>1400 NIVELLES   | <b>brabant.wallon@cgsלב.be</b><br>Avenue des Déportés 31-33<br>Chaussée de Tirlemont 19<br>Rue des Vieilles Prisons 7   | 010/24.61.16<br>010/81.10.13<br>067/21.10.09   |
| <b>Zone de Bruxelles</b><br>1000 BRUXELLES<br>1030 BRUXELLES<br>1070 BRUXELLES  | <b>zone.bruxelles@cgsלב.be</b><br>Boulevard Baudouin 11/1<br>Rue Richard Vandeveld 66<br>Boulevard Poincaré 72  | 02/206.67.11<br>02/242.09.57<br>02/558.52.40   |
| <b>Charleroi</b><br>6000 CHARLEROI  | <b>charleroi@cgsלב.be</b><br>Avenue des Alliés 8  | 071/20.80.30   |
| <b>Hainaut central</b><br>7000 MONS<br>7100 LA LOUVIERE   | <b>hainaut.central@cgsלב.be</b><br>Boulevard Gendebien 9<br>Rue Charles Nicaise 1   | 065/31.12.67<br>064/22.20.21   |
| <b>Hainaut occidental</b><br>7500 TOURNAI<br>7700 MOUSCRON<br>7780 COMINES<br>7800 ATH<br>7890 ELLEZELLES<br>7900 LEUZE | <b>hainaut.occidental@cgsלב.be</b><br>Place Crombez 17<br>Rue Aloïs Denreep 1<br>Rue de la Gare 59<br>Rue de l'Esplanade 6<br>Rue d'Audenarde 44<br>Grand'Rue 4 - 6 | 069/22.32.25<br>056/84.57.29<br>056/55.50.93<br>068/55.36.18<br>068/54.24.15<br>069/66.13.70 |
| <b>Liège</b><br>4000 LIEGE<br>4300 WAREMME<br>4500 HUY  | <b>liege@cgsלב.be</b><br>Boulevard Piercot 11<br>Place Ernest Rongvaux 1a<br>Avenue C. et L. Godin 5  | 04/223.07.88<br>019/32.76.76<br>085/23.32.47   |
| <b>Wallonie sud</b><br>5000 NAMUR<br>5060 SAMBREVILLE<br>6700 ARLON   | <b>wallonie.sud@cgsלב.be</b><br>Rue Borgnet 12/1<br>Rue des 2 Auvelais 1<br>Rue Général P. Molitor 24   | 081/23.07.93<br>071/74.11.32<br>063/21.74.54   |



# Jours Fériés Payés

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

- **Nouvel An**
- **Lundi de Pâques**
- **Fête du Travail (1er mai)**
- **Ascension**
- **Lundi de Pentecôte**
- **Fête nationale (21 juillet)**
- **Assomption (15 août)**
- **Toussaint (1er novembre)**
- **Armistice (11 novembre)**
- **Noël (25 décembre)**

## 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.

Comment ce jour de remplacement est-il fixé ? Si rien n'a été décidé par la Commission paritaire à laquelle l'entreprise ressortit, le jour de remplacement peut être fixé par le Conseil d'Entreprise ou, à défaut, par un accord entre l'employeur et la Délégation syndicale. A défaut de délégation syndicale, ce jour est choisi de commun accord entre l'employeur et les travailleurs ou, éventuellement par un accord individuel entre l'employeur et le travailleur.

Lorsque le jour de remplacement n'est déterminé selon aucune des procédures que nous venons de passer en revue, le jour férié est tout simplement remplacé par le premier jour d'activité qui suit ledit jour férié.

## Travailler un jour férié

Quoique le travailleur ne puisse, en principe, pas travailler un jour férié, il existe un nombre assez important de dispenses en application 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.

Un travailleur occupé un jour férié en vertu de l'une de ces exceptions admises a droit à un congé de récupération. Ce congé de récupération est fixé à un jour entier dès que le travailleur a presté plus de 4 heures un jour férié et à 1/2 jour s'il a travaillé moins de 4 heures.

Un travailleur ayant droit à un demi jour de récupération doit se le voir attribuer avant ou après 13 h et ne peut être occupé plus de 5 heures le jour en question. Pour les travailleurs à temps partiel, le congé de récupération doit avoir une durée égale à celle des prestations effectives du jour férié.

Le congé de récupération doit être attribué au cours des 6 semaines qui suivent le jour férié.

Si le jour de récupération ne peut être attribué 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.

Le congé de récupération est pris sur le temps de travail et ne peut coïncider avec un jour de récupération, comme par exemple un dimanche, attribué en vertu d'un autre remplacement obligatoire.



## Travail à temps partiel et jour férié.

La réponse à la question de savoir si les travailleurs à temps partiel ont droit aux jours fériés ou aux jours de remplacement dépend de leur horaire de travail.

### Horaire fixe

Si le travailleur preste un horaire fixe réparti sur 5 ou 6 jours par semaine suivant le régime en application dans l'entreprise, il a droit aux jours fériés qui coïncident avec un de ses jours de travail et aux jours de remplacement pour les jours fériés qui correspondent à un dimanche ou à un jour d'inactivité.

Le travailleur à temps partiel qui fournit des prestations suivant un horaire fixe réparti sur moins de 5 ou 6 jours par semaine n'a droit qu'aux jours fériés ou aux jours de remplacement qui tombent un jour où il aurait dû travailler, ou un jour normal d'inactivité dans l'entreprise.

Dans les deux cas, la rémunération due est calculée sur la base du nombre d'heures de travail que le travailleur à temps partiel aurait dû prester si ce jour avait été un jour de travail normal.

### Horaire variable

Le travailleur occupé sur la base d'un horaire variable a droit aux jours fériés et au salaire pour les jours fériés qui tombent un jour où il aurait dû normalement travailler.

Si le jour férié tombe un jour où le travailleur à temps partiel ne doit pas travailler, il n'a pas droit à un jour de remplacement, en revanche, il peut prétendre à la rémunération de ce jour férié.

Cette rémunération est calculée d'après la rémunération que le travailleur a gagnée pendant les 4 semaines qui ont précédé le jour férié à diviser par le nombre de jours ouvrables effectivement prestés dans l'entreprise pendant cette période de 4 semaines.

## Rémunération des jours fériés payés

Le travailleur a droit à la rémunération pour chaque jour férié ou jour de remplacement pendant lesquels il n'a pas été occupé, ainsi que pour chaque jour de compensation. La rémunération du jour férié 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.

Les primes et avantages qui, même s'ils se rapportent à la période considérée, sont payés à la fin de l'année, par exemple la prime de fin d'année, ne sont pas compris dans la rémunération.

La rémunération due pour les jours fériés est déterminée en fonction des heures de travail que le travailleur aurait normalement dû prester si ces jours avaient été des jours de travail.

Lorsqu'il s'agit d'un salaire horaire, le travailleur a droit, pour les jours fériés, au paiement de son salaire horaire multiplié par le nombre d'heures de travail perdues.

Les employés qui sont totalement ou partiellement rémunérés à la commission ont droit, pour les jours fériés, à leur rémunération fixe normale et à la moyenne journalière de la rémunération variable qu'ils ont gagnée chez l'employeur qui doit payer la rémunération des jours fériés

On se fait pas mal d'idées fausses sur la rémunération à laquelle le travailleur a droit pour des prestations livrées un jour férié. Contrairement à ce que beaucoup de travailleurs s'imaginent, les heures prestées un jour férié ne doivent, en principe, être payées qu'à 100p.c. 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. En revanche, les heures supplémentaires prestées un jour férié doivent être rémunérées à 200 p.c. selon la loi sur le travail.

## Qui a droit au paiement de la rémunération ?

Le paiement de la rémunération d'un jour férié, d'un jour de remplacement ou d'un jour de récupération est à charge de l'employeur.

Le travailleur n'a aucun droit à la rémunération d'un jour férié lorsqu'il s'est absenté sans justification le jour ouvrable qui précède ou suit un jour férié. Il n'a pas davantage droit à la rémunération du jour d'absence injustifiée, évidemment.