



Réglementation des jours fériés - aspects pratiques pour 2019

En application de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, toute personne qui fournit des prestations de travail sous l'autorité d'un employeur (un travailleur, un stagiaire ou un apprenti) perçoit sa rémunération normale et ne peut, en principe, pas être occupé au travail pendant les 10 jours fériés que compte l'année civile.

Cette réglementation qui traite du paiement de la rémunération (voir le point 2) et de l'interdiction d'occupation (voir le point 1) n'a pas fait l'objet d'adaptations dans le courant de l'année. C'est pourquoi nous nous limitons à la synthèse des différentes situations et vous présentons les tableaux pour les jours fériés de 2019.

1. Interdiction d'occupation

En règle, un travailleur ne peut pas être occupé pendant les 10 jours fériés de l'année civile. Toutefois, un travailleur peut être occupé un jour férié dans les mêmes conditions qui permettent de travailler le dimanche.

La loi du 16 mars 1971 détermine les cas dans lesquels un travailleur peut être occupé le dimanche.

Les activités suivantes, pour autant que l'exploitation normale de l'entreprise ne permette pas de les exercer un autre jour de la semaine, peuvent être exercées le dimanche (art.12):

- La surveillance des locaux affectés à l'entreprise ;
- Les travaux de nettoyage, de réparation et de conservation (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 ;



- 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.

De même, l'article 66 autorise le travail du dimanche dans certaines activités (p.ex. participation à des foires commerciales, travaux de chargement et de déchargement dans les ports, ...).

2. Paiement de la rémunération

2.1. Règle générale

Le travailleur reçoit sa rémunération normale pour chaque jour férié, pour chaque jour de remplacement d'un jour férié coïncidant avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité (le samedi pour la construction) au cours duquel il n'a pas été occupé au travail, et pour chaque jour de repos compensatoire lorsqu'il aura été occupé un jour férié.

Lorsqu'un jour férié coïncide avec un dimanche ou un jour habituel d'activité, la réglementation prévoit que ce jour doit être remplacé par un jour habituel d'activité selon les principes suivants :

- ✓ Les commissions paritaires peuvent déterminer le jour de remplacement;
- ✓ à défaut de décision paritaire, le jour de remplacement est fixé au niveau de l'entreprise en accord avec la délégation syndicale ou, à défaut de délégation syndicale, en accord avec les travailleurs;
- ✓ à défaut de décision, le premier jour habituel d'activité qui suit le jour férié devient le jour de remplacement. La réglementation prévoit une condition essentielle au paiement de la rémunération du jour férié par l'employeur: le travailleur ne peut s'absenter sans justification ni le jour habituel d'activité qui précède le jour férié (ou le jour de remplacement du jour férié), ni le jour habituel d'activité qui le suit. Pour les 10 jours fériés de 2019, les dates auxquelles l'absence injustifiée doit se produire sont reprises dans le tableau I.



Tableau I

Jour férié du	Jour d'activité précédant	Jour d'activité suivant
mardi 1 ^{er} janvier	vendredi 21 décembre 2018	lundi 7 janvier 2019
lundi 22 avril	jeudi 18 avril	mardi 23 avril
mercredi 1 ^{er} mai	mardi 30 avril	jeudi 2 mai
jeudi 30 mai	mercredi 29 mai	lundi 3 juin
lundi 10 juin	vendredi 7 juin	mardi 11 juin
lundi 22 juillet (*)	vendredi 19 juillet	mardi 23 juillet
jeudi 15 août	mercredi 14 août	lundi 19 août
vendredi 1 ^{er} novembre	jeudi 31 octobre	lundi 4 novembre
lundi 11 novembre	vendredi 8 novembre	mardi 12 novembre
mercredi 25 décembre	vendredi 20 décembre	lundi 6 janvier 2020

(*) Le jour férié du 21 juillet n'a pas été remplacé par décision de la commission paritaire de la construction. A défaut d'un autre choix dans l'entreprise, il est placé au premier jour d'activité qui suit.



Quelques exemples

- Un ouvrier n'a pas informé son employeur des motifs de son absence du 14 août 2019 ⇒ dans ce cas, l'employeur ne doit pas payer la rémunération du jour férié du 15 août puisqu'il y a absence injustifiée le 14 août (jour d'activité qui précède).
- Un ouvrier n'a pas informé son employeur des motifs de son absence le 13 août. ⇒ il était présent dans l'entreprise le 14 et le 19 août; dans ce cas, la rémunération du 15 août est due par l'employeur.

2.2. En cas de suspension du contrat

La rémunération normale est également due dans certaines limites lorsque le jour férié coïncide avec un jour de suspension du contrat de travail.

Sauf en cas suspension pour vacances annuelles ou pour rappel sous les armes, le jour férié devra tomber dans un délai - légalement déterminé - suivant le début de la suspension.

1. Ce délai compte 30 jours calendrier en cas de suspension due:

- ✓ à une incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident;
- ✓ à un repos de grossesse ou d'accouchement;
- ✓ à un lock-out ou une grève reconnue par les organisations syndicales.

2. Ce délai ne compte que 14 jours calendrier dans l'ensemble des autres cas de suspension prévus par les dispositions légales relatives au contrat de travail (p. ex. petits chômages, ...)

3. Aucun délai n'est déterminé en cas de suspension par suite de vacances annuelles ou de rappel sous les armes.

Le tableau II reprend les dates auxquelles la suspension du contrat de travail doit, au plus tôt, s'être produite. Il s'agit des dates "limites" en ce sens que la suspension ne peut pas avoir débuté auparavant.



Tableau II

Jour férié du	1. Maladie, accident, repos de maternité, ... (30 jours)	2. Petits chômages, ... (14 jours)
mardi 1 ^{er} janvier 2019	2 décembre	18 décembre
lundi 22 avril	23 mars	8 avril
mercredi 1 ^{er} mai	1 ^{er} avril	17 avril
jeudi 30 mai	30 avril	16 mai
lundi 10 juin	11 mai	27 mai
lundi 22 juillet (*)	22 juin	8 juillet
jeudi 15 août	16 juillet	1 ^{er} août
vendredi 1 ^{er} novembre	2 octobre	18 octobre
lundi 11 novembre	12 octobre	28 octobre
mercredi 25 décembre	25 novembre	11 décembre

(*) Le jour férié du 21 juillet n'a pas été remplacé par décision de la commission paritaire de la construction. A défaut d'un autre choix dans l'entreprise, il est placé au premier jour d'activité qui suit.



2.3. En cas de suspension pour chômage temporaire

En cas de suspension de l'exécution du contrat de travail pour chômage temporaire (intempéries, accident technique ou manque de travail dû à des causes économiques), des dispositions particulières prévoient que l'employeur reste toujours tenu de payer la rémunération de chaque jour férié qui coïncide avec un jour de chômage temporaire.

Toutefois, compte tenu du nombre de jours de chômage partiel déjà déclarés pour le travailleur concerné depuis le 1^{er} janvier de l'année en cours, l'employeur ne doit pas payer l'intégralité de la rémunération brute pour un certain nombre de jours fériés par an. Il doit uniquement payer la rémunération imposable (brut diminué des cotisations personnelles de sécurité sociale – 85,88%) à laquelle le travailleur aurait pu prétendre s'il avait reçu sa rémunération normale ce jour-là.

Deux conditions sont, dès lors, requises pour que l'employeur paye uniquement la rémunération imposable :

- ✓ Le jour férié doit tomber dans une période de chômage temporaire ;
- ✓ Le nombre de jours de chômage requis doit être atteint ou dépassé. Le tableau III permet de déterminer le nombre de jours fériés pour lesquels la rémunération due est limitée à la rémunération brute diminuée des cotisations ONSS.



Tableau III

Nombre de journées de chômage partiel depuis le 1^{er} janvier de l'année civile	Nombre de jours fériés	
	Paiement de la rémunération normale	Paiement de la rémunération brute diminuée des cotisations ONSS (85,88%)
1-25	10	0
26-50	9	1
51-75	8	2
76-100	7	3
101-125	6	4
126-150	5	5
151-175	4	6
176-200	3	7
201-225	2	8
226-	1	9



Quelques exemples

- Un employeur met en chômage économique ses ouvriers pour une période de 4 semaines prenant cours le lundi 1^{er} avril 2019. Il met effectivement ses ouvriers en chômage temporaire le mardi 2 avril. Au cours de cette période de chômage économique survient le lundi de Pâques (22 avril). En additionnant les jours de chômage temporaire effectif depuis le début de l'année civile, on constate que, au lundi de Pâques, les ouvriers totalisent 23 jours de chômage. L'employeur reste tenu au paiement intégral de la rémunération brute puisque le seuil des 26 jours de chômage partiel n'est pas atteint.
- Plus tard dans l'année, le même employeur remet en chômage économique ses ouvriers pour une période de 4 semaines prenant cours le lundi 21 octobre 2019. Au cours de cette période de chômage, surviennent le 1^{er} novembre et le 11 novembre. Au 1^{er} novembre, les ouvriers totalisent 79 jours de chômage temporaire effectif depuis le début de l'année civile. Pour ces deux jours fériés, l'employeur ne sera tenu qu'au paiement de la rémunération brute diminuée des cotisations personnelles de sécurité sociale (85,88% de la rémunération normale) puisque les ouvriers totalisent le nombre de jours de chômage temporaire qui autorise ce paiement.
- Lorsque survient le lundi de Pâques, un ouvrier totalise 35 jours de chômage temporaire effectif depuis le début de l'année civile. L'ouvrier n'est pas en chômage temporaire à ce moment. L'employeur reste tenu au paiement intégral de la rémunération brute puisque le contrat de travail n'est pas suspendu par le chômage. Par la suite, cet ouvrier est en chômage économique dans le courant du mois de mai lorsque survient le jour férié du 30 mai. Ce jour férié coïncidant avec un jour de chômage temporaire et le nombre de jours de chômage dépassant le seuil des 26 jours, l'employeur ne paiera que la rémunération brute diminuée des cotisations personnelles de sécurité sociale. **Circulaire n°6** • 23.01.2019
Réglementation des jours fériés - aspects pratiques pour 2019



2.4. En cas de rupture du contrat

Lorsque le travailleur satisfait à une condition de durée minimale d'occupation, la réglementation des jours fériés impose à l'employeur de payer le jour férié qui survient dans un certain délai après la fin du contrat de travail.

L'employeur est tenu de payer :

- ✓ la rémunération afférente à **un jour** férié survenant dans la période de quatorze jours qui suit la fin du contrat de travail ou des prestations de travail, pour autant que le travailleur soit resté au service de l'entreprise, sans interruption qui lui soit attribuable, pendant une période de quinze jours à un mois ;
 - ✓ la rémunération pour **les jours** fériés qui surviennent dans les trente jours qui suivent la fin du contrat de travail ou des prestations de travail, pour autant que le travailleur soit resté au service de l'entreprise, sans interruption qui lui soit attribuable, pendant une période de plus d'un mois
- En d'autres termes, on distingue trois situations:
- ✓ le travailleur n'a pas quinze jours d'ancienneté, il n'a droit au paiement d'aucun jour férié se situant après la fin du contrat de travail;
 - ✓ le travailleur a une ancienneté de 15 jours à un mois, il a droit au maximum au paiement de la rémunération d'un jour férié lorsque ce jour survient dans la période de 14 jours qui suit la fin du contrat;
 - ✓ le travailleur a une ancienneté supérieure à un mois, il a droit au paiement de la rémunération des jours fériés qui surviennent dans la période de 30 jours qui suit la fin du contrat. Enfin, on n'oubliera pas que le paiement n'est pas dû:
- ✓ Lorsque le travailleur met fin lui-même au contrat sans motif grave;
 - ✓ Lorsque l'employeur met fin au contrat pour motif grave;
 - ✓ Lorsque le travailleur commence à travailler chez un nouvel employeur.

Le tableau IV reprend la date charnière de la rupture. La rupture a lieu avant la date indiquée, la rémunération n'est pas due. La rupture a eu lieu à la date indiquée ou à une date ultérieure, la rémunération est due.



Tableau IV

Jour férié du	Ancienneté de 15 jours à un mois rupture au plus tard le	Contrat d'employé rupture au plus tard le	Contrat d'ouvrier rupture au plus tard le
mardi 1 ^{er} janvier	18 décembre 2018	2 décembre 2018	2 novembre 2018
lundi 22 avril	8 avril	23 mars	23 mars
mercredi 1 ^{er} mai	17 avril	1 ^{er} avril	1 ^{er} avril
jeudi 30 mai	16 mai	30 avril	30 avril
lundi 10 juin	27 mai	11 mai	11 mai
lundi 22 juillet (*)	8 juillet	22 juin	22 juin
jeudi 15 août	1 ^{er} août	16 juillet	16 juillet
vendredi 1 ^{er} novembre	18 octobre	2 octobre	2 octobre
lundi 11 novembre	28 octobre	12 octobre	12 octobre
mercredi 25 décembre	11 décembre	25 novembre	26 octobre

(*) Le jour férié du 21 juillet n'a pas été remplacé par décision de la commission paritaire de la construction. A défaut d'un autre choix dans l'entreprise, il est placé au premier jour d'activité qui suit.



Quelques exemples

- Un ouvrier est engagé le 1^{er} juin sous contrat de travail à durée indéterminée. En date du 12 juillet, il est licencié par son employeur moyennant une indemnité de rupture. L'employeur devra lui payer le jour férié du 22 juillet puisque cet ouvrier répond à la condition d'ancienneté minimale et que le jour férié se situe dans la période des 14 jours suivant la fin du contrat.
- Un étudiant est occupé sous contrat d'étudiant pendant le mois de juillet (son contrat se termine le 26 juillet) sans qu'il y ait assujettissement à la sécurité sociale. Son occupation ne dépassant pas un mois, le jour férié du 15 août tombe au-delà de la période de 14 jours suivant la fin du contrat. L'employeur ne devra pas lui payer ce jour férié.
- Un étudiant est occupé du 18 juillet au 9 août. L'employeur lui paiera le jour férié du 15 août. Ce jour tombe dans la période de 14 jours suivant la fin du contrat et l'étudiant satisfait à la condition minimale d'occupation puisqu'il a été occupé au moins 15 jours.