

Jours fériés en 2021 : jours de remplacement déjà fixés ?

Les jours fériés coïncidant en 2021 avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité dans l'entreprise doivent être remplacés par un jour habituel d'activité dans l'entreprise. La loi sur les jours fériés règle la façon de remplacer ces jours fériés.

Les jours fériés légaux de 2021 sont connus. Durant ces jours, les travailleurs du secteur privé ne peuvent, en principe, être occupés. Par contre, l'employeur est tenu de les rémunérer. Les jours fériés coïncidant avec un dimanche ou avec un autre jour habituel d'inactivité dans l'entreprise (la plupart du temps un samedi) doivent en principe être remplacés dans la même année par un jour habituel d'activité dans l'entreprise. Les jours de remplacement doivent être affichés dans les locaux de l'entreprise avant le 15 décembre 2020, sous forme d'un avis daté et signé.

Quand tombent les jours fériés légaux en 2021 ?

Les dix jours fériés légaux en 2020 sont les suivants :

Nouvel An	Vendredi 1^{er} janvier 2021
Lundi de Pâques	Lundi 5 avril 2021
Fête du travail	Samedi 1^{er} mai 2021^(*)
Ascension	Jeudi 13 mai 2021
Lundi de Pentecôte	Lundi 24 mai 2021
Fête Nationale	Mercredi 21 juillet 2021
Assomption	Dimanche 15 août 2021^(*)
Toussaint	Lundi 1^{er} novembre 2021
Armistice	Jeudi 11 novembre 2021
Noël	Samedi 25 décembre 2021^(*)

(*) En 2021, les jours fériés de la Fête du travail (le samedi 1^{er} mai), de l'Assomption (le dimanche 15 août) et de Noël (le samedi 25 décembre) devront probablement faire l'objet d'un remplacement par un jour habituel d'activité. Les autres jours fériés qui coïncident avec un jour où l'on ne travaille habituellement pas dans l'entreprise devront également être remplacés. Pour rappel, les jours de fête régionale (le 11 juillet pour la Communauté flamande, le 27 septembre pour la Communauté française et le 15 novembre pour la Communauté germanophone) ne sont pas des jours fériés légaux.

Comment fixer les jours de remplacement des jours fériés tombant un jour habituel d'inactivité ?

Les jours fériés coïncidant avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité dans l'entreprise doivent être remplacés par un jour habituel d'activité dans l'entreprise. Le jour de remplacement peut être fixé soit avant, soit après le jour remplacé mais doit obligatoirement être fixé dans le courant de la même année civile.

Le remplacement peut se faire de différentes manières :

Au niveau sectoriel

Il est possible qu'une Convention collective de travail conclue au niveau sectoriel fixe le jour de remplacement pour toutes les entreprises relevant du secteur. Une telle Convention collective de travail doit être conclue avant le 1^{er} octobre. Cette décision doit être communiquée au Ministre de l'Emploi au plus tard à cette même date. En outre, la Convention collective de travail doit être rendue obligatoire par Arrêté royal.

De manière collective

A défaut de décision prise au niveau sectoriel, le jour de remplacement peut être fixé par le Conseil d'entreprise.

Lorsqu'il n'existe pas de Conseil d'entreprise ou à défaut de décision prise par celui-ci, le jour de remplacement peut être fixé par concertation entre l'employeur et la Délégation syndicale de l'entreprise.

A défaut de Délégation syndicale, un accord collectif entre l'employeur et l'ensemble des travailleurs peut fixer le jour de remplacement. Chaque travailleur doit alors signer individuellement l'accord.

De manière individuelle

A défaut de décision prise de manière collective, le jour de remplacement peut être fixé de manière individuelle via un accord entre l'employeur et chaque travailleur.

Les jours de remplacement fixés collectivement doivent être affichés dans les locaux de l'entreprise avant le 15 décembre, sous la forme d'un avis daté et signé. Une copie de cet avis doit également être annexée au règlement de travail. Enfin, l'employeur doit envoyer une copie de cet avis à l'Inspection des lois sociales du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale de sa région dans les huit jours qui suivent son entrée en vigueur

A défaut d'accord relatif à la fixation du jour de remplacement, le jour férié est remplacé par le premier jour d'activité de l'entreprise suivant le jour férié.

Qu'en est-il pour les travailleurs à temps partiel ?

Il existe des règles particulières pour les travailleurs à temps partiel.

Les travailleurs à temps partiel à horaire fixe n'ont droit qu'aux jours fériés qui coïncident avec leurs jours habituels d'activité. Si le jour férié tombe un jour habituel d'inactivité dans l'entreprise, il doit être remplacé par un jour habituel d'activité. Si le remplacement de ce jour a été fixé au niveau de l'entreprise ou s'il a été remplacé d'office par le premier jour d'activité qui suit le jour férié, le travailleur peut prétendre à ce jour s'il coïncide avec un de ces jours habituels d'activité.

Les travailleurs à temps partiel à horaire variable ont droit au paiement des jours fériés ou des jours de remplacement, même s'ils coïncident avec un jour où ils ne travaillent pas. Dans ce cas, la rémunération de ce jour férié est proportionnelle aux journées normales de travail dans l'entreprise.

Kim VAN HEMELRYCK - Legal Advisor

