

Jours fériés : Où en est la Belgique ?

Par Raphaëlla D'AMICO, Form'Action André Renard

www.lifixew.com



Petit rappel : le jour férié est un jour de congé légal, donc officiellement reconnu par la loi dont tous les travailleurs bénéficient. Il correspond à une fête civile, religieuse, ou commémorant un évènement.

Le bureau de statistiques Mercer a dressé, récemment, une carte du nombre de jours fériés que les travailleurs reçoivent de par le monde.

Ce sont les travailleurs de Colombie et d'Inde qui gagnent le gros lot, du moins pour ce qui concerne le nombre de jours fériés. Dans ces deux pays, les citoyens ont droit à 18 jours fériés. Les travailleurs colombiens ne doivent par exemple pas travailler l'Ascension des señoř et du Corpus Christi.

En Inde, les citoyens reçoivent un jour de pause le 2 octobre. Ils fêtent alors l'anniversaire de l'un des fondateurs de l'état indien moderne, Mahatma Gandhi.¹

La Belgique avec ses dix jours fériés dont six religieux, se situe dans la moyenne des pays

européens mais loin derrière la Finlande (15 jours fériés), suivie par l'Espagne (14 jours fériés) et l'Autriche (12 jours fériés).

Le jour férié n'est pas obligatoirement chômé, les lois de chaque pays ou les conventions collectives des entreprises précisent les modalités et dispositions à appliquer, notamment en termes de rémunération (jour payé ou non payé).

Contrairement au nombre de jours de vacances annuelles, calculé sur la base des prestations effectives et/ou assimilés au cours de « l'exercice de vacances », c'est-à-dire au cours de l'année civile précédant l'année au cours de laquelle les vacances sont prises. Le nombre de jours fériés est identique pour tous et ce quel que soit les prestations de l'année antérieure. « L'octroi des jours fériés » est une obligation légale à laquelle l'employeur ne pourra jamais déroger.

Mais, récemment pour faire face à la crise économique, certains pays ont décidé de supprimer des jours fériés. Le Portugal, en 2013, a supprimé deux jours fériés religieux, la Fête-Dieu et la Toussaint.

Et chez nous ?

En 2013 le président du CD&V Wouter Beke envisageait la suppression d'un jour férié légal

en avançant que la mesure relancerait l'économie et augmenterait la compétitivité de nos entreprises.

D'autres comme, Vincent Quickenborne (Open Vld) proposait de supprimer du calendrier un jour de congé légal dont bénéficient les fonctionnaires, comme le Jour des morts (2 novembre) ou la Fête de la Dynastie (15 novembre). « *Le secteur privé ne regorge pas de jours fériés. Commençons d'abord par faire concorder les calendriers du secteur public et du secteur privé* » avançait-il.²

Si l'idée n'a pas été retenue, elle est, en tout cas, régulièrement invoquée comme mesure d'économie.

Pour les syndicats, il s'agit ni plus ni moins d'une "provocation", comme le dit Philippe Van Muylder, le secrétaire général de la FGTB Bruxelles. "C'est aussi une attaque très réelle sur le salaire des gens puisque les travailleurs de ce pays vont perdre le bénéfice d'un jour férié payé".

Concrètement, supprimer un jour férié revient tout simplement à réduire le salaire horaire des travailleurs. C'est un alignement vers le bas qui n'aura aucun impact concret sur le pouvoir d'achat et sur l'économie

...

et qui au final va faire souffrir un peu plus les commerçants et PME locales. Cette suppression va créer un manque à gagner certain dans les secteurs tels que le tourisme, les loisirs et l'hôtellerie. A force de serrer la vis, l'économie risque de s'effondrer.

N'oublions pas que pour beaucoup, le jour férié est un jour de repos qui sert à décompresser, à nouer ou renouer des liens qui se sont distendus durant les journées de travail.

Ce dont les gens se plaignent c'est du stress, de la précarité, du manque de logement ou encore d'une mauvaise répartition du temps de travail.

Ce dont nos entreprises souffrent c'est du manque d'harmonisation salariale.

Alors comment la suppression d'un jour férié serait-il la solution au handicap salarial de nos entreprises ?

Concrètement, supprimer un jour férié revient tout simplement à réduire le salaire horaire des travailleurs.

Et concrètement, comment ça marche ?

En Belgique, la loi du 04 janvier 1974 relative aux jours fériés prévoit que les travailleurs du secteur privé ne peuvent être occupés pendant les dix jours fériés d'une année. L'ancienneté et la durée des prestations (temps partiel) sont sans importance.

La fixation des jours de vacances, des éventuels jours de réduction du temps de travail ainsi que le remplacement des jours fériés qui tombent un dimanche ou qui coïncident avec une journée d'inactivité ordinaire (généralement le samedi) doit se faire dans le respect des dispositions légales et conventionnelles. Avant la fin de l'année calendrier, il faut d'abord

« planifier » les jours fériés pour l'année à venir sans perdre de vue les vacances et éventuels jours de congés conventionnels.

Les jours fériés légaux en 2016 sont :

- Vendredi 1^{er} janvier (Nouvel an)
- Lundi 25 avril (Lundi de Pâques)
- **Dimanche 1^{er} mai** (Fête du travail)
- Jeudi 5 mai (Ascension)
- Lundi 16 mai (Pentecôte)
- Jeudi 21 juillet (Fête nationale)
- Lundi 15 août (Assomption)
- Mardi 1^{er} novembre (Toussaint)
- Vendredi 11 novembre (Armistice)
- **Dimanche 25 décembre** (Noël).

Les travailleurs ne peuvent être occupés un jour férié (ou le jour de remplacement de celui-ci) que dans les seules hypothèses où ils peuvent travailler un dimanche : feux continus, le secteur Horeca, travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel, etc. En cas d'occupation, le travailleur a droit à un repos compensatoire d'une journée complète si le travail au cours du jour férié (ou le jour de remplacement) a duré plus de 4 heures, d'une demi-journée si le travail n'a pas dépassé 4 heures. Ce repos compensatoire doit être imputé sur la durée du temps de travail. En principe, il doit être accordé dans les six semaines qui suivent le jour férié sauf dispositions conventionnelles dérogatoires prévues par arrêté royal dans certaines branches d'activité.

En 2016, deux jours fériés doivent être remplacés étant donné qu'il tombe un dimanche. Le jour de remplacement peut se situer avant ou après. Il s'agira nécessairement d'un jour habituel de travail. A défaut de décision de la commission paritaire ou d'une décision du Conseil d'entreprise ou encore d'un accord entre l'employeur et la délégation syndicale (accord entre l'employeur et l'ensemble des travailleurs), le jour de

remplacement doit être fixé de commun accord entre l'employeur et chaque travailleur. S'il n'y a pas d'accord aux différents niveaux cités ci-avant, le jour de remplacement sera le premier jour habituel d'activité qui suit le jour férié au sein de l'entreprise, à savoir les lundis 2 mai et 26 décembre 2016. Dans ce cas de figure, 5 des 10 jours fériés de l'année 2016 tombent un lundi. Par contre, s'il y a un accord pour remplacer le dimanche 1^{er} mai par le vendredi 6 mai, un « pont » est organisé.

Les travailleurs à temps partiel occupés suivant un horaire fixe avec un régime de travail réparti sur moins de 5 jours par semaine ont droit aux jours fériés qui coïncident avec leurs jours habituels de travail. Aussi un travailleur à 24 heures/semaine occupé les mardi, mercredi et jeudi n'aura droit qu'à trois jours fériés en 2016 (le jeudi 2 juin, le jeudi 21 juillet et le mardi 1^{er} novembre). De même, un crédit-temps 4/5 temps qui ne travaille plus le lundi n'aura droit qu'à 5 jours fériés si les jours de remplacement des dimanches 1^{er} mai et 25 décembre 2016 n'ont pas été fixés de commun accord. Par contre, le travailleur à temps partiel avec un horaire variable a droit non seulement aux jours fériés et à la rémunération des jours qu'il preste normalement mais également à sa rémunération compensatoire pour les jours fériés qui tombent en-dehors des jours de travail³.

Et si l'exécution du contrat est suspendue ?

Un jour férié se situant à l'intérieur d'une période de vacances annuelles (par exemple le 21 juillet) n'est pas déplacé. C'est le jour de vacances qui est déplacé. Un travailleur engagé ou quittant l'entreprise entre le jour férié et le jour de remplacement peut perdre le jour férié sans compensation⁴ ou bénéficier d'un jour férié supplémentaire⁵. C'est le jour de remplacement qui prend le caractère de jour férié. Ce principe vaut également pour les éventuelles primes et sursalaires pour heures supplémentaires.

...

Aussi si des heures supplémentaires sont prestées le lundi 2 mai (toujours dans la même l'hypothèse) ou celui-ci remplacé par le dimanche 1^{er} mai, elles sont payées avec un sursalaire de 100%⁶

Les jours fériés qui tombent dans une période de chômage économique doivent être payés normalement. De même le travailleur garde le droit à la rémunération du jour férié qui tombe dans les 30 jours calendrier d'une maladie, d'un accident du travail ou d'une grève reconnue par une organisation syndicale représentative.

Conseils pratiques et affichage

La décision prise au niveau de l'entreprise peut prévoir un jour de remplacement différent (pour les jours fériés qui tombent un jour habituel d'inactivité) pour différents groupes de travailleurs : travail de jour, en équipes, départements différents, 4/5 temps, etc. Si les journées de travail ne sont pas d'une durée égale (par exemple 8 heures du lundi au jeudi et seulement 4 heures le vendredi), le remplacement d'un jour férié par un vendredi pour faire un « pont » se traduit par une rémunération pour un nombre d'heures inférieur à la moyenne (4 heures dans notre exemple).

Un avis daté et signé par l'employeur qui mentionne les jours de remplacement doit être affiché dans les locaux de l'entreprise avant le 15 décembre de l'année qui précède. Un avis mentionnant les modalités relatives au repos compensatoire pour les travailleurs qui seraient occupés durant un jour férié doit également être affiché.

Dûment règlementé par la loi, notre système de jours fériés symbolise un acquis social conquis de haute lutte par nos aînés. D'aucuns, notamment à droite, tentent aujourd'hui de le remettre en cause, voire de le démanteler. A nous de le préserver !

¹ Moneytalk.be le 12/11/2015

² Source presse

³ Dans ce cas, il n'y a pas de jour de remplacement qui doit être accordé. La rémunération compensatoire correspond à la rémunération que ce travailleur a gagnée au cours des 4 semaines précédentes divisée par le nombre de journées prestées effectivement dans l'entreprise pendant cette période (20 jours pour la semaine de 5 jours).

⁴ S'il est embauché le 1^{er} octobre dans une entreprise qui a « avancé » le dimanche 25 décembre et le vendredi 22 juillet.

⁵ S'il a bénéficié du 2 mai (en remplacement du 1^{er} mai) dans une entreprise et a été embauché chez un autre employeur le 1^{er} juin où le 1^{er} mai a été remplacé par le vendredi 22 juillet pour faire le « pont » avec le 21 juillet.

⁶ S'il ne s'agit pas d'heures supplémentaires, le travail effectué un jour férié (ou un jour de remplacement) n'est pas mieux rémunéré sauf convention collective plus favorable que le minimum légal.