

# Travailleur à temps partiel et jour férié

**Le travail à temps partiel est le travail effectué librement et régulièrement pendant une durée plus courte que la durée de travail normale des travailleurs à temps plein de l'entreprise. La rémunération du jour férié des travailleurs à temps partiel dépend essentiellement de l'horaire du travailleur, qu'il soit fixe ou variable.**



habituel d'activité du travailleur à temps partiel, la rémunération due correspondra au nombre d'heures que le travailleur aurait prestées si ce jour n'avait pas été un jour férié. Si le jour férié coïncide avec un jour habituel d'inactivité du travailleur, aucune rémunération ne sera due.

le travailleur à temps partiel a perçue pour les quatre semaines précédant le jour férié, divisée par le nombre de jours travaillés dans l'entreprise pendant cette période.

## Le droit au jour férié, subsiste-t-il après la fin du contrat de travail ?

Le travailleur qui est resté au service de l'employeur pendant plus d'un mois a droit à la rémunération du jour férié qui tombe dans les 30 jours suivant la fin du contrat de travail. Le travailleur qui est resté au service de l'employeur pendant une période de 15 jours à un mois a droit à la rémunération d'un jour férié tombant dans la période de 14 jours suivant la fin du contrat de travail. Si le travailleur est resté en service pendant moins de 15 jours, il n'a pas droit à la rémunération du jour férié qui se situe après la fin du contrat. Ces règles ne s'appliquent pas lorsque le travailleur est entré au service d'un autre employeur, s'il a été licencié pour motif grave ou a démissionné. Lorsqu'il a démissionné pour un motif grave imputable à l'employeur, son droit au jour férié subsiste. Le paiement des jours fériés se situant après la fin du contrat pour les travailleurs à temps partiel tient compte des règles ci-dessus (horaire fixe ou variable). En pratique, on considère fictivement que le travailleur est toujours au service de l'entreprise. Si, en application des règles énoncées ci-dessus, il avait eu droit à un jour férié qui se situe dans une période de 30 ou 15 jours, l'employeur est tenu de le rémunérer. Pour le calcul de la rémunération forfaitaire du travailleur à temps partiel dont la rémunération est variable, les quatre semaines précédant immédiatement le jour férié seront remplacées par les quatre dernières semaines effectivement travaillées dans l'entreprise.

(\*) La rémunération du jour férié des travailleurs à temps partiel est réglée par la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés et l'arrêté royal du 18 avril 1974



Inne Driesen  
Conseillère juridique

## DROIT AU JOUR FERIE OU AU JOUR DE REMPLACEMENT.

### Horaire fixe

En principe l'occupation pendant un jour férié est interdite. Cette occupation est toutefois autorisée dans les cas où le repos dominical ne doit pas être respecté. Le travailleur à temps partiel a le droit de récupérer les heures pour un jour qui, pour lui, est un jour habituel d'activité. Il a droit à la rémunération correspondant au nombre d'heures de repos compensatoire auquel il a droit. Le travail presté un jour férié ou durant un jour de remplacement ne donne pas droit à une prime ou à un supplément de rémunération, sauf si cette modalité est prévue au niveau du contrat, du règlement de travail ou d'une convention collective de travail.

### Horaire variable

En principe l'occupation pendant un jour férié est interdite. Cette occupation est toutefois autorisée dans les cas où le repos dominical ne doit pas être respecté. Le travailleur à temps partiel a le droit de récupérer les heures pour un jour qui, pour lui, est un jour habituel d'activité. Il a droit à la rémunération correspondant au nombre d'heures de repos compensatoire auquel il a droit. Le travail presté un jour férié ou durant un jour de remplacement ne donne pas droit à une prime ou à un supplément de rémunération, sauf si cette modalité est prévue au niveau du contrat, du règlement de travail ou d'une convention collective de travail.

## LA REMUNERATION DU JOUR FERIE (OU DU JOUR DE REMPLACEMENT)

### Horaire fixe

> **Le jour férié coïncide avec un jour habituel d'activité dans l'entreprise**

Si le jour férié coïncide avec un jour

## > Le jour férié coïncide avec un jour habituel d'inactivité dans l'entreprise

Lorsque le jour férié coïncide avec un dimanche ou avec un jour habituel d'inactivité dans l'entreprise, le jour de remplacement sera fixé conformément à la législation relative aux jours fériés. Si le jour de remplacement coïncide avec un jour habituel d'activité du travailleur, la rémunération due correspondra au nombre d'heures que le travailleur aurait prestées si ce jour n'avait pas été un jour de remplacement. Si le jour de remplacement coïncide avec un jour habituel d'inactivité du travailleur, aucune rémunération ne sera due.

### Horaire variable

## > Le jour férié coïncide avec un jour habituel d'activité dans l'entreprise

Si le jour férié coïncide avec un jour habituel d'activité du travailleur à temps partiel, la rémunération correspondra au nombre d'heures que le travailleur aurait prestées si ce jour n'avait pas été un jour férié. Si le jour férié coïncide avec un jour habituel d'inactivité du travailleur, il aura tout de même droit à une rémunération forfaitaire correspondant à la rémunération que le travailleur à temps partiel a perçue pour les quatre semaines précédant le jour férié, divisée par le nombre de jours travaillés dans l'entreprise pendant cette période.

## > Le jour férié coïncide avec un jour habituel d'inactivité dans l'entreprise

Lorsque le jour férié coïncide avec un dimanche ou avec un jour habituel d'inactivité dans l'entreprise, le jour de remplacement sera fixé conformément à la législation relative aux jours fériés. Si le jour de remplacement coïncide avec un jour habituel d'activité du travailleur, la rémunération correspondra au nombre d'heures que le travailleur aurait prestées si ce jour n'avait pas été un jour de remplacement. Si le jour de remplacement coïncide avec un jour habituel d'inactivité du travailleur, il aura droit à une rémunération forfaitaire correspondant à la rémunération que

## DROIT AU JOUR FERIE OU AU JOUR DE REMPLACEMENT

### Horaire fixe

Si le travailleur à temps plein est occupé 5 jours par semaine du lundi au vendredi inclus, le travailleur à temps partiel dont l'horaire est fixe, n'a droit au jour férié que si celui-ci coïncide avec un jour où il doit être occupé normalement. Il n'aurait donc pas droit au jour férié qui coïncide avec un lundi alors que le lundi n'est normalement pas travaillé. Si le jour férié coïncide avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité (samedi) dans l'entreprise, il a droit au jour de remplacement. Si le jour de remplacement coïncide avec un jour normal d'activité du travailleur à temps partiel, il n'y a aucun problème. Si toutefois, le jour de remplacement coïncide avec un jour normal d'inactivité du travailleur, il n'a pas droit au jour férié.

### Horaire variable

Si le travailleur à temps plein est occupé 5 jours par semaine du lundi au vendredi inclus, le travailleur à temps partiel dont l'horaire est variable, n'a droit au jour férié que si celui-ci coïncide avec un jour où il doit être occupé normalement. Il n'aurait donc pas droit au jour férié qui coïncide avec un lundi alors que le lundi n'est normalement pas travaillé. Si le jour férié coïncide avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité (samedi) dans l'entreprise, il a droit au jour de remplacement. Si le jour de remplacement coïncide avec un jour normal d'activité du travailleur à temps partiel, il n'y a aucun problème. Si toutefois, le jour de remplacement coïncide avec un jour normal d'inactivité du travailleur, il n'a pas droit au jour férié.

## DROIT AU REPOS COMPENSATOIRE POUR LES PRESTATIONS FOURNIES UN JOUR FERIE OU

[www.groupe.be](http://www.groupe.be)

Groupe S - Secrétariat Social ASBL,  
secrétariat social agréé d'employeurs

(n°100 - AM 7/03/1946) RPM 0407.214.017



## POUR DES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES:

Dominique Feys:  
Tél.: 32 2 507 19 12

Service Marketing: Barbara Michiels  
Tél.: 32 2 507 17 40

Communication/Relations Presse: Vinciane Schenkel  
Tél.: 32 2 507 18 84 - e-mail: vinciane.schenkel@groupe.be

Agence de Paris: Alexandre Le Berre  
Tél.: 00 33 632 33 66 91