

SUSPENSION DU CONTRAT ET JOUR FÉRIÉ



EN 2008, CHAQUE TRAVAILLEUR A DROIT À 10 JOURS FÉRIÉS PAYÉS. MAIS QUE SE PASSE-T-IL S'IL TOMBE MALADE OU S'IL Y A GRÈVE DANS L'ENTREPRISE ? L'ARRÊTÉ ROYAL DU 18 AVRIL 1974 ENVISAGE CETTE POSSIBILITÉ ET ENVISAGE LES CAS QUI OUVRENT LE DROIT AU PAIEMENT DU JOUR FÉRIÉ PENDANT UNE PÉRIODE DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL.

LE DROIT À LA RÉMUNÉRATION EST MAINTENU

D'une manière générale, le travailleur conserve le droit à la rémunération du jour férié dans les cas suivants:

- > pendant les vacances octroyées en application des dispositions légales et conventionnelles en matière des vacances annuelles des travailleurs salariés;
- > pendant les rappels sous les armes sauf pour des motifs disciplinaires;
- > jour férié tombant dans les 30 jours calendriers à compter du 1er jour de la période de suspension pour l'une des causes suivantes:

Maladie

Période de maladie continue

Si le jour férié se situe dans les 30 premiers jours calendriers de la suspension, il doit être rémunéré par l'employeur. Si le jour férié se situe après le 30^e jour calendrier, il est en principe rémunéré par la mutuelle.

Période de maladies consécutives

La période de 30 jours prend cours au moment du début de la suspension. La modification de la cause de la suspension en cours ne donne pas lieu à une nouvelle période de 30 jours.

Exemple: une travailleuse tombe malade du 1^{er} juillet au 31 juillet et à partir du 1^{er} août, elle se trouve en congé de maternité; l'employeur devra payer la rémunération du

jour férié du 21 juillet. Par contre, il ne devra pas payer la rémunération afférente aux jours fériés qui se situent pendant le congé de maternité. En effet, la période de 30 jours prend fin le 30 juillet.

Période de travail discontinu: la rechute

En cas de rechute après une reprise du travail de moins ou de plus de 14 jours, le travailleur conserve le droit à la rémunération pour les jours fériés qui se situent au cours de la période des 30 premiers jours suivant le début de cette nouvelle incapacité.

Accident de droit commun

Congé de grossesse ou d'accouchement

Accident du travail et maladie professionnelle

En cas d'accident du travail, le jour férié qui se situe pendant les 7 premiers jours de l'incapacité, est rémunéré à 100% pour l'employé en période d'essai, pour l'employé sous contrat à durée déterminée de moins de 3 mois et pour l'ouvrier. Du 8^e au 30^e jour, le salaire est limité au montant imposable (100% - ONSS). Pour les employés sous contrat à durée indéterminée, le jour férié se situant dans les 30 premiers jours, est rémunéré à 100%. Le travailleur qui, pour le jour férié, a droit à une indemnité prévue par la législation relative aux accidents de travail ou

aux maladies professionnelles, ne pourra prétendre qu'à la différence entre son salaire normal et ladite indemnité.

Lock-out (lorsque l'entreprise ferme temporairement sur décision de l'employeur) et grève reconnus

- > jour férié tombant dans les 14 jours calendriers à compter du 1er jour de la période de suspension pour l'une des causes suivantes: force majeure temporaire, congé-éducation payé, petit chômage et congé pour motifs impérieux, congé d'allaitement et congé prophylactique à certaines conditions, exercice d'un mandat politique, détention préventive

pour les jours fériés survenant pendant une des périodes de suspension suivantes: pour interruption de carrière et crédit-temps à temps plein, certains types de congé d'allaitement et de congé prophylactique, absences autorisées, absences non justifiées le jour d'activité habituel précédant ou suivant le jour férié.

CAS DU CHÔMAGE PARTIEL

L'employeur est tenu de payer la rémunération afférente au jour férié qui se situe dans une période de chômage partiel pour accident technique, intempéries ou pour manque de travail pour causes économiques. Par dérogation au principe général, le salaire dû par l'employeur correspond au salaire brut diminué des cotisations sociales individuelles (= 85,88% du salaire brut).¹

LE DROIT À LA RÉMUNÉRATION N'EXISTE PAS

Aucune rémunération ne sera due

Inne Driesen - Conseillère juridique

Nombre de jours fériés coïncidant avec un jour de chômage	Nombre de jours de chômage partiel pendant la même année civile	
	5 jours/semaine	6 jours/semaine
1	A partir du 26e jour	A partir du 31e jour
2	A partir du 51e jour	A partir du 61e jour
3	A partir du 76e jour	A partir du 91e jour
4	A partir du 101e jour	A partir du 121e jour
5	A partir du 126e jour	A partir du 151e jour
6	A partir du 151e jour	A partir du 181e jour
7	A partir du 176e jour	A partir du 211e jour
8	A partir du 201e jour	A partir du 241e jour
9	A partir du 226e jour	A partir du 271e jour

¹ Ce salaire réduit est d'application pour les 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 jours fériés coïncidant respectivement avec un jour de chômage à partir du 26e, 51e, 76e, 101e, 126e, 151e, 176e, 201e et 226e jour de chômage temporaire dans la même année civile (ou les 31e, 61e, 91e, 121e, 151e, 181e, 211e, 241e et 271e pour le régime de 6 jours/semaine).

POUR DES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES:

Dominique Feys:
Tél.: 32 2 507 19 12

Service Marketing: Barbara Michiels
Tél.: 32 2 507 17 38

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