



Reglementering van de wettelijke feestdagen Praktische aspecten voor 2012

Krachtens de wet van 4 januari 1974 betreffende de wettelijke feestdagen ontvangt iedere persoon (werknemer, stagiair of leerling) die arbeid verricht in dienst van een werkgever zijn normale loon en mag hij in principe niet worden tewerkgesteld gedurende de 10 wettelijke feestdagen van het kalenderjaar.

Deze reglementering, die betrekking heeft op de betaling van het loon (zie punt 2) en het verbod op tewerkstelling (zie punt 1), is niet gewijzigd tijdens het jaar. Daarom beperken wij ons tot een synthese van de verschillende situaties en geven wij de tabellen voor de feestdagen van 2012.

1. Verbod op tewerkstelling

In de regel mag een werknemer niet worden tewerkgesteld gedurende de 10 wettelijke feestdagen van het kalenderjaar. Een werknemer mag echter wel worden tewerkgesteld op een feestdag onder dezelfde voorwaarden waarin het werk op zondag is toegestaan.

De wet van 16 maart 1971 bepaalt de gevallen waarin een werknemer mag worden tewerkgesteld op zondag.

Volgende werkzaamheden mogen op zondag worden uitgevoerd voor zover de normale uitbating van het bedrijf het niet mogelijk maakt ze op een andere dag van de week uit te voeren (artikel 12):

- toezicht op de bedrijfsruimte;
- schoonmaken, herstellen en onderhouden (in zover deze werkzaamheden voor de regelmatige voortzetting van het bedrijf nodig zijn) en tevens de werkzaamheden buiten de productie, die nodig zijn voor de regelmatige hervatting van het bedrijf de volgende dag;
- arbeid verricht om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;
- dringende arbeid aan machines of materieel en arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist;
- arbeid om beschadiging van grondstoffen of producten te voorkomen.

Daarnaast laat artikel 66 zondagarbeid toe voor bepaalde activiteiten (bv. deelname aan handelsbeurzen, laden en lossen in havens, ...).

2. Betaling van het loon

2.1. Algemene regel

De werknemer ontvangt zijn normale loon voor iedere wettelijke feestdag of vervangingsdag van een wettelijke feestdag die samenvalt met een zondag of een dag waarop gewoonlijk niet gewerkt wordt (zaterdag voor de bouwnijverheid) en tijdens dewelke hij niet werd tewerkgesteld. Indien hij werd tewerkgesteld tijdens een feestdag heeft hij recht op loon voor de inhaalrustdag.

Wanneer een feestdag samenvalt met een zondag of een dag waarop gewoonlijk niet wordt gewerkt, bepaalt de reglementering dat die dag moet worden vervangen door een gewone activiteitsdag, overeenkomstig de volgende beginselen:

- de paritaire comités kunnen de vervangingsdag vaststellen;
- bij gebrek aan een paritaire beslissing wordt de vervangingsdag vastgesteld op het niveau van de onderneming in overleg met de vakbondsafvaardiging of, bij gebrek aan een vakbondsafvaardiging, in akkoord met de werknemers;
- bij gebrek aan een beslissing is de vervangingsdag de eerste gewone activiteitsdag die op de feestdag volgt.

De regelgeving stelt echter een essentiële voorwaarde vast voor de betaling van het loon voor de feestdag door de werkgever: de werknemer mag niet ongerechtvaardigd afwezig zijn op de normale arbeidsdag die deze feestdag voorafgaat (of de vervangingsdag voor een feestdag), noch op de normale arbeidsdag die erop volgt.

Voor de 10 feestdagen van 2012 worden de data waarop ongerechtvaardigde afwezigheid leidt tot loonverlies weergegeven in tabel I (hieronder).

Feestdag van	Voorafgaande arbeidsdag	Volgende arbeidsdag
Maandag 2 januari(*)	23 december 2011	9 januari 2012
Maandag 9 april	5 april	10 april
Dinsdag 1er mei	27 april	2 mei
Donderdag 17 mei	16 mei	21 mei
Maandag 28 mei	25 mei	29 mei
Maandag 23 juli(**)	20 juli	24 juli
Woensdag 15 augustus	14 augustus	16 augustus
Donderdag 1er november	31 oktober	5 november
Maandag 12 november(**)	9 november	13 november
Dinsdag 25 december	21 december	7 januari 2013

(*) zondag 1 januari 2012 werd door maandag 2 januari 2012 vervangen via een beslissing van het Paritair Comité.

(**) zaterdag 21 juli en zondag 11 november 2012 werden niet vervangen via een beslissing van het Paritair Comité, zodat, bij gebrek aan een andere beslissing in het bedrijf, de feestdag wordt vervangen door de eerstvolgende werkdag.

Enkele voorbeelden

- Een arbeider heeft zijn werkgever niet verwittigd van de reden van zijn afwezigheid van 14 augustus 2012. Ö Daar hij ongerechtvaardigd afwezig was op 14 augustus (voorafgaande activiteitsdag) moet de werkgever het loon voor de feestdag van 15 augustus niet betalen.
- Een arbeider heeft zijn werkgever niet verwittigd van de reden van zijn afwezigheid op 13 augustus. Ö Hij was aanwezig in de onderneming op 14 en 16 augustus. In dit geval is de werkgever het loon voor de feestdag van 15 augustus verschuldigd.

2.2. Het loon in geval van schorsing van de overeenkomst

Het normale loon is, binnen bepaalde perken, tevens verschuldigd wanneer de feestdag samenvalt met een dag waarop de arbeidsovereenkomst is geschorst.

Behalve in geval van jaarlijkse vakantie en wederoproeping onder de wapens zal de feestdag moeten vallen binnen een wettelijk vastgestelde termijn die volgt op de aanvang van de schorsing.

1. Deze termijn telt 30 kalenderdagen in geval van schorsing te wijten aan:
 1. arbeidsongeschiktheid als gevolg van ziekte of ongeval;
 2. zwangerschaps- of bevallingsrust;
 3. lock-out of door de vakorganisaties erkende staking.
2. Deze termijn telt slechts 14 kalenderdagen in alle andere gevallen van schorsing vastgesteld in de wettelijke bepalingen betreffende de arbeidsovereenkomst (bv.: legerdienst, kort verzuim, ...).
3. Er is geen termijn vastgesteld in geval van schorsing wegens jaarlijkse vakantie of wederoproeping onder de wapens.

Tabel II hieronder bevat de data waarop de arbeidsovereenkomst ten vroegste geschorst mag zijn. Het gaat om uiterste data, in die zin dat de schorsing zich niet vroeger mag voordoen.

Feestdag van	Ziekte, ongeval bevallingsverlof, ... Legerdienst, kort verzuim, ... 30 dagen)	(14 dagen)
Maandag 2 januari	3 december 2011	19 december 2011
Maandag 9 april	10 maart 2012	26 maart
Dinsdag 1er mei	1er april	17 april
Donderdag 17 mei	17 april	3 mei
Maandag 28 mei	28 april	14 mei
Maandag 23 juli	23 juni	9 juli
Woensdag 15 augustus	16 juli	1er augustus
Donderdag 1er november	2 oktober	18 oktober
Maandag 12 november	13 oktober	29 oktober
Dinsdag 25 december	25 november	11 december

2.3. Loon in geval van schorsing wegens tijdelijke werkloosheid

In geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens tijdelijke werkloosheid (weerverlet, technische stoornis of gebrek aan werk wegens economische redenen) bepalen bijzondere regels dat de werkgever altijd het loon verschuldigd blijft voor iedere feestdag die samenvalt met een dag van effectieve tijdelijke werkloosheid.

Rekening houdend met het aantal dagen dat de betrokken arbeider werkloos is geweest sinds 1 januari van het lopende jaar, moet de werkgever echter niet het volledige brutoloon betalen voor een aantal feestdagen per jaar. Hij moet slechts het belastbaar loon betalen (bruto verminderd met persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen - 85,88%) waarop de werknemer recht zou hebben gehad indien hij die dag zijn normaal loon had ontvangen.

Twee voorwaarden zijn dus vereist opdat de werkgever enkel het belastbaar loon mag betalen:

- de feestdag moet in een periode van effectieve tijdelijke werkloosheid vallen;
- het vereiste aantal werkloosheidsdagen moet zijn bereikt of overschreden.

Aan de hand van tabel III hieronder kan het aantal feestdagen worden bepaald waarvoor het verschuldigde loon beperkt is tot het brutoloon verminderd met de RSZ-bijdragen.

Aantal dagen tijdelijke werkloosheid vanaf 1 januari	Betaling van het normale loon	Aantal feestdagen Betaling van het brutoloon verminderd met de RSZ-bijdragen (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

Enkele voorbeelden

- Een werkgever voert economische werkloosheid in voor een periode van 4 weken vanaf maandag 26 maart 2012. Zijn arbeiders worden effectief tijdelijk werkloos op dinsdag 27 maart. In deze periode van economische werkloosheid valt de feestdag van paasmaandag (9 april). Op paasmaandag tellen de arbeiders in totaal 23 dagen tijdelijke werkloosheid sinds het begin van het kalenderjaar. De werkgever blijft verplicht het brutoloon voor de feestdag volledig te betalen aangezien het minimum van 26 dagen tijdelijke werkloosheid niet is bereikt.
- Later in het jaar voert dezelfde werkgever economische werkloosheid in voor een nieuwe periode van 4 weken vanaf donderdag 25 oktober 2012. Tijdens deze tweede werkloosheidsperiode vallen 1 november en 12 november. Op 1 november tellen de arbeiders 79 dagen tijdelijke werkloosheid. Voor deze 2 feestdagen zal de werkgever slechts het brutoloon verminderd met de RSZ-bijdragen moeten betalen (85,88% van het normale loon) aangezien de arbeiders in totaal aan een aantal dagen tijdelijke werkloosheid komen waarvoor deze betaling wordt toegestaan.
- Op paasmaandag telt een arbeider 35 dagen tijdelijke werkloosheid sinds het begin van het kalenderjaar. De arbeider is op dat ogenblik niet tijdelijk werkloos. Aangezien de arbeidsovereenkomst niet door de werkloosheid wordt geschorst, moet de werkgever het volledige brutoloon betalen. De arbeider is vervolgens economisch werkloos in de loop van de maand mei en in deze periode van economische werkloosheid valt de feestdag van 28 mei. De werkgever betaalt hier slechts het brutoloon, verminderd met de persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen omdat de feestdag samenvalt met een werkloosheidsdag en betrokkene meer dan 26 werkloosheidsdagen telt.

2.4. Loon in geval van verbreking van de overeenkomst

Wanneer de arbeider voldoet aan de minimale anciënniteitsvoorwaarde is de werkgever krachtens de reglementering van de feestdagen verplicht het loon te betalen voor een feestdag die binnen een bepaalde termijn na het einde van de arbeidsovereenkomst valt.

De werkgever blijft gehouden tot betaling van:

- het loon voor één feestdag die valt in de periode van veertien dagen die volgt op het einde van de arbeidsovereenkomst of van de verrichting van de arbeid, voor zover de werknemer, zonder onderbreking die aan hem is toe te schrijven, gedurende een periode van vijftien dagen tot één maand in dienst van de onderneming is gebleven;
- het loon voor de feestdagen die vallen in de periode van dertig dagen die volgt op het einde van de arbeidsovereenkomst of van de verrichting van de arbeid, voor zover de werknemer, zonder onderbreking die aan hem is toe te schrijven, gedurende een periode van meer dan één maand in dienst van de onderneming is gebleven.

Voortaan zijn er dus drie verschillende situaties mogelijk:

- de werknemer heeft nog geen 15 dagen anciënniteit: hij heeft geen recht op de betaling van een feestdag die na het einde van de arbeidsovereenkomst valt;
- de werknemer heeft een anciënniteit van 15 dagen tot een maand: hij heeft maximaal recht op de betaling van het loon van een feestdag die in de periode van 14 dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst valt;
- de werknemer heeft een anciënniteit van meer dan een maand: hij heeft recht op de betaling van het loon van de feestdagen die in de periode van 30 dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst vallen. (*) Krachtens de CAO van 10 april 2008 blijft het loon voor de feestdagen van Kerstmis en Nieuwjaar voor bouwvakarbeiders door de vroegere werkgever verschuldigd binnen een termijn van 60 dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst.

2.4. Loon in geval van verbreking van de overeenkomst

Wanneer de arbeider voldoet aan de minimale anciënniteitsvoorwaarde is de werkgever krachtens de reglementering van de feestdagen verplicht het loon te betalen voor een feestdag die binnen een bepaalde termijn na het einde van de arbeidsovereenkomst valt.

De werkgever blijft gehouden tot betaling van:

- het loon voor één feestdag die valt in de periode van veertien dagen die volgt op het einde van de arbeidsovereenkomst of van de verrichting van de arbeid, voor zover de werknemer, zonder onderbreking die aan hem is toe te schrijven, gedurende een periode van vijftien dagen tot één

maand in dienst van de onderneming is gebleven;

- het loon voor de feestdagen die vallen in de periode van dertig dagen die volgt op het einde van de arbeidsovereenkomst of van de verrichting van de arbeid, voor zover de werknemer, zonder onderbreking die aan hem is toe te schrijven, gedurende een periode van meer dan één maand in dienst van de onderneming is gebleven.

Voortaan zijn er dus drie verschillende situaties mogelijk:

- de werknemer heeft nog geen 15 dagen anciënniteit: hij heeft geen recht op de betaling van een feestdag die na het einde van de arbeidsovereenkomst valt;
- de werknemer heeft een anciënniteit van 15 dagen tot een maand: hij heeft maximaal recht op de betaling van het loon van een feestdag die in de periode van 14 dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst valt;
- de werknemer heeft een anciënniteit van meer dan een maand: hij heeft recht op de betaling van het loon van de feestdagen die in de periode van 30 dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst vallen. (*) Krachtens de CAO van 10 april 2008 blijft het loon voor de feestdagen van Kerstmis en Nieuwjaar voor bouwvakarbeiders door de vroegere werkgever verschuldigd binnen een termijn van 60 dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst.

Ten slotte is het loon niet verschuldigd:

- wanneer de werknemer zelf de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden;
- wanneer de werkgever de overeenkomst beëindigt wegens dringende redenen;
- wanneer de werknemer bij een nieuwe werkgever begint te werken.

Tabel IV hieronder bevat de data waarop de arbeidsovereenkomst moet zijn verbroken opdat de werkgever het loon voor de feestdag verschuldigd zou zijn. Indien de verbreking plaats had vóór de aangegeven datum, is het loon niet verschuldigd; indien de verbreking plaats had op de aangegeven datum of op een latere datum, is het loon verschuldigd.

Feestdag	Anciënniteit van 15 dagen tot 1 maand Verbreking uiterlijk op	Overeenkomst voor bedienden Verbreking uiterlijk op	Overeenkomst voor arbeiders Verbreking uiterlijk op
Maandag 2 januari(*)	19 december 2011	3 december 2011	3 november 2011(*)
Maandag 9 april	26 maart 2012	10 maart	
Dinsdag 1er mei	17 april	1er april	
Donderdag 17 mei	3 mei	17 april	
Maandag 28 mei	14 mei	28 april	
Maandag 23 juli	9 juli	23 juni	
Woensdag 15 augustus	1er augustus	16 juli	
Donderdag 1er november	18 oktober	2 oktober	
Maandag 12 november	29 oktober	13 oktober	
Dinsdag 25 december(*)	11 december	25 november	26 oktober(*)

(*) Krachtens de CAO van 10 april 2008 blijft het loon voor de feestdagen van Kerstmis en Nieuwjaar voor bouwvakarbeiders door de vroegere werkgever verschuldigd binnen een termijn van 60 dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst.

Enkele voorbeelden

- Een arbeider wordt op 1 juli aangeworven met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en met een proefperiode van 14 dagen. Aan het einde van die proefperiode wordt de overeenkomst

verbroken door de werkgever. De werkgever zal de feestdag van 23 juli niet meer moeten betalen. De arbeider voldoet immers niet aan de minimale anciënniteitsvoorwaarde.

- Een arbeider wordt op 25 juni aangeworven met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op 13 juli wordt hij ontslagen door zijn werkgever, met een verbrekingsvergoeding die gelijk is aan 3 dagen loon. De werkgever zal de feestdag van 23 juli moeten betalen omdat de arbeider voldoet aan de minimale anciënniteitsvoorwaarde en omdat de feestdag in de periode van 14 dagen na het einde van de overeenkomst valt.
- Een student is met een jobstudentenovereenkomst tewerkgesteld in juli (zijn overeenkomst eindigt op 31 juli), zonder onderwerping aan de sociale zekerheid. Aangezien hij niet langer dan een maand is tewerkgesteld, valt de feestdag van 15 augustus buiten de periode van 14 dagen na het einde van de overeenkomst. De werkgever moet deze feestdag niet betalen.
- Een student wordt 3 weken tewerkgesteld van 23 juli t.e.m. 10 augustus. De werkgever moet hem de feestdag van 15 augustus betalen. Deze dag valt in de periode van 14 dagen na het einde van de overeenkomst en de student voldoet aan de minimale tewerkstellingsvoorwaarde aangezien hij minstens 15 dagen werd tewerkgesteld.

Bron : BouwConfederatie