

De wettelijke feestdagen in 2009!

Publicatiedatum: 31 oktober 2008

1. Principe

Een feestdag is een **bij wet of bij overeenkomst vastgestelde inactiviteitsdag**, waarbij de werknemer recht heeft op het loon voor de uren die hij die dag normaal had moeten presteren.

In principe is het de werkgevers **verboden** werknemers **tewerk te stellen** tijdens **10 feestdagen per jaar**. Uitzonderlijk is werk op een betaalde feestdag toch toegestaan in dezelfde mate als werk op een zondag toegestaan is bv. horeca, zelfstandige kleinhandel...

De **10 feestdagen** tijdens dewelke de werknemers niet mogen worden tewerkgesteld **in 2009** zijn:

Nieuwjaar	donderdag	1 januari
Paasmaandag	maandag	13 april
Feest van de Arbeid	vrijdag	1 mei
Hemelvaartsdag	donderdag	21 mei
Pinkstermaandag	maandag	1 juni
Nationale feestdag	dinsdag	21 juli
O.L.V Hemelvaart	zaterdag	15 augustus
Allerheiligen	zondag	1 november
Wapenstilstand	woensdag	11 november
Kerstmis	vrijdag	25 december

2. Vervangingsdagen

Voor de ondernemingen waar 5 dagen per week wordt gewerkt, van maandag tot vrijdag, **vallen er in 2009 2 feestdagen samen met een gewone inactiviteitsdag**, nl. zaterdag 15 augustus en zondag 1 november.

Deze dag zal dus moeten **vervangen** worden door een gewone werkdag die binnen de zes weken valt volgend op die gepresterde feestdag.

In principe zijn het de **Paritaire Organen** die de vervangingsdagen vaststellen voor alle ondernemingen of voor een deel van de ondernemingen die onder hun bevoegdheid vallen. De Minister van Tewerkstelling en Arbeid moet vóór 1 oktober van het jaar, voorafgaand aan

het jaar waarin de te vervangen feestdag valt, in kennis worden gesteld van de beslissing van het paritair comité. Begin oktober kunt u dan ook bij uw paritair(e) comité(s) informeren of, met betrekking tot de feestdagen, een beslissing werd genomen voor het volgende jaar. De beslissing van het paritair comité heeft slechts uitwerking nadat ze bij Koninklijk Besluit algemeen verbindend werd verklaard.

Indien op het vlak van het Paritair Comité geen enkele beslissing werd genomen, moet ter zake worden overlegd **op het vlak van de onderneming**. Als er geen overlegorganen bestaan in de onderneming (ondernemingsraad, syndicale afvaardiging) worden de vervangingsdagen vastgelegd door een collectief akkoord met de werknemers (een meerderheid volstaat) of door een individueel akkoord met de werknemer.

Indien, ondanks al die mogelijkheden, **geen enkele beslissing** werd genomen, zal de feestdag die samenvalt met een zondag of een gewone inactiviteitsdag worden vervangen door de eerste activiteitsdag die in de onderneming op die feestdag volgt. Dit is meestal de maandag.

3. Procedure van aanplakking van het bericht van de gekozen vervangdagen

1) In de eerste plaats moeten de data van de feestdagen in het **arbeidsreglement** worden vermeld.

2) In de tweede plaats dient de werkgever **vóór 15 december van elk jaar** in de lokalen van zijn onderneming een **ondertekend en gedagtekend bericht** aan te plakken waarin de data van de vervangingsdagen van de feestdagen voor het volgende jaar vermeld staan. Laat dit bericht tekenen door al uw werknemers. Zo vermijdt u latere discussies. Een akkoord van de meerderheid van het personeel volstaat echter om de vervangingsdagen vast te leggen.

Men kan met de werknemers ook overeenkomen dat zij de vervangdag **vrij** mogen **kiezen**. Eénmaal dat de werkgever dit toestond is hij hieraan gebonden, ook tegenover de deeltijdse werknemers. Dit geeft echter een probleem naar sommige deeltijdse werknemers toe. Als een deeltijdse werknemer een vast rooster heeft met werkdagen van verschillende uren, dan zal hij zijn rustdag zeker willen nemen op die dag waar hij het meeste uren zou moeten werken. De wet geeft hierover geen preciseringen. Het Ministerie van Arbeid heeft de wet stilzwijgend op die manier geïnterpreteerd dat de deeltijdse werknemer in dit geval wel degelijk zelf zijn vervangdag mag kiezen als u als werkgever dit toestond aan de voltijdse werknemers. Zorg dus voor vaste vervangdagen indien u deeltijdse bedienden heeft.

3) In de derde plaats moet een **kopie van dit bericht aan het arbeidsreglement** worden gehecht. Vermits dit bericht als een wijzigende bijlage bij het arbeidsreglement moet beschouwd worden, moet men ook een kopie naar de Inspectie van Sociale Wetten sturen.

Als er een feestdag voorkomt in de betaalde vakantieperiode van de werknemer dan zal die feestdag niet verplaatst worden. Die dag zal betaald worden als een feestdag en niet als een vakantiedag. De werknemer spaart dus een vakantiedag uit.

4. Deeltijdse werknemers

Wanneer een **deeltijdse werknemer volgens een vast uurrooster** van minder dan vijf dagen per week werkt, heeft hij slechts recht op een feestdag (of vervangingsdag) als die samenvalt met zijn gewone werkdag. Wanneer een feestdag samenvalt met een inactiviteitsdag op ondernemingsniveau moet worden nagegaan of de vervangingsdag samenvalt met een activiteitsdag van de deeltijds tewerkgestelde werknemer, bv. een feestdag valt op zondag en in de onderneming wordt er niet gewerkt op zondag. Er werd niets bepaald wat betreft de vervangingsdag dus is de algemene regeling van toepassing dat de vervangingsdag de eerstvolgende werkdag is, in dit concrete geval maandag.

Voorbeeld: Ann werkt deeltijds met een vast uurrooster gedurende 4 dagen in de week op maandag, dinsdag, donderdag en vrijdag. Jan werkt eveneens deeltijds met een vast uurrooster gedurende 3 dagen in de week op dinsdag, woensdag en vrijdag. In dit concreet geval heeft Ann recht op de feestdag omdat de vervangingsdag een dag is dat zij normaal gezien werkt. Jan heeft geen recht op deze feestdag aangezien de vervangingsdag voor hem een inactiviteitsdag is.

Deeltijdse werknemers met een variabel uurrooster hebben recht op alle feestdagen. Als de feestdag samenvalt met zijn voorziene werkdag, dan krijgt hij die. Valt hij niet samen dan heeft de variabel werkende werknemer recht op een vergoeding berekend volgens een bepaald gemiddelde.
