



JOURS FÉRIÉS ET JOURS DE CONGÉS EXTRALÉGAUX

1. JOURS FÉRIÉS

1.1 Jours fériés légaux

En Belgique, il y a 10 jours fériés officiels.

Les jours fériés pour l'année 2027 sont les suivants :

- **Jour de l'An** - Vendredi 1^{er} janvier 2027
- **Lundi de Pâques** - Lundi 29 mars 2027
- **Fête du Travail** - **Samedi** 1^{er} mai 2027
- **Ascension** - Jeudi 6 mai 2027
- **Lundi de Pentecôte** - Lundi 17 mai 2027
- **Fête Nationale** - Mercredi 21 juillet 2027
- **Assomption** - **Dimanche** 15 août 2027
- **Toussaint** - Lundi 1^{er} novembre 2027
- **Armistice** - Jeudi 11 novembre 2027
- **Noël** - **Samedi** 25 décembre 2027

1.2 Les jours fériés supplémentaires

Les ouvriers de la CP130 ont droit à deux jours fériés supplémentaires :

- un jour est fixé d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur.
- un jour est fixé par l'employeur à sa convenance.

Ces jours fixes ont le même statut qu'un jour férié légal, ce qui signifie que ce sont les mêmes règles de rémunération et de remplacement qui s'appliquent que pour les jours fériés légaux.

1.3 Les jours de remplacement

Lorsqu'un jour férié coïncide avec un dimanche ou un autre jour d'inactivité, un jour de remplacement doit être fixé sur un jour d'activité normal. L'employeur doit inclure les jours de remplacement, qui sont prévus collectivement, dans le règlement de travail.

En 2027, cela concerne le samedi 1er mai 2027 (Fête du Travail), le dimanche 15 août 2027 (Assomption) et le samedi 25 décembre 2027 (Noël).

Les jours de remplacement sont fixés conformément à la procédure légale, selon l'ordre suivant :

- par le conseil d'entreprise ;
- à défaut de conseil d'entreprise, en concertation avec la délégation syndicale ;
- à défaut de délégation syndicale, de commun accord entre l'employeur et les travailleurs.

En l'absence d'un accord valable, le jour férié est automatiquement remplacé par le premier jour habituel d'activité suivant dans l'entreprise.

Communication

L'employeur doit communiquer les jours de remplacement fixés au plus tard le 15 décembre 2026, par voie d'affichage d'un avis daté et signé dans l'entreprise. Une copie de cet avis est annexée au règlement de travail.

La date du jour férié supplémentaire fixé par l'employeur pour les ouvriers (CP 130) doit également être communiquée en temps utile.

1.4 Rémunération des jours fériés et des jours de remplacement

Pour un jour férié ou un jour de remplacement, le travailleur a droit à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait normalement travaillé ce jour-là.

Le calcul tient compte de la rémunération habituelle ainsi que des éléments de rémunération auxquels le travailleur aurait eu droit en cas de prestations normales, y compris les éventuelles primes et avantages en nature.

Exemples :

- **Ouvrier travaillant en horaire de jour normal** : si le jour férié tombe un lundi au cours duquel le travailleur aurait normalement travaillé 8 heures, il perçoit sa rémunération habituelle correspondant à 8 heures de travail.
- **Ouvrier travaillant en régime de 2 équipes** : si le jour férié tombe un vendredi au cours duquel le travailleur aurait normalement travaillé 6 heures, il perçoit sa rémunération habituelle correspondant à ces 6 heures, y compris la prime d'équipe applicable de 15 %.

1.5 Travailleur à temps partiel ayant un horaire fixe

- **Prestations tous les jours de la semaine** : le travailleur a droit à dix jours fériés par an. Les ouvriers (CP 130) ont également droit à deux jours fériés supplémentaires.
- **Prestations certains jours de la semaine uniquement** : Le travailleur a droit aux jours fériés et aux jours de remplacement qui coïncident avec ses jours habituels de travail. Les jours fériés

qui tombent en dehors de ses jours habituels de travail ne donnent droit ni à une rémunération ni à un jour de remplacement supplémentaire

1.6 Conditions de rémunération en cas de suspension ou de fin du contrat de travail

A. Suspension du contrat de travail

Motif de suspension	Droit à la rémunération des jours fériés
Vacances annuelles	Pendant toute la période de vacances
Chômage temporaire pour raisons techniques ou économiques	Pendant la période de chômage temporaire concernée
- Chômage temporaire pour force majeure - Congé-éducation payé	Si le jour férié survient dans les 14 jours calendrier
- Maladie / maladie professionnelle - Accident / accident du travail - Repos de maternité - Grève reconnue / lock-out	Si le jour férié survient dans les 30 jours calendrier
- Interruption de carrière / crédit-temps - Raisons familiales impérieuses - Absence autorisée (non rémunérée)	Aucun droit à la rémunération des jours fériés, sauf exceptions applicables

B. Fin du contrat de travail

Situation	Droit à la rémunération des jours fériés
Moins de 15 jours de service	Aucun droit
De 15 jours à 1 mois de service inclus	Maximum un jour férié survenant dans les 14 jours calendrier suivant la fin du contrat de travail
Plus d'un mois de service	Jours fériés survenant dans les 30 jours calendrier suivant la fin du contrat de travail
Démission du travailleur	Aucun droit
Licenciement par l'employeur pour motif grave	Aucun droit

L'obligation de payer la rémunération des jours fériés prend en tout état de cause fin dès que le travailleur commence à travailler pour un nouvel employeur.

2. JOURS DE CONGÉ EXTRA LÉGAUX OUVRIERS (CP 130)

2.1 Jour de congé extralégal

- L'ouvrier doit être en service le 1er janvier de l'année calendrier en question pour avoir droit au congé extra-légal.
- Le jour est fixé dans le cadre d'une consultation mutuelle entre l'employeur et l'ouvrier.
- L'indemnisation est versée au taux horaire normal de l'ouvrier (à l'exclusion des suppléments pour travail en équipe ou autres).
- Le jour de congé extralégal peut être reporté à l'année calendrier suivante.

2.2 Congé d'ancienneté

L'ouvrier a droit à un congé d'ancienneté sous les conditions suivantes :

Ancienneté au sein de l'entreprise	Nombre de jours de congé d'ancienneté
Au minimum 10 ans	1
Au minimum 20 ans	2
Au minimum 25 ans	3

Dispositions particulières

- **Jour d'ancienneté anticipé** : Un ouvrier âgé de 55 ans ou plus exerçant une activité ininterrompue de 2 ans au sein de l'entreprise, atteinte au plus tôt la veille de l'âge de 55 ans, a droit à un jour d'ancienneté anticipé. Il s'agit bien uniquement d'une anticipation du prochain jour d'ancienneté et non pas de l'ajout d'un jour supplémentaire. Le nombre maximum de jours de congé d'ancienneté s'élève cependant à 3.
- **Occupation intérimaire préalable** : les périodes de travail intérimaire précédant une occupation dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté, à condition que l'interruption entre les deux périodes d'occupation ne dépasse pas 4 semaines.

2.3 Jour de travail faisable à partir de 55 ans:

Depuis le 1er janvier 2026, les ouvriers âgés de 55 ans et plus ont droit à un jour de travail faisable par année civile.

Conditions

Le droit prend cours à partir du mois au cours duquel l'ouvrier atteint l'âge de 55 ans.

Pour les ouvriers à temps partiel, les règles suivantes s'appliquent :

- En cas d'occupation à 4/5 temps, le droit à une journée complète de travail faisable est maintenu.
- En cas d'occupation à moins de 4/5 temps, le droit est accordé au prorata de la durée contractuelle du travail.

Les entreprises dans lesquelles un avantage équivalent ou plus favorable existe déjà accordent, en concertation avec les représentants des travailleurs, un avantage équivalent.

Prise du jour de congé

La date de prise du jour de travail faisable est fixée de commun accord entre l'employeur et l'ouvrier. Ce jour ne peut pas être reporté à l'année civile suivante.

Occupation intérimaire préalable

Les périodes de travail intérimaire suivies d'un contrat de travail à durée indéterminée, sans interruption de plus de 4 semaines, et répondant aux conditions précitées, ouvrent le droit à un jour de travail faisable dès l'entrée en service sous contrat à durée indéterminée.

Rémunération

Le jour de travail faisable est rémunéré à 100 % du salaire horaire barémique, à l'exclusion des primes d'équipe et de toute autre prime.

3. VACANCES COLLECTIVES

Les périodes de vacances collectives sont fixées selon la procédure suivante :

- par le conseil d'entreprise ;
- à défaut de conseil d'entreprise, en concertation avec la délégation syndicale ;
- à défaut de délégation syndicale, de commun accord entre l'employeur et les travailleurs.

Les périodes de vacances collectives fixées doivent être reprises dans le règlement de travail, dans le respect des formalités applicables.

Il est recommandé de fixer et de communiquer les périodes de vacances collectives suffisamment à l'avance afin de permettre aux travailleurs d'en tenir compte dans la planification de leurs vacances personnelles.

Des questions?

Contactez Kelly Cincimino

HR & Social Affairs Advisor

kelly.cincimino@febelgra.be

+32 2 680 06 67