

## FEESTDAGEN

(Bijgewerkt tot 15 mei 2011)

### 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. Elke **voltijdse werknemer** heeft per kalenderjaar recht op 10 betaalde feestdagen.

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.

De **10 wettelijke feestdagen** voor het jaar **2011** zijn:

<b>Nieuwjaar</b>	<i>zaterdag</i>	<i>1 januari 2011</i>	<b>Nationale feestdag</b>	<i>donderdag</i>	<i>21 juli 2011</i>
<b>Paasmaandag</b>	<i>maandag</i>	<i>25 april 2011</i>	<b>O.L.V Hemelvaart</b>	<i>maandag</i>	<i>15 augustus 2011</i>
<b>Feest van de Arbeid</b>	<i>zondag</i>	<i>1 mei 2011</i>	<b>Allerheiligen</b>	<i>dinsdag</i>	<i>1 november 2011</i>
<b>Hemelvaartsdag</b>	<i>donderdag</i>	<i>2 juni 2011</i>	<b>Wapenstilstand</b>	<i>vrijdag</i>	<i>11 november 2011</i>
<b>Pinkstermaandag</b>	<i>maandag</i>	<i>13 juni 2011</i>	<b>Kerstmis</b>	<i>zondag</i>	<i>25 december 2011</i>

De **10 wettelijke feestdagen** voor het jaar **2012** zijn:

<b>Nieuwjaar</b>	<i>zondag</i>	<i>1 januari 2012</i>	<b>Nationale feestdag</b>	<i>zaterdag</i>	<i>21 juli 2012</i>
<b>Paasmaandag</b>	<i>maandag</i>	<i>9 april 2012</i>	<b>O.L.V Hemelvaart</b>	<i>woensdag</i>	<i>15 augustus 2012</i>
<b>Feest van de Arbeid</b>	<i>dinsdag</i>	<i>1 mei 2012</i>	<b>Allerheiligen</b>	<i>donderdag</i>	<i>1 november 2012</i>
<b>Hemelvaartsdag</b>	<i>donderdag</i>	<i>17 mei 2012</i>	<b>Wapenstilstand</b>	<i>zondag</i>	<i>11 november 2012</i>
<b>Pinkstermaandag</b>	<i>maandag</i>	<i>28 mei 2012</i>	<b>Kerstmis</b>	<i>dinsdag</i>	<i>25 december 2012</i>

### 2. Vervangingsdagen

Wanneer een feestdag samenvalt met een zondag of een andere dag waarop door de werknemer gewoonlijk niet wordt gewerkt, moet hij **vervangen** worden door een andere dag waarop gewoonlijk wel wordt gewerkt.

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.

Indien op het vlak van het Paritair Comité geen enkele beslissing werd genomen, moet overlegd worden **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 vervangdagen 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 vervangdagen vast te leggen.



**Een model van dit aanplakkingsbericht** kan u opvragen bij uw dossierbeheerder of downloaden van onze website ([www.sodiwe.be](http://www.sodiwe.be), doorklikken naar "modeldocumenten" – "arbeidsreglement").

Men kan met de werknemers ook overeenkomen dat zij de vervangdag **vrij** mogen **kies**en. 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 werknemers 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**

De **deeltijdse werknemer** die volgens **een vast uurrooster** van minder dan vijf dagen per week werkt, heeft slechts recht op een feestdag als die samenvalt met hun gewone werkdag. Men kan dus geen aanspraak maken op een vervangingsdag indien de feestdag samenvalt met een inactiviteitsdag, behalve wanneer die feestdag voor heel het bedrijf verplaatst wordt naar één van de gewone werkdagen.

Een deeltijdse werknemer met **een variabel uurrooster** heeft recht op alle feestdagen. Als de feestdag samenvalt met hun voorziene werkdag, dan krijgen ze die feestdag. Valt hij niet samen, dan heeft de variabel werkende deeltijdse werknemer recht op betaling van een loon dat hij heeft ontvangen voor de vier weken die de feestdag voorafgaan, gedeeld door het aantal dagen dat er tijdens die periode door het personeel in de onderneming werd gewerkt.