

Jours fériés et temps partiel : comment procéder ?

Il est important de noter que les dispositions du Code du travail relatives aux jours fériés légaux ne concernent que les salariés occupés à temps plein (40h/semaine). Ceux-ci ont droit à 10 jours fériés légaux par an, soit 80 heures.

Lundi 1er janvier 2018	Nouvel an
Lundi 2 avril 2018	Lundi de Pâques
Mardi 1 ^{er} mai 2018	Fête du travail
Jeudi 10 mai 2018	Ascension
Lundi 21 mai 2018	Lundi de Pentecôte
Samedi 23 juin 2018	Fête nationale
Mercredi 15 août 2018	Assomption
Jeudi 1 ^{er} novembre 2018	Toussaint
Mardi 25 décembre 2018	Noël
Mercredi 26 décembre 2018	St Etienne

Qu'en est-il des jours fériés pour les travailleurs à temps partiel ?

Pour les salariés occupés à temps partiel, il y a lieu d'appliquer le principe de proportionnalité selon la formule suivante :

Calcul: $80/40 \times Y = Z$

Y = nombre d'heures prestées par semaine auprès d'un employeur

Z = nombre d'heures fériées légales auquel peut prétendre le salarié auprès de cet employeur

Ainsi, un salarié qui travaille 32 heures par semaine aura droit au paiement de 64 heures fériées légales par année.

Par ailleurs, il est impératif de respecter un autre principe à savoir que le salarié à temps partiel a droit au paiement de son salaire mensuel tel qu'il est prévu dans son contrat de travail et qu'il ne peut donc en aucun cas souffrir de baisses de salaire en raison de la survenance d'un jour férié légal.

En pratique, il est ainsi recommandé à l'employeur de faire un « décompte des jours fériés légaux » au début de chaque année. La première étape est de déterminer le nombre d'heures fériées légales auquel le salarié à temps partiel peut prétendre pour l'année 2018 et de lister ensuite les jours fériés légaux tombant sur un jour pendant lequel le salarié aurait travaillé, et ceux tombant sur un jour pendant lequel le salarié n'aurait de toute façon pas travaillé.

Pour chaque jour férié légal tombant sur un jour pendant lequel le salarié aurait travaillé, le salarié a droit au salaire correspondant à la rétribution du nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestées ce jour.

Pour les jours fériés légaux tombant sur un jour pendant lequel le salarié n'aurait pas travaillé, il conviendra encore de déterminer son droit à compensation en utilisant la méthode dite du « lissage ». Il s'agit de déterminer le nombre moyen d'heures de travail par jour d'un salarié à temps partiel en divisant son nombre d'heures de travail hebdomadaire par les 5 jours ouvrés de la semaine (par exemple, 4 heures par jour pour un salarié travaillant à mi-temps). Le salarié aura ainsi droit à un congé compensatoire d'une durée égale à sa durée de travail moyenne journalière. Ce congé devra être accordé dans les mêmes conditions qu'à un salarié à temps plein (délai de 3 mois), jusqu'à épuisement de ses droits.

Cas pratique : Un salarié qui travaille 30 heures par semaine -> 6 heures le lundi, 8 heures le mercredi, 8 heures le jeudi et 8 heures le vendredi.

⇒ nombre d'heures fériées légales auquel le salarié à temps partiel peut prétendre
= > 60 heures fériées ($= 80/40 \times 30$)

⇒ les jours fériés légaux tombant sur un jour pendant lequel le salarié aurait travaillé

Lundi 1er janvier 2018 - Nouvel an	6 heures
Lundi 2 avril 2018 - Lundi de Pâques	6 heures
Jeudi 10 mai 2018 - Ascension	8 heures
Lundi 21 mai 2018 - Lundi de Pentecôte	6 heures
Mercredi 15 août 2018 - Assomption	8 heures
Jeudi 1 ^{er} novembre 2018 - Toussaint	8 heures
Mercredi 26 décembre 2018 - St Etienne	8 heures
TOTAL	50 heures fériées rémunérées

Pour chacun de ces jours, le salarié a droit au salaire correspondant à la rétribution du nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestées ce jour.

⇒ les jours fériés légaux tombant sur un jour pendant lequel le salarié n'aurait pas travaillé

Mardi 1 ^{er} mai 2018 - Fête du travail	6 heures
Samedi 23 juin 2018 - Fête nationale	4 heures
Mardi 25 décembre 2018 - Noël	-
TOTAL	10 heures à titre de repos compensatoire

Pour ces jours, il convient d'appliquer la méthode du « lissage » : le salarié aurait droit à un congé compensatoire de 6 heures (= 30 heures semaines / 5 jours ouvrés), jusqu'à épuisement de ses droits. En raison des 50 heures fériées rémunérées, il lui reste un solde de 10 heures au titre de congé compensatoire. Dans le cas d'espèce, il n'aura droit à aucun congé compensatoire pour le 25 décembre 2018.

Les informations publiées dans le présent article ne sont valables qu'à la date de publication du présent article. La législation sociale évoluant fréquemment, merci de nous contacter pour toute question ou utilisation sur base de cet article ou d'un article publié précédemment.

En application de l'article 2, §2 de la loi du 10 août 1991, le Service Juridique de SECUREX Luxembourg S.A. n'étant pas autorisé à exercer la profession d'avocat, limitera toujours ses interventions à la diffusion de renseignements et informations à caractère documentaire.

Les documentations et informations ainsi délivrées dans le cadre de l'abonnement juridique ont toujours un caractère d'exemple-type ou de synthèse, de valeur indicative, et sans prétention d'exhaustivité. Le destinataire est seul responsable de l'usage et des interprétations qu'il fait des informations ou documentations visées dans le présent article, des conseils ou actes qu'il en déduit et des résultats qu'il en tire.