

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 11 jours fériés légaux par an, soit 88 heures.

Mercredi 1er janvier 2020	Nouvel an
Lundi 13 avril 2020	Lundi de Pâques
Vendredi 1er mai 2020	Fête du travail
Samedi 9 mai 2020	Journée de l'Europe
Jeudi 21 mai 2020	Ascension
Lundi 1er juin 2020	Lundi de Pentecôte
Mardi 23 juin 2020	Fête Nationale
Samedi 15 août 2020	Assomption
Dimanche 1er novembre 2020	Toussaint
Vendredi 25 décembre 2020	Noël
Samedi 26 décembre 2020	Saint Etienne

I. 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 :

$$\text{Calcul : } 88/40 \times Y = Z$$

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 70,4 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 2020 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.

II. Cas pratique

Un salarié travaille 30 heures par semaine -> 8 heures le lundi, 8 heures le mardi, 6 heures le jeudi et 8 heures le vendredi.

- Nombre d'heures fériées légales auquel le salarié à temps partiel peut prétendre = > 66 heures fériées (=88/40*30).
- Les jours fériés légaux tombant sur un jour pendant lequel le salarié aurait travaillé.

Lundi 13 avril 2020 - Lundi de Pâques	8 heures
Vendredi 1er mai 2020 – Fête du travail	8 heures
Jeudi 21 mai 2020 – Ascension	6 heures
Lundi 1er juin 2020 - Lundi de Pentecôte	8 heures
Mardi 23 juin 2020 – Fête nationale	8 heures
Vendredi 25 décembre 2020 – Noël	8 heures
TOTAL	46 heures



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.

Mercredi 1er janvier 2020 - Nouvel an	6 heures
Samedi 9 mai 2020 - Journée de l'Europe	6 heures
Samedi 15 août 2020 - Assomption	6 heures
Dimanche 1er novembre 2020 - Toussaint	2 heures
Samedi 26 décembre 2020 - Saint Etienne	-
TOTAL	20 heures

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 46 heures fériées rémunérées, il lui reste un solde de 20 heures au titre de congé compensatoire. Dans le cas d'espèce, il n'aura droit à aucun congé compensatoire pour le 26 décembre 2020.

Cette manière de procéder est la méthode de calcul légale appliquée par l'ITM. Si celle-ci vous paraît trop complexe, une alternative serait d'octroyer automatiquement pour chaque jour férié tombant un jour non travaillé par le salarié, un nombre d'heure correspondant à la durée journalière moyenne de travail. Dans l'exemple ci-dessus, le salarié recevrait alors 6 heures de compensation pour chaque jour férié non travaillé, (y compris le dimanche 1^{er} novembre et samedi 26 décembre) ce qui est serait plus favorable, donc légal.

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.