

Les jours fériés Procédure

Le travail ou le chômage des jours fériés est décidé par le particulier employeur : les dispositions qu'il a décidé sont inscrites dans le contrat de travail.

Pour calculer le salaire, le service mandataire doit tenir compte de ce qui a été convenu entre le particulier-employeur et son salarié.

Comment calculer la rémunération en cas de jours fériés ?

1. Reprendre les dispositions sur les jours fériés prévues au contrat de travail et dans les éventuels avenants

Le service doit avant tout s'appuyer sur les décisions de l'employeur en matière de jours fériés pour calculer le salaire.

2. Demander au particulier-employeur de fournir le planning de travail réalisé par son salarié pour le mois concerné

Le contrat de travail peut ne pas suffire pour déterminer le salaire en cas de jour férié ; par exemple, si les horaires de travail (jours et heures de travail) ne sont pas précisés dans le contrat de travail ou sont imprécis. Le service mandataire peut alors s'appuyer sur le planning de travail effectivement réalisé par l'employeur ou le salarié si les parties en sont d'accord.

3. Déterminer si le jour férié doit être rémunéré ou pas

Jour férié ordinaire travaillé	Toutes les heures travaillées sont rémunérées avec une majoration de 10% du salaire
Jour férié ordinaire chômé	Le salarié est rémunéré sur la base des heures qui aurait normalement travaillées (voir contrat de travail) s'il a travaillé le jour de travail qui précède et le jour de travail qui suit le jour férié.
1^{er} mai travaillé	Toutes les heures travaillées sont rémunérées avec une majoration de 100%
1^{er} mai chômé	Le salarié est rémunéré sur la base des heures qu'il aurait normalement travaillées (voir contrat de travail) et sans majoration