

A renvoyer avant le **1er janvier 2025**



Secrétariat Social

à votre bureau Acerta : [>> Cliquez ici pour connaître les adresses de nos bureaux](#)

Dans le cadre de la DRS, la Déclaration des Risques Sociaux électronique, vous êtes tenu, en tant qu'employeur, de déclarer les jours de remplacement de tous les jours fériés qui correspondent à un dimanche ou à un jour habituel d'inactivité sur la déclaration de chômage temporaire.

Enregistrez les jours de remplacements que vous avez fixés, qui correspondent à un dimanche ou à un jour habituel d'inactivité, dans votre logiciel de traitement salarial et renvoyez-les-aussi avant le 1er janvier à votre point de contact du secrétariat social, au moyen du formulaire ci-dessous.

DRS chômage temporaire Remplacement des jours fériés 2025

Le soussigné
en qualité de
Chez l'employeur

(prénom, nom)
(p.ex. gérant ; directeur du personnel)
(nom et adresse)

Numéro d'entreprise
Numéro de client

.....
.....

Déclare que la **date** des remplacements des jours fériés qui correspondent à un dimanche ou à un jour habituel d'inactivité est notée dans le schéma ci-dessous derrière le jour férié correspondant. Si le remplacement du jour férié peut être pris librement, je note derrière le jour férié correspondant 'LIBRE'.

Les jours fériés légaux en 2025	Mes jours de remplacement
	Notez uniquement une DATE ou le mot LIBRE derrière le jour férié si celui-ci correspond à un dimanche ou à un jour habituel d'inactivité !
Nouvel An : mercredi 1 ^{er} janvier 2025	
Lundi de Pâques : lundi 21 avril 2025	
Fête du Travail : jeudi 1 ^{er} mai 2025	
Ascension : jeudi 29 mai 2025	
Lundi de Pentecôte : lundi 9 juin 2025	
Fête nationale : lundi 21 juillet 2025	
Assomption : vendredi 15 août 2025	
Toussaint : samedi 1 ^{er} novembre 2025	
Armistice : mardi 11 novembre 2025	
Noël : jeudi 25 décembre 2025	

Date

. . / . . / 20 . .

Signature

.....

Informations légales relatives aux jours fériés en 2025

Les jours fériés légaux

La loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés prévoit que chaque travailleur a droit à 10 jours fériés par année civile. (Les 10 jours fériés légaux de 2025 se trouvent à l'avant du schéma ci-dessus.)

Ce droit ne peut bien entendu être utilisé pleinement que lorsque le jour férié coïncide à un jour au cours duquel le travailleur aurait dû fournir effectivement des prestations en fonction de son horaire. La loi prévoit aussi un mécanisme de remplacement pour les jours pour lesquels ce n'est pas la réalité.

Quels jours fériés devez-vous remplacer ?

Si un jour férié correspond à un dimanche ou à un jour habituel d'inactivité, le jour férié initial perd son caractère de jour férié. Vous devez alors remplacer ce jour férié perdu par un jour normal de travail qui, lui, reçoit alors le caractère de jour férié.

Le jour habituel d'inactivité est un jour au cours duquel les travailleurs à temps plein de votre entreprise ne doivent pas travailler. Dans la plupart des entreprises, c'est le samedi, mais selon l'organisation du travail dans l'entreprise ou la branche d'activité, le jour habituel d'inactivité peut être n'importe quel jour, sauf le dimanche.

Les travailleurs à temps partiel avec un horaire fixe qui travaillent dans un emploi incomplet ont uniquement droit aux jours fériés et jours de remplacements fixés pour les travailleurs à temps plein, si ceux-ci correspondent à un jour où ils fournissent un travail, par rapport à l'horaire de travail repris dans leur contrat de travail. Par conséquent, le travailleur avec un emploi incomplet qui ne travaille pas le jour de remplacement d'un jour férié légal qui tombe un dimanche ou un jour habituel d'inactivité ne peut prétendre à un autre jour de remplacement.

Les travailleurs à temps partiel avec un horaire variable ont droit à tous les jours fériés et jours de remplacement, prévus par la loi ou par Arrêté Royal, qui coïncident avec un jour au cours duquel ils doivent travailler suivant leur horaire à temps partiel communiqué.

Comment fixez-vous les jours de remplacement ?

Si, dans votre entreprise, on ne travaille pas le samedi et le dimanche, vous devez alors fixer un jour de remplacement en 2025 pour le(s) jour(s) suivant(s) : le samedi 1^{er} novembre 2025.

Pour fixer ce(s) jour(s)-là, l'obligation de négociation suivante s'applique :

- La commission paritaire décide à ce sujet, mais c'est inhabituel ;
- Le conseil d'entreprise fixe les jours de remplacement ;
- S'il n'y a pas de conseil d'entreprise ou s'il ne prend pas de décision : vous pouvez alors fixer les jours de remplacement en accord avec la délégation syndicale ;
- Si ceci ne se fait pas ou qu'il n'y a pas de délégation syndicale, vous pouvez alors prendre une décision avec la majorité des travailleurs ;
- S'il n'y a pas de décision à ce niveau là, le jour de remplacement est fixé par un accord individuel avec votre (vos) travailleur(s).

Si vos travailleurs peuvent prendre librement le jour de remplacement sous la forme d'un jour libre supplémentaire, cette procédure doit aussi être suivie ! Dans ce cas-là, soyez aussi attentif au fait que les travailleurs prennent ces jours de remplacement dans l'année civile en cours, donc avant le 31 décembre 2025). Ici, une « carte d'absence » sur laquelle on fait une distinction entre les différentes sortes de jours libres (par exemple, vacances légales, vacances extra-légales, congé d'ancienneté, jours de réduction du temps de travail, jours de remplacement de jour férié, ...) peut être un instrument de travail bien utile. Vous trouverez un modèle de cette carte d'absence sur notre site Internet, dans « Exécution du contrat ».

Si vous ne fixez pas de jours de remplacement, le jour férié est remplacé par le premier jour d'activité qui suit. En cas de « jour férié de week-end », c'est normalement le lundi qui suit. Par exemple : le lundi 3 novembre 2025.

Procédure administrative

Vous devez afficher une annexe au règlement de travail datée et signée avant le 15 décembre 2024. Ce document mentionne la date des jours de remplacement ou la mention que vos travailleurs peuvent prendre librement les jours de remplacement comme jours libres complémentaires. Adressez dans les huit jours une copie de cet avis à l'inspection sociale et conservez-la comme annexe à votre règlement de travail.