

Naar uw Acertakantoor: [>>Klik hier voor de adressen van onze kantoren](#)

In het kader van ASR, de elektronische Aangifte Sociaal Risico, is u als werkgever verplicht om bij een aangifte tijdelijke werkloosheid de vervangingsdagen op te geven voor alle feestdagen die samenvallen met een zondag of met een gewone inactiviteitdag.

Registreer de door u vastgelegde vervangingsfeestdagen die samenvallen met een zondag of een gewone inactiviteitsdag in uw loonverwerkingspakket én bezorg ze nog voor 1 januari bij uw aanspreekpunt in het sociaal secretariaat via het onderstaande schema.

ASR tijdelijke werkloosheid Vervangingsfeestdagen 2025

Ondergetekende
in de functie van
bij de werkgever

(voornaam, naam).....
(bijv. zaakvoerder, personeelsdirecteur).....
(naam en adres).....

Ondernemingsnummer
Klantnummer

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Verklaart dat de **datum** van de vervangingsfeestdagen die samenvallen met een zondag of een gewone inactiviteitdag in het onderstaande schema genoteerd staan achter de desbetreffende feestdag. Als die vervangingsfeestdag vrij mag opgenomen worden noteerde ik achter desbetreffende feestdag het woord 'VRIJ'

De wettelijke feestdagen 2025	Mijn vervangingsdagen
	Noteer enkel een DATUM of het woord VRIJ achter de feestdag als deze samenvalt met een zondag of gewone inactiviteitdag!
Nieuwjaar: woensdag 1 januari 2025	
Paasmaandag: maandag 21 april 2025	
Feest van de Arbeid: donderdag 1 mei 2025	
O.H. Hemelvaart: donderdag 29 mei 2025	
Pinkstermaandag: maandag 9 juni 2025	
Nationale feestdag: maandag 21 juli 2025	
O.L.V. Hemelvaart: vrijdag 15 augustus 2025	
Allerheiligen: zaterdag 1 november 2025	
Wapenstilstand: dinsdag 11 november 2025	
Kerstmis: donderdag 25 december 2025	

Datum
.. / .. / 20..

Handtekening
.....

Wettelijke info over de feestdagen in 2025

De wettelijke feestdagen

De wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen voorziet dat iedere werknemer recht heeft op 10 feestdagen per kalenderjaar. (De 10 wettelijke feestdagen van 2025 staan in het schema vooraan.)

Dit recht kan maar ten volle benut worden wanneer de feestdag samenvalt met een dag waarop de werknemer, volgens zijn uurrooster, effectief arbeidsprestaties moet leveren. De wet voorziet dan ook in een vervangingsmechanisme voor de dagen dat dit niet zo is.

Welke feestdagen moet u vervangen?

Wanneer een feestdag met een zondag of een gewone inactiviteitdag samen valt verliest de oorspronkelijke feestdag zijn karakter van feestdag. Deze verloren feestdag moet u dan vervangen met een normale werkdag die het karakter van een feestdag krijgt.

De gewone inactiviteitdag is een dag waarop de voltijdse werknemers in uw onderneming niet moeten werken. In de meeste bedrijven is dat de zaterdag, maar naargelang de organisatie van het werk in de onderneming of de bedrijfstak kan dat iedere dag zijn, behalve de zondag.

Deeltijdse werknemers met een vast uurrooster die in een onvolledige dienstbetrekking werken, hebben enkel recht op de voor de voltijdse werknemers vastgestelde feest- en vervangingsdagen, als die samen vallen met een dag waarop zij t.g.v. de voor hen in hun arbeidsovereenkomst opgenomen arbeidsduurregeling arbeid verrichten. Bijgevolg heeft de werknemer met een onvolledige dienstbetrekking, die op de vervangingsdag voor een wettelijke feestdag die valt op een zondag of op een gewone inactiviteit dag, geen aanspraak op een andere vervangingsdag.

Deeltijdse werknemers met een variabel uurrooster hebben recht op alle door de wet of het Koninklijk Besluit voorziene feestdagen en vervangingsdagen, die samenvallen met een dag waarop ze moeten werken volgens hun bekendgemaakt deeltijds uurrooster.

Hoe legt u de vervangingsdagen vast?

Wordt er in uw onderneming op zaterdag en zondag niet gewerkt, dan moet u in 2025 een vervangingsdag vastleggen voor volgende feestdag(en): zaterdag 1 november 2025

Om deze dag(en) vast te leggen geldt de volgende overlegverplicht:

- het paritair comité beslist erover maar dat is ongebruikelijk;
- de ondernemingsraad legt de vervangingsdagen vast;
- is er geen ondernemingsraad, of neemt die geen beslissing, dan kan u in akkoord met de vakbondsafvaardiging de vervangingsdagen vastleggen;
- gebeurt dit niet, of is er geen vakbondsafvaardiging, dan kan u samen met de meerderheid van de werknemers een beslissing nemen;
- is er geen beslissing op deze niveaus, dan wordt de vervangingsdag in individueel akkoord met uw werknemer(s) vastgelegd.

Zo uw werknemers de vervangingsdag vrij mogen opnemen in de vorm van een bijkomende vrije dag moet deze procedure ook gevolgd worden! Let er in dit geval ook op dat de werknemers deze vervangingsdagen in het lopende kalenderjaar (hier dus voor 31 december 2025) opnemen. Een "afwezigheidskaart" waarbij een onderscheid gemaakt wordt tussen de verschillende soorten vrije dagen (bv. wettelijke vakantie, extralegale vakantie, anciënniteitverlof, dagen arbeidsduurvermindering, vervanging feestdag, ...) kan hierbij een handig werkinstrument zijn. Op onze website vindt u bij "uitvoering overeenkomst" een model van deze afwezigheidskaart.

Zo u geen vervangingsdagen vastlegt, wordt de feestdag vervangen door de eerstvolgende activiteitdag. Bij een "weekendfeestdag" is dat normaal de maandag daaropvolgend. Bijvoorbeeld: maandag 3 november 2025.

Administratieve procedure

Vóór 15 december 2024 moet u een gedateerde en ondertekende bijlage bij het arbeidsreglement uithangen. Dit document vermeldt de datum van de vervangingsdagen of met de bepaling dat uw werknemers de vervangingsdagen vrij mogen opnemen als bijkomende vrije dagen.

Bezorg binnen de acht dagen een kopie van dit bericht aan de sociale inspectie en bewaar het als bijlage bij uw arbeidsreglement