

Le traitement des jours fériés pour les contrats à temps partiel

Contrairement à une croyance somme toute assez répandue, ni le Code des obligations (CO), ni la Loi sur le travail (LTr) ne règlent la question du paiement des jours fériés. Une partie de la doctrine tend à faire directement appliquer l'article 7 lettre d) du Pacte international de l'ONU relatif aux droits économiques, sociaux et culturels en interprétant que les jours fériés doivent être payés. Ce droit est toutefois contestable du fait que ce pacte n'est pas self-executing et que par conséquent un individu ne peut directement s'en prévaloir.

De nombreuses Conventions collectives de travail (CCT) ou contrats-type de travail (CTT) prévoient toutefois l'obligation de payer les jours fériés. Un tel mode d'opérer peut naturellement aussi être prévu dans le contrat individuel de travail (CIT). On notera que, par simplification administrative, peu d'employeurs déduisent la rémunération des jours fériés sur les salaires mensuels. De ce fait la pratique majoritaire consiste à les payer, même s'il ne s'agit pas d'une obligation légale – sauf pour le 1^{er} août pour lequel le paiement du salaire est exigé par l'article 110 alinéa de la Constitution fédérale (Cst).

Ceci précisé, il peut maintenant être abordé la question du paiement des jours fériés pour un(e) employé(e) à temps partiel. Dès le moment où l'entreprise doit ou a décidé de payer les jours fériés, ce mode de faire concernera évidemment aussi les travailleurs à temps partiel. Apparaissent inévitablement des différences entre différents collaborateurs à temps partiel, selon leurs horaires hebdomadaires de travail. Prenons le cas d'un mois d'avril avec 2 jours fériés : le vendredi et le lundi de Pâques. Un collaborateur qui travaille 2 jours/semaine, le mercredi et le jeudi, ne pourra en bénéficier, alors qu'un autre collaborateur travaillant au même taux d'occupation les lundi et vendredi en bénéficiera en plein.

Si l'employeur a prévu le paiement des jours fériés, c'est-à-dire qu'il ne fait aucune déduction sur le salaire mensuel pour les jours chômés, cela implique que les travailleurs sont libérés du travail ces jours sans perdre de salaire. Il va de soit que si le férié tombe sur un dimanche pour un travailleur à plein temps ou sur un jour contractuellement non travaillé pour un temps partiel, ce jour ne peut être compensé.

Toutefois, toujours dans le cadre de la libre décision de payer les fériés, et pour autant que cela soit en adéquation avec une éventuelle CCT, l'employeur peut prévoir un autre système en bonifiant les jours fériés au prorata du taux d'engagement. En reprenant l'exemple ci-avant évoqué, les deux collaborateurs se verraient, du fait de leur taux d'activité de 40%, bonifier 2 x 0,4 jours, soit 0,8 jour de congé rétribué. Cela aurait pour effet qu'ils auraient les deux congé ces deux jours, le premier du fait que ce ne sont pas des jours de travail pour lui, le

deuxième en étant libéré du fait que ce sont des fériés. Le premier se voit bonifier 0,8 jour de congé, du fait qu'il a «manqué» ces 2 fériés dans son horaire ; le deuxième devra rattraper 0,8 jour de travail pour bénéficier de ces 2 jours de congé en plein. Cette façon de faire est légiférée dans certaines lois cantonales sur le personnel (qui ne s'applique qu'aux employés du public et du parapublic) et est également parfois appliquée dans le domaine privé. Dans ce dernier cas, il convient d'être vigilant lors de la mise en place de ce système. En effet celui-ci peut être défavorable à certains employés (comme au deuxième dans notre exemple qui doit rattraper du temps de travail pour pouvoir bénéficier de congés payés tombant sur ses jours habituels de travail). Certaines CCT prévoient en outre la consultation de la commission du personnel ou des employés pour la mise en place d'un tel système. Il présente en outre l'inconvénient d'engendrer un suivi et des calculs plus compliqués. Sa pertinence est en outre d'autant moins valable qu'il y a peu d'employés à temps partiel dans l'entreprise.

En conclusion, rappelons que l'obligation de payer les jours fériés n'existe en Suisse que pour le 1^{er} août, que les cantons ne peuvent pas prévoir une obligation de payer le salaire pour les autres jours fériés (féries selon le droit cantonal) et que les CCT, CTT ou CIT peuvent prévoir le paiement des fériés. Pour les travailleurs à temps partiels, si l'employeur est contraint (par une CCT par ex.) ou a décidé de rétribuer les fériés, il peut pour les temps partiels :

- ne rien prévoir : auquel cas le salaire mensuel sera payé en plein et le collaborateur sera libéré de travailler les jours fériés tombant sur son horaire hebdomadaire de travail
- prévoir un système de prorata : avec consultation de la représentation des travailleurs si elle est prévue.

Dans tous les cas, il est vivement conseillé de prévoir dans le CIT ou dans un règlement interne (pour les cas où il n'y a pas de CCT ou que cette dernière ne traite pas la question) quel sort est réservé aux jours fériés.

Novembre 2011

