

Pas tous égaux face aux jours fériés

Les congés de fin d'année sont-ils payés aux personnes travaillant à temps partiel? Peut-on les récupérer s'ils tombent sur une période de maladie ou de vacances? Des précisions pour démêler l'écheveau.

MARIANNE FAVRE MOREILLON

DroitActif cabinet juridique

Les cantons suisses sont habilités à assimiler aux dimanches huit jours fériés par année, auxquels s'ajoute le 1^{er} Août, qui est considéré comme jour férié fédéral. Il s'agit là de jours pouvant varier d'un canton à l'autre, dotés d'une interdiction de travail et qui ne tombent jamais – ou pas systématiquement – sur un dimanche. Seule une dérogation obtenue auprès de l'autorité compétente peut autoriser l'employeur à exiger la présence de ses employés.

DROIT AU SALAIRE

Conformément à la Constitution fédérale, le 1^{er} Août est le seul jour férié obligatoirement rémunéré. Quant aux autres jours fériés fixés par les cantons, il est d'usage de rémunérer les employés payés à la semaine ou au mois sans qu'ils ne doivent fournir un travail compensatoire.

Un salarié travaillant à temps partiel avec un horaire fixe ne sera en revanche payé que pour les jours fériés qui coïncident avec les jours habituellement travaillés. Prenons l'exemple d'une personne occupée à 60%, du mercredi au vendredi. Elle ne pourra pas prétendre à la compensation du lundi de Pâques ou du lundi du Jeûne avec un autre jour habituelle-



TEMPS PARTIEL. Cette catégorie est la plus mal lotie dans le paiement des jours sans.

ment travaillé. Elle aura en revanche droit à un congé payé à l'occasion du Vendredi-Saint. Dans la pratique, la question de la rémunération des jours fériés devient plus délicate quand il s'agit de personnes salariées à l'heure ou à la tâche. La loi ne tranche en effet pas ce point.

Bien que la question de la rémunération soit généralement fixée dans les contrats de travail, les conventions collectives de travail ou les contrats-types, il arrive que rien ne soit précisé. Si tel est le cas, ces employés n'ont droit à aucun sa-

laire pour les jours fériés, à l'exception du 1^{er} Août si celui-ci tombe sur un jour habituellement travaillé.

Au sujet des employés à temps partiel ou rémunérés à l'heure ou à la tâche, il convient de préciser que, lorsqu'un horaire de travail a été fixé, l'employeur ne peut pas exiger de l'employé le remplacement des heures qu'il aurait dû effectuer lors d'un jour férié. Il est bien entendu que les parties ont toujours la possibilité de convenir du contraire.

Un employé à temps partiel sera sans doute enclin à tra-

vailer un autre jour de la semaine s'il est rémunéré à l'heure ou à la tâche et s'il ne perçoit pas de salaire pour le jour férié en question.

JOURS FÉRIÉS ET CONGÉS

Les jours fériés qui tombent un dimanche – ou tout autre jour habituellement non travaillé – n'ont pas à être compensés par un autre jour de congé. C'est également le cas pour ceux qui coïncident avec le service militaire, une maladie ou un accident. En effet, le but d'un jour férié est de permettre qu'il soit fêté et non pas d'accorder un repos supplémentaire.

En revanche, si un jour férié tombe durant les vacances, ces dernières sont alors prolongées du nombre de jours fériés qu'elles comprennent.

INTERCANTONAL

Les jours fériés étant différents d'un canton à l'autre, déterminer quels jours fériés octroyer à un employé domicilié dans un canton, mais travaillant dans un autre, peut donner du fil à retordre à un employeur. Un employé bénéficie des jours fériés du canton dans lequel il travaille, et ce même si le siège de l'employeur est situé dans un autre canton.

Une société possédant des succursales dans différents cantons accordera ainsi à ses employés les jours fériés des cantons dans lesquels ils travaillent. **PME**

Loi sur le travail, RS 822.11, art. 20 a

Constitution fédérale, RS 101, art. 110 al. 3

Secrétariat d'Etat à l'économie, Loi sur le travail, commentaire de la loi et des ordonnances 1 et 2, Berne 2001