

## Le travail à temps partiel – Ce que dit la loi

Le temps partiel est réglé par le Code des obligations. Les éléments suivants y sont réglés :

### Contrat de travail

Un contrat de travail à temps partiel est un contrat par lequel le travailleur ou la travailleuse s'engage à travailler régulièrement au service de l'employeur par heures, demi-journées ou journées (Art. 319 al. 2 CO). Sous réserve du fait que la durée de l'activité exercée est réduite, il s'agit d'un contrat individuel de travail ordinaire. Toutes les règles posées par la loi pour les travailleurs à temps complet valent de ce fait également pour ceux travaillant à temps partiel.

### Empêchement de travailler et paiement du salaire

Pour pouvoir être payé sans discontinuer durant le temps où l'on est empêché de travailler, le travailleur ou la travailleuse ne doit pas avoir commis de « faute », c'est-à-dire avoir eu un comportement qui ait causé l'empêchement de travailler. C'est le cas de la maladie, de la grossesse et de l'accident, une liste non exhaustive.

Le salaire en cas d'empêchement de travailler est calculé sur le salaire à temps partiel, et la durée de l'obligation de payer ce salaire est la même que pour les travailleurs à temps complet. La protection contre le congé est la même qu'en cas de travail à temps partiel.

Pour en savoir plus, le site [www.informaternite.ch](http://www.informaternite.ch) expose en détails le paiement du salaire en cas d'absence, aussi hors maternité.

### Heures supplémentaires

Les travailleurs et travailleuses à temps partiel sont soumis à l'obligation de faire des heures supplémentaires dans une mesure limitée. En effet, l'art. 321c CO prévoit que les travailleurs sont tenus d'exécuter un travail supplémentaire dans la mesure où ils peuvent s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le leur demander. Ainsi, on attend des travailleurs à temps partiel une certaine organisation de leur vie privée de manière à pouvoir augmenter momentanément son horaire de travail. Idéalement, la disponibilité des travailleurs doit être discutée avec l'employeur, de manière individuelle.

## Compensation des heures supplémentaires

Le principe de la compensation des heures supplémentaires est le même que pour les travailleurs à plein temps. Mais attention, le contrat (qui doit indiquer cela par écrit) peut prévoir que seules sont considérées comme heures supplémentaires les heures qui dépassent la durée ordinaire de travail dans l'entreprise, soit l'équivalent d'un plein temps.

## Vacances

Les travailleurs à temps partiel ont droit aux vacances de la même manière que les ceux à temps complet. Le temps libre et le salaire correspondant doivent leur être accordés.

Exceptionnellement, lorsque le temps partiel varie fortement ou qu'il s'agit d'un très faible pourcentage, les vacances peuvent être accordées sous forme d'indemnités. Les travailleurs à temps partiel ont toutefois le droit de demander à pouvoir bénéficier de leurs vacances sous forme de temps libre, mais sans être rémunérés puisqu'ils ont déjà perçu le supplément pour vacances sous forme d'indemnités.

## Indemnité de vacances

Elle doit être distincte du salaire. En particulier, elle ne peut pas être incluse sans autre dans le salaire horaire et elle doit être mentionnée séparément sur chaque décompte de salaire. Si tel n'est pas le cas, le travailleur peut réclamer le paiement de l'indemnité de vacances.

L'indemnité de vacances se monte à :

- 4 semaines de vacances : 8,33 %
- 5 semaines de vacances : 10,63 %
- 6 semaines de vacances : 13,04 %

## Jours fériés

Les travailleurs rémunérés au mois reçoivent aussi leur salaire pour les jours fériés. Quant aux travailleurs rétribués sur une base horaire, ils ne sont rémunérés que si leur contrat individuel de travail ou une CCT le prévoit expressément. Seul le congé du 1er août (qui est l'unique jour férié officiel fédéral, les autres jours fériés dépendant des cantons) donne aux travailleurs engagés sur une base horaire le droit légal au paiement de leur salaire.

## Pas de droit au travail à temps partiel

Il n'existe aucun droit à pouvoir obtenir de travailler à temps partiel, quel qu'en soit la raison. Certaines entreprises accordent plus volontiers cette demande que d'autres. A la rubrique [Conseils pratiques - Au travail - Se renseigner](#), vous trouverez quelques exemples de bonnes pratiques. A moins qu'une convention collective de travail ne le prévoit, chaque collaborateur et collaboratrice doit négocier individuellement assez tôt avec son employeur s'il ou elle souhaite réduire son temps de travail. Pour négocier au mieux, le document « Aide à la négociation » (disponible par exemple sous [Conseils pratiques – Urgences – Accident](#)) peut vous aider.