

FAQ 19 : la CCT et les jours fériés

Que prévoit la CCT s'agissant des jours fériés ?

Les jours fériés sont assimilés par la LTr au dimanche. Il est donc normalement interdit de travailler ces jours-là. En Suisse, seul le 1^{er} août est considéré comme jour férié fédéral mais la Confédération a délégué aux cantons la possibilité de fixer librement huit autres jours fériés par an au plus. Outre le 1^{er} août, le canton de Vaud connaît ainsi les jours fériés suivants :

- 1^{er} janvier
- 2 janvier
- Vendredi saint
- Lundi de Pâques
- Ascension
- Lundi de Pentecôte
- Lundi du Jeûne fédéral
- Noël

Il est à noter que le collaborateur a droit aux jours fériés du canton dans lequel il exerce son activité lucrative.

Le 1^{er} août est le seul jour férié pour lequel une rémunération est prévue. Cela étant, bien qu'il n'existe aucune obligation légale de les rémunérer, les autres jours fériés ne donnent en principe pas lieu à déduction salariale pour les travailleurs payés au mois.

L'art. 16.1 de la CCT reprend la liste des jours fériés du canton de Vaud en ajoutant un jour supplémentaire fixé par l'employeur. La CCT garantit donc 10 jours fériés par an.

S'agissant de la compensation, l'art. 16.2 permet de choisir entre deux modèles exposés à l'annexe I de la CCT. La compensation visée est une compensation en temps. Le modèle n° 1 permet d'assurer une stricte égalité entre au niveau des jours fériés, ceci lorsque l'institution comporte plusieurs travailleurs à temps partiel. Le tableau détaille le total d'heures mensuelles pour les différents taux d'activités. Le modèle n° 2 est celui de la simplicité administrative.

Exemple : Un employé travaille à 50% auprès d'une institution.

- a) L'institution a choisi le modèle n° 1 : à chaque jour férié, l'employé aura droit à 4 heures de congé, soit 8h00 x 50%. Lors d'un jour férié où l'employé aurait normalement dû travailler, 4 heures doivent ainsi être rendues à l'institution. Si l'employé n'aurait pas dû travailler ce jour-là, il peut récupérer 4 heures. Le système assure ainsi une égalité entre les différents temps partiels puisque chacun touche une compensation proportionnelle à son taux d'occupation.
- b) L'institution a choisi le modèle n° 2 : si l'employé travaille normalement le jour férié en question, il a congé. Si l'employé ne travaille pas le jour férié en question, il ne peut rien récupérer. Le système simplifie le travail administratif de l'institution.