

Date de dépôt : 23 septembre 2020

Réponse du Conseil d'Etat

à la question écrite urgente de M. François Baertschi : Employés à temps partiel aux TPG : des vacances rabotées ?

Mesdames et
Messieurs les députés,

En date du 28 août 2020, le Grand Conseil a renvoyé au Conseil d'Etat une question écrite urgente qui a la teneur suivante :

Il m'a été rapporté que les employés des TPG qui ont travail à temps partiel n'ont pas droit à des vacances complètes. Par exemple, un employé à 100% aurait droit à 4 semaines de vacances – soit 20 jours annuellement – alors qu'un employé à 80% se voit réduire ses vacances annuelles de 20% – soit 16 jours annuellement, 4 jours de moins.

Ma question est la suivante :

Est-il exact que les TPG accordent moins de jours de vacances à leurs employés qui travaillent à temps partiel ?

RÉPONSE DU CONSEIL D'ÉTAT

1. Droit applicable

La loi fédérale sur le travail dans les entreprises de transports publics, du 8 octobre 1971 (LDT; RS 822.21), prévoit un droit à des semaines de vacances et non à des jours.

Ainsi, l'article 14, alinéa 1 LDT stipule que « le travailleur a droit, chaque année civile, à quatre semaines au moins de vacances payées. L'ordonnance fixe l'âge à partir duquel le travailleur a droit à cinq ou six semaines de vacances payées ».

L'article 53 du statut du personnel (SP) des TPG prévoit par ailleurs un régime plus favorable que la LDT et l'ordonnance fédérale sur le travail dans les entreprises de transports publics, du 29 août 2018 (OLDT; RS 822.211). En effet, l'employé a droit à 5 semaines de vacances par année civile (al. 1) et à 6 semaines les 5 dernières années qui précèdent l'âge légal de la retraite ou dès qu'il a 30 ans d'ancienneté (al. 2).

Dès lors, quelqu'un qui travaillerait 2 jours complets par semaine pour réaliser un temps de travail de 40% n'a besoin que de 2 jours de vacances pour disposer d'une semaine complète de vacances.

2. Jurisprudence

Selon la jurisprudence, lorsque les vacances sont prises en compte en unité de semaines, le droit est identique quel que soit le taux d'occupation (ATF 122 V 435, consid. 3a; cf. également, SAJEC (FER), *Le droit du travail au quotidien*, Genève, Editions Slatkine, 2018, p. 339). En revanche, dès que les vacances sont converties en jours, le nombre de jours de vacances et le nombre d'heures que représente celui-ci évolue en fonction du taux d'occupation, traduisant le principe selon lequel plus la personne salariée travaille, plus son droit aux vacances augmente, et inversement.

3. Doctrine

Selon la doctrine, « les travailleurs engagés à temps partiel ou ayant un horaire irrégulier bénéficient des mêmes minimas légaux que les travailleurs employés à plein temps. En effet, chaque semaine de vacances au sens de l'article 329a du Code des obligations (CO) n'est pas composée de 7 jours comme dans un calendrier, mais sa durée varie pour chaque travailleur, selon le nombre de jours de travail que ce dernier accomplit pendant une semaine ordinaire » (CEROTTINI Eric, ad art. 329a CO, N 11, in Dunand Jean-Philippe,

Mahon Pascal [édit.], *Commentaire du contrat de travail*, Berne, Stämpfli, 2013).

Par exemple, « le travailleur adulte employé deux jours par semaine bénéficiera certes de quatre semaines de vacances par année, mais celles-ci seront uniquement composées de l'équivalent de deux jours de travail; les jours restants dans chacune des semaines correspondent en effet à du temps libre, voire à une période de travail auprès d'un autre employeur » (CEROTTINI Eric, ad art. 329a CO, N 11, note infrapaginale 11, *ibidem*).

4. Solution appliquée aux TPG

Aux TPG, il existe pour l'essentiel deux manières d'organiser le travail à temps partiel :

- le temps partiel décompté par jour (moins de jours de travail sur une semaine, mais journées complètes de travail), d'une part;
- le temps partiel décompté en heures (réduction du nombre d'heures de travail par jour de travail, mais maintien du nombre total de jours de travail par semaine), d'autre part.

Ces deux modèles cohabitent, essentiellement, afin d'offrir des alternatives plus nombreuses aux collaborateurs, l'intérêt de ces derniers pour l'un ou l'autre modèle pouvant varier en fonction de leur situation personnelle et/ou familiale.

Ainsi, le travailleur employé par exemple 2 jours par semaine (taux d'activité de 40%) bénéficie du même nombre de semaines de vacances par année civile (5 selon le statut du personnel) que le travailleur à plein temps, mais ces semaines de vacances seront composées chacune de l'équivalent de 2 jours de travail, les jours restants dans chacune des semaines correspondant à du temps libre, tout comme cela est le cas lorsque le travailleur n'est pas en vacances. Ainsi, cet employé engagé à temps partiel pour accomplir 2 jours de travail par semaine aura droit à 10 jours de vacances payés (2 jours de travail par semaine x 5 semaines de vacances), ces 10 jours correspondant bien à 5 semaines de vacances pour ce collaborateur.

De même, le droit aux vacances du travailleur à temps partiel travaillant par exemple 5 demi-jours par semaine (taux d'activité de 50%) s'élèvera à 12,5 jours de vacances payés (2,5 jours de travail par semaine x 5 semaines de vacances), ce qui correspond bien à 5 semaines de vacances par année civile pour ce collaborateur.

Dans ces circonstances, la détermination du nombre de jours de vacances en fonction du taux d'activité est correcte et conforme au droit. Les TPG estiment que la situation actuelle est appropriée, ceci d'autant plus que les collaborateurs sont libres de choisir le modèle de temps partiel qui leur convient.

Au bénéfice de ces explications, le Conseil d'Etat vous invite, Mesdames et Messieurs les Députés, à prendre acte de la présente réponse.

AU NOM DU CONSEIL D'ÉTAT

La chancelière :
Michèle RIGHETTI

Le président :
Antonio HODGERS