

## Salariés occupés à temps partiel

Le tableau (I) téléchargeable ci-après vous renseignera sur le congé payé dû par mois en fonction des heures prestées.

Ledit tableau a été élaboré conformément au principe de la proportionnalité en partant de la règle de base qui dispose que tout salarié engagé à temps plein a droit à 25 jours (= 200 heures) de congé légal payé par an.

Concernant les jours fériés légaux le raisonnement applicable aux salariés occupés à temps partiel est le suivant :

le salarié qui travaille 40 heures par semaine se fait payer 10 jours fériés légaux par an; c'est à dire  $10 \times 8 = 80$  heures ;

pour le salarié qui travaille à temps partiel on appliquera le principe du prorata :

- celui qui travaille 20 heures par semaine aura droit au paiement de 40 heures pour jours fériés légaux par année;
- celui qui travaille 10 heures par semaine aura droit au paiement de 20 heures pour jours fériés légaux par année;
- ..etc

Le tableau (II) en annexe reprend le détail de toutes les hypothèses possibles en précisant dans la colonne de gauche le nombre d'heures prestées par semaine et en énumérant dans sa première ligne les différents jours fériés légaux.

### Exemple

Une femme de ménage qui travaille quatre heures (=1/10<sup>e</sup> de 40 heures) tous les mercredis matins chez un même employeur pendant toute une année peut exiger que cet employeur lui paye 1 jour férié légal (=1/10<sup>e</sup> de 10 jours fériés légaux) ce qui correspond à 8 heures (=1/10<sup>e</sup> de 80 heures) par an.

En pratique il est recommandé à l'employeur qui occupe un salarié à raison de seulement quelques heures par semaine de faire un « décompte congés / jours fériés légaux » en fin de chaque année afin de déterminer, le cas échéant, le solde à verser au salarié.

Dans le contexte de l'exemple cité ci-dessus, cela veut dire que:

si aucun des jours fériés légaux n'est tombé sur un mercredi la femme de ménage aura droit à un paiement de 8 heures pour jours fériés légaux par année;

si un jour férié légal est tombé sur un mercredi (jour pendant lequel elle n'a pas travaillé et pour lequel 4 heures lui ont quand-même été payées) elle aura droit au paiement de 4 heures pour jours fériés légaux par année;

si deux jours fériés légaux tombent sur un mercredi (jours pendant lesquels elle n'a pas travaillé mais pour lesquels 2 fois 4 heures lui ont quand-même été payées) elle n'aura plus droit à aucun paiement supplémentaire;

si trois jours fériés légaux tombent sur un mercredi (jours pendant lesquels elle n'a pas travaillé mais pour lesquels 3 fois 4 heures lui ont quand-même été payées) le solde sera négatif et pourra en principe être déduit du dernier salaire de l'année en question (si l'employeur ne veut pas faire abstraction de cette retenue).

Conformément à ce qui est repris dans le tableau en annexe, cette femme de ménage qui travaille pendant 4 heures par semaine chez un employeur déterminé se fera dans tous les cas payer 8 heures par an pendant lesquelles elle n'aura pas travaillé (en plus de son congé légal).

A titre hypothétique on peut souligner que la femme de ménage qui travaillerait 4 heures par semaine chez 10 employeurs différents se ferait ainsi payer  $10 \times 8 = 80$  heures par an pour jours fériés légaux (non travaillés), comme tel est le cas pour tout salarié travaillant à temps plein.

### ► Téléchargements

 [Tableau I](#) 9.6 kB

 [Tableau II](#) 9.6 kB