

# CLEVER 16

REPOND A VOS QUESTIONS SUR LE MONDE DU TRAVAIL

## Contexte

Le Code des obligations CO prévoit un droit à un minimum de quatre semaines de vacances payées par an, et de cinq semaines avant l'âge de 20 ans révolus. Les différences sont importantes en ce qui concerne la durée des vacances. Ainsi, les employé(e)s de banque ou les ouvriers du bâtiment en ont-ils davantage que le minimum légal. De même, les travailleurs et travailleuses d'un certain âge bénéficient souvent de vacances plus longues. Ces différences ne sont pas toujours compréhensibles, ni équitables.

Pour nombre de gens, la notion de vacances évoque la plus belle période de l'année, pendant laquelle on ne travaille pas, et qui devrait être consacrée au repos. Dans notre monde de travail trépidant, où la productivité doit sans cesse être augmentée, le repos est un besoin urgent. Nombre de travailleurs et travailleuses rencontrent des problèmes de santé en raison de leur charge de travail toujours plus lourde. Et beaucoup ne réussissent plus à équilibrer travail et vie privée.

Les vacances sont donc faites pour se détendre, «décrocher», recharger ses batteries, passer du temps en famille, avec ses amis, ou dans la solitude. Il est de plus en plus important d'avoir suffisamment de temps de repos pour tenir le coup dans la vie active. Car celle-ci n'est pas un sprint, mais un marathon exigeant.

Travail.Suisse veut compenser l'intensification du travail par davantage de temps de récupération et augmenter les vacances à six semaines pour tous.

Susanne Blank, responsable de la politique économique, Travail.Suisse, vous souhaite de belles vacances et un repos bien mérité.

## Vacances: vous avez des droits!

Les vacances payées – c'est du temps pour se détendre, se reposer, connaître et apprécier de nouvelles personnes et de nouveaux lieux. Clever vous aide à en savoir plus sur les vacances, en vous donnant toutes les informations utiles sur les aspects relevant du droit du travail, afin que votre plaisir de prendre des vacances ne soit pas gâché par des discussions inutiles avec votre employeur. Etonnamment, les litiges concernant les droits liés aux vacances (salaire pendant cette période, dates auxquelles elles peuvent être prises, maladie pendant les vacances, etc.) font partie du quotidien des services juridiques des syndicats.

# Durée des vacances

(Art. 329a CO)

En votre qualité de travailleur ou travailleuse, vous avez droit, de par la loi, à quatre semaines de vacances payées par an. Pour les apprentis et les jeunes, ce droit est de cinq semaines par année d'emploi jusqu'à l'âge de 20 ans révolus.

Dans la pratique des entreprises et des conventions collectives, ce droit est souvent étendu à cinq semaines dès l'âge de 45 ou de 50 ans, et à six semaines dès l'âge de 60 ans.

Parfois, il s'y ajoute l'indemnisation des heures supplémentaires par une ou deux semaines de vacances en sus.

Si vous travaillez à temps partiel ou si vous avez un travail irrégulier, rémunéré selon un salaire horaire, vous avez néanmoins le même droit aux vacances que les employés à plein temps, soit au moins quatre semaines par an.

# Réduction en cas d'absences prolongées

(Art. 329b CO)

Le Code des obligations règle la question de savoir dans quelle mesure votre droit aux vacances peut être réduit, si vous interrompez votre travail pendant assez longtemps ou si vous êtes dans l'impossibilité de fournir un travail. Selon le CO, l'employeur peut réduire votre droit aux vacances d'un douzième par mois complet d'absence, et ce, en cas d'

- absences par votre propre faute à la suite d'une grève, dès le premier mois complet de l'absence; en l'occurrence, il n'y a pas de délai de grâce;
- absences de votre plein gré, par exemple en cas de vacances non payées, dès le premier mois complet de l'absence; là non plus, il n'y a pas de délai de grâce;
- absences involontaires pour cause de maladie, d'accident ou de service militaire, dès le deuxième mois complet d'empêchement; il y a un délai de grâce d'un mois;

- absences pour cause de grossesse, dès le troisième mois complet d'empêchement; il y a dans ce cas deux mois de délai de grâce.

Exemple: une femme enceinte manque son travail pendant trois mois et dix jours. Pour les deux premiers mois, les vacances ne peuvent pas être réduites (délai de grâce). Pour le troisième mois complet, le droit aux vacances peut être réduit d'un douzième, soit de 1,66 jour. Calcul: quatre semaines de vacances par an correspondent à 1,66 jour de vacances par mois, pour une semaine de cinq jours:  $4 \times 5 \text{ jours} \div 12 = 1,66 \text{ jour}$ .

En revanche, les vacances des femmes prenant leur congé maternité légal de 14 semaines ne peuvent pas être réduites.

Des empêchements particuliers, par exemple pour cause de maladie, sont totalisés au cours de l'année et peuvent entraîner une réduction des vacances, dès que les absences représentent un total de deux mois complets (= 43,5 journées de travail). On compte 21,75 journées de travail par mois, pour une semaine de cinq jours.

Vous ne pouvez pas cumuler les divers délais de grâce. Cela signifie par exemple qu'une femme enceinte ne peut pas revendiquer, à titre de délai de grâce, deux mois pour cause de grossesse et un mois de plus pour maladie.

Si vous n'avez qu'une incapacité partielle de travailler, mais de 50 % au moins, vous devez accepter une réduction de vos vacances.

Exemple: un travailleur ou une travailleuse a une incapacité de travail de 50 % pendant six mois complets. Le délai de grâce est prolongé proportionnellement, c'est-à-dire qu'il est de deux mois. Pour les quatre mois suivants, les vacances peuvent être réduites de 1/24 chaque mois, correspondant ainsi à l'incapacité de travail de 50 % – et non pas de 1/12 comme dans le cas d'une incapacité totale – donc au total de 4/24, soit 1/6.

Souvent, un délai de grâce de trois mois est convenu globalement dans les conventions collectives de travail et les règlements du personnel, pour tous les empêchements de travail involontaires.

## Jours de vacances par mois

Semaines de vacances par année	semaine de 6 jours	semaine de 5 jours	semaine de 4 jours
4 semaines	2.0	1.66	1.33
5 semaines	2.5	2.08	1.66
6 semaines	3.0	2.5	2.0

Exemple: pour une semaine de 5 jours et 5 semaines de vacances par an, une personne active a droit à 2,08 jours de vacances par mois (25 jours par an, répartis sur 12 mois = 2,08 jours par mois).



# Date des vacances

(Art. 329c CO)

En règle générale, les vacances vous sont accordées pendant l'année de service correspondante.

Elles comprennent au moins deux semaines consécutives.

L'employeur fixe la date des vacances. Mais il doit tenir compte de vos désirs, dans une mesure compatible avec les intérêts de l'entreprise. Ce principe est régi impérativement par la loi.

Le législateur prévoit ainsi que la détermination des dates de vacances dépend en premier lieu d'un accord réciproque entre votre employeur et vous-même.

Selon la jurisprudence, les vacances doivent être convenues au moins trois mois à l'avance, afin que vous ayez suffisamment de temps pour les planifier et les préparer.

L'objectif des vacances, à savoir le repos des travailleurs et travailleuses, doit être assuré également pour les vacances à court terme, pendant le délai de résiliation. C'est pourquoi l'employeur peut imposer que vous preniez des vacances contre votre gré pendant le délai de résiliation seulement si ce dernier dépasse nettement le droit aux vacances. Inversement, pendant le délai de résiliation, vous ne pouvez toucher en nature le crédit vacances restant

que dans une mesure compatible avec les intérêts de l'entreprise et à condition qu'il n'y ait pas de travaux urgents à terminer. Faute de quoi, le crédit vacances doit être compensé sous une forme financière.

L'employeur a le droit de décréter une fermeture annuelle. Mais les travailleurs et travailleuses doivent pouvoir fixer eux-mêmes les dates d'une semaine de vacances au moins.

## Prescription

(Art. 329c CO)

Si vous n'avez pas encore pris l'intégralité de vos vacances à la fin de l'année, votre droit est reporté à l'année suivante. Il s'agit là d'une réglementation légale impérative, que l'employeur ne peut pas modifier. Certes, les règlements du personnel de l'entreprise précisent souvent les jours de vacances qui sont perdus s'ils ne sont pas pris d'ici la fin de l'année ou avant une certaine date de l'année suivante. De telles restrictions ne sont pas valables juridiquement. Le délai de prescription subsiste impérativement durant cinq ans.



# Salaire afférent aux vacances

(Art. 329d alinéa 1 CO)

En votre qualité de travailleur ou travailleuse, vous devez être payé(e) pendant les vacances exactement de la même manière que si vous travailliez. Il s'ensuit que tous les compléments de salaire qui vous sont versés régulièrement chaque mois, en plus du salaire de base fixe, par exemple, pour le travail par équipe ou pour désagréments (travail salissant, dangereux, exposant à la chaleur ou au froid) doivent être payés. Les allocations familiales versées par l'entreprise, les allocations de renchérissement ou les provisions doivent également vous être versées pendant les vacances, d'une manière proportionnelle/selon une estimation moyenne.

En cas de travaux à accomplir irrégulièrement, le salaire mensuel moyen que vous avez touché

pendant les douze derniers mois doit vous être versé, y compris les compléments réguliers de salaire, à titre de salaire afférent aux vacances. De plus, une indemnité appropriée doit vous être versée pour toute rémunération en nature qui serait due, tel que frais et logement.

Pour les travaux irréguliers et peu importants, l'employeur a également la possibilité de vous verser un complément de salaire par heure de travail. Cette solution ne devrait être appliquée qu'à titre exceptionnel. Au surplus: l'employeur doit faire figurer séparément le complément de salaire, proportionnellement ou globalement, aussi bien dans le contrat de travail que sur les bulletins de paye. S'il ne le fait pas, il risque de devoir payer un arriéré.

Le complément de salaire représente

- 8,33% pour quatre semaines de vacances
- 10,63% pour cinq semaines de vacances
- 13,04% pour six semaines de vacances.

Il est toutefois recommandé que, dans cette manière de faire aussi, l'employeur ne vous verse pas mensuellement le salaire afférent aux vacances, mais qu'il le retienne et vous le paie pendant la période où vous prenez réellement vos vacances.

Si, pendant vos vacances, en votre qualité de travailleur ou travailleuse, vous exécutez pour un autre employeur des travaux rémunérés, vous risquez de vous voir refuser votre salaire afférent aux vacances.



## Jours passerelles

Dans de nombreuses entreprises, on travaille quotidiennement quelques minutes de plus pendant l'année, afin de rattraper le temps de travail en vue de jours passerelles de congé, et d'avoir par exemple des jours de congé entre Noël et Nouvel-An ou pendant le week-end de l'Ascension.

Si vous tombez malade dans le courant de l'année, ce temps de rattrapage doit néanmoins vous être crédité. Juridiquement, cela signifie que l'horaire obligatoire se trouve modifié par cette réglementation. Pendant que vous êtes

malade, celui-ci doit être comptabilisé totalement dans votre horaire de travail individuel.

Inversement, et au grand regret des travailleurs et travailleuses concerné(e)s, en cas de maladie pendant les jours passerelles, vous n'avez pas le droit de rattraper à une date ultérieure ces jours de congé «perdus». C'est comme si vous étiez tombé malade pendant un week-end de congé; vous ne pourriez pas rattraper le dimanche que vous avez passé en étant alité.

## En cas de maladie

Si vous tombez malade pendant vos vacances au point que celles-ci ne remplissent plus leur but qui est de se reposer, vous pouvez rattraper les jours de congé pendant lesquels un médecin a constaté votre maladie. Toutefois, celle-ci doit durer pendant un certain temps. Une indisposition passagère de quelques jours ne suffit pas.

Le droit à un rattrapage de vacances peut également être annulé si, par exemple, vous attrapez chaque année pendant vos vacances un coup de soleil manifestement dû à votre propre faute.

D'une manière générale, il est difficile de savoir dans quelle mesure un congé de convalescence après une grave maladie peut être considéré comme jours de maladie payés ou comme jours de congé. Cela dépend largement de l'avis du médecin qui définira la nécessité ou non du traitement et de votre capacité de prendre normalement des vacances. Dans ces cas-là, il est souvent recommandé de convenir avec l'employeur que le congé ne sera comptabilisé que partiellement dans le crédit vacances.

## Paiement en espèces: interdit!

(Art. 329d alinéa 2 CO)

Il est strictement interdit à l'employeur de vous payer vos vacances en espèces, au lieu de vous les accorder en nature. Il est illicite pour vous, en votre qualité de travailleur ou travailleuse, de travailler pendant 12 mois et d'accepter de toucher une prestation en argent en remplacement des vacances. Si votre employeur procède ainsi, il risque d'être condamné par un tribunal à devoir vous payer une seconde fois

le salaire afférent aux vacances, afin de vous permettre de prendre celles-ci en nature.

Le versement en espèces d'un crédit vacances existant n'est autorisé qu'à la fin d'un rapport de travail, et ce, à condition que les vacances ne puissent plus être prises à cause de la recherche d'un emploi ou de travaux urgents à terminer pendant le délai de résiliation.

# Activités de jeunes-scolaires extra-

(Art. 329e CO)

En votre qualité de travailleur ou travailleuse, vous avez droit – jusqu'à l'âge de 30 ans révolus – à un congé-jeunesse annuel. Il est d'une semaine au maximum, si vous accomplissez gratuitement des activités d'encadrement, de conseils ou de direction dans le contexte d'activités de jeunesse extrascolaires ou pour une organisation sociale ou culturelle. Vous pouvez également revendiquer cette semaine si vous suivez une formation ou une formation continue en vue d'une telle activité. Il n'existe pas de prétention salariale légale pour cette période.

## Vacances non payées

Les vacances non payées ne sont pas régies explicitement par la loi. Le droit du travail passe sous silence tous les droits et obligations réciproques des employeurs et des travailleurs et travailleuses.

Discutez en particulier de vos assurances avec votre employeur. La couverture de l'assurance accidents obligatoire pour les travailleurs et travailleuses cesse de produire ses effets 30 jours après la date à laquelle prend fin la prétention à au moins la moitié du salaire. La possibilité existe toutefois de prolonger la couverture d'assurance de 180 jours moyennant une assurance dite par convention.

Si vous tombez malade pendant le congé non payé, cela n'implique pour l'employeur aucune obligation de continuer à verser le salaire pendant la période de congé, étant donné que vous n'avez pas de perte de salaire pendant cette période. Les frais médicaux sont pris en charge par votre assurance maladie privée. Si vous restez dans l'incapacité de travailler au-delà de votre congé, votre employeur a alors l'obligation légale ou contractuelle de continuer à verser votre salaire.



## Initiative populaire «6 semaines de vacances pour tous»

En décembre 2007, Travail.Suisse et les fédérations affiliées ont lancé l'initiative populaire fédérale «6 semaines de vacances pour tous». Cette initiative demande le relèvement, de quatre à six semaines, du minimum légal des vacances payées. L'introduction devrait se faire par étapes. Au cours de la première année qui suivra l'adoption de l'initiative, tous les travailleurs et travailleuses devraient bénéficier

d'au moins cinq semaines de vacances payées, et ce droit augmenterait ensuite d'un jour par an, jusqu'à l'obtention des six semaines. Les réglementations relatives aux vacances allant déjà au-delà du minimum légal resteront inchangées.

Vous trouverez davantage d'informations au sujet de l'initiative sur les sites [www.6wochen.ch](http://www.6wochen.ch) ou [www.travailsuisse.ch](http://www.travailsuisse.ch).

### Pourquoi «6 semaines de vacances pour tous»?

#### La pression est croissante sur le lieu de travail

En Suisse, la charge de travail est lourde. La concurrence accrue entraîne une hausse des contraintes exercées sur les travailleurs et travailleuses. Les restructurations, les heures supplémentaires, le parallélisme des tâches, le rythme trépidant et la nécessité de s'adapter ont augmenté.

Plus le temps passe, plus la charge de travail considérable se traduit par des problèmes de santé, et entraîne aussi des coûts au niveau de l'économie globale.

#### Davantage de vacances sont méritées

En Suisse, les travailleurs sont caractérisés par leur forte propension au travail, leur assiduité et la qualité de leurs prestations. Depuis plusieurs années, ils ne cessent de produire davantage par heure de travail. Cela signifie que notre productivité augmente. Toutefois, la majeure partie du bénéfice provenant de cette productivité accrue n'a pas été transmise aux travailleurs et travailleuses. C'est pourquoi une compensation sous forme de vacances supplémentaires est pleinement justifiée.

#### Une meilleure qualité de vie grâce à davantage de loisirs et de détente

La qualité de la vie ne se caractérise pas uniquement par le partage des biens économiques, mais aussi par le fait d'avoir suffisamment de temps pour soi, pour sa famille et ses amis.

A la différence d'une petite réduction quotidienne du temps de travail, davantage de vacances offrirait aux travailleurs et travailleuses sensiblement plus de temps libre et de possibilités de détente.

En comparaison avec les conditions dans les pays européens voisins, les travailleurs et travailleuses suisses ont moins de vacances payées et, en même temps, de plus longs horaires de travail hebdomadaire. Il y a donc un certain retard à rattraper.

Avez-vous des questions relevant du droit du travail et concernant vos vacances? En votre qualité de membre d'une organisation syndicale, vous profitez gratuitement du savoir-faire de votre fédération en la matière. Les organismes suivants vous donneront des informations juridiques:

**SYNA – le syndicat**, tél. 0848 848 868, [www.syna.ch](http://www.syna.ch)

**Employés Suisse**, tél. 044 360 11 11, [www.angestellte.ch](http://www.angestellte.ch)

**Transfair** – syndicat chrétien du personnel des services publics et du tertiaire de la Suisse Service Public et des services, tél. 031 370 21 21, [www.transfair.ch](http://www.transfair.ch)

**Hotel&Gastro Union**, tél. 041 418 22 22, [www.gastroline.ch/berufsverbände](http://www.gastroline.ch/berufsverbände)

**SCIV**, Syndicats Chrétiens Interprofessionnels du Valais, tél. 027 329 60 60, [www.sciv.ch](http://www.sciv.ch)

## L'essentiel en bref

- Les vacances devraient être fixées en début d'année selon un calendrier de l'entreprise. L'employeur doit tenir compte des désirs des travailleurs et travailleuses – dans une mesure compatible avec les intérêts de l'entreprise.
- Si vous souhaitez prendre des vacances de ski en début d'année déjà, il vous faut communiquer votre projet à votre employeur au cours de l'année précédente.
- En prenant vos vacances d'une manière arbitraire ou en les prolongeant à votre guise, vous risquez d'être licencié, éventuellement même sans préavis.
- Exigez de pouvoir prendre au moins deux semaines de vacances d'affilée, comme le prévoit d'ailleurs la loi.
- L'employeur peut décréter que les vacances doivent être prises pendant l'exercice en cours. Toutefois, si tel n'est pas le cas, votre droit aux vacances n'est prescrit qu'au bout de cinq ans.
- Le droit aux vacances ne peut pas être remplacé par des prestations en argent, sauf si le rapport de travail prend fin.
- Si vous tombez malade pendant plusieurs jours au cours de vos vacances, informez votre employeur aussi rapidement que possible et procurez-vous un certificat médical. Vous pourrez ensuite rattraper les jours de maladie au titre de jours de vacances.
- Pendant les vacances, vous recevez le même salaire, y compris les allocations habituelles, que si vous travailliez.



Travail.Suisse, Case postale 5775,  
3001 Berne, tél. 031 370 21 11, courriel:  
[info@travailsuisse.ch](mailto:info@travailsuisse.ch),  
[www.travailsuisse.ch](http://www.travailsuisse.ch)

VAM, Bulle, Fribourg, Guin, Association  
pour des mesures actives sur le marché  
du travail, Mostereiweg 6, 3186 Guin

Responsable de ce numéro:  
Bruno Weber-Gobet, responsable de  
l'institut de formation pour travailleuses  
et travailleurs ARC.

Hansueli Schürer, juriste, conseiller  
indépendant, chargé de cours et média-  
teur pour les questions de droit du tra-  
vail et de personnel, [www.kaps.ch](http://www.kaps.ch)

Prix:

l'exemplaire: CHF 7,50

Abonnement (4 numéros): CHF 24.–

10 ex. pour les écoles: CHF 19.–

frais d'envoi incl.