

## **Congés usuels ou pour la recherche d'un emploi**

L'employeur a l'obligation d'accorder au travailleur les heures et jours de congés usuels et, une fois le contrat de travail dénoncé, le temps nécessaire pour chercher un autre emploi (article 329 alinéa 3 du Code des obligations). Le présent article a pour but de clarifier dans quelles circonstances et à quelles conditions ces congés doivent être octroyés.

### **Congés usuels**

Conformément au Code des obligations (CO), les travailleurs doivent disposer des heures et jours de congés usuels. La loi ne définit pas dans quelles circonstances ces congés doivent leur être accordés, mais renvoie aux usages. Selon le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), l'employeur doit accorder le temps requis par des événements particuliers, tels que des événements familiaux importants (propre mariage, décès de proches parents) ou des affaires personnelles à régler (déménagement, démarches administratives, contact avec les autorités, visite chez le médecin, etc.).

Le SECO précise que les travailleurs ont le droit de disposer du temps nécessaire pour leurs rendez-vous chez le médecin, le dentiste ou auprès des autorités, à condition qu'il ne soit pas possible de les fixer en dehors des heures de travail. Pour les travailleurs à temps partiel ou au bénéfice d'un horaire de travail flexible, les critères appliqués seront donc en principe plus stricts.

Le règlement du personnel ou le contrat de travail contient généralement une liste des événements donnant droit à un congé avec indication de la durée de celui-ci. Les contrats-types (CTT) et conventions collectives de travail (CCT) incluent aussi fréquemment une telle liste. En pratique, les congés suivants sont généralement prévus : 1 jour pour un déménagement, 2 à 3 jours pour son propre mariage, 3 jours en cas de décès du père, de la mère, du conjoint ou d'un enfant et 1 à 2 jours en cas de décès d'autres proches parents.

Ces absences doivent être convenues avec l'employeur. Les congés usuels ne sont pas assimilables à des vacances. Ils doivent être pris au moment où l'évènement en question se produit et ne peuvent être pris ultérieurement.

### **Congés pour la recherche d'un emploi**

Que le contrat de travail ait été résilié par l'employeur (licenciement) ou par le travailleur (démission), ce dernier doit bénéficier de congés pour chercher un nouvel emploi. Il en va de même pour le travailleur qui est lié à son employeur par un contrat de durée déterminée. Avant le terme de ce contrat, ce travailleur a droit à des congés pour la recherche d'un emploi durant la période qui aurait correspondu au délai de congé légal pour un contrat de durée indéterminée de même durée (soit durant 1 mois pendant la 1<sup>ère</sup> année de service, 2 mois de la 2<sup>ème</sup> à la 9<sup>ème</sup> année de service et 3 mois ultérieurement).

Ces congés doivent être accordés au travailleur pour lui permettre de se rendre à des entretiens d'embauche, mais pas pour la recherche d'annonces dans les journaux ni pour la rédaction de lettres de candidature. Le travailleur qui a déjà trouvé un emploi n'a plus droit à de tels congés. L'employeur n'est tenu de libérer le travailleur que le temps nécessaire. Celui-ci doit être déterminé en fonction des circonstances (âge et profession du travailleur, situation sur le marché du travail). Il s'élève usuellement à un demi-jour par semaine ou à deux périodes de deux heures. Il peut être supérieur si le travailleur



est amené à effectuer de longs trajets pour se présenter à un entretien ou si le délai de congé est très court. A l'inverse, une durée inférieure est envisageable si le délai de congé est particulièrement long. Les parties doivent tenir compte équitablement des intérêts de l'employeur et du travailleur pour fixer les heures et jours de congé (article 329 alinéa 4 CO). Le travailleur ne peut s'absenter sans l'accord de son employeur et doit tenir compte de la bonne marche de l'entreprise. Dans la mesure où son taux d'activité le lui permet, le travailleur à temps partiel doit effectuer ses recherches en dehors de ses heures de travail.

Selon certains auteurs qui se réfèrent à une décision du tribunal cantonal lucernois, l'employeur ne pourrait pas subordonner l'octroi du congé à l'indication des coordonnées du nouvel employeur, car cela porterait atteinte à la sphère privée du travailleur. Celui-ci devrait néanmoins lui transmettre les informations nécessaires lorsqu'il sollicite un congé d'une durée supérieure à ce qui est usuel.

### **Rémunération**

La loi ne règle pas spécifiquement la question du paiement du salaire durant ces congés. Selon la règle générale applicable au versement du salaire (article 322 CO), l'employeur doit verser au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un CTT ou une CCT. Le salaire n'est donc dû pour ces congés qu'en présence d'un accord ou d'un usage en ce sens. S'agissant des travailleurs rémunérés au mois, il est généralement admis que l'usage consiste à ne pas opérer de déduction à leur salaire mensuel pour les congés de courte durée ne dépassant pas quelques jours. En d'autres termes, ces travailleurs percevront le salaire correspondant à ces absences. En revanche, les travailleurs rémunérés sur une base horaire n'auront en principe pas droit au versement de leur salaire durant ces congés (à moins d'un accord prévoyant une telle rémunération ou d'un empêchement de travailler non fautif dû à une cause inhérente à la personne du travailleur au sens de l'article 324a CO).

Décembre 2022

