

LA REDUCTION DU DROIT AUX VACANCES

Calcul et exemples

La réduction du droit aux vacances est régie par l'art. 329b CO. Le calcul de cette réduction diffère selon la cause de l'empêchement de travailler.

Absence fautive

Aux termes de l'art. 329b al. 1 CO, lorsqu'au cours d'une année de service, le travailleur est, par sa propre faute, empêché de travailler pendant plus d'un mois au total, l'employeur peut réduire la durée de ses vacances d'un douzième par mois complet d'absence.

Ainsi, selon cette disposition légale, le droit aux vacances d'un employé empêché de travailler par sa propre faute est réduit d'un douzième dès le premier mois complet d'absence et pour chaque mois complet d'absence supplémentaire. En cas d'empêchement de travailler fautif, il n'y a donc pas de délai de grâce, mais un délai d'attente d'un mois. Il est possible d'opérer une réduction du droit aux vacances pour chaque mois entier d'absence.

Par exemple, un employé qui a droit à 20 jours de vacances par année est absent par sa propre faute pendant 3.5 mois. Son droit aux vacances peut être réduit de 3/12 ou 3 jours. Celui-ci s'élève alors à 15 jours ($20/12 \times 9$).

Absence non fautive

Selon l'art. 329b al. 2 CO, si la durée de l'empêchement n'est pas supérieure à un mois au cours d'une année de service, et si elle est provoquée, sans qu'il y ait faute de sa part, par des causes inhérentes à la personne du travailleur, telles que maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale, exercice d'une fonction publique ou prise d'un congé-jeunesse, l'employeur n'a pas le droit de réduire la durée des vacances.

En d'autres termes, lorsqu'un employé est empêché de travailler sans faute de sa part par une des causes mentionnées dans cette disposition légale, le droit aux vacances peut être réduit par l'employeur d'un douzième dès le deuxième mois complet d'absence et pour chaque mois complet d'absence supplémentaire. Dans ce cas, il existe donc un délai de grâce d'un mois par année de service ainsi qu'un délai d'attente d'un mois.

Par exemple, un employé qui a droit à 20 jours de vacances par année est incapable de travailler en raison d'une maladie pendant 3.5 mois. Son droit aux vacances peut être réduit de 2/12 ou 3.33 jours. Celui-ci s'élève alors à 16.66 jours ($20/12 \times 10$).

Grossesse et maternité

L'art. 329b al. 3 CO prévoit que l'employeur ne peut pas non plus diminuer les vacances d'une travailleuse si, en raison d'une grossesse, elle est empêchée de travailler pendant deux mois au plus, ou



si elle a bénéficié des allocations de maternité au sens de la loi du 25 septembre 1952 sur les allocations pour perte de gain (LAPG).

Durant la grossesse d'une employée, son droit aux vacances peut donc être réduit d'un douzième à partir du troisième mois complet d'absence et pour chaque mois supplémentaire d'absence. Le délai de grâce est ainsi de deux mois et le délai d'attente d'un mois.

La période durant laquelle une employée perçoit des allocations de maternité ne peut quant à elle entraîner une réduction de son droit aux vacances.

Par exemple, une employée qui a droit à 20 jours de vacances par année est incapable de travailler pendant 3.5 mois durant sa grossesse, puis dispose d'un congé-maternité de 14 semaines pendant lequel elle perçoit des allocations de maternité. Son droit aux vacances peut être réduit de 1/12 ou 1.66 jours. Celui-ci s'élève alors à 18.33 jours ($20/12 \times 11$).

Remarques diverses

Conformément à l'art. 329b al. 4 CO, un contrat-type de travail ou une convention collective peut déroger aux al. 2 et 3 de l'art. 329b CO, à la condition d'offrir, dans l'ensemble, une réglementation au moins équivalente pour les travailleurs. Ces deux alinéas sont relativement impératifs. L'art. 329b al. 1 CO étant de droit dispositif, il est possible d'instaurer un autre régime de réduction du droit aux vacances en cas d'empêchement fautif (par exemple, réduction à partir du 1er jour d'absence).

La période de référence prévue à l'art. 329b CO pour le calcul de la réduction du droit aux vacances est l'année de service et non pas l'année civile. Il est toutefois possible de convenir d'une autre période de référence.

Selon la doctrine, lorsqu'un employé est empêché de travailler pour plusieurs raisons différentes au cours de la même année, ces absences s'accumulent et il convient d'appliquer le délai de grâce le plus favorable.

En ce qui concerne les incapacités partielles de travailler, la doctrine considère qu'elles doivent être prises en compte en proportion du taux d'incapacité. Par exemple, en cas d'incapacité de travailler à 50%, le droit aux vacances ne peut être réduit qu'à partir du quatrième mois complet d'absence.

D'après la jurisprudence du Tribunal fédéral, lorsque la période de référence – année de service ou année civile – est incomplète, le délai de grâce n'est pas réduit proportionnellement. Il y a lieu de déduire le nombre de mois complets d'absence, après y avoir retranché l'entier du délai de grâce, et le droit aux vacances est calculé pro rata temporis sur le solde (TF 4A_631/2009 du 17 février 2010 c. 4). Par exemple, si les rapports de travail durent pendant 6 mois et un employé qui a droit à 20 jours de vacances par années est absent pour cause de maladie pendant 5 mois, son droit aux vacances équivaut à $2/12 (6-5+1)$ de son droit annuel aux vacances, soit 3.33 jours.

