

GESTION DES VACANCES

Les travailleurs dès 20 ans ont droit à 4 semaines de vacances par année. Les jeunes jusqu'à 20 ans peuvent prendre 5 semaines, alors que les collaborateurs dès 50 ans ont droit à 25 jours uniquement si cela est prévu par convention collective, contrat ou règlement. Ces taux sont valables pour les employés à plein temps ainsi qu'à temps partiel. Dans la pratique, les employeurs rencontrent souvent des problèmes lorsque les vacances ne sont pas prises régulièrement et de ce fait accumulées durant des années. De plus, pour les petits taux d'occupation ou les missions très irrégulières, il se pose la question de savoir si les vacances peuvent être accordées sous forme d'une indemnité.

Mise en demeure

L'employeur fixe la date des vacances en tenant compte des désirs du travailleur dans la mesure compatible avec les intérêts de l'entreprise (art. 329c al. 2 CO). Il est donc de la responsabilité de l'employeur de s'assurer que les employés n'accumulent pas les soldes de vacances. Si l'employé ne prend pas assez de vacances, l'employeur doit lui demander d'une manière claire et explicite de le faire. Il peut soit lui laisser un délai pour prendre ses vacances, soit déterminer lui-même la date. Il convient de rappeler qu'en principe, l'employeur doit observer un délai de préavis de 3 mois pour imposer des vacances.

Principe: Pas de paiement en espèces durant les rapports de travail

Tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages (art. 329d al. 2 CO). En conséquence, il n'est pas possible, même avec l'accord des deux parties, de liquider les soldes de vacances importants par un paiement unique. Si les parties le font quand même, les vacances prétendument indemnisées ne sont pas considérées comme étant prises et l'employeur risque de devoir les payer à double. Les soldes de vacances peuvent être indemnisés en espèces au plus tôt après la fin des rapports de travail. L'indemnité est calculée en fonction du dernier salaire.

Exception: Paiement en espèces en cas de prestation de travail très courte ou irrégulière

Il est souvent difficile d'accorder des jours de vacances si le collaborateur travaille de manière très irrégulière. C'est pour cela que la jurisprudence admet dans certains cas que les vacances peuvent être payées en espèces. Sont concernés par exemple le travail sur appel ou les employés avec des missions très irrégulières ou très courtes. En revanche, le seul fait que l'employé touche un salaire variable ne suffit pas pour justifier une exception. En cas de doute, il est conseillé à l'employeur d'accorder des jours de vacances payés plutôt que d'indemniser les vacances en espèces.

Le paiement des vacances sous forme d'indemnité est soumis à deux conditions: Premièrement, le pourcentage du salaire afférent aux vacances doit être mentionné dans le contrat de travail. Deuxièmement, l'indemnité - en chiffres absolus - doit figurer sur chaque fiche de paie. Si ces deux conditions ne sont pas remplies, l'employeur risque un paiement à double.

Quand les vacances sont valablement accordées sous forme d'indemnité, l'employé reste en droit d'être libéré de sa prestation de travail durant 4 resp. 5 semaines par année. Cependant, il n'a pas droit au salaire durant cette période.



Prescription

Les vacances se prescrivent par 5 ans, le droit de chaque année arrivant à prescription séparément. Le délai commence en principe à courir 4 resp. 5 semaines avant la fin de l'année, voire plus tôt si l'employeur impose les vacances ou si le contrat ou le règlement prévoient une date. Lorsque l'employé prend des vacances, cela est en principe déduit du solde le plus ancien. Beaucoup de règlements du personnel prévoient que les vacances soient prises jusqu'à une certaine date de l'année suivante (par exemple le 31 mars) sont supprimées. Les délais de prescription étant impératifs et ne pouvant pas être réduits par accord, de telles clauses ne sont pas juridiquement valables.

Août 2018

