

CN 2026-2031 : compte de vacances supplémentaires selon l'art. 28^{bis} CN 2026

La CN 2026 a introduit pour les employeurs et les travailleurs la possibilité de créer un compte de vacances supplémentaires. La disposition concernée a la teneur suivante :

Art 28^{bis} Compte de vacances supplémentaires

1 Dans les entreprises qui existent depuis plus d'une année et qui n'ont pas d'infraction contre la CCT ou dans les entreprises dont les travailleurs disposent d'une carte SIAC, et qui n'ont pas de créances ouvertes auprès des assurances sociales et des institutions paritaires, l'employeur et l'employé peuvent convenir par écrit que les heures supplémentaires seront créditées sur un compte de vacances supplémentaires.

2 Le compte de vacances supplémentaires doit permettre à chaque salarié d'accumuler des crédits d'heures sur une longue période et de les utiliser ultérieurement, notamment pour des congés prolongés, pour une formation professionnelle continue non financée par le Parifonds Construction, pour une formation continue personnelle, pour des congés de longue durée, pour assumer des tâches d'assistance et à des fins similaires.

3 Un maximum de 200 heures peut être crédité sur le compte de vacances supplémentaires par année civile, notamment par transfert en cours d'année lorsque le solde total atteint 120 heures supplémentaires, pour autant que cela ait été convenu entre l'employeur et le salarié, ainsi que par transfert du solde d'heures supplémentaires au 31 décembre, pour autant que l'employeur et le salarié en décident ainsi pour leur part.

4 Le solde maximal du compte de vacances supplémentaire est fixé à 700 heures, à condition que l'entreprise assure la couverture financière du compte de vacances supplémentaires. Sans couverture financière, le solde maximal reste fixé à 200 heures.

5 Pour garantir financièrement le compte de vacances supplémentaires, l'employeur transfère la valeur monétaire correspondant au temps de travail restant sur le compte de vacances supplémentaires vers un compte bloqué à usage déterminé ou souscrit une assurance en cas d'insolvabilité éventuelle au moment du retrait. L'employeur informe immédiatement le salarié de cette garantie.

6 Le retrait total ou partiel du compte de vacances supplémentaires par le salarié doit être convenu avec l'employeur en temps utile, au moins trois mois à l'avance. Le retrait s'effectue généralement par jour ou par semaine et les heures correspondantes, conformément à la planification du temps de travail, sont déduites du compte de vacances supplémentaires et

comptabilisées comme heures de travail effectuées dans le temps de travail annuel. Les mêmes dispositions que pour les vacances s'appliquent, mais il n'y a pas de possibilité de réduction des vacances conformément à l'art. 329b CO. S'il reste un solde à la fin du contrat de travail, les heures restantes sont payées au salaire de base en vigueur au moment de la fin des rapports de travail (y compris le 13^e mois).

Pour la CPSA, les questions suivantes se posent en particulier en lien avec l'interprétation et l'application de l'art. 28^{bis} CN 2026 :

1. Que signifie « existent depuis plus d'une année » : le moment déterminant est-il celui de la création de l'entreprise ou celui de l'assujettissement à la CN ?

L'art. 28^{bis}, al. 1, CN 2026 autorise des comptes de vacances supplémentaires dans les entreprises « qui existent depuis plus d'une année » et qui remplissent certaines conditions.

Pour les entreprises qui existent depuis moins d'un an, un compte de vacances supplémentaires peut être convenu si l'entreprise dispose de cartes SIAC et qu'elle n'a pas de créances ouvertes auprès des assurances sociales et des institutions paritaires.

Cette norme figure dans la CN et est liée de manière reconnaissable au champ d'application de la CN et à son application.

La CN règle de manière autonome le champ d'application du point de vue du genre d'entreprise et du point de vue personnel (art. 1 à 5 CN) et se fonde, pour l'assujettissement, sur une activité effective et caractéristique dans le secteur principal de la construction et non pas sur les données formelles des sociétés. Cette logique interne implique ce qui suit :

La CN ne vise que les entreprises qui, au sens de ses règles relatives au champ d'application, appartiennent effectivement au secteur principal de la construction et sont ainsi assujetties à la CN. Les conditions mentionnées à l'art. 28^{bis}, al. 1, CN (p. ex. pas d'infraction contre la CCT, pas de créances ouvertes, cartes SIAC) sont des critères d'applications typiques de la CN qui sont vérifiés dans le cadre d'un contrôle de la comptabilité des salaires auprès des entreprises assujetties. De telles vérifications présupposent un assujettissement à la CN.

D'un point de vue systématique, tous les droits et obligations découlant de l'art. 28^{bis} CN (solde maximal, garantie, versement à la fin des rapports de travail) se réfèrent à des rapports de travail qui sont soumis au régime de la CN. La condition selon laquelle l'entreprise doit exister « depuis plus d'une année » est donc nécessairement ancrée dans ce régime. Sinon, des entreprises pourraient ouvrir des comptes de vacances supplémentaires en se basant simplement sur une existence antérieure, hors CN, sans être soumises aux conditions d'application de la CN. Pour les entreprises qui ne sont pas encore assujetties depuis une année à la CN, mais qui existent depuis longtemps, les conditions pour les entreprises qui existent

depuis moins d'un an s'appliquent par analogie (cartes SIAC, pas de créances ouvertes auprès des assurances sociales et des institutions paritaires).

Le moment déterminant pour le rattachement temporel est donc toujours celui de l'assujettissement à la CN : « exister » au sens de l'art. 28^{bis}, al. 1, CN, signifie donc toujours l'existence en tant qu'entreprise assujettie à la CN, et non pas la durée de l'entreprise selon le droit des sociétés avant son assujettissement à la CN.

2. Comment les créances ouvertes sont-elles contrôlées rétroactivement par la commission professionnelle paritaire dans le cadre d'un contrôle de la comptabilité des salaires ?

Les infractions contre la CCT sont examinées aux dates déterminantes pour le compte de vacances supplémentaires :

- lors de la conclusion de la convention écrite et
- au fur et à mesure, lors du transfert d'heures sur le compte de vacances supplémentaires.

Conformément au texte de l'art. 28^{bis}, al. 1, CN 2026, dans le cadre du contrôle de la comptabilité des salaires, la CPP vérifie à l'aide de pièces justificatives s'il y avait des infractions contre la CCT le jour de la conclusion de la convention relative au compte de vacances supplémentaires et le jour du transfert d'heures. Cela signifie que l'entreprise doit présenter les documents appropriés (attestation CCT à la date déterminante) en cas de contrôle de la comptabilité des salaires dans le cadre de son obligation de collaborer. Au moment du transfert, l'entreprise doit documenter, au moyen de l'attestation CCT, qu'elle remplit les conditions à ce moment-là.

3. Que se passe-t-il si des créances ouvertes naissent après la conclusion de la convention relative au compte de vacances supplémentaires ?

- **S'agissant de comptes de vacances supplémentaires existants ?**

Les conventions existantes relatives à des comptes de vacances supplémentaires sont en principe maintenues en tant qu'accords individuels, mais il n'est pas possible de transférer des heures supplémentaires sur ces comptes.

- **S'agissant de nouveaux comptes de vacances supplémentaires ?**

Tant que les conditions prévues à l'art. 28^{bis}, al. 1, CN 2026 ne sont pas remplies, il n'est pas possible de conclure de nouvelles conventions relatives à des comptes de vacances supplémentaires.

4. Faut-il juste une convention écrite au début ? Ou faut-il aussi convenir par écrit tout transfert d'heures sur le compte de vacances supplémentaires ?

Une convention de base écrite initiale concernant le compte de vacances supplémentaires est dans tous les cas nécessaire (art. 28^{bis}, al. 1, CN 2026). Pour les autres transferts d'heures, il convient de tenir compte de ce qui suit :

Conformément à l'art. 28^{bis}, al. 3, CN 2026, les transferts en cours d'année lorsque le solde total atteint 120 heures supplémentaires présupposent également une convention. Il convient de documenter cette convention par écrit afin que la décision de transfert soit vérifiable.

À la fin de l'année, il faut une décision documentée de chaque partie concernant sa « part ».

Dans le cadre du contrôle de la comptabilité des salaires, il doit ressortir clairement que les conditions (limite annuelle de 200 heures, solde maximal, garantie éventuelle, attestation CCT, convention de principe sur l'existence d'un compte de vacances supplémentaires) ont été respectées lors de chaque transfert.

5. La couverture financière doit-elle également faire l'objet d'une convention écrite (compte bloqué ou assurance) ?

La couverture financière est une obligation de l'employeur : « l'employeur transfère ... vers un compte bloqué à usage déterminé ou souscrit une assurance » et « informe immédiatement le salarié de cette garantie » (art. 28^{bis}, al. 5, CN 2026). Un accord séparé avec le travailleur n'est pas nécessaire. Pour la vérification dans le cadre d'un contrôle de la comptabilité des salaires et pour la protection des travailleurs, il est toutefois impératif de pouvoir fournir des justificatifs sous forme de documentation écrite (confirmation de compte bloqué, police d'assurance, garantie du compte de vacances supplémentaires concerné, preuve périodique de la somme assurée). Sans couverture financière attestée, le solde maximal du compte de vacances supplémentaires est limité à 200 heures ; avec couverture attestée, il est fixé à 700 heures.

Il n'existe pas de prescriptions quant à l'organisation concrète du compte bloqué. D'après les renseignements recueillis auprès des banques, la couverture financière peut être assurée

aussi bien par des comptes bloqués individuels pour les travailleurs que par un compte bloqué central pour l'ensemble des comptes de vacances supplémentaires d'une entreprise.

Le choix de la solution de compte appartient à l'employeur. Si le choix se porte sur un compte bloqué centralisé, il faut veiller à ce que les avoirs attribués aux différents travailleurs puissent être attestés à tout moment de manière vérifiable.

6. Comment la commission professionnelle paritaire doit-elle vérifier la couverture financière d'une assurance dans le cadre d'un contrôle de la comptabilité des salaires ? Faut-il assurer financièrement toutes les heures ou uniquement les heures au-delà de 200 heures ?

Dans le cadre du contrôle de la comptabilité des salaires, la CPP vérifie s'il existe une garantie efficace pour la « valeur monétaire correspondant au temps de travail restant sur le compte de vacances supplémentaires ». Il ressort du texte de la CN 2026 qu'il s'agit d'une couverture à hauteur de la valeur totale du solde et pas seulement pour la partie dépassant les 200 heures.

Points de contrôle pour les solutions d'assurance :

Genre d'assurance et but de la couverture : la police doit couvrir le risque d'insolvabilité de l'employeur « au moment du retrait » et garantir expressément le versement des avoirs du compte de vacances supplémentaires.

La somme d'assurance devrait être adaptée en permanence, c'est-à-dire au moins une fois par an, à la « valeur monétaire » actuelle de l'ensemble du solde du compte de vacances supplémentaires (y compris le 13^e mois de salaire au prorata, cf. questions 7 et 8).

L'employeur peut en apporter la preuve en présentant la police, l'attestation de couverture en cours ainsi qu'une comparaison entre le solde du compte de vacances supplémentaires (en heures) et la somme assurée (en CHF).

7. La couverture financière doit-elle comprendre le 13^e mois de salaire ?

La CN 2026 prévoit qu'en cas de départ, le solde restant est payé « au salaire de base en vigueur au moment de la fin des rapports de travail (y compris le 13^e mois) » (art. 28^{bis}, al. 6, CN 2026). Afin de couvrir ce risque de manière appropriée, tant en cas de départ qu'en cas d'insolvabilité au moment du retrait, la couverture devrait correspondre à la valeur salariale, y compris la part du 13^e mois de salaire au prorata. En pratique, il convient de déterminer la valeur des heures en tenant compte du salaire de base et de la part du 13^e mois, de multiplier

ensuite cette valeur par le solde d'heures, et enfin d'adapter la couverture d'assurance ou du compte bloqué au montant total obtenu.

8. Qu'en est-il de la couverture financière en cas d'augmentation de salaire (cf. art. 28^{bis}, al. 6, CN 2026) avec versement à la fin des rapports de travail ?

Les augmentations de salaire augmentent la « valeur monétaire » du solde d'heures existant. Étant donné qu'en cas de départ, un éventuel solde restant est payé « au salaire de base en vigueur au moment de la fin des rapports de travail (y compris le 13^e mois) », la couverture financière devait être adaptée aux augmentations de salaire. Les implications pratiques seraient les suivantes :

Compte bloqué : lorsque des heures sont créditées sur le compte de vacances supplémentaires, le montant de la couverture est recalculé sur la base du salaire actuel et la valeur du compte bloqué est augmentée en conséquence. S'il y a de multiples transferts d'heures sur le compte de vacances supplémentaires, le montant de la couverture doit être vérifié au moins une fois par an.

Assurance : la somme des prestations assurées devrait être adaptée de manière à ce que la somme d'assurance corresponde au moins à la valeur actuelle de l'ensemble du solde du compte de vacances supplémentaires (y compris le 13^e mois de salaire au prorata).

9. Les heures négatives imputables au travailleur qui dépassent 20 heures négatives peuvent-elles être compensées avec les heures sur le compte de vacances supplémentaires ?

La CN règle expressément la question des heures négatives : un report mensuel de jusqu'à 20 (calendrier) ou 50 (planification constante) heures négatives est possible ; les heures négatives allant au-delà de ces limites sont à la charge de l'employeur, à moins qu'il ne prouve qu'elles sont imputables à une faute personnelle du travailleur.

Lors des négociations, la compensation d'heures négatives relevant de la sphère de risque de l'employeur avec le compte de vacances supplémentaires a été expressément exclue. La question de savoir si cela est également le cas pour les heures négatives imputables à une faute du travailleur n'a pas été clarifiée de manière définitive.

Le compte de vacances supplémentaires sert à comptabiliser des heures supplémentaires et à les prendre « comme des vacances ». Selon la jurisprudence impérative, les vacances ne doivent pas être compensées par des prestations en espèces ou d'autres avantages tant que

les rapports de travail sont en cours (interdiction de l'indemnisation financière, protection du but de repos).

D'un point de vue systématique, le compte de vacances supplémentaires est un compte d'épargne d'heures supplémentaires qui peuvent être utilisées comme des heures de vacances. Compenser des heures négatives avec des heures du compte de vacances supplémentaires revient à utiliser des heures prévues pour des vacances supplémentaires pour couvrir un solde de temps de travail négatif. La CN ne contient aucune disposition qui permettrait de faire cela. En principe, une compensation est possible dans cette situation, d'un commun accord.

À la fin du contrat de travail, la CN permet en revanche de compenser les heures négatives imputables à une faute du travailleur avec une créance salariale. En application de l'art. 28, al. 7, CN, il est également possible de compenser un solde d'heures du compte de vacances supplémentaires avec des heures négatives imputables à une faute du travailleur à la fin des rapports de travail.

10. Le compte de vacances supplémentaires est-il également possible en cas de salaire horaire ?

L'art. 28^{bis} CN se réfère aux « heures supplémentaires » et non au genre de salaire. La CN règle parallèlement le salaire horaire et le salaire mensuel ; le 13^e mois de salaire, l'indemnité de vacances et l'indemnité de jours fériés sont également dus en cas de salaire horaire selon des barèmes/pourcentages spécifiques. S'agissant du compte de vacances supplémentaires, l'art. 28^{bis}, al. 6, CN prévoit un paiement des heures restantes « au salaire de base en vigueur au moment de la fin des rapports de travail (y compris le 13^e mois) ». Cette formulation est applicable aux deux types de rémunération.

Ainsi, l'ouverture d'un compte de vacances supplémentaires est également possible en cas de salaire horaire avec salaire constant (art. 43 CN). Les conditions relatives à la création du compte et au transfert d'heures doivent être respectées. Au moment de payer les heures restantes, il faut se baser sur le salaire horaire de base au moment du versement, y compris le 13^e mois de salaire au prorata.