

Titel	Conséquences possibles d'un empêchement de travailler sur le droit aux vacances et le salaire de vacances
Untertitel	Art. 329b CO
Dokumentnummer	CPSA 68/2015
Datum	16.06.2016

Kategorien

Ferien / Feiertage

Krankheit / Unfall

SVK Zusammenfassung / Hinweise

En cas d'empêchement de travailler prolongé, le droit aux vacances peut être réduit selon l'art. 329b CO si les absences dépassent une certaine durée. Toutefois, la réduction du droit aux vacances au sens de l'art. 329b CO constitue la seule 'sanction' possible lorsque l'employé est empêché de travailler pendant une certaine durée. Ni la CN, ni le CO ne prévoit de diminution supplémentaire du montant du salaire de vacances par unité de temps. De même, une diminution du montant du salaire de vacances au prorata pendant la durée de la maladie est exclue.

Entscheid

I. Réduction du droit aux vacances en raison d'un empêchement de travailler

a) Base légale

Selon l'art. 329b CO, le droit aux vacances d'un employé peut être réduit s'il lui arrive fréquemment d'être empêché de travailler de manière prolongée et que le total de ces absences dépasse une certaine durée. Dans ce contexte, il convient de distinguer trois motifs d'empêchement: l'empêchement de travailler par sa propre faute (art. 329b al. 1 CO), l'empêchement de travailler sans faute de sa part (art. 329b al. 2 CO) et l'empêchement de travailler pour cause de grossesse (art. 329b al. 3 CO). La CN ne contenant pas de dispositions spécifiques, la règle susmentionnée s'applique aussi dans le secteur principal de la construction (cf. art. 80 CN).

Pour ce qui est de la naissance du droit aux vacances et de sa réduction, le Code des obligations se base sur l'année de service de l'employé concerné.

b) Empêchement de travailler sans faute

Lorsque l'employé est empêché de travailler pour cause de maladie, d'accident ou en raison de l'accomplissement d'une obligation légale (p.ex. service militaire) ou de l'exercice d'une fonction publique, etc., il s'agit d'un empêchement de travailler sans faute de sa part.

Dans ce cas, l'employé dispose d'un délai de grâce d'un mois durant lequel le droit aux vacances ne peut pas être réduit. Dans d'autres termes, si l'employé est empêché de travailler sans faute de sa part pendant une période qui ne doit pas dépasser un mois au cours d'une année de service, son droit aux vacances ne peut pas être réduit. Si, en revanche, l'empêchement excède un mois au total (les mois entamés ne sont pas pris en considération), l'employeur peut réduire le droit aux vacances d'un douzième par mois complet d'absence.

Les délais de grâce recommencent à courir chaque année de service. Si l'employé est absent plusieurs fois au cours de la même année de service (p.ex. en raison de plusieurs maladies ou d'une maladie et d'un service militaire), les jours d'absence sont additionnés. Il n'y a donc pas de cumul des délais de grâce.

c) Empêchement de travailler par sa propre faute

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 son droit aux vacances d'un douzième par mois complet d'absence. Il n'existe donc pas de délai de grâce en cas d'empêchement par sa propre faute et l'employeur peut procéder à la réduction des vacances dès le premier mois complet. Dans ce cas aussi, les différentes absences au cours d'une année de service sont additionnées.

d) Empêchement pour cause de grossesse

Si une employée s'absente en raison de sa grossesse, son droit aux vacances ne peut être réduit qu'à partir du troisième mois d'empêchement de travailler (art. 329b al. 3 CO). En tant que délai de grâce, les deux premiers mois ne sont donc pas pris en considération. En revanche, il n'est pas admissible de réduire le droit aux vacances en raison de l'absence due au congé maternité.

II. Pas d'autres conséquences en cas d'absence prolongée pour cause de maladie

La réduction du droit aux vacances selon l'art. 329b CO mentionnée plus haut est la seule conséquence possible en cas d'empêchement de travailler

prolongé de l'employé. Ni la CN, ni le CO ne prévoit de diminution supplémentaire du montant du salaire de vacances par unité de temps. Compte tenu de cette situation, une réduction du montant du salaire de vacances au prorata pendant la durée de la maladie n'est pas possible. Il en résulte enfin que le salaire horaire brut déterminant pour le calcul des indemnités journalières en cas de maladie ne doit pas non plus être réduit au cours d'une éventuelle maladie.