

## DROIT DU TRAVAIL

# Réduction du droit aux vacances

Absences cumulées ou de longue durée ? Dans quelle mesure un employeur peut-il réduire le droit aux vacances d'un travailleur ? Au terme de l'été, parlons vacances.

**Melany Bogo**

Responsable juridique FER Valais



Le droit aux vacances croît, en principe, en fonction du travail effectivement accompli, selon un taux mensuel proportionnel à la durée annuelle des vacances (1,67 jour pour 4 semaines, 2,08 jours pour 5 semaines, etc.). L'adage « pas de travail, pas de vacances » doit cependant être nuancé au regard de nombreuses exceptions et subtilités légales consacrées par le droit suisse. En ce sens, l'art. 329b du Code des obligations (CO) précise que la réduction du droit aux vacances varie selon la nature et la cause de l'absence, en vertu des modalités suivantes :

- **Absences liées à des congés légaux protégés** (congé maternité (art. 329f CO), congé de l'autre parent (art. 329g CO), congé d'adoption (art. 329j CO) ou prise en charge d'un enfant gravement atteint (art. 329i CO)) : aucune réduction.

**Il est ainsi recommandé aux employeurs de procéder à une évaluation régulière du droit aux vacances des travailleurs, en tenant compte de la nature des absences survenues durant chaque période de référence donnée.**

- **Empêchement imputable à l'employeur** (p. ex: dysfonctionnement interne, baisse du volume d'affaires) : aucune réduction.
- **Empêchements objectifs externes** (p. ex: catastrophes naturelles, restriction de la circulation) : aucune réduction. Le salaire n'est généralement pas dû durant cette période.
- **Empêchement fautif de l'employé** (p. ex: accident sous l'emprise de l'alcool, absence injustifiée) : réduction de 1/12 par mois complet d'absence dès le premier mois complet d'absence.

- **Empêchement lié à la grossesse de la travailleuse** : réduction de 1/12 par mois complet d'absence applicable dès le troisième mois complet d'absence (délai de grâce de deux mois + minima d'un mois complet d'absence).<sup>1</sup>
- **Empêchement non fautif de l'employé pour des raisons inhérentes à sa personne** (p. ex: maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale, exercice d'une fonction publique ou prise d'un congé jeunesse) : réduction de 1/12 par mois complet d'absence dès le deuxième mois complet d'absence (délai de grâce d'un mois + minima d'un mois complet d'absence).<sup>1</sup>

## Détermination de l'«exercice-vacances»

Sauf accord contraire, le calcul de la réduction du droit aux vacances s'opère par année de service (et non par année civile). Cette période de référence, communément appelée «exercice-vacances», constitue la base de calcul de l'éventuelle réduction.

Au cours d'un même exercice-vacances, l'employeur est autorisé à cumuler les absences de même nature, que celles-ci soient consécutives ou discontinues. Lorsque

<sup>1</sup> Des dispositions plus favorables aux travailleurs, telles que celles prévues par des conventions collectives de travail (CCT), sont expressément réservées.



les absences s'étendent sur deux exercices-vacances successifs, le calcul est effectué séparément pour chaque exercice, sans report d'un éventuel cumul antérieur.

### **Notion de « mois complet »**

À teneur de l'art. 329b CO, la réduction s'opère sur la base de « mois complets » d'absence. Étant donné que la durée des mois varie de 28 à 31 jours et que plusieurs périodes d'absence peuvent se succéder de manière entrecoupée, il apparaît pertinent de fonder le calcul de la réduction sur une approche moyennisée. Il est ainsi admissible de considérer qu'un mois de travail à temps plein correspond, en moyenne, à 21,75 jours ouvrés (365 jours – 52 dimanches – 52 samedis, soit 261 jours, divisés par 12 mois).

À titre d'exemple, une travailleuse, engagée à temps plein le 1<sup>er</sup> mars 2024, se trouve en incapacité pour cause de maladie du 3 novembre 2024 au 8 décembre 2024, puis du 15 janvier au 28 février 2025 (à savoir 58 jours normalement travaillés). Le droit aux vacances de la travailleuse peut, dans le cas d'espèce, être réduit d'un douzième, étant considéré que son absence est de 2,67 mois ( $58 \div 21,75$ , le troisième mois n'étant pas complet) et qu'un délai de grâce d'un mois a été retenu en raison d'une absence non fautive inhérente à sa personne.

### **Situation d'incapacité partielle de travail**

En cas d'empêchement partiel de travailler, seules des fractions de journées sont comptabilisées. Il convient

ainsi d'additionner les jours d'absence qui auraient dû être ouvrés, en tenant compte du taux d'incapacité, à savoir: un jour d'absence à 100 % = 1 jour, un jour d'absence à 80 % = 0,8 jour, etc.

À titre d'exemple, un travailleur, engagé à plein temps le 1<sup>er</sup> mars 2024, s'est trouvé en incapacité de travail pour cause de maladie à 100 % du 1<sup>er</sup> septembre 2024 au 31 octobre 2024 (44 jours normalement travaillés), puis à 80 % du 1<sup>er</sup> novembre au 15 décembre 2024 ( $31 \times 0,8 = 24,8$  jours). Somme toute, le travailleur a été absent durant 68,8 jours, soit l'équivalent de trois mois complets ( $68,8 \div 21,75 = 3,16$ ). Après avoir pris en considération le délai de grâce d'un mois applicable dans le cas d'espèce, la réduction du droit aux vacances sera donc de deux douzièmes durant cette année de service.

### **Pour conclure**

Du délai de grâce aux exclusions expresses de la réduction, le droit aux vacances est encadré par de nombreux garde-fous légaux. Il est ainsi recommandé aux employeurs de procéder à une évaluation régulière du droit aux vacances des travailleurs, en tenant compte de la nature des absences survenues durant chaque période de référence donnée. Une gestion suivie, au gré des absences, contribuera à nourrir la transparence dans les rapports de travail, tout en préservant efficacement les intérêts patronaux. ■