

Réduction des vacances

Maladie, accident, service militaire, maternité – autant de motifs possibles d'absence prolongée des travailleurs. Dans de tels cas se pose rapidement la question de savoir si l'employeur est en droit, et dans quelle mesure, de réduire les vacances du travailleur concerné.

Bases juridiques

La réduction des vacances est régie par l'art. 329b du Code des obligations (CO):

«¹ Lorsque 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.

² 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.

³ L'employeur ne peut pas réduire la durée des vacances si:

- une travailleuse, en raison d'une grossesse, est empêchée de travailler pendant deux mois au plus;
- une travailleuse a pris un congé de maternité au sens de l'art. 329f;
- un travailleur a pris un congé de paternité au sens de l'art. 329g;

- un travailleur a bénéficié d'un congé de prise en charge au sens de l'art. 329i;
- une travailleuse ou un travailleur a pris un congé d'adoption au sens de l'art. 329j.

⁴ Un contrat type de travail ou une convention collective peut déroger aux al. 2 et 3, à la condition d'offrir, dans l'ensemble, une réglementation au moins équivalente pour les travailleurs.»

Calcul en fonction de l'année de service

Aux termes de l'art. 329b, al. 1 et 2, CO, le calcul de la réduction des vacances se base sur l'année de service et non sur l'année civile. Il est néanmoins possible de déroger contractuellement à cette disposition. L'employeur qui souhaiterait calculer le droit aux vacances et la réduction des vacances en fonction de l'année civile devra toutefois le préciser dans les contrats de travail ou le règlement du personnel.

Notion de mois

Le terme «mois» au sens de l'art. 329b CO ne doit pas être compris comme un mois civil: il fait référence à un «mois de travail». Dans la pratique, le mois de travail d'un temps plein a été fixé à 21,75 jours. Autrement dit, l'on considère qu'un collaborateur travaillant à temps plein est empêché de travailler pendant un mois complet s'il ne peut travailler pendant 21,75 jours ouvrés.

À partir de quel moment la réduction des vacances est-elle possible?

La réduction des vacances s'applique comme suit:

- Si le collaborateur concerné est empêché pour des raisons imputables à l'employeur (retard de l'employeur au sens de l'art. 324 CO), **la réduction est exclue**. Exemples: perturbations au sein de l'entreprise, grève d'autres collaborateurs.
- Lors de la prise du congé de maternité (art. 329f CO), du congé de paternité (art. 329g CO) ou du congé pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident (art. 329i CO), **la réduction est exclue**.
- Si le collaborateur concerné n'est pas empêché et ne fournit pas de travail de son propre chef, **la réduction est possible à partir du premier jour d'absence**. Exemples: absences non justifiées, grève, congé non payé.
- Si le collaborateur concerné est empêché pour des raisons indépendantes de sa volonté et de celle de son employeur, **la réduction est possible à partir du premier jour d'absence**. Exemples: retour de vacances retardé en raison d'intempéries, impossibilité d'atteindre le lieu de travail en raison de restrictions de circulation.
- Si le collaborateur concerné est empêché par sa faute et pour des raisons qui lui sont propres, **la réduction est possible à partir du premier mois complet d'absence**. Exemples: excès d'alcool la veille, accident en état d'ébriété.
- Si le collaborateur concerné est empêché sans faute de sa part et pour des raisons qui lui sont propres, **la réduction est possible à partir du deuxième mois complet d'absence**. Le premier mois complet constitue un délai de grâce pour lequel le droit aux vacances doit être accordé dans son intégralité. Exemples: service militaire, maladie, accident, congé-jeunesse.
- Si la collaboratrice concernée est empêchée en raison de sa grossesse, **la réduction est possible à partir du troisième mois complet d'absence**. Le congé de maternité (art. 329f CO) ne peut pas être pris en compte dans ce délai de grâce.

Il convient de noter qu'à chaque nouvelle année de service (ou année civile, si tel a été convenu), le décompte recommence, y compris pour le délai de grâce. Prenons un exemple: l'année de service d'une collaboratrice commence chaque 1^{er} juin. Cette dernière a été empêchée de travailler pour cause de maladie pendant 24 jours ouvrés en mars et avril (sur l'ancienne année de service) et pendant 20 jours ouvrés supplémentaires en juillet (sur la nouvelle année de service). Ainsi dans la précédente année de service, la collaboratrice a été absente au travail pendant un mois complet (21,75 jours ouvrés), plus un mois entamé (2,25 jours ouvrés). Le premier mois entre entièrement dans le délai de grâce au sens de l'art. 329b, al. 2, CO, et les 2,25 jours ouvrés manqués restants sont échus. Les 20 jours ouvrés manqués dans la nouvelle année de service ne sont ici pas ajoutés, mais tombent entièrement dans le délai de grâce de cette même année.

Incapacité partielle de travail

La réduction des vacances est également possible en cas d'empêchement partiel de travailler (p.ex. arrêt maladie partiel). Les délais de grâce évoqués ci-avant sont alors prolongés en conséquence. En d'autres termes, en cas d'arrêt maladie à 50% par exemple, le délai de grâce n'expirera qu'après deux mois. Il en va pareillement pour le calcul de la réduction elle-même: en cas d'arrêt maladie à 50%, le deuxième mois complet sera atteint après quatre mois et le droit aux vacances pourra être réduit d'un douzième.

Conclusion

«Pas de travail, pas de vacances», dit-on autre-Sarine. L'on voit cependant que ce principe ne s'applique que dans les limites mentionnées. En cas d'empêchement de travailler par la faute du collaborateur lui-même, la réduction des vacances est possible après un mois d'absence et, en cas d'empêchement de travailler sans faute du collaborateur lui-même, généralement après deux mois d'absence. Et pour chaque mois complet d'absence au travail (déduction faite du délai de grâce applicable) par année de service peut être déduit un douzième du droit aux vacances. La réduction n'est toutefois pas une obligation, et l'employeur est libre d'y renoncer – de manière implicite également, par le report sur l'année suivante du droit aux vacances restantes non réduites. Aussi les employeurs devraient-ils examiner chaque année s'il y a lieu, et dans quelle mesure, de réduire le droit aux vacances des employés et s'il convient toujours de faire valoir une telle réduction.