

Cas pratique

Vacances, résiliation du contrat et incapacité de travailler

Bruno travaille depuis neuf ans pour la même entreprise. Il a finalement été licencié et libéré de son obligation de travailler durant le délai de congé de deux mois. Son employeur l'a toutefois informé que son solde de vacances serait réputé avoir été pris durant cette période. Bruno est aussitôt tombé malade; son incapacité de travail a duré trois mois. Son délai de congé a été suspendu et le contrat prolongé. Bruno considère que ses vacances n'ont pas été prises en nature et demande le paiement de son salaire pour les jours de vacances en question, ce que l'employeur refuse.



ADOBE STOCK

Le but des vacances étant le repos et la détente, l'employeur doit tenir compte du temps dont le travailleur a besoin pour la recherche d'un autre emploi.

Bruno soutient qu'il a droit à 27,6 jours, en tenant compte de son droit de l'année, ainsi que des vacances reportées de l'année dernière. L'employeur est toutefois d'avis qu'il faut tenir compte de la période d'incapacité de travail de trois mois dans le calcul des vacances,

puisque'une absence de longue durée permet de réduire le droit aux vacances. Selon la loi, le droit aux vacances se calcule «proportionnellement à la durée des rapports de travail» lorsque l'année à prendre en considération n'est pas complète. Par ailleurs, une période d'incapacité de travail

justifie la réduction du droit aux vacances si elle dépasse deux mois complets. La loi prévoit que dans le cas d'un congé maladie ayant duré plus d'un mois, l'employeur est en droit de réduire le droit aux vacances du travailleur de 1/12^e par mois complet d'absence. L'employé bénéficie donc d'un délai

d'une durée d'un mois, durant lequel l'empêchement de travailler ne permet pas de réduire le droit aux vacances. Le droit aux vacances de l'employé peut ainsi être réduit uniquement à partir du deuxième mois complet d'absence.

Dans le cas de Bruno, une incapacité non fautive de trois mois entiers justifie une réduction de 2/12 du droit annuel aux vacances (soit 1/12 par mois complet d'incapacité, hormis un mois de grâce). Selon le tribunal, Bruno a ainsi droit à 23,44 jours.

Vacances durant le délai de congé?

S'il est incontesté que Bruno ne pouvait pas prendre ses vacances durant sa maladie, l'employeur est toutefois d'avis, qu'elles auraient dû être prises durant le délai de congé prolongé, soit après l'incapacité de

travail. Il invoque le fait que l'employeur est en principe autorisé à fixer la date des vacances. Il peut ainsi exiger que les vacances auxquelles le travailleur a encore droit soient prises pendant le délai de congé.

Le but des vacances étant le repos et la détente, l'employeur doit tenir compte du temps dont le travailleur a besoin pour la recherche d'un autre emploi, puisque le temps consacré à la recherche d'un emploi ne permet pas d'atteindre ce repos. Il est donc nécessaire que le rapport entre la durée du délai de congé et la durée des vacances résiduelles soit suffisamment important. Si tel n'est pas le cas, les vacances doivent être remplacées par une prestation en argent. Selon la doctrine et la jurisprudence, les vacances résiduelles peuvent être prises en nature lorsque leur durée n'excède pas, approximativement, le quart ou le tiers du délai de congé. Elles peuvent

donc être prises partiellement en nature et pour le reste, remplacées par une prestation en argent. Si en revanche l'employé n'a pas besoin de chercher un nouvel emploi, les vacances résiduelles doivent être entièrement prises dans le délai de congé.

Dans le cas de Bruno, qui doit rechercher un nouvel emploi, l'employeur peut considérer que les vacances ont été prises en nature à concurrence d'un tiers du délai de congé. Si l'on considère que celui-ci comptait 39 jours de travail, 13 jours de vacances ont été pris en nature et 10,44 jours (23,44-13) doivent être indemnisés. ■

NICOLE DE CERJAT

Société des employés de commerce
Service juridique
Rue de l'Hôpital 11
2000 Neuchâtel
032 721 21 56



Pour la rentrée d'août 2023,
nous recherchons des apprenti·e·s :

- ▶ **Gestionnaire du commerce de détail**
- ▶ **Assistant·e du commerce de détail**

Nous proposons un travail diversifié et stimulant au sein d'une équipe compétente, un encadrement professionnel dans une grande entreprise, 6 semaines de vacances, de bonnes perspectives de carrière, des avantages intéressants pour les collaboratrices et les collaborateurs ainsi qu'un bon de CHF 500.- valable pour l'achat d'un ordinateur portable, d'une tablette et/ou de leurs accessoires.



Lance ta carrière avec l'une des 3000 places d'apprentissage disponibles chez Coop.
Pour envoyer ta candidature: coop.ch/future



coop

Pour moi et pour toi.