

## Notice concernant la réduction de la durée des vacances

### I. Base légale:

Art. 329b CO réduction

<sup>1</sup> 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 la durée de ses vacances d'un douzième par mois complet d'absence.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> L'employeur ne peut pas non plus diminuer les vacances d'une travailleuse si, en raison d'une grossesse, elle est empêchée de travailler pendant deux mois au plus, ou si elle a bénéficié des allocations de maternité au sens de la loi du 25 septembre 1952 sur les allocations pour perte de gain (LAPG).

<sup>4</sup> 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.

### II. Indication générale

Le calcul de la réduction de la durée des vacances engendre souvent des difficultés, car il existe de nombreuses doctrines différentes. Pour cette notice, le service juridique de GastroSuisse a – dans la mesure du possible – tenu compte des opinions existantes.

### III. Quand et de combien le droit aux vacances peut-il être réduit?

#### a. Principe

Selon l'article 17 CCNT, les personnes travaillant dans le secteur de l'hôtellerie-restauration ont droit à 5 semaines de vacances par an. Ceci correspond à 35 jours calendaires par an ou à 2,92 jours calendaires par mois.

Lorsqu'au cours d'une année de service (définie par rapport à la date d'entrée), un collaborateur est souvent et longtemps en incapacité de travail, l'employeur a le droit de réduire la durée de ses vacances si le total des jours d'absence dépasse une certaine durée.

L'article 329b CO cité ci-dessus indique que dans le calcul, un «délai de protection» est à respecter avant de pouvoir effectuer une réduction de la durée des vacances. Les délais de protection sont valables pour chaque nouvelle année de service, c'est-à-dire qu'il faut absolument prendre en compte le début d'une nouvelle année de service dans le calcul de la réduction de la durée des vacances.

La diminution des vacances d'un douzième est uniquement possible pour les mois complets d'absence (30 jours calendaires), en clair les mois entamés (moins de 30 jours calendaires) ne peuvent pas être pris en compte pour une diminution. Un douzième correspond à 2,92 jours de vacances pour cinq semaines de vacances par an (35 jours calendaires) par an.

Attention: Dans le calcul, il faut différencier les absences provoquées par la faute du collaborateur et celles dont il n'est pas fautif.

#### b. Empêchement de travailler par la faute du collaborateur (art. 329b alinéa 1 CO)

En cas d'absence par la faute du collaborateur telle qu'un accident de voiture provoqué par une conduite en état d'extrême d'ébriété, une réduction de 1/12<sup>e</sup> de son droit aux vacances est possible pour chaque mois complet d'absence – sans respecter de délai de protection.

#### c. Empêchement de travailler sans faute du travailleur (art. 329b alinéa 2 CO)

Les absences suivantes, inhérentes à la personne du travailleur, sont considérées comme non imputables au travailleur: maladie, service militaire, accident, accomplissement d'une obligation légale, exercice d'une fonction publique ou prise de congé-jeunesse. Ces absences entraînent une

réduction de la durée des vacances uniquement si la durée totale de l'absence équivaut à deux mois complets au cours d'une même année de service.

**Important:** différentes absences peuvent être totalisées.

Le premier mois d'absence (délai de protection) n'est pas pris en compte pour la réduction; pour le deuxième mois complet ainsi que pour tous les autres mois qui suivent, l'employeur peut réduire le droit aux vacances de 1/12e.

**d. Absence d'une collaboratrice pour des raisons de grossesse ou pendant qu'elle perçoit les allocations de maternité au sens de la LAPG (art. 329b alinéa. 3 CO)**

En cas d'absence de la collaboratrice pendant la grossesse, le droit aux vacances ne peut être réduit qu'à partir du troisième mois complet d'absence. Dans ce cas, les deux premiers mois complets ne sont donc pas pris en compte.

Indication: Durant la période au cours de laquelle la collaboratrice perçoit les allocations de maternité selon la LAPG, à savoir durant un maximum de 14 semaines, resp. un maximum de 98 jours qui suivent l'accouchement, le droit aux vacances ne peut pas être réduit.

**IV. Exemples de calcul de la réduction de la durée des vacances**

**a. Calcul**

**Système:** pour le calcul de la réduction de la durée de vacances, il convient en premier lieu de totaliser toutes les absences non fautives par année de service – converties à chaque fois à 100%.

Exemple de conversion: dix jours d'absence pour cause de maladie à 50% correspondent à 5 jours à 100%.

Le délai de protection, soit le premier mois (30 jours, mois modèle comptable) n'ouvre pas droit à réduction, aussi 30 jours – resp. 60 jours pour une grossesse – doivent être déduits de l'incapacité non fautive de travailler.

Le nombre de jours calendaires restants doit être divisé par 30.

**Exemple:** 76 jours d'absence - 30 jours calendaires = 46 jours d'absence

46 jours d'absence: 30 jours calendaires = 1,53

Le chiffre entier avant la virgule correspond au nombre de douzièmes pouvant faire l'objet d'une réduction de la durée des vacances. Le chiffre après la virgule n'est pas pris en compte, car seuls les mois entiers (30 jours) s'appliquent pour la réduction des vacances.

**Résultat:** Dans l'exemple précédent, le droit à vacances peut être réduit d'un douzième, soit de 2,92 jours de vacances.

**b. Un collaborateur est porté malade à 100% durant trois mois (mars-mai). De combien de jours la durée des vacances peut-elle être réduite?**

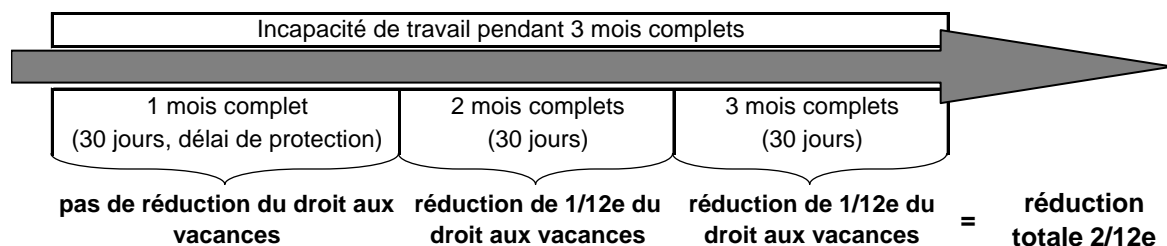
Une maladie est en règle générale considérée comme un empêchement de travailler sans qu'il y ait faute du travailleur. Ce dernier a cependant l'obligation de présenter de lui-même un certificat médical à son employeur dès le 4e jour d'absence (art. 26 chiffre 1 CCNT).

Aucune réduction de la durée des vacances ne peut être effectuée pour le premier mois d'absence (mars 31 jours) (art. 329b alinéa 2 CO). Pour le deuxième mois (avril 30 jours) et le troisième mois (mai 31 jours) complets d'absence pour cause de maladie, on peut réduire la durée des vacances de chaque fois 1/12e, soit au total 2/12e. La réduction de la durée des vacances est donc de 5,84 jours calendaires (2 x 2,92 jours de vacances) pour 5 semaines de vacances par an.

**Calcul concret:** 92 jours d'absence - 30 jours de délai de protection = 62 jours d'absence

62 jours d'absence: 30 jours calendaires = 2,0

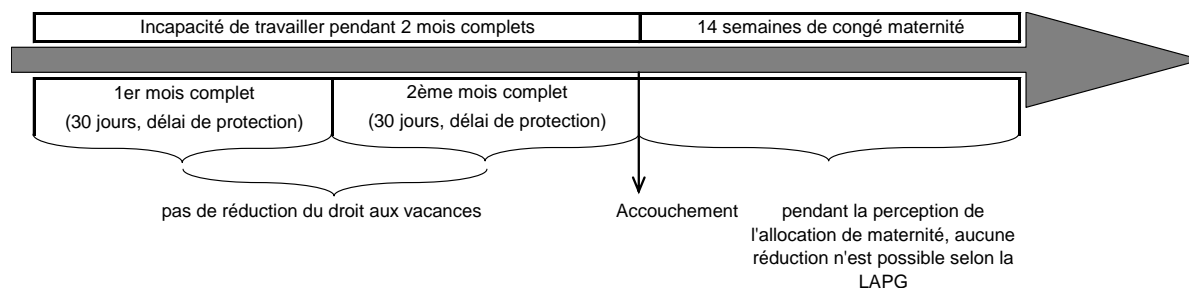
**Résultat:** 2 x 2,92 = 5,84 jours de vacances déduits



- c. **Une collaboratrice est enceinte et son médecin lui prescrit un arrêt de maladie à 100% pour les deux mois qui précèdent l'accouchement. Après l'accouchement, la collaboratrice prend ses 14 semaines de congé maternité. Quelle est la réduction autorisée de la durée de vacances?**

L'absence en raison de grossesse et de congé maternité est réglée par l'article 329b alinéa 3 CO révisé. Etant donné que le droit aux vacances en cas d'absence due à une grossesse ne peut être réduit qu'à partir du troisième mois complet d'absence, il n'est donc concrètement pas possible d'effectuer une telle réduction avant l'accouchement.

Pour l'absence en raison des quatorze semaines de congé maternité selon la LAPG, une réduction des vacances est également impossible. La collaboratrice a donc droit à la totalité des vacances telles qu'elles ont été conclues dans le contrat de travail.



- d. **Un collaborateur a commencé son travail le 1<sup>er</sup> octobre 2009. Le 15 juillet 2010, il est impliqué dans un accident de voiture pour lequel il n'est pas fautif et il est empêché de travailler jusqu'au 10 décembre 2010. Est-il possible de lui réduire ses vacances?**

Le collaborateur est empêché de travailler sans qu'il soit fautif.

Le calcul de la réduction du droit aux vacances se base donc sur l'article 329b alinéa 2 CO. Aucune réduction n'est permise pour le premier mois complet d'absence. Pour la période du 14 août au 10 décembre 2010, on peut examiner une réduction du droit aux vacances. Il faut toutefois observer que la deuxième année de service débute à partir du 1er octobre 2010.

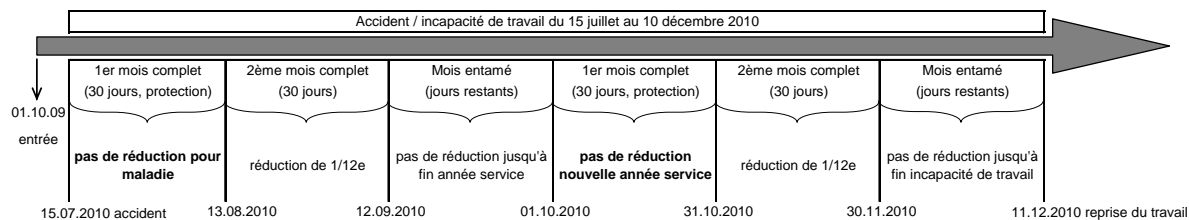
Le calcul est donc un peu plus compliqué pour ce cas:

Pour le premier mois complet d'absence, c'est-à-dire du 15 juillet au 13 août 2010 (30 jours calendaires), aucune réduction de la durée des vacances n'est permise. Pour l'absence du 14 août au 10 décembre 2010 (119 jours calendaires), le droit aux vacances pourrait en principe être diminué de 3/12e, mais étant donné qu'une nouvelle année de service débute le 1er octobre, il faut à nouveau respecter un délai de protection d'un mois complet (30 jours calendaires) pour cette nouvelle année de service. Cela signifie:

Les vacances peuvent être diminuées de 1/12e pour la période du 14 août au 12 septembre 2010. L'absence du 13 septembre 2010 au 30 septembre 2010 n'équivaut pas à un mois complet et elle ne peut donc pas être prise en compte pour la réduction.

La période du 1er au 30 octobre 2010 correspond au délai de protection valable pour la nouvelle année de service. L'absence du 31 octobre au 10 décembre 2010 (41 jours calendaires) correspond à un mois complet et quelques jours. Le droit aux vacances du collaborateur peut donc une nouvelle fois être réduit de 1/12e pour la nouvelle année de service.

Au total, nous obtenons ainsi une réduction de la durée des vacances de 2/12e. La réduction est donc de 5,84 jours calendaires pour 5 semaines de vacances par an.



**Un collaborateur est déclaré malade à 100% par son médecin pour une première durée de trois semaines. Son état de santé s'améliore mais il est une nouvelle fois déclaré malade à 50% pour six semaines supplémentaires. Ensuite, une incapacité de travailler à 25% lui est de nouveau reconnue. Comment calculer la réduction du droit de la durée de vacances ?**

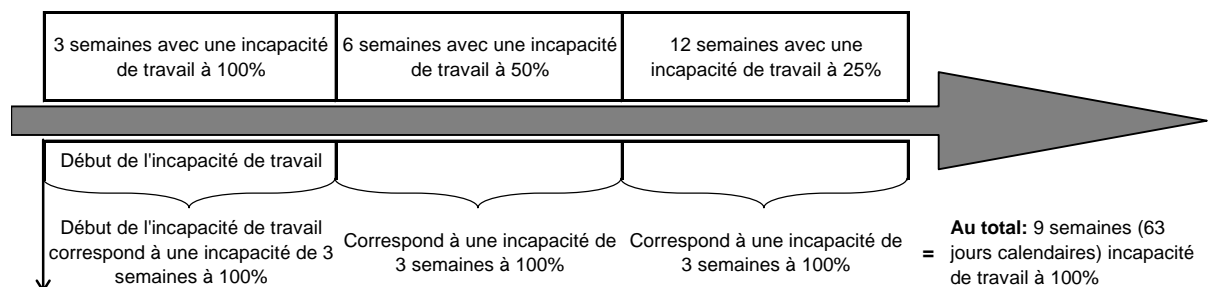
Une maladie est en règle générale considérée comme un empêchement de travailler sans qu'il y ait faute du travailleur.

Le calcul de la diminution des vacances se base donc sur l'article 329b alinéa 2 CO. En cas d'incapacité de travailler réduite, le délai de protection se prolonge en conséquence. Dans ce cas, le collaborateur est empêché de travailler à 100 % pour trois semaines, à 50 % pour 6 semaines et à 25% pour 12 semaines.

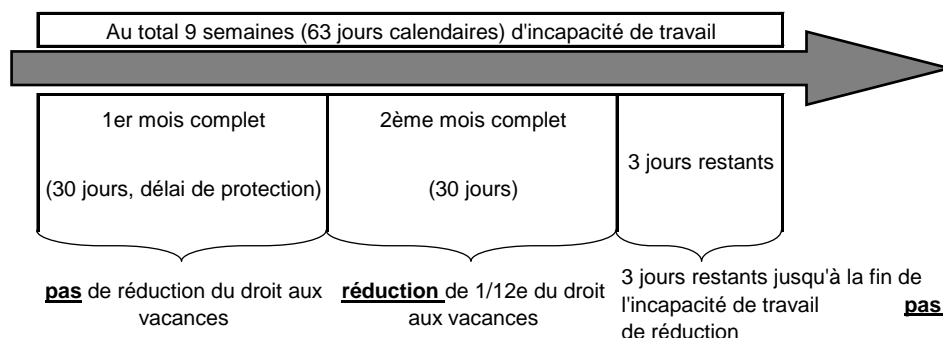
Les 6 semaines à 50% sont considérées comme 3 semaines à 100%, les 12 semaines à 25% comme 3 semaines à 100%.

L'incapacité de travail équivaut donc à un total de neuf semaines à 100 %, ce qui correspond à deux mois complets et des poussières.

Pour le deuxième mois complet d'absence, le droit aux vacances peut donc être réduit de 1/12<sup>e</sup>. La déduction est donc de 2,92 jours calendaires pour 5 semaines de vacances par an.



**Réduction concrète de vacances:**



## V. Conclusion: comment procéder pour calculer la réduction de la durée des vacances?

Pour calculer la réduction de la durée de vacances, nous recommandons à nos membres de procéder comme suit:

a.	Noter la date d'entrée du collaborateur aux fins de définir l'année de service du collaborateur;	
b.	Indiquer les dates et les durées de tous les empêchements de travailler d'un collaborateur et consigner à tout prix le degré de l'incapacité de travailler;	
c.	Convertir les incapacités partielles de travail en «incapacité totale de travail» (100%);	
d.	Se baser sur l'art.329b CO pour déterminer le «délai de protection» applicable (30 ou 60 jours) – durant lequel aucune réduction de la durée de vacances n'est possible. <b>Attention</b> : le «délai de protection» doit de nouveau être pris en compte lorsqu'une nouvelle année de service commence pendant l'incapacité de travailler du collaborateur;	
e.	Calculer le nombre total de jours d'absence à 100% et déduire le «délai de protection» correspondant;	p.ex. 100 jours – 30 jours délai de protection = 70 jours
f.	Diviser le résultat par 30;	70 : 30 = 2,33
g.	Les nombres entiers avant la virgule indiquent le nombre de douzièmes (à chaque fois 2,92 jours), dont peut être réduit le droit à vacances.	2 x 2.92 = réduction de 5,84 jours de vacances

### Plus amples informations:

Vous trouverez d'autres notices du service juridique en ligne sur la page d'accueil de GastroSuisse.

**Les membres de GastroSuisse** peuvent obtenir gratuitement des renseignements par téléphone sur les questions afférentes au droit du travail dans l'hôtellerie-restauration, du lundi au jeudi de 9h30 à 11h30 et de 14.00h à 16.00h sous: **téléphone 0848 377 111, fax 0848 377 112 ou e-mail [info@gastrosuisse.ch](mailto:info@gastrosuisse.ch)**

Cette notice a été rédigée avec soin. Les déclarations sont cependant générales et ne remplacent jamais un conseil particulier.

© Service juridique GastroSuisse, octobre 2012