

## 10?

Le droit  
aux vacances

**EMPLOI** Contraintes du calendrier, gestion des imprévus ou décompte sur la fiche de salaire: les vacances répondent à des règles souvent méconnues. Tour d'horizon des principes applicables. *Catherine Amiguet*

**1 A combien de vacances ai-je droit?**

Selon la loi suisse, à quatre semaines au minimum par année et cinq pour les moins de 20 ans révolus. Ce droit n'augmente pas avec l'âge. En revanche, de nombreuses conventions collectives de travail (CCT) et contrats-types (CTT) en prévoient davantage et les entreprises peuvent, bien sûr, se montrer plus généreuses.

**2 Mon responsable ne me permet pas de prendre deux semaines de vacances d'affilée. Puis-je tout de même l'exiger?**

Oui. L'employé a le droit, et le devoir, de prendre deux semaines consécutives, une fois par an au moins.

**3 La société dans laquelle je travaille ferme durant l'été et nous contraint à prendre trois semaines de congé. Puis-je refuser?**

Non. En effet, bien que l'employeur doive tenir compte de vos envies et intérêts pour la fixation des vacances, c'est lui qui a le dernier mot. Il peut donc décider de fermer l'entreprise et vous imposer les congés à ce moment-là. Il doit toutefois vous l'annoncer suffisamment à l'avance (en principe, trois mois), ou alors l'avoir noté dans le contrat ou le règlement d'entreprise, par exemple.

**4 Ma cheffe interdit la prise de congés à Noël, car c'est la période la plus propice aux affaires. Est-elle dans son bon droit?**

Oui. Si ses intérêts le justifient, elle peut exclure certaines dates ou périodes.

**5 Je suis en arrêt depuis deux mois, en raison d'un accident de travail. Sur ma dernière fiche de paie, mes vacances ont diminué. Qu'en est-il?**

En cas d'incapacité de travail, le solde de vacances peut être réduit d'un douzième pour chaque mois complet d'absence. Tous les jours manqués sur une année de service sont cumulés, et les compteurs sont remis à zéro chaque année. L'employeur doit toutefois respecter un délai de carence: il ne peut appliquer la réduction qu'à partir du deuxième mois complet d'absence due à la maladie ou à l'accident, et seulement à partir du troisième mois pour une employée enceinte.

**6 Une grippe m'a cloué au lit pendant tout mon séjour à la mer. Puis-je récupérer les jours?**

Oui! Si vous vous trouvez dans l'incapacité de profiter de vos vacances, en raison d'une atteinte à votre santé, vous pouvez récupérer les congés gâchés. L'employeur peut vous demander un certificat médical. Néanmoins, toutes les affections ne permettent pas de récupérer les vacances: par exemple pour un pouce cassé qui ne vous aurait empêché ni de voyager, ni de vous reposer.

**7 L'avion prévu pour mon retour de voyage a été reporté au lendemain, ce qui m'a fait recommencer le travail plus tard que prévu. Qu'advient-il de ce jour manqué?**

Il sera pris sur vos vacances, ou pourra être déduit de votre sa-

laire. En effet, il ne s'agit pas d'une absence devant être rémunérée, comme un cas de maladie, par exemple.

**8 Les vacances sont-elles obligatoirement payées?**

Oui, vous avez droit à votre salaire habituel. Pour certains contrats, il est possible d'inclure au salaire horaire un pourcentage correspondant aux vacances. Par exemple: 8,33% pour quatre semaines annuelles. Mais cela n'est admis que restrictivement, en particulier pour les employés irréguliers payés à l'heure, et doit être clairement indiqué dans les fiches de paie et le contrat.

**9 L'employeuse peut-elle annuler au dernier moment les congés prévus?**

Non, sauf en cas de circonstances particulièrement exceptionnelles et imprévisibles, comme une urgence informatique que vous seul seriez à même de gérer. Elle devra évidemment vous indemniser, en remboursant vos éventuels billets de train, réservations d'hôtels, tickets de spectacle, etc.

**10 Mon employeur peut-il remettre les compteurs à zéro chaque année et, ainsi, effacer les vacances qui n'ont pas été prises?**

Non. S'il vous reste des jours d'une année précédente, ils doivent vous être accordés. La prescription dans ce domaine est de cinq ans. A noter que tant l'employeur que l'employé doivent faire leur maximum pour que, chaque année, toutes les vacances soient effectivement prises.

