SALAIRE & ASSURANCES SOCIALES

CAS SPÉCIAUX – EXEMPLES DE CALCUL – JURISPRUDENCE

JUILLET-AOÛT 2025
NEWSLETTER **07**

Chère lectrice, cher lecteur,

L'été approche à grands pas. Avec la hausse des températures, la période des vacances se rapproche également. Dans cette édition, nous nous intéressons au thème des vacances. Des réglementations généreuses, telles que les congés sans solde, peuvent valoriser l'image d'une entreprise moderne et soucieuse de ses collaborateurs, à condition de respecter les dispositions légales.

Il est important de clarifier qui a droit aux vacances, car des demandes non satisfaites peuvent entraîner des conflits et des absences imprévues.

Nouveau: des astuces pratiques se glissent désormais dans certains articles.

Thierry Rossier, spécialiste en assurances sociales, directeur de Delegis

Précision – Newsletter de mai
Dans notre édition de mai, l'article sur la transparence des fiches de salaire a pu prêter à confusion.
Il rappelait simplement les bonnes pratiques et recommandations récentes (CO, LEg, Swissdec, jurisprudence), sans annoncer de nouvelles directives.
Merci pour vos retours, et nos excuses pour le manque de clarté. Nous serons plus précis à l'avenir.

CONTENUS DE CETTE ÉDITION:

- Thème d'actualité: Réglementation moderne des congés 1
- Best practice: Droit aux congés 4
- Thème d'actualité: Congés sans solde 6
- Best practice: Conflits liés aux congés 10
- Best practice: Check-list pour le transfert des congés 12

Les vacances repensées

Pourquoi les régimes de congés flexibles sont plus qu'un simple bonus

Dans de nombreuses entreprises, les équipes décident elles-mêmes qui part en vacances et quand, tant que l'activité est assurée. Cette flexibilité influence la satisfaction et la productivité. Des règles de congé souples peuvent devenir un levier stratégique pour fidéliser et attirer les talents. Cet article explique pourquoi et comment les mettre en œuvre efficacement.

■ **Par Slavelina Jauslin**

Exemple concret: quand les vacances ne sont pas synonymes de repos

Laura, 34 ans, travaille comme cheffe de projet dans une entreprise informatique de taille moyenne. Elle aime son travail, est ambitieuse et toujours joignable, même pendant ses vacances. Même à Majorque, elle consulte ses e-mails le matin, répond à de brèves demandes par chat et passe des coups de fil en cas d'«urgence». Au bout de deux semaines, elle revient au bureau, non pas reposée, mais épuisée. Elle a du mal à se concentrer. Elle est irritable et a l'impression de «ne pas être vraiment partie».

Le cas de Laura n'est pas isolé: de nombreux employés restent joignables même pendant leurs vacances, et cette tendance est à la hausse. Grâce aux smartphones et autres appareils similaires, c'est facile et pratique, car on a toujours son téléphone à portée de main. Conséquences: moins de récupération, une plus grande vulnérabilité aux maladies et, à long terme, un risque accru de burn-out.

«Quand on est joignable en permanence, on n'est jamais vraiment là, ni pour soi-même ni pour les autres.»

Rétrospective: les vacances hier et aujourd'hui

L'industrialisation a profondément transformé le monde du travail. Jusqu'au milieu du XXe siècle, les vacances étaient encore un luxe. Ce n'est qu'avec l'introduction de la semaine de 40 heures, mise en œuvre progressivement en Suisse à partir de 1983, qu'un équilibre sain entre travail et loisirs a été inscrit dans la loi.

Aujourd'hui, le monde du travail est plus rapide, plus numérique et souvent plus exigeant. La disponibilité permanente, la concentration des tâches et la forte pression pour être performant font que de nombreux employés consultent leurs e-mails ou restent joignables même pendant leurs vacances – le véritable repos passe au second plan. Dans le même temps, de nombreuses heures supplémentaires sont souvent effectuées sans compensation. Cela a des répercussions à long terme sur la santé et à court terme sur la productivité: on travaille plus d'heures, mais on est moins performant en raison d'une fatigue chronique.

Le fondement juridique

Selon le droit du travail suisse, chaque salarié a droit à au moins quatre semaines de congés par an, dont deux doivent être prises en une seule fois. Le principe: le repos doit être garanti. Cependant, on peut se demander si ces quatre semaines suffisent réellement pour se reposer durablement, en particulier dans les professions à haute responsabilité ou à forte charge de travail. L'employeur a le dernier mot sur la date des vacances, mais il doit tenir compte des intérêts légitimes des employés, par exemple dans le cas de parents ayant des enfants scolarisés. Les congés collectifs sont également un motif légitime pour que l'entreprise impose des dates de vacances.

Les vacances sont une nécessité, pas un luxe

Comme le décrit Elly Oldenbourg dans son livre «Workshift», notre travail a profondément changé avec la transformation numérique: il est devenu plus complexe, plus dense, plus rapide. Nous pouvons accomplir plus en moins de temps. Conséquence: beaucoup de gens se plaignent de maux de dos, de fatigue chronique, de tensions intérieures.

Aujourd'hui, les vacances ne sont plus seulement une occasion de voyager ou de se détendre, elles sont une condition essentielle pour rester performant. Elles permettent de se ressourcer, de prendre du recul et de rester en bonne santé, tant physique que mentale.

Composante psychologique: pourquoi il est si important de vraiment déconnecter

Dans un monde où être joignable en permanence est souvent considéré comme la norme, se déconnecter véritablement devient un défi de plus en plus difficile à relever, tout en étant une condition essentielle à la santé, à la productivité et au bien-être.

La théorie de la récupération de Sonnentag et Fritz (2007) a été présentée dans un article. Dans ce travail, ils identifient quatre expériences de récupération essentielles à la régénération des employés pendant leur temps libre:

- la distanciation psychologique: le détachement mental des pensées et des activités liées au travail pendant le temps libre
- la relaxation: la réduction de la tension interne
- l'expérience de la maîtrise: l'engagement dans des activités de loisirs stimulantes qui favorisent l'acquisition de nouvelles compétences et procurent un sentiment de compétence
- le contrôle: la possibilité de décider soi-même de l'organisation de son temps libre, ce qui renforce le sentiment d'autonomie

Ces expériences de récupération contribuent à réduire le stress et à améliorer le bien-être et les performances au travail.

Gestion du stress et santé mentale

Le stress n'est pas négatif en soi, il peut même améliorer les performances à court terme. Cependant, le stress chronique, qui n'est pas suivi de véritables phases de récupération, entraîne de graves problèmes: il augmente le risque de burn-out, de dépression, de troubles du sommeil, de maladies cardiovasculaires, etc. Les vacances offrent au corps et au cerveau la possibilité de réduire ces hormones du stress, de traiter les stimuli et de retrouver un état d'équilibre. Cependant, ceux qui consultent constamment leurs e-mails ou

restent mentalement au bureau pendant leurs vacances se privent de cette possibilité.

Performances cognitives et créativité

Les personnes reposées ont les idées plus claires, prennent de meilleures décisions et font preuve d'une plus grande flexibilité cognitive. Les personnes qui se déconnectent régulièrement renforcent leur concentration, leur capacité à résoudre des problèmes et leur créativité. Après une période de repos, elles ont plus d'idées, sont plus orientées vers les solutions et plus résilientes face aux revers, ce qui a un impact positif direct sur leur travail.

Effets à long terme d'un manque de repos

Les personnes qui ne se déconnectent jamais vivent en «mode veille permanent». Conséquences:

- épuisement émotionnel
- cynisme et indifférence envers le travail
- baisse de la motivation
- plus grande vulnérabilité aux maladies
- détérioration de l'ambiance de travail

Cela ne concerne pas seulement les individus. En effet, on constate également un impact direct sur les équipes et les organisations: l'absentéisme augmente, le taux de rotation du personnel s'accélère, l'ambiance de travail se détériore. Tout cela entraîne inévitablement une augmentation des coûts pour les entreprises.

Qui a droit à quelles vacances?

Cet article donne un aperçu des bases légales du droit aux vacances, présente les formes courantes de mise en œuvre dans les entreprises et fournit des exemples concrets de calculs tirés de la pratique.

■ **Par Ralph Büchel**

Année de service ou année civile

Selon le Code des obligations, le droit aux vacances est fixé par année de service. Nous ne connaissons toutefois aucune entreprise qui applique cette règle, à l'exception des apprentis. Le droit aux vacances devrait alors être calculé individuellement pour chaque collaborateur. Pour des raisons pratiques, les entreprises ont opté pour l'année civile. Bien que cela soit courant, il est recommandé, pour des raisons de sécurité juridique, de préciser dans les conditions d'engagement que le droit aux vacances s'applique par année civile. Pour les apprentis, le droit aux vacances est toujours calculé par année d'apprentissage et non par année civile, comme c'est généralement le cas pour tous les autres collaborateurs.

Quatre semaines de vacances selon le CO

Selon le Code des obligations (CO), le droit aux vacances est le suivant

- pour les jeunes collaborateurs de moins de 20 ans: au moins cinq semaines,
- pour les autres collaborateurs: au moins quatre semaines.

Contrairement à une idée reçue très répandue, les quatre semaines de vacances s'appliquent également aux personnes âgées de plus de 50 et 60 ans. En règle générale, 25 jours de vacances sont encore accordés au cours de l'année civile au cours de laquelle le collaborateur atteint l'âge de 20 ans. Des dérogations sont possibles, car le droit est en fait calculé au prorata cette année-là. Le contrat de travail individuel peut prévoir un nombre de jours de congé supplémentaire. Souvent, les collaborateurs plus âgés bénéficient de plus de congés ou les cadres ont droit à plus de congés, ce qui compense les heures supplémentaires effectuées.

Exemple pratique

La convention collective de travail (CCT) de l'industrie des machines, des équipements

électriques et de la métallurgie prévoit les droits aux congés suivants:

- après l'âge de 20 ans révolus, 25 jours ouvrables
- après l'âge de 40 ans révolus, 27 jours ouvrables
- après l'âge de 50 ans révolus, 30 jours ouvrables

Entrée ou départ

Le droit aux vacances des collaborateurs entrant ou quittant l'entreprise est calculé au prorata de la durée du contrat de travail dans l'année d'entrée ou de départ.

Le droit au prorata est le suivant:

- 1,67 jour de vacances par mois pour 4 semaines de vacances (20 / 12)
- 2,08 jours de vacances par mois pour 5 semaines de vacances (25 / 12)
- 2,50 jours de vacances par mois pour 6 semaines de vacances (30 / 12)

En cas d'entrée en fonction le 1er mars, le droit aux vacances est de 10/12, en cas de départ le 31 août, il est de 8/12. Nous vous recommandons, pour le calcul des droits en cours d'année, tels que le droit aux vacances, de considérer chaque mois comme comptant 30 jours et l'année comme comptant 360 jours. Raison: le salaire mensuel est également indépendant du nombre de jours civils ou de jours ouvrables dans le mois concerné.

Congés des employés à temps partiel

Dans la pratique, des questions se posent souvent concernant les employés à temps partiel, car le mode de calcul des congés n'est pas clair. Les employés à temps partiel et les employés temporaires ont le même droit aux congés que les employés à temps plein, soit au moins quatre semaines.

Exemple pratique

Une employée travaille à 60% à temps partiel. Elle a droit à cinq semaines de vacances et à un temps de travail hebdomadaire de 25,2 heures. Elle travaille toute la journée le mardi et le mercredi et le jeudi et le vendredi matin. Une semaine de vacances comprend trois jours complets de 8,4 heures. Elle a droit à 15 jours de vacances au total (25 × 60%). Si elle prend un jeudi et un vendredi de vacances, cela correspond à deux demi-jours de vacances.

Un collaborateur travaille à 80% à temps partiel. Il a droit à quatre semaines de vacances et sa durée hebdomadaire de référence est de 32 heures. Il travaille 6,4 heures du lundi au vendredi. Une semaine de vacances comprend cinq jours de 6,4 heures. Il a droit à 20 jours de vacances (25 × 80%) au total. S'il prend un jeudi et un vendredi de vacances, cela correspond à deux jours de vacances complets de 6,4 heures.

Quand les vacances peuvent-elles être raccourcies?

Un collaborateur est malade pendant 7 mois et demi. Ses vacances peuvent-elles être raccourcies? L'art. 329b CO prévoit qu'en cas d'empêchement du travailleur, les vacances peuvent être réduites de 1/12 par mois complet et énumère les délais d'attente pour les différents motifs d'empêchement. Dans l'exemple ci-dessus, la part des vacances peut être réduite de 5/12.

CONSEIL PRATIQUE

La réduction des vacances est réglementée par année de service. Ceci n'est pas pratique. Une dérogation à cette règle n'est possible que par une convention collective de travail (ou un contrat-type de travail). En cas de litige relevant du droit du travail, il faut dans tous les cas se baser sur l'année de service. Dans la pratique, de nombreuses entreprises calculent les vacances et la réduction des vacances par année civile.