

Le salaire des vacances

Dans la mesure du possible, l'employeur doit verser le salaire afférent aux vacances au moment où celles-ci sont prises

En vertu des art. 329a et 329d du Code des obligations (CO), l'employeur doit accorder au travailleur, chaque année de service, au moins quatre semaines de vacances, pendant lesquelles il doit lui verser le salaire total y afférent. Tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou par d'autres avantages.

D'après la jurisprudence, l'obligation de l'employeur de verser un salaire pendant les vacances doit garantir le fait que le travailleur sera libéré de son travail, sans avoir à subir de perte financière. L'interdiction d'une compensation financière a pour but d'assurer que les vacances servent au repos et ne sont pas remplacées par des prestations en argent. La jurisprudence n'admet qu'exceptionnellement des conventions ayant pour objet l'octroi d'autres prestations en remplacement des vacances; il faut pour cela qu'il ressorte clairement du contrat de travail – comme des décomptes de salaire – quelle est la part du salaire destinée à remplacer les vacances. Cette exigence, pour le Tribunal fédéral (TF), est nécessaire non seulement pour éviter que le travailleur s'imagine à tort avoir reçu uniquement le salaire pour le travail effectué et revendique par la suite un salaire afférent aux vacances, mais aussi pour que les tribunaux soient en mesure d'examiner si la part convenue de salaire afférent aux vacances garantit l'entier du salaire dû pour cette période.

Il arrive fréquemment que des travailleurs soient payés à l'heure ou à la journée de travail et qu'un supplément de salaire afférent aux vacances soit ajouté au salaire de base. Ce supplément correspond en général à 8,33% du salaire de base si le droit aux vacances est de quatre semaines (4 semaines de vacances pour 48 semaines de travail). Ce mode de rémunération est parfaitement admissible. Toutefois, la question se pose de savoir s'il faut payer ce supplément en même temps que le salaire de base ou s'il faut au contraire le retenir et ne le verser qu'au moment où le travailleur prendra effectivement ses vacances. D'une manière générale, le TF a déjà jugé que les clauses stipulant que le salaire relatif aux vacances n'est pas versé au moment où celles-ci sont prises sont prohibées, car il y a un risque que le travailleur rencontrant des difficultés financières dépense le supplément immédiatement et renonce par conséquent à prendre des vacances en nature, de telle sorte que le but assigné aux vacances – soit le repos – soit compromis. Le TF a néanmoins admis le principe du versement par anticipation

dans des situations particulières, où il devenait très difficile pour l'employeur de calculer en cours d'année le montant du salaire afférent aux vacances, afin de le verser au moment où elles sont prises. Tel est par exemple le cas d'un travailleur à temps partiel dont le taux d'activité varie fortement, d'un travailleur intérimaire ou encore d'un travailleur au service de différents employeurs simultanément. La Haute Cour vient d'admettre aussi ce principe s'agissant de veilleurs de nuit engagés à 100%, payés à la veille avec un supplément pour les vacances, mais dont le nombre de veilles par semaine pouvait varier.

Il est donc conseillé aux employeurs de ne verser, dans la mesure du possible, le salaire afférent aux vacances qu'au moment où celles-ci sont effectivement prises. Ce n'est que lorsque le calcul du montant s'avère extrêmement compliqué que le salaire afférent aux vacances peut être versé par anticipation, à savoir en même temps que le salaire de base. (BR)

(ATF no 4C.90/2003 du 7 juillet 2003)

«Handbuch des Ausländerrechts»

L'entrée en vigueur, le 1^{er} juin 2002, de l'accord entre la Suisse et l'Union européenne sur la libre circulation des personnes a été l'occasion pour le Centre Patronal d'éditer un nouveau guide intitulé «Etranger en Suisse». Ce guide, sous forme d'un classeur A4, sera prochainement disponible aussi en langue allemande sous le titre «Handbuch des Ausländerrechts» et peut d'ores et déjà être commandé au prix de Fr. 250.- (mise à jour annuelle des fiches non comprise) auprès du Centre Patronal, tél.: 021 796.33.00 ou par le biais du site Internet www.centrepatronal.ch