

2. Perte d'emploi et licenciement

2.15 Le droit aux vacances

Le CO (Code des obligations) fixe la **durée minimale des vacances**. Elle est de:

- 4 semaines pour les travailleurs de plus de 20 ans
- 5 semaines pour ceux de moins de 20 ans révolus.

Le droit aux vacances prend naissance dès le début des rapports de travail et, **lorsque l'année de service est incomplète**, il est proportionnel à la durée des rapports de service. Dans ce cas, le calcul des vacances s'effectue au prorata des jours de travail fournis à l'employeur selon le tableau de conversion suivant :

Nombre de semaines de vacances par année de service ou par année civile	Nombre de jours de vacances par mois lorsque la semaine de travail est de :				
	Jours	Jours	Jours	Jours	Jours
	6	5½	5	4½	4
4 semaines	2	1,83	1,67	1,5	1,33
5 semaines	2,5	2,29	2,08	1,88	1,67
6 semaines	3	2,75	2,5	2,25	2

Durant les vacances, le travailleur a droit à son salaire global usuel (salaire de base et allocations).

L'**indemnité de vacances** peut aussi être calculée en pourcentage du salaire annuel moyen et être versée mensuellement en sus du salaire de base :

- 8,33% pour 4 semaines de vacances
- 10,64% pour 5 semaines de vacances
- 13,04% pour 6 semaines de vacances

Si l'employé prend ses vacances mais que les rapports de travail cessent avant qu'il n'ait acquis la totalité du droit aux vacances, il doit rembourser à l'employeur le salaire correspondant aux vacances prises en trop. En revanche, **les jours fériés** qui tombent pendant les vacances du travailleur ne comptent pas comme jours de vacances.

En cas d'absence du salarié, l'employeur peut réduire la durée des vacances :

- En cas d'**absences fautives**, la durée des vacances peut être réduite de 1/12e pour chaque mois complet d'absence (le 1er mois étant compté) dès que ces absences dépassent un mois au total par année.
- Lors d'**absences non fautives** dues à la maladie, à l'accident, au service militaire ou à une fonction publique, l'employeur ne pourra réduire le droit aux vacances de 1/12e qu'à partir du 2e mois complet d'absence, le premier mois n'entraînant aucune diminution.
- Si l'absence est due à une **grossesse** ou à un **accouchement**, la diminution de 1/12e n'interviendra que dès le 3e mois complet d'absence, les deux premiers n'entraînant aucune diminution.

L'empêchement de travailler est à considérer pour une année complète de travail. Il doit donc être calculé proportionnellement à la durée des rapports de travail lorsque l'année de service n'est pas complète.

En cas d'empêchement de travailler pendant le délai de congé, l'employeur ne peut obliger le salarié, une fois guéri, à venir travailler contre son gré pendant la prolongation du délai de suspension. En effet, il peut avoir retrouvé du travail.

Dans ce cas, le travailleur peut exiger que l'employeur lui paie les vacances qu'il lui reste à prendre et qu'il n'a pas eu matériellement le temps de prendre.

Sources :

courrier juridique du journal *L'Extension* du 28 juin 1994
FSP – Nouveau guide du droit du travail

Dernière modification: 07.11.2003
