2. Perte d'emploi et licenciement
2.5 Le décompte final de salaire

Les vacances

Lorsque l'année de service n'est pas complète, les vacances sont fixées proportionnellement à la durée des rapports de service.

Si, **lorsqu'il reçoit son congé**, le travailleur n'a pas pris toutes les vacances auxquelles il a droit pour l'année en cours, il doit soit les prendre pendant le délai de congé, soit, si l'employeur désire qu'il travaille jusqu'au terme du délai de congé, se les faire payer. Dans ce cas, elles devront figurer sur le décompte final de salaire.

Si **le travailleur a pris trop de vacances**, il devra compenser les jours pris en trop en heures supplémentaires ou les rembourser. Dans ce dernier cas, elles seront retenues sur le décompte final de salaire. (Pour plus de détails, se référer à l'annexe 2.15)

Les heures supplémentaires

L'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures supplémentaires par un **congé d'une durée au moins égale.**

Si un terme a été mis au contrat, les heures supplémentaires seront en principe compensées pendant le délai de congé. Si ce n'est pas le cas, elles devront être **payées au tarif normal majoré d'un tiers au moins**. Elles figureront dans le décompte final de salaire.

Les conventions collectives (CCT) peuvent en décider autrement.

Les gratifications

Lorsque le congé a été donné pour une date antérieure au jour qui donne droit à la gratification, le travailleur ne recevra une part de celle-ci que si le contrat ou la convention le prévoient.

L'indemnité pour longs rapports de travail et l'indemnité de départ

Le Code des Obligations (CO) règle les conditions d'octroi de l'indemnité due en vertu de longs rapports de travail. Il se peut cependant que l'employeur verse volontairement au travailleur qu'il licencie une indemnité de départ.

L'indemnité pour longs rapports de travail

Pour pouvoir prétendre à une indemnité pour longs rapports de travail, il faut :

- avoir au moins 50 ans ;
- avoir travaillé pour le même employeur au moins 20 ans.

Le contrat ou la convention collective fixent le montant de l'indemnité. Ce montant ne peut cependant légalement être inférieur à 2 mois ou supérieur à 8 mois.

Il existe des **grilles** permettant de fixer ce montant en fonction de l'âge et du nombre d'années (***par exemple*** : un travailleur qui a 60 ans et 20 ans de service aura droit à 3 mois de salaire).

Depuis 1985, la Loi sur la prévoyance professionnelle (LPP) stipule que le montant versé par l'employeur à titre de prévoyance professionnelle (2e pilier) peut, à certaines conditions, être déduit de l'indemnité pour longs rapports de travail.

C'est notamment le cas lorsque les prestations patronales sont supérieures au montant des cotisations versées par l'employé, déduction faite des montants versés pour la durée des rappots de travail en couverture d'un risque.

💡 Du fait que cette "indemnité de départ" n'est plus légalement obligatoire depuis l'entrée en vigueur de la LPP le 1er janvier 1985, il est actuellement très rare de pouvoir l'exiger.

L'indemnité pour longs rapports de travail **est en partie déduite de la perte de gain** prise en considération par l'assurance-chômage. Elle retarde l'ouverture d'un droit aux indemnités. (*pour les détails et la méthode de calcul, voir l'annexe 2.13 et pour l' actualisation le chapitre 20*)

L'indemnité de départ

Tout comme l'indemnité pour longs rapports de travail, cette prestation à bien plaire, qui ne répond pas obligatoirement aux conditions fixées par le CO, est **en partie déduite de la perte de gain** prise en considération par l'assurance-chômage et **retarde d'autant l'ouverture d'un délai-cadre d'indemnisation**. (*pour les détails et la méthode de calcul, voir l'annexe 2.13 et pour l' actualisation le chapitre 20*)

Pour savoir comment sera taxée l'indemnité de départ dans le Canton de Genève, se référer à annexe 2.13

Dernière modification: 30.12.2022