

## **Prudence lors du versement de l'indemnité en compensation des vacances, sinon, vous payez deux fois!**

Dans la pratique, les vacances des collaborateurs avec un salaire horaire sont souvent compensées par un supplément. Les employeurs ne sont parfois pas conscients qu'une telle compensation est soumise à des exigences strictes même pour les personnes avec un salaire horaire. En vue d'éviter ou de réduire les risques, il est donc judicieux que chaque employeur ait connaissance des exigences établies par la pratique judiciaire.

### **Principe: interdiction de compenser les vacances!**

Selon l'art. 329d al. 2 CO, il est interdit de compenser en espèces ou par d'autres avantages les vacances durant la durée du rapport de travail. Cette disposition du CO est absolument contraignante, et une dérogation dans un contrat de travail individuel serait considérée comme nulle. Le but est que les collaborateurs prennent effectivement leurs vacances car, autrement, le but de repos prévu serait illusoire. Les employeurs qui versent une indemnité en compensation des vacances malgré l'interdiction risquent de devoir s'en acquitter une deuxième fois (risque de paiement à double).

### **Conditions à une compensation autorisée des vacances**

Étant donné qu'en cas d'emploi irrégulier l'application de l'interdiction de compensation avec le salaire en cours s'est avérée difficile dans la pratique, en dérogation du texte de la loi, le Tribunal fédéral a autorisé exceptionnellement la compensation en cas d'emploi irrégulier, mais l'a toutefois reliée à **trois conditions**:

- *un emploi irrégulier;*
- *un contrat de travail écrit a été conclu et la part de salaire afférente aux vacances y est clairement et expressément indiquée (en pourcentage et en francs);*
- *le salaire afférent aux vacances est indiqué séparément dans chaque décompte de salaire (en pourcentage et en francs).*

**Si les trois conditions précitées ne sont pas remplies, une indemnité en compensation des vacances n'est pas autorisée dans le cas d'un salaire horaire, et l'employeur peut en principe être tenu de verser ultérieurement le salaire afférent aux vacances correspondant.** Cela signifie que s'il n'existe pas de contrat de travail ou que la part de salaire afférente aux vacances ne figure que dans le contrat de travail et non dans chaque décompte de salaire, les conditions sont considérées comme n'étant pas remplies.

### **Développement de la jurisprudence**

Dans des jugements récents, le Tribunal fédéral a contesté l'autorisation (versement d'une indemnité en compensation des vacances), mais n'a pas (encore) arbitrée. Aussi longtemps que cette question n'est pas clarifiée, il n'est pas sûr que les conditions relatives à l'indemnité en compensation des vacances soient durcies davantage à l'avenir; une chose est néanmoins claire: les tribunaux ne prennent désormais plus comme condition une prestation de travail irrégulière, mais une prestation de travail **très irrégulière**. Afin de réduire le risque d'un paiement à double par l'employeur, il est recommandé de chiffrer de façon précise les montants inhérents à l'indemnité en compensation des vacances dans le décompte de salaire et d'effectuer le versement seulement au moment effectif où les vacances sont prises par l'employé.

Ce qu'on entend par «prestation de travail régulière»:

Dès qu'un contrat de travail indique un nombre d'heures / de jours de travail, ou autre, déterminé par semaine/mois.

Une personne qui travaille toutes les deux semaines durant cinq heures.

Une personne qui travaille en moyenne trois jours par semaine.

etc.

Ce qu'on entend par «prestation de travail très irrégulière»:

Des prestations de travail avec une occupation à temps partiel dont les horaires sont très changeants.

Le travail sur appel

Des prestations de travail courtes jusqu'à deux ou trois mois au maximum sont considérées comme des «prestations de travail très irrégulières».

**Recommandation** pour des **prestations de travail très irrégulières ou courtes** de deux ou trois mois au maximum:

- conclure un contrat de travail écrit;
- indiquer la part de salaire prévue pour les vacances en pourcentage et en francs dans le contrat de travail;
- établir le décompte de salaire tous les mois;
- indiquer le salaire afférent aux vacances en pourcentage et en francs sur chaque décompte de salaire;
- verser le salaire afférent aux vacances lorsque l'employé prend effectivement ses vacances;
- effectuer un contrôle du temps de travail et des vacances.

Le fait que le collaborateur demande à nouveau le salaire afférent aux vacances tout en sachant que le salaire versé comprenait une indemnité en compensation des vacances n'est pas abusif!

Les informations figurant dans le présent courrier se fondent sur nos connaissances en novembre 2019 et sont donc sans garantie dans les cas spécifiques.

**Pour de plus amples informations:**

Monika Schatzmann, responsable Agrimpuls, Union suisse des paysans  
[monika.schatzmann@agripuls.ch](mailto:monika.schatzmann@agripuls.ch), tél. 056 461 78 44