



Réduction du droit aux vacances en cas de congé maladie

Peu d'employeurs et de salariés en ont connaissance, mais le [droit suisse du travail](#) permet, sous certaines conditions, à l'employeur de réduire le droit aux vacances de ses employés, et ce notamment en cas de congé maladie.

Dans le cadre d'un dossier qui nous a été confié, un employé, dont les rapports de travail avaient été préalablement résiliés et qui s'est trouvé en arrêt maladie jusqu'au terme du délai de congé, s'est vu réduire son solde de jours de vacances du fait de son absence prolongée.

En raison de la formulation quelque peu obscure de la disposition relative à la réduction du droit aux vacances, à savoir l'article 329b CO, l'application de cette disposition est fréquemment source de litiges.

La loi prévoit que dans le cas d'un congé maladie ayant duré plus d'un mois, l'employeur est en droit de réduire le droit aux vacances du travailleur de 1/12^{ème} par mois complet d'absence.

L'employé bénéficie toutefois d'un délai de protection d'une durée d'un mois. Le droit aux vacances de l'employé peut ainsi être réduit uniquement à partir du deuxième mois complet d'absence.

Pour pouvoir bénéficier du délai de protection d'un mois, il est impératif que l'empêchement de travailler non-fautif de l'employé soit dû à une raison inhérente à sa personnalité. Sont considérées comme non-fautives les absences consécutives à une maladie, un accident, l'accomplissement d'une obligation légale, l'exercice d'une fonction publique ou encore au congé jeunesse.

A *contrario*, si l'employé s'est fautivement mis dans l'incapacité de travailler, l'employeur peut réduire le droit aux vacances du travailleur de 1/12^{ème} dès le premier mois complet d'absence. Dans ce cas de figure l'employé ne bénéficie donc plus du délai de protection d'un mois. Chaque mois d'absence correspondra ainsi à une réduction de 1/12^{ème} du droit aux vacances.

Prenons l'exemple suivant :

Un employé a été malade du 15 janvier 2016 au 15 avril 2016. Cet employé a donc été malade durant une période de trois mois complets.

L'employé étant absent pour cause de maladie, l'absence de ce dernier est donc considérée comme non-fautive.

L'employé bénéficie ainsi de la protection du délai d'un mois. Le premier mois durant lequel il a été malade ne peut donc faire l'objet d'une réduction.

Seuls les deux mois complets suivants peuvent faire l'objet d'une réduction au sens de l'article 329b CO.

Chaque mois complet d'absence donne ainsi droit à une réduction de 1/12^{ème}. En définitive, l'employeur peut donc réduire de 2/12^{ème} le droit annuel aux vacances de l'employé.

Auteur : Me Alexandre Boua

Source :

<https://www.wg-avocats.ch/actualites/droit-du-travail/reduction-du-droit-aux-vacances-en-cas-de-conge-maladie/>