

Le Tribunal fédéral a statué pour les travailleurs à temps plein dont le salaire varie

Payer le salaire des vacances sous forme de supplément n'est désormais plus autorisé !

C'était dans l'air depuis un certain temps et c'est désormais définitif : les employés à temps plein dont le salaire varie d'un mois à l'autre doivent désormais pouvoir bénéficier de leurs vacances sous forme de jours de congé payés. Payer les vacances sous forme de supplément de salaire n'est en effet plus autorisé. Le Tribunal fédéral en a décidé ainsi dans un arrêt récent.*

Martina Guillod

L'employée travaillait à temps plein. Son contrat prévoyait 45 heures de travail hebdomadaire, un salaire horaire brut de 18 francs et une indemnité de vacances de 8,33%. Suite à une réorganisation, l'employeur a résilié le contrat de travail pour le 30 septembre 2020. L'employée a saisi la justice et a réclamé notamment le salaire des vacances d'un montant de 17 340 francs avec intérêts moratoires.

Considérant en droit

Selon l'article 329d al. 1 CO, l'employeur est tenu de verser au travailleur le salaire total afférent aux vacances. L'article 329d al. 2 CO stipule en outre que, tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages.

Si, par le passé, le Tribunal fédéral a exceptionnellement dérogé à ce texte de loi pourtant clair, c'est parce que l'interdiction de compenser le salaire des vacances au moyen du salaire courant pouvait poser des difficultés pour les personnes avec une activité irrégulière. Accorder un supplément de salaire était ainsi admis à trois conditions :

1. Il doit s'agir d'une activité irrégulière.
2. Le contrat de travail écrit (s'il existe) doit indiquer clairement et explicitement la part de salaire (pourcentage) destinée aux vacances.

3. Les décomptes de salaire individuels doivent mentionner la part de salaire destinée aux vacances (montant concret).

Pour les deux dernières conditions, il convient de noter que la mention «salaire de vacances inclus» n'est pas suffisante.

Le Tribunal fédéral s'est ensuite penché sur sa jurisprudence et l'a résumée ainsi : pour que le salaire des vacances soit valablement indemnisé au moyen d'un supplément de salaire, il doit exister des difficultés insurmontables ayant pour conséquence que le versement pendant les vacances est pratiquement irréalisable.

Conclusion

Pour le Tribunal fédéral, de telles difficultés insurmontables n'existent désormais plus pour les employés à plein temps, compte tenu des possibilités qu'offrent les logiciels et les systèmes de gestion du temps de travail disponibles. Le TF a en outre souligné que l'employeur pouvait aussi verser le salaire des vacances conformément à la loi s'il calculait et indiquait



périodiquement la part de ce salaire avec le salaire de base, mais ne la versait qu'au moment de la prise effective des vacances. Sur la base de ces arguments, le Tribunal fédéral a statué qu'à l'avenir, le salaire des vacances ne pourra plus être payé sous forme de supplément pour les employés à temps plein dont le salaire varie (en cas de salaire horaire ou à la tâche par exemple).

Conseils

Nous conseillons aux employeurs de vérifier s'ils sont concernés par cette nouvelle jurisprudence et, le cas échéant, d'adapter la forme du paiement des vacances, faute de quoi ils risquent de devoir payer deux fois. D'une manière générale, nous recommandons de renoncer, autant que faire se peut, aux indemnités de vacances, et ce même pour le personnel à temps partiel. Ce n'est que si les trois conditions susmentionnées sont remplies qu'un paiement des vacances avec le salaire courant peut être autorisé pour les personnes à temps partiel.

*4A_357/2022 du 30 janvier 2023, publication ATF prévue