

En l'absence de base légale, les parties doivent convenir des modalités.

Le congé non payé

Il arrive qu'une collaboratrice ou un collaborateur ait un projet personnel, par exemple un voyage, pour lequel les vacances accordées par l'employeur ne sont pas suffisantes. Une demande de congé non payé peut alors être formulée. L'employeur n'est toutefois pas tenu d'y donner suite ; il peut la refuser sans justification. S'il accède à la requête, il doit prendre en considération plusieurs points. Explications.

Martina Guillod

Le congé non payé est une période de suspension des obligations principales du contrat de travail : le collaborateur ou la collaboratrice ne travaille pas et l'employeur ne paie pas de salaire. Comme le contrat est maintenu (mais suspendu), la période de congé compte dans le calcul de l'ancienneté. Ce point est particulièrement important lorsqu'il s'agit de calculer le délai de congé ou le délai de protection contre le congé en temps inopportun.

Il n'existe pas de durée minimale de congé non payé. De quelques jours à plusieurs mois voire années ; tout est possible et sujet à accord entre les parties. Il n'est pas non plus nécessaire que le collaborateur ou la collaboratrice dispose d'un certain nombre d'années d'ancienneté avant de pouvoir faire une demande. Il est toute-

fois déconseillé d'accorder des congés non payés durant le temps d'essai, car ce dernier ne se prolonge pas ; la période pour faire connaissance avec la nouvelle personne est alors réduite.

Pendant le congé, le collaborateur ou la collaboratrice n'a pas droit aux vacances. Concrètement, si le congé non payé dure 7 mois, la personne aura droit à $\frac{5}{12}$ du droit annuel aux vacances. Le 13^e salaire est également réduit au pro rata.

Le licenciement pendant le congé non payé est possible en tout temps, moyennant le délai de congé ordinaire. La doctrine n'est toutefois pas unanime quant au début du délai de congé : soit immédiatement après réception du congé, soit à la date prévue de reprise du travail. En l'absence d'une décision du Tribunal fédéral,

l'UPCF se rallie à la deuxième opinion, également défendue par une jurisprudence cantonale genevoise.

Au niveau des assurances sociales

Selon l'article 331 al. 4 CO, l'employeur doit informer son personnel sur ses droits envers les assurances.

L'assurance-accidents cesse de produire ses effets à la fin du 31^e jour qui suit le jour où prend fin le droit au demi-salaire au moins. L'employeur doit informer son collaborateur ou sa collaboratrice de la possibilité de prolonger l'assurance contre les assurances non professionnels moyennant une assurance par convention. A défaut, le risque accident auprès de l'assurance-maladie doit être réactivé.

Si le collaborateur ou la collaboratrice a droit aux allocations familiales, ce droit perdure pour le mois en cours et les trois mois suivants. Concernant l'AVS, le collaborateur ou la collaboratrice peut être amené à verser des cotisations comme personne non active si le salaire durant le reste de l'année n'entraîne pas une cotisation annuelle minimale de 514 francs.

Quant au 2^e pilier et à l'assurance perte de gain maladie, les conséquences du congé non payé changent en fonction du règlement de prévoyance respectivement des conditions d'assurance. Il est conseillé à l'employeur de contacter son assureur pour pouvoir renseigner le collaborateur ou la collaboratrice.

Conclusion

Même si aucune obligation légale ne l'y contraint, l'employeur peut avoir un intérêt à accorder un congé non payé. En effet, ce dernier a un effet positif sur la motivation et permet de récompenser ou de fidéliser un collaborateur ou une collaboratrice. Suivant le projet personnel, l'employeur peut aussi profiter de nouvelles compétences après le retour de la personne concernée.

Il est vivement conseillé aux parties de conclure une convention écrite avant le début du congé. Celle-ci mentionnera la durée du congé et explicitera les conséquences vues ci-dessus au niveau droit du travail et assurances sociales.

