

En cas de longue absence, les vacances peuvent être réduites

# Réduction de vacances : Mode d'emploi

Lorsqu'une personne est absente du travail pendant un certain temps, l'employeur-euse peut réduire son droit aux vacances. Il s'agit d'un droit, et non d'une obligation. Voici les principales règles à connaître.

*Martina Guillod*

## Modalités de réduction

La réduction s'effectue par mois complet d'absence. Deux méthodes de calcul sont possibles :

- sur la base de 30 jours calendaires, ou
- sur la base de 21,75 jours ouvrables.

En cas d'absences partielles ou non consécutives, la seconde méthode est généralement plus adaptée.

Dès que l'empêchement de travailler dépasse un mois complet (soit 30 jours calendaires ou 21,75 jours ouvrables), l'employeur-euse peut réduire le droit aux vacances d'un douzième par mois d'absence.

Exemples :

- Pour un droit annuel de 4 semaines (20 jours) : réduction de 1,66 jour par mois complet d'absence (20 / 12)
- Pour 5 semaines (25 jours) : réduction de 2,08 jours

Selon le Code des obligations, la réduction se calcule par année de service. Il est toutefois possible de fixer un autre cadre de référence, par exemple l'année civile. L'adaptation du cadre de référence est surtout indiquée lorsque le droit aux vacances est aussi calculé en fonction de l'année civile, ce qui est le cas dans la grande majorité des entreprises. Cette adaptation doit être prévue dans le règlement du personnel.

## Délais de grâce

Avant toute réduction, il convient d'identifier la cause de l'empêchement de travailler, car certaines situations entraînent un délai de grâce, durant lequel aucune réduction n'est possible.

### a) Empêchements non fautifs (notamment maladie, accident, obligations légales)

L'employé-e bénéficie d'un mois complet de grâce. Cela signifie que la réduction

n'est possible qu'à partir du deuxième mois complet d'absence.

Exemple :

Un-e employé-e est malade pendant 50 jours ouvrables :

- Les 21,75 premiers jours correspondent au délai de grâce.
- Les 21,75 jours suivants permettent une réduction d'un douzième.
- Les 6,5 jours restants ne suffisent pas à constituer un mois complet → pas de réduction supplémentaire.

### b) Empêchements fautifs

Il n'y a aucun délai de grâce. La réduction s'applique dès que les absences dépassent un mois complet.

Attention :

Il doit s'agir d'un véritable empêchement de travailler (ex. : retour tardif de vacances en raison d'un vol annulé, absence après une soirée trop festive, etc.). En revanche, si un-e employé-e ne vient pas travailler alors qu'il-elle serait en état de le faire, le droit aux vacances est réduit au prorata, sans seuil minimal.



### c) Cas particuliers

En cas de grossesse, le délai de grâce est de deux mois. Le Code des obligations énumère aussi certaines situations pendant lesquelles aucune réduction des vacances n'est possible. Il s'agit principalement du congé-maternité et du congé de l'autre parent, mais aussi du congé-adoption ou du congé de prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé.

Des conventions collectives de travail (CCT) peuvent prévoir d'autres règles, par exemple en accordant des délais de grâce plus favorables à l'employé-e.

Enfin, en cas d'absences multiples pour des raisons différentes au cours d'une même année de service, on applique le délai de grâce le plus long à l'ensemble des absences.

### Concrètement ?

Le calcul est souvent plus simple qu'il n'y paraît. Le plus difficile consiste à établir le nombre total de jours ouvrables d'absence, surtout lorsque les absences sont partielles ou non consécutives. Voici les étapes du calcul avec un exemple entre parenthèses.

1. Calculer le nombre de jours ouvrables d'absence (ex: 60 jours)
2. Déterminer le délai de grâce (ex. accident → 1 mois complet → 21,75 jours)
3. Soustraire le délai de grâce (60 - 21,75 = 38,25)
4. Diviser par 21,75 (38,25 / 21,75 = 1,76)
5. Le chiffre avant la virgule donne la réduction en douzièmes du droit annuel aux vacances (réduction d'un douzième). Il n'est pas possible d'arrondir vers le haut.

Pour un droit annuel aux vacances de 4 semaines, la réduction s'élève à 1,66 jours. Dans notre exemple, en raison de son accident, l'employé-e n'aura plus droit qu'à 18,34 jours de vacances durant l'année concernée.