

Mauvaise surprise au moment du décompte final : l'employé-e a pris trop de vacances !

Quand le compte des vacances n'est pas bon

Engager une personne au 1^{er} juillet, alors que l'entreprise ferme trois semaines juste après ? Licencier une personne au 30 mars, alors qu'elle a été skier pendant deux semaines en février ? Ces situations ont un point en commun : des soldes de vacances insuffisants.

Martina Guillod

Vacances d'entreprise

Lorsque l'entreprise ferme, par exemple à Noël ou en été, il s'agit de vacances imposées que les collaborateurs et collaboratrices sont obligé-e-s de prendre. Si la personne a été engagée peu de temps avant, elle n'aura pas encore un droit de vacances suffisant pour couvrir toute cette période. Dans ce cas, l'employeur-euse ne peut pas forcer l'employé-e à prendre congé, à moins qu'il-elle soit d'accord. Idéalement, les parties conviennent déjà dans le contrat de travail que l'employé-e prend des vacances lors de la fermeture annuelle. Si une telle clause n'a pas été prévue et que l'employé-e refuse de prendre des vacances en raison d'un solde insuffisant, l'employeur-euse doit lui trouver un travail, malgré la fermeture.

Résiliation du contrat

Dans la plupart des entreprises, la planification des vacances est validée en début d'année et les congés sont rarement répartis sur l'année de manière parfaitement régulière. Il arrive ainsi que l'employé-e ait pris trop de vacances au moment où son contrat prend fin. Il faut distinguer deux situations :

- Si une personne met fin au contrat et a demandé et obtenu des vacances, elle doit rembourser ce qu'elle a perçu en trop. En effet, la doctrine considère qu'il existe alors un accord tacite, selon lequel l'employé-e s'engage à rester en poste



jusqu'à ce qu'il-elle ait « gagné » un droit de vacances suffisant. S'il-elle ne le fait pas, l'employeur-euse peut demander le remboursement.

- Lorsque l'employeur-euse résilie le contrat et que l'employé-e a pris trop de vacances par rapport à ce qui lui était dû au pro rata, aucun remboursement ne peut être exigé. Là aussi, il est conclu un accord tacite au moment de la validation des vacances, selon lequel l'employeur-euse s'engage à occuper la personne jusqu'à ce qu'elle ait un droit de vacances suffisant pour bénéficier des vacances validées. Ainsi, en cas de licenciement ordinaire, l'employeur-euse ne peut pas déduire les vacances prises en trop sur le dernier salaire. Attention toutefois au licenciement immédiat justifié : dans ce cas, l'employeur-euse peut exiger le remboursement.

Jurisprudence

Le Tribunal cantonal fribourgeois a confirmé cette solution dans un arrêt de 2012. L'employé avait été congédié et avait pris trop de vacances en raison de la fermeture d'entreprise annuelle. Le Tribunal cantonal

a retenu ce qui suit : « Si à l'issue des rapports de travail il s'avère que trop de vacances ont été prises, la restitution de l'excédent a lieu en espèces. Toutefois, [...], lorsque l'employeur ferme l'entreprise pour tous les travailleurs et que cela entraîne une anticipation du droit aux vacances, l'employeur n'a pas le droit de demander le remboursement de celles-ci en cas de rupture prématurée des rapports de travail. La situation est cependant différente lorsque le travailleur a été informé de la possibilité de travailler pendant la fermeture de l'entreprise. ».

Conclusion

Il convient de porter une attention particulière aux soldes de vacances des collaborateurs et collaboratrices qui débutent peu de temps avant la fermeture d'entreprise. Il est vivement recommandé de consigner par écrit l'accord de l'employé-e à prendre les vacances d'entreprise malgré le solde insuffisant, ou, à défaut, de proposer un travail durant la fermeture. De manière générale, les entreprises sont bien avisées de prévoir contractuellement que tout jour de vacances perçu en trop doit être remboursé à la fin du contrat de travail. De telles règles se trouvent parfois aussi dans les CCT.