

L'avis de l'expert

Vacances excédentaires

Albert von BraunAvocat à la
Fédération
vaudoise des
entrepreneurs

A l'orée des fermetures estivales de nombreuses entreprises de construction, les employeurs sont enclins à effectuer un pointage semestriel de la situation de leurs employés du point de vue de leurs heures et de leurs vacances, et s'interrogent sur la manière de procéder lorsque les soldes concernés sont négatifs.

Il peut en effet arriver que les travailleurs prennent pendant une année de service plus de vacances que celles auxquelles ils ont droit et commencent l'année suivante avec un solde de vacances négatif. Lorsqu'ils sont rémunérés à l'heure, et que le salaire horaire comporte un complément afférent aux vacances, des congés excédentaires n'ont pas d'incidence financière directe pour l'employeur. En revanche, lorsque les travailleurs sont rémunérés sur une base mensuelle, les vacances prises en trop représentent des jours de congés payés supplémentaires auxquels ils n'avaient pas droit.

Au même titre qu'un travailleur peut réclamer, à la fin des rapports de travail et à certaines conditions, le paiement du solde des vacances qu'il n'a pas pu prendre, l'employeur peut légitimement prétendre au remboursement par le travailleur du salaire



L'entreprise doit faire son possible pour que ses employés prennent leurs vacances durant l'année, mais si possible pas davantage que prévu. GETTY IMAGES

correspondant à des vacances qu'il aurait prises en trop. Un tel scénario convient lorsque les vacances excédentaires ne sont que de quelques jours, et que le remboursement de salaire réclamé au travailleur est limité.

L'employeur peut également envisager de compenser les vacances prises en trop avec le solde de vacances de l'année de service en cours. Ce mécanisme doit toutefois être activé avec parcimonie, les vacances devant par principe être accordées pendant l'année de service correspondante, pour permettre au travailleur de se reposer utilement. Or en pri-

vant le travailleur de tout ou d'une partie de ses vacances, en les compensant avec des vacances excédentaires prises l'année précédente, l'employeur risque de compromettre le but de repos des vacances de manière contraire à l'art. 329d CO.

Des questions similaires peuvent se poser lorsqu'un travailleur accuse un solde d'heures de travail négatif. L'employeur est soumis à une obligation de donner du travail au travailleur et supporte par principe le risque économique de son entreprise. Ainsi, lorsque le travailleur n'a pas été en mesure de fournir son tra-

vail par la faute de l'employeur (qui ne lui donne pas de travail, ou dont l'entreprise connaît une interruption d'activité, pour des raisons techniques ou économiques), l'employeur ne peut pas procéder à une retenue sur salaire. En revanche, si les heures négatives se sont accumulées par la faute du collaborateur, parce qu'il arrive en retard ou parce qu'il ne fait pas ses heures, tout cela malgré un volume de travail suffisant, l'employeur est autorisé à déduire du salaire les heures négatives accumulées. Enfin, les heures négatives peuvent également être compensées en temps a posteriori, par exemple en faisant accomplir provisoirement au travailleur un horaire hebdomadaire plus important que celui prévu contractuellement, pour autant que cet horaire étendu respecte les limites légales ou conventionnelles applicables.

L'entreprise employeuse doit faire son possible pour que ses employés prennent effectivement toutes leurs vacances durant l'année civile en cours, et qu'ils effectuent les heures de travail prévues contractuellement. Il est toutefois admis, occasionnellement et à certaines conditions, de procéder à une compensation en temps des vacances prises en trop ou des heures négatives avec les soldes de l'année suivante. Dans un tel cas, il est recommandé que l'employeur et l'employé se mettent d'accord par écrit, de manière à prévenir d'éventuelles situations conflictuelles.