

## VACANCES – DATE ET PRESCRIPTION

### Généralités

Selon l'art. 329a CO, le travailleur a droit à 4 semaines de vacances par année de service, dont 2 consécutives (5 semaines jusqu'à l'âge de 20 ans révolus). Le droit à une 5<sup>e</sup> semaine pour les travailleurs de plus de 50 ans a été abrogé le 1<sup>er</sup> juillet 1984; cependant, de nombreuses conventions collectives de travail la prévoient toujours. Les vacances sont fixées proportionnellement à la durée des rapports de travail lorsque l'année de service n'est pas complète. Il est possible de fixer le droit aux vacances en fonction de l'année civile et non pas en fonction de l'année de service.

### Date des vacances

Selon l'art. 329c CO, l'employeur fixe la date des vacances en tenant compte des désirs du travailleur dans la mesure compatible avec les intérêts de l'entreprise. Si les intérêts de l'employeur et du travailleur ne coïncident pas, le travailleur doit se conformer aux vacances fixées par l'employeur. Il doit s'agir d'une réelle incompatibilité, c'est-à-dire que la bonne marche de l'entreprise ne doit pas permettre d'accorder les vacances aux dates souhaitées, même en procédant aux efforts et aménagements qu'un employeur diligent doit fournir. Lorsqu'un travailleur ne peut pas bénéficier de vacances aux dates voulues, la bonne foi peut exiger de l'employeur qu'il accorde un congé non-payé à son travailleur, par exemple pour lui permettre de passer des vacances en famille.

Les intérêts de l'employeur sont prioritaires dans la pesée des intérêts, mais si l'employeur ne prend pas en considération les désirs du travailleur et que cela n'est pas justifié par les intérêts de l'entreprise, il abuse de son pouvoir décisionnel. Dans ce cas, l'employé peut, après information préalable, prendre les vacances au moment souhaité. Si l'employeur veut imposer la prise de vacances (par exemple pour cause de fermeture annuelle de l'entreprise), il doit en principe l'annoncer au moins 3 mois à l'avance.

Du moment où la date des vacances a été arrêté, l'employeur doit en principe s'y tenir. Seuls des besoins impératifs, imprévus et imprévisibles de l'entreprise peuvent justifier une modification des dates de vacances. Si ces besoins l'emportent sur l'intérêt du travailleur à prendre les vacances à la date souhaitée, celui-ci doit déplacer ses vacances, mais l'employeur est tenu de réparer le dommage que le renvoi cause au travailleur (frais d'annulation etc.).

### Prescription du droit aux vacances

En principe, les vacances doivent être prises durant l'année pendant laquelle le droit y relatif naît. L'employeur doit protéger la santé de son travailleur; de ce fait, il lui incombe de veiller à ce que ce dernier prenne effectivement des vacances.

De nombreux règlements d'entreprises prévoient qu'un éventuel solde de vacances doit être pris jusqu'à une certaine date de l'année suivante (par exemple fin mars), faute de quoi les jours de vacances non pris seraient supprimés. Une telle disposition est nulle et ne déploie aucun effet juridique. Le droit aux vacances est soumis à un délai de prescription de 5 ans (art. 128 al. 3 CO). Ce délai commence à courir dès que le droit aux vacances devient exigible, c'est-à-dire dès le moment où les vacances auraient dû être prises, mais au plus tard 4 resp. 5 semaines avant la fin de l'année. Si, à la fin de l'année, l'employeur confirme explicitement le solde de vacances, il y a novation et le délai de 5 ans recommence à courir. Si rien d'autre n'est prévu, les vacances prises sont celles qui sont devenues exigibles en premier; il en résulte que la prescription du droit aux vacances est un fait plutôt rare.