

## Droit du personnel

### Droit aux vacances



**Max Berger**  
M Law, avocat  
www.advokatur-berger.ch

*«Un employeur peut-il supprimer des vacances qui n'ont pas été prises dans l'année ni l'année suivante?»*

**D**ans l'ordonnance sur le personnel de la Confédération, on peut lire que «les vacances doivent être prises dans l'année civile au cours de laquelle le droit aux vacances prend naissance» (art. 67 OPers). Et encore que si elles ne peuvent pas être prises dans l'année pour diverses raisons, elles doivent l'être l'année suivante.

Les vacances ont pour but de permettre aux travailleuses et travailleurs de se reposer. Si elles ne sont pas prises pendant une longue période, ce but ne peut pas être atteint. La règle voulant que les vacances ne peuvent pas être compensées en espèces, sauf en cas de résiliation ou dissolution des rapports de travail, va dans le même sens.

Relevons que le droit du personnel de la Confédération fait des différences. Hormis les vacances «normales», les personnes qui travaillent 42 heures par semaine (alors que la durée moyenne de travail est de 41 heures) ont droit à une semaine de congé supplémentaire (semaine de compensation). Cette semaine est perdue sans droit à un dédommagement si elle n'est pas prise dans l'année, à trois exceptions près (art. 64 OPers).

Pour les vacances «normales», il est possible de les prendre au plus tard l'année suivante. Mais si, pour une raison ou une autre, elles ne sont pas prises dans ce laps de temps, le droit à ces vacances ne s'éteint pas purement et simplement. Cela serait d'ailleurs injuste, car l'employeur a lui-même une grande influence sur le si et le quand des vacances peuvent, voire doivent, être prises. Toujours est-il qu'il n'est pas possible d'«économiser» des vacances indéfiniment. L'art. 17a LPers dispose que les vacances se prescrivent dans un délai de cinq ans. Autrement dit, l'employeur ne peut supprimer des vacances «normales» que si le droit à ces vacances a pris naissance il y a plus de cinq ans.

## Temps de travail

### Menus horaires au 1<sup>er</sup> janvier 2014



**Thomas Wettstein**  
Avocat, OFPER

*«La révision de la loi sur le personnel de la Confédération et de l'ordonnance du DFF concernant l'ordonnance du personnel de la Confédération, adoptée en mai 2013, contient plusieurs modifications importantes concernant le temps de travail, les vacances et les jours de congé. Quelles sont-elles?»*

**B**ut de la révision: simplifier et assouplir la réglementation antérieure afin de l'adapter aux réalités de la société contemporaine, notamment aussi pour permettre de mieux concilier vie de famille et vie professionnelle.

A l'avenir, les modèles d'horaire de travail proposés par l'Administration fédérale seront en principe l'horaire de travail annuel et l'horaire de travail fondé sur la confiance. Le personnel de la Confédération bénéficiera ainsi d'une plus grande flexibilité pour l'aménagement du temps de travail et des loisirs. L'horaire de travail mobile avec le système des menus sera proposé uniquement s'il s'avère nécessaire pour des raisons d'exploitation. C'est le cas tout spécialement lorsque la flexibilité des temps de travail du personnel doit être restreinte pour des motifs inhérents à la fonction (p. ex. personnel douanier ou militaire). La décision correspondante est du ressort des départements, qui peuvent la déléguer aux unités administratives. Le nombre des menus passe de douze à cinq, en l'occurrence les cinq les plus couramment usités par le personnel de la Confédération. Pour certains menus en effet, l'utilisation n'était que de l'ordre du pour mille. Soit les cinq menus suivants:

Menu	Nombre h/se-maine	Rétribution en %	Jours de compensation
1	41,5	98	5
2	41,5	96	10
3	41,5	100	0
4	42,5	100	5
5	43,5	100	10

Seul-e-s les employé-e-s soumis à l'horaire mobile peuvent choisir parmi ces cinq menus. Ceux-ci seront désormais accessibles également pour les personnes travaillant à temps partiel. Si un département ou une unité administrative a décidé de proposer le système des menus, les cinq doivent être proposés. Une offre sélective, comme sous le droit antérieur, n'est plus possible.