

Vacances

Quand les vacances sont-elles réduites?



Thomas Wettstein
Avocat, service juridique de
l'OFPER

«Sous quelles conditions est-ce que mon employeur peut réduire mes vacances?»

Dans certains cas de figure, l'employeur peut réduire les vacances de l'employé-e, proportionnellement à la durée de l'absence de ce dernier. Pour calculer la réduction, les jours d'absence totale et partielle sont additionnés, puis le total est divisé par le nombre de jours ouvrés de l'année concernée.

Ainsi, les vacances sont réduites si la personne employée est absente plus de 22 jours en raison d'un congé non payé.

Elles le sont également en cas d'absence de longue durée pour maladie, accident ou service obligatoire. Depuis le 1^{er} août 2015, seuls les jours ouvrés (au lieu des jours du calendrier) comptent pour le calcul des absences. Les premiers 66 jours ouvrés d'absence ne sont pas pris en considération pour la réduction. C'est uniquement à partir du 67^e jour ouvré où la personne n'a pas travaillé à son taux d'occupation contractuel qu'il y a réduction. Exemple: si une personne employée à plein temps, en arrêt-maladie partiel (20%), travaille quatre jours entiers et s'absente le cinquième jour, seul un jour d'absence lui sera imputé, car elle a travaillé pendant quatre jours à son taux d'occupation contractuel. Pour les employé-e-s à temps partiel dont le temps de travail n'est pas uniformément réparti sur les cinq jours de la semaine et qui ne sont que partiellement inaptes au travail, les jours d'absence sont calculés proportionnellement sur toute la semaine. A défaut de quoi, il y aurait une inégalité de traitement entre employés à plein temps et employés à temps partiel travaillant tous les jours.

Droit

Nouveau poste suite à une réorganisation



Max Berger
Avocat

«Dans le cadre de changements organisationnels, on m'a demandé de chercher un autre poste au sein de mon office. J'ai trouvé rapidement un nouvel emploi dans le même office. La responsable RH me demande maintenant de signer un nouveau contrat avec trois mois de temps d'essai? Dois-je le signer? Et si, après trois mois, on juge la qualité de mon travail insuffisante, a-t-on le droit de me licencier?»

La LPers admet les temps d'essai. Dans le privé, un changement de fonction au sein d'une entreprise s'opère généralement sans nouvelle période d'essai et il en va en principe de même pour le personnel fédéral. Il y a cependant des exceptions à cette règle.

Mentionnons le cas d'une nouvelle relation contractuelle: le Tribunal fédéral a jugé admissible qu'avant de conclure un contrat de travail de durée indéterminée avec M^{me} X, qui avait déjà travaillé chez lui par l'intermédiaire d'une agence de travail intérimaire, l'employeur la soumette à un temps d'essai de trois mois. Selon le TF, cet engagement fixe équivalait en effet à un premier engagement dans l'entreprise (ATF 129 III 124). Autre cas de figure: une longue interruption des rapports de travail, qui peut justifier une nouvelle période d'essai à la conclusion d'un nouveau contrat. Idem pour le cas d'un changement de fonction, qui nécessite la clarification de l'aptitude de la personne. Autrement dit, si votre nouvelle fonction est foncièrement différente de celle que vous aviez auparavant, l'employeur peut vous soumettre à une nouvelle période d'essai.