

# **INFORMATIONS JURIDIQUES**

## **3 / F 17 - 2000**

---

---

### **Les absences justifiées**

---

---

Mariage, naissance, décès, déménagement, sont autant de circonstances justifiant une demande de congé. Il s'agit d'absences justifiées, considérées par la loi comme des congés usuels.

Tout le monde connaît l'histoire de la grand-mère qui est morte 25 fois, fournissant au petit-fils prétendument endeuillé autant de prétextes pour échapper à une obligation ou obtenir un jour de congé. Afin de limiter les abus, les conventions collectives comportent presque toutes une clause concernant les absences justifiées.

Si le législateur n'a pas prévu l'obligation de payer l'employé pendant ces jours de congé, le versement du salaire est cependant d'usage. Il n'y a en principe pas de déduction de salaire pour les employés rémunérés au mois, ni de compensation des heures manquées pour les personnes payées à échéances plus courtes. D'autre part, ces jours ne peuvent pas être déduits des vacances.

La Fédération des Syndicats Patronaux (FSP), à Genève, relève que les conventions collectives règlent généralement la durée des absences justifiées de la manière suivante :

- Mariage : 2 à 3 jours
- Naissance d'un enfant : 1 jour
- Décès dans la famille : une demi-journée à 3 jours, selon le degré de parenté du défunt et son lieu de décès
- Déménagement pour le titulaire d'un bail : 1 jour dans l'intervalle de 12 mois.

#### **Léger flou**

Quelques petites divergences peuvent apparaître. La durée du congé en cas de décès d'un proche, en particulier, n'est pas réglée de manière uniforme; elle est appréciée de façon variable selon le degré de parenté du défunt. Le Centre patronal vaudois conseille d'appliquer le barème suivant :

- Décès du père, de la mère, du conjoint ou d'un enfant du travailleur : 3 jours
- Décès d'une autre personne dans le cercle restreint de la famille : 1 à 2 jours

---

En l'absence de convention collective, le Centre patronal vaudois recommande à l'employeur d'apprécier au cas par cas l'opportunité d'un congé, ainsi que la question du versement du salaire.

De son côté, le Société suisse des employés de commerce (SSEC) a établi son propre barème :

- Mariage : 3 jours
- Mariage d'un membre de la famille : 1 jour
- Naissance d'un enfant : 2 jours
- Décès du conjoint, du partenaire ou d'un enfant faisant ménage commun avec le travailleur : 3 jours
- Décès d'un membre de la famille : jusqu'à 3 jours
- Décès d'un parent éloigné ou d'une connaissance : 1 jour maximum pour assister aux obsèques
- Recrutement militaire, inspection : 1 jour
- Déménagement dans la région : 1 jour
- Déménagement dans une autre région : 1 à 2 jours

### Que dit le Code des Obligations

Selon l'article 324a CO, l'employeur doit continuer à verser le salaire lorsqu'un employé se trouve dans l'incapacité de travailler sans que ce soit sa faute et pour des raisons inhérentes à sa personne, telles que maladie ou obligation légale (service militaire, citation devant un tribunal...). En cas de maladie, par exemple, l'employé a droit à son salaire pendant un certain temps en fonction du nombre d'années de service.

Admettons maintenant qu'un travailleur doive s'absenter en raison de la maladie de son enfant. Faut-il verser le salaire ? Le motif de l'absence n'étant pas lié à la personne du travailleur, mais à celle de son enfant, on pourrait supposer que non.

La jurisprudence a toutefois relevé que les parents ont, à l'égard de leurs enfants, un devoir d'entretien, d'éducation et d'assistance; dans des cas tout à fait particuliers, comme un accident ou une maladie de l'enfant, l'empêchement de travailler peut donner lieu au versement du salaire.