



La prise de vacances malgré une incapacité partielle de travail

Lorsqu'un travailleur est en incapacité partielle de travail, la question se pose de savoir s'il est en mesure de prendre ou non des vacances et, dans l'affirmative, de savoir comment les imputer sur son quota de vacances et comment le rémunérer pendant cette période.

Certains commentateurs estiment en effet qu'un employé en incapacité partielle de travail peut jouir de ses vacances dans la mesure de sa capacité résiduelle de travail. Selon eux, en cas d'incapacité de travail de 50%, seule une demi-semaine de vacances devrait être réduite du crédit de vacances de l'employé qui part une semaine.

A notre avis, cette affirmation est fautive et la réponse à apporter doit être nuancée.

Le but principal des vacances pour le travailleur consiste à pouvoir se reposer et se détendre. Certaines incapacités de travail – même partielles – empêchent à l'évidence toute concrétisation du but des vacances. Il est donc des situations où le travailleur en incapacité de travail même partielle est véritablement dans l'impossibilité de profiter de ses vacances et donc « inapte » à acquérir le repos qui y est intimement lié. Mais il est aussi des situations où une incapacité – totale ou partielle – de travail est reconnue, sans pour autant qu'elle occasionne une incapacité de prendre des vacances. S'il est manifeste que le travailleur concerné garde une large mesure la possibilité de se détendre et de prendre du repos, la semaine de vacances en question doit intégralement lui être imputée sur son quota de vacances, y compris si l'incapacité est partielle.

A cet égard, il est intéressant de noter que, si un travailleur prend ses vacances alors qu'il est en incapacité de travail, il appartiendra à l'employeur – et à lui seul – de prendre en charge l'entier du salaire en question. Si, par exemple, le salaire était pris en charge à raison de 80% par une assurance perte de gain sous la forme d'indemnités journalières, un employeur avisé devrait informer l'assureur des vacances du travailleur ; si l'assureur est consciencieux, il devrait alors suspendre le droit aux indemnités, quitte à en reprendre le versement au retour des vacances.

Il est aussi conseillé aux employeurs, du moins s'ils ont un doute sur « l'aptitude du travailleur à prendre des vacances », de prendre contact préalablement à l'octroi des vacances avec le médecin traitant pour vérifier ce point.

Ainsi, il n'y a à notre avis pas de demi-mesure s'agissant des vacances. Soit le travailleur est inapte à prendre du repos et les vacances ne doivent pas lui être accordées. Soit le repos lié aux vacances peut être atteint, auquel cas celles-ci peuvent être accordées et les jours correspondant doivent alors être entièrement imputés sur le crédit de vacances.

De manière plus imagée, il n'est pas envisageable d'être malade le matin et en vacances l'après-midi.

Pour plus d'informations sur le droit aux vacances, voir la fiche III-12.

Source : « Guide de l'employeur.ch » 23 juillet 2013

Septembre 2016