



Illustration: Christine Ruff

Jugement

Contrat de travail à l'heure: indemnisation des vacances

Le salaire relatif aux vacances doit être versé au moment où elles sont prises. Sinon, le contrat ainsi que les décomptes de salaires périodiques doivent mentionner clairement quelle est la part d'indemnisation des vacances. Si ce n'est pas le cas, l'employé peut exiger qu'on lui paye le salaire afférent pour les vacances, même s'il les a prises effectivement.

Faits

Le 23 mai 2003, Y. a engagé A. en qualité de professeur d'anglais. Son taux d'activité correspondait, pour l'essentiel, à un mi-temps. Le contrat prévoyait un salaire horaire brut de 35 francs et attirait expressément l'attention d'A. sur le fait que le salaire comprenait «l'indemnité pour les vacances et jours fériés». Chaque année, A. a bénéficié d'un nombre de jours non travaillés supérieur à vingt.

Extraits des considérants

3.1 L'employeur accorde au travailleur, chaque année de service, quatre semaines de vacances au moins (art. 329a al. 1 CO), pendant lesquelles il doit verser à son employé le salaire total y afférent (cf. art. 329d al. 1 CO). Tant que durant les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages. Il est déduit de cette disposition que le travailleur ne doit pas être traité différemment, du point de vue salarial, lorsqu'il est en vacances que s'il travaillait.

En règle générale, le salaire relatif aux vacances doit être versé au moment où celles-ci sont prises et il n'est pas admissible d'inclure l'indemnité de vacances dans le salaire total. Le Tribunal fédéral a relevé que, dans tous les cas, il fallait que le contrat de travail, lorsque celui-ci est conclu par écrit, ainsi que les décomptes de salaires périodiques, mentionnent clairement et expressément quelle est la part du salaire global destinée à l'indemnisation des vacances. La simple indication selon laquelle l'indemnité afférente aux vacances est comprise dans le salaire total ne suffit pas; la part représentant cette indem-

nité doit être fixée en pourcentage ou en chiffres et cette mention doit figurer aussi bien dans le contrat de travail s'il doit être conclu par écrit que dans les décomptes de salaire.

3.2 En l'espèce, la question de l'indemnisation des vacances a été réglée par écrit, puisqu'il a été prévu que le salaire horaire brut était de 35 francs, y compris une indemnité pour vacances et jours fériés. La lettre d'engagement signée par les parties attirait tout spécialement l'attention d'A. à ce sujet. Ces mentions ne sont toutefois pas suffisantes au regard des principes jurisprudentiels précités. Pour que la dérogation soit valable, il aurait en effet fallu que le contrat de travail indique expressément quelle est la part ou le pourcentage du salaire total qui correspond à l'indemnisation des vacances, ce qui n'est pas le cas en l'occurrence. En conséquence, Y. reste tenue de payer le droit aux vacances au terme des rapports de travail. Qu'A. ait ou non pris ses vacances en nature n'y change rien. Il n'y a donc pas lieu d'examiner la critique portant sur ce point de fait.

On ne décèle enfin, à la lecture des constatations de fait souveraines, l'existence d'aucune circonstance particulière pouvant faire apparaître comme abusive la prétention de A. On rappellera que, même si A. a effectivement pris ses vacances durant ses années de service, le fait d'exiger au terme de la relation contractuelle le salaire afférent aux vacances en raison du non-respect des conditions formelles pour une indemnisation n'est pas constitutif d'abus de droit.

Arrêt du Tribunal fédéral suisse, 30 novembre 2010 (4A_463/2010)

d'ailleurs, se sont contentés de répéter ce que la patronne du restaurant, à savoir la défenderesse, leur avait annoncé.

La lettre de licenciement du 26 août 2008 laisse elle-même planer quelque doute quant au fait qu'un congé avait déjà été donné oralement deux jours auparavant. En effet, si tel avait été le cas, on s'attendrait à ce que le courrier du 26 août 2008 y fasse allusion. Or celui-ci donne, tout au contraire, l'impression d'annoncer la résiliation du contrat pour la première fois. Quant à la lettre de confirmation de A. datée du 30 août 2008, elle ne fait pas davantage référence à un licenciement oral antérieur à la lettre de congé du 26 août 2008.

5. Y. ne parvient pas à prouver qu'elle a donné son congé par oral le 24 août 2008. La lettre de licenciement du 26 août 2008 est arrivée chez A. entre le 27 et le 30 août, au cours de la période de protection instituée par l'art. 336 c al. 1 lit. b CO. Il en résulte que le congé du 26 août 2008 est à considérer comme nul. Comme aucun licenciement n'a été signifié après échéance de la période de protection, A. continue de pouvoir exiger de Y. ses prétentions relevant du contrat de travail.

Arrêt de la Cour suprême du Canton de Lucerne du 12 mai 2010 (11 09 181) (Traduit de l'allemand)