2. Perte d'emploi et licenciement
2.16 Droit aux vacances et absences des proches aidants

Maintien du salaire des proches aidants

La Loi fédérale pour soutenir les proches aidants est entrée en vigueur par étapes, les 01.01.2021 et 01.07.2021

Maintien du salaire pour les absences de courte durée (entrée en vigueur le 01.01.2021).

Le travailleur a droit à un **congé payé** pour la prise en charge d'un proche, membre de la famille, ou du partenaire atteint dans sa santé.

Sont considérés comme proches, les parents en ligne ascendante et descendante directe (principalement les parents et les enfants) ainsi que les frères et sœurs. S'y ajoutent le/la conjoint-e, le/la partenaire enregistré-e, les beaux-parents ainsi que le/la partenaire non marié-e qui fait ménage commun avec l'employé depuis au moins cinq ans.

Le congé est limité au temps nécessaire à la prise en charge, mais **ne doit pas dépasser trois jours par cas et dix jours par an au total**. Il ne peut pas être répété pour un même cas (en cas de rechute par exemple).

Il incombe à l'employé de prouver l'existence de l'atteinte à la santé, raison pour laquelle **l'employeur peut exiger un certificat médical**.

(*voir annexe 2-15*)

Congé pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident (entrée en vigueur le 01.07.2021).

Ce congé est pris en charge par le **régime des allocations pour perte de gain (APG),**

L'allocation de prise en charge (APC) n'est pas versée automatiquement. La personne assurée doit faire valoir son droit aux indemnités journalières directement auprès de la Caisse de compensation (CC) compétente. Pour ce faire, elle a besoin du **formulaire 318.744 « Demande d'allocation de prise en charge »** du Centre d'information AVS/AI

Pour déterminer s'il s'agit d'une grave atteinte à la santé, il convient de tenir compte notamment des symptômes, de l'âge de l'enfant et de la nécessité d'un traitement stationnaire ou ambulatoire de longue durée.

L'indemnité de prise en charge ne présuppose aucune durée minimale préalable d'assurance ou d'activité lucrative.

Durée du congé

Le congé de prise en charge s'élève à **14 semaines au maximum** et doit être pris **dans un délai-cadre de 18 mois**. Ce délai-cadre débute le jour où la première indemnité journalière est touchée.

Le congé peut être pris en une fois ou à la journée (maximum de **98 indemnités journalières**).

Il doit aussi être accordé si un seul des parents exerce une activité lucrative ou si les deux parents travaillent à temps partiel. Si les deux parents exercent une activité lucrative, chacun d'entre eux a droit à un congé de prise en charge d'une durée maximale de sept semaines. Ils peuvent cependant aussi décider d'une autre répartition du congé. Les parents peuvent également prendre leur part de congé en même temps.

L'employeur ne doit pas approuver la modification de la répartition, mais doit être informé des modalités de la prise de congé.

Indemnisation

L'indemnité journalière correspond à 80% du revenu moyen de l'activité lucrative (salaire AVS) perçu avant le début du congé de prise en charge et **ne peut pas dépasser CHF 196.00 par jour.**

Si le bénéficiaire avait droit à une indemnité journalière de l'assurance-chômage, le montant de l'allocation pour proche aidants est au moins égal au montant de l'indemnité journalière qui lui était versée

Protection contre le licenciement et vacances

Après le temps d'essai, une protection contre le licenciement s'applique pendant le congé de prise en charge d'un enfant gravement malade . Cette période de protection dure jusqu'à la fin du droit au congé de prise en charge, mais au plus tard pendant six mois à partir du jour où la première indemnité journalière est due. **Un licenciement pendant cette période est nul** .

Le droit aux vacances d'un employé **ne peut pas être raccourci** en raison d'un congé de prise en charge.

Droit aux vacances

Le CO (Code des obligations) fixe la **durée minimale des vacances**. Elle est de:

- 4 semaines pour les travailleurs de plus de 20 ans
- 5 semaines pour ceux de moins de 20 ans révolus.

Le droit aux vacances prend naissance dès le début des rapports de travail et, **lorsque l'année de service est incomplète**, il est proportionnel à la durée des rapports de service. Dans ce cas, le calcul des vacances s'effectue au prorata des jours de travail fournis à l'employeur selon le tableau de conversion suivant :

Nombre de semaines de vacances par année de service ou par année civile	Nombre de jours de vacances par mois lorsque la semaine de travail est de :				
	Jours	**Jours**	**Jours**	**Jours**	**Jours**
	6	**5½**	**5**	**4½**	**4**
4 semaines	2	1,83	1,67	1,5	1,33
5 semaines	2,5	2,29	2,08	1,88	1,67
6 semaines	3	2,75	2,5	2,25	2

Durant les vacances, le travailleur a droit à son salaire global usuel (salaire de base et allocations).

L'indemnité de vacances peut aussi être calculée en pourcentage du salaire annuel moyen et être versée mensuellement en sus du salaire de base :

- 8,33% pour 4 semaines de vacances
- 10,64% pour 5 semaines de vacances
- 13,04% pour 6 semaines de vacances

Si l'employé prend ses vacances mais que les rapports de travail cessent avant qu'il n'ait acquis la totalité du droit aux vacances, il doit rembourser à l'employeur le salaire correspondant aux vacances prises en trop. En revanche, **les jours fériés** qui tombent pendant les vacances du travailleur ne comptent pas comme jours de vacances.

En cas d'absence du salarié, l'employeur peut réduire la durée des vacances :

- En cas d'**absences fautives**, la durée des vacances peut être réduite de 1/12e pour chaque mois complet d'absence (le 1er mois étant compté) dès que ces absences dépassent un mois au total par année.
- Lors d'**absences non fautives** dues à la maladie, à l'accident, au service militaire ou à une fonction publique, l'employeur ne pourra réduire le droit aux vacances de 1/12e qu'à partir du 2e mois complet d'absence, le premier mois n'entraînant aucune diminution.
- Si l'absence est due à une **grossesse** ou à un **accouchement**, la diminution de 1/12e n'interviendra que dès le 3e mois complet d'absence, les deux premiers n'entraînant aucune diminution.

L'empêchement de travailler est à considérer pour une année complète de travail. Il doit donc être calculé proportionnellement à la durée des rapports de travail lorsque l'année de service n'est pas complète.

En cas d'empêchement de travailler pendant le délai de congé, l'employeur ne peut obliger le salarié, une fois guéri, à venir travailler contre son gré pendant la prolongation du délai de suspension. En effet, il peut avoir retrouvé du travail.

Dans ce cas, le travailleur peut exiger que l'employeur lui paie les vacances qu'il lui reste à prendre et qu'il n'a pas eu matériellement le temps de prendre.

Calcul du salaire afférent aux vacances non prises durant les rapports de travail :

Depuis 2016, le Tribunal fédéral retient une nouvelle méthode de calcul pour déterminer le droit au salaire afférent aux vacances.

Il procède au calcul suivant :

Salaire annuel complet * / 12 / 21.7 x solde de jours de vacances dû

(* y compris 13ème salaire, indemnités pour heures supplémentaires, pour travail du dimanche ou de nuit pour autant qu'elles revêtent un caractère régulier et durable).

Imprimé le: 16.11.2026 - Copyright Doris Gorgé 2026 - www.infomaniak.ch