

Notice concernant les vacances et la réduction de l'horaire de travail/pratique de l'office de contrôle de la CCNT

Vous trouverez ci-dessous la position de l'office de contrôle de la CCNT concernant des questions centrales au sujet du décompte des vacances en cas de réduction de l'horaire de travail. Cette pratique définie par l'office de contrôle de la CCNT **confirme les recommandations existantes de GastroSuisse.**

1. Un collaborateur en engagement contractuel ferme utilise les jours de vacances qu'il a accumulés pendant la durée de la réduction de l'horaire de travail après la fin de celle-ci. Est-ce qu'il convient d'indemniser ces jours de vacances à 80% ou à 100%?

Réponse: les vacances qui sont prises **après la fin de la réduction de l'horaire** sont indemnisées **à 100%**.

2. Un collaborateur sous contrat de durée indéterminée utilise les jours de vacances qu'il a accumulés avant la réduction de l'horaire de travail pendant la durée de la réduction de l'horaire de travail. Est-ce qu'il convient d'indemniser ces jours de vacances à 80% ou à 100%?

Réponse: au cas où, **pendant la période de vacances, le temps de travail** aurait été complètement **perdu en raison de la réduction de l'horaire de travail**, les vacances doivent **être indemnisées à 80%**. Au cas où le temps travail n'aurait pas été complètement perdu pendant la période de vacances en raison de la réduction de l'horaire de travail, les heures que le collaborateur aurait travaillées doivent être indemnisées à 100%. Cependant, le collaborateur a droit à un salaire de vacances de 80% pour les heures de travail qui auraient été perdues en raison de la réduction de l'horaire (et pour lesquelles celui-ci aurait perçu des indemnités RHT).

3. Un collaborateur sous contrat de durée indéterminée utilise les jours de vacances qu'il a accumulés pendant la réduction de l'horaire de travail pendant celle-ci. Est-ce qu'il convient d'indemniser ces jours de vacances à 80% ou à 100%?

Réponse: le collaborateur doit percevoir son salaire de vacances à 100% pour les heures pendant lesquelles il aurait travaillé. Le collaborateur a droit à un salaire de vacances de 80% pour les heures de travail qui auraient été perdues en raison de la réduction de l'horaire (et pour lesquelles celui-ci aurait perçu des indemnités RHT). Dans le cas d'une **perte totale** (de façon hypothétique sans vacances) **en raison et pendant la réduction de l'horaire**, les vacances **doivent être payées à 80%**.

4. **Synthèse concernant les questions 1 à 3: C'est le moment de prise des vacances qui est déterminant**: les vacances qui sont prises **après la fin de la réduction de l'horaire** doivent être indemnisées **à 100%**. **Dans le cas** d'une perte (totale) des heures de travail **pendant la réduction de l'horaire**, les vacances doivent être payées **à 80%**.

5. Est-ce que 80% ou 100% des indemnités de vacances et de jours fériés pour les heures perdues pendant la réduction de l'horaire du travail sont dues à un collaborateur avec un salaire horaire?

Réponse: les indemnités de vacances et jours fériés sur les heures perdues pendant la réduction de l'horaire de collaborateurs **avec un salaire horaire sont dues à 80%**.