

stpg	Projet de modification statutaire	TPGED 739'331
		Version 03

Art. 54 du Statut du personnel des tpg

Art. 62 du Règlement d'application du Statut du personnel (RSP)

Projet de modification(s) du Statut du personnel (SP) et/ou du Règlement d'application du Statut du personnel (RSP) et/ou de Règlements particuliers (RP) concernant :

- Art. 54 du Statut du personnel (SP)
- Art. 62 du Règlement d'application du Statut du personnel (RSP)

En jaune : planning prévisionnel / **En gras** : étape validée

Statut	Projet
Validé par Direction le	08.04.2025 - Première présentation en RD 06.05.2025 – Validation projet avant consultation
Préavis de CRHR	12.05.2025 (date du passage en CRHR pour préavis avant consultation)
Consultation	22.05.2025 : séance d'échange mensuel – présentation du projet puis transmission du projet par mail aux organisations syndicales 26.06.2025 : séance d'échange mensuel – discussion – commentaires 22.05.2025 – 26.06.2025 : période de consultation
Validé par Direction le	08.07.2025 – Validation après consultation
Validé par CRHR le	22.08.2025 (date du passage en CRHR pour préavis)
Validé par CA le	01.09.2025 ou 06.10.2025 (date du passage au CA pour décision)

TABLE DES MATIERES

I.	MODIFICATIONS DU SP / RSP / REGLEMENT PARTICULIER.....	2
A.	VERSIONS ACTUELLES	3
a.	Article 54 du SP.....	3
b.	Article 62 du RSP	3
B.	PROPOSITION DE MODIFICATIONS	4
a.	Article 54 du SP.....	4
b.	Article 62 du RSP	4
C.	TABLEAUX COMPARATIFS	5
a.	Art. 54 SP	5
b.	Art. 62 RSP	5
II.	EXPOSE DES MOTIFS	7
A.	Méthode de calcul prévue par le commentaire de l'OLDT	7
B.	Types d'absence entraînant une réduction	7
III.	ENTREE EN VIGUEUR	8
IV.	DECISION D'ADOPTION.....	8
EXTRAIT DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU XX.XX.2025		8

I. MODIFICATIONS DU SP / RSP / REGLEMENT PARTICULIER

A. VERSIONS ACTUELLES

a. Article 54 du SP

Diminution du droit aux vacances

1. La diminution des vacances, par année civile, n'est effective que pour une absence supérieure à :
 - a) 90 jours dus à la maladie, l'accident, le service militaire ou la protection civile, les 25 premiers jours de service militaire ou de protection civile n'étant pas pris en considération
 - b) 30 jours non rétribués
2. Le congé maternité et les absences suite à un accident professionnel ne sont pris en considération que si, pendant l'année civile, les durées précitées ont été dépassées.
3. La diminution des vacances ne peut être effective que pendant l'année civile en cours.

b. Article 62 du RSP

Imputation des absences sur les vacances (SP 54)

1. Les vacances sont diminuées proportionnellement à la durée des absences.
2. Le total des vacances à déduire (tVd) du droit se calcule comme suit :

$$tVd = \frac{(a - b) * V}{365 - (90 + b)}$$

- a : Nombre de jours d'absences dépassant 90 pour maladie, accident non professionnel, service militaire et protection civile.
- b : Nombre de jours d'absence pour service militaire et protection civile jusqu'à concurrence de 25.
- V : Droit aux vacances pour une année.

Si l'année d'activité n'est pas complète, la diminution est prorata temporis.

3. Si les autres absences payées dépassent la limite fixée (90 jours), le congé maternité s'ajoute à celles-ci.
4. Le décompte des vacances déduites par suite d'absence est établi à la reprise du travail à 100%.

Le solde des vacances est accordé selon le décompte établi par la division des ressources humaines.

5. Le droit aux vacances est ramené au taux d'occupation de l'employé.

B. PROPOSITION DE MODIFICATIONS

a. Article 54 du SP

Diminution du droit aux vacances

1. Le droit aux vacances est réduit en proportion de la durée de l'absence si, en une année civile, la personne employée est absente au total :
 - a) plus de 90 jours par suite de maladie, d'accident, de service militaire, de service civil ou de protection civile ; pour la réduction des vacances, les 90 premiers jours d'absence n'entrent pas en ligne de compte ;
 - b) 30 jours de congé non rétribué.
2. Les congés suivants ne sont pas pris en compte dans la réduction du droit aux vacances : congé maternité, le congé d'allaitement, le congé paternité, le congé de l'autre parent, le congé d'adoption, le congé pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé.
3. La diminution des vacances ne peut être appliquée que sur le droit aux vacances de l'année civile correspondante.

b. Article 62 du RSP

Imputation des absences sur les vacances (SP 54)

1. Le droit aux vacances après réduction (dVR) se calcule comme suit :

$$\text{dVR} = V - \left[\frac{(x - 90) * V}{y} \right]$$

dVR = droit aux vacances après réduction.

V = droit aux vacances théorique, selon taux d'activité et durée des rapports de travail dans l'année civile concernée.

x = nombre de jours nets d'absences (cumulées) pour maladie, accident, service militaire et protection civile.

y = durée des rapports de travail dans l'année civile concernée, en tenant compte d'une éventuelle arrivée ou d'un éventuel départ en cours d'année ou d'un éventuel congé non payé supérieur à 30 jours.

2. Le décompte du droit aux vacances après réduction par suite d'absence est établi à la reprise du travail à 100% ou à la fin de l'année civile concernée.

3. En cas de congé non payé supérieur à 30 jours, le droit aux vacances est calculé en deux temps, en considérant tout d'abord la période de référence allant jusqu'à la veille du congé non payé, puis en prenant la période de référence commençant au retour du congé non payé. Le droit aux vacances doit être épuisé avant le départ en congé non-payé.

C. TABLEAUX COMPARATIFS

a. Art. 54 SP

Alinéa	Version actuelle	Alinéa	Proposition de nouvelle version
1	La diminution des vacances, par année civile, n'est effective que pour une absence supérieure à : a) 90 jours dus à la maladie, l'accident, le service militaire ou la protection civile, les 25 premiers jours de service militaire ou de protection civile n'étant pas pris en considération b) 30 jours non rétribués	1	<u>Le droit aux vacances est réduit en proportion de la durée de l'absence si, en une année civile, la personne employée est absente au total :</u> a) <u>plus de 90 jours dus à la maladie, d'un accident, du service militaire, de service civil ou de la protection civile ; pour la réduction des vacances, les 90 premiers jours d'absence n'entrent pas en ligne de compte ;</u> b) 30 jours de congé non rétribué.
2	Le congé maternité et les absences suite à un accident professionnel ne sont pris en considération que si, pendant l'année civile, les durées précitées ont été dépassées.	2	<u>Les congés liés suivants ne sont pas pris en compte dans la réduction du droit aux vacances : congé maternité, le congé d'allaitement, le congé paternité, le congé de l'autre parent, le congé d'adoption, le congé pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé.</u>
3	La diminution des vacances ne peut être effective que pendant l'année civile en cours.	3	La diminution des vacances ne peut être <u>effective appliquée que sur le droit aux vacances de que pendant l'année civile en cours correspondante.</u>

b. Art. 62 RSP

Alinéa	Version actuelle	Alinéa	Proposition de nouvelle version
1	Les vacances sont diminuées proportionnellement à la durée des absences.		<u>Les vacances sont diminuées proportionnellement à la durée des absences.</u>
2	Le total des vacances à déduire (tVd) du droit se calcule comme suit : $tVd = \frac{(a - b) * V}{365 - (90 + b)}$ a: Nombre de jours d'absences dépassant 90 pour maladie, accident non professionnel, service militaire et protection civile. b: Nombre de jours d'absence pour service militaire et protection civile jusqu'à concurrence de 25. V: Droit aux vacances pour une année. Si l'année d'activité n'est pas complète, la diminution est prorata temporis.	1	<u>Le total des Le droit aux vacances après réduction à déduire (dVR) du droit se calcule comme suit :</u> $dVR = V - \left[\frac{(x - 90) * V}{y} \right]$ <u>dVR = droit aux vacances après réduction.</u> <u>V = droit aux vacances théorique, selon taux d'activité et durée des rapports de travail dans l'année civile concernée.</u> <u>b : Nombre de jours d'absence pour service militaire et protection civile jusqu'à concurrence de 25.</u> <u>x = Nombre de jours nets d'absences (cumulées) dépassant 90 pour maladie, accident non professionnel, service militaire et protection civile.</u>

			y = durée des rapports de travail dans l'année civile concernée, en tenant compte d'une éventuelle arrivée ou d'un éventuel départ en cours d'année ou d'un éventuel congé non payé supérieur à 30 jours. Si l'année d'activité n'est pas complète, la diminution est prorata temporis.
3	Si les autres absences payées dépassent la limite fixée (90 jours), le congé maternité s'ajoute à celles-ci.		Si les autres absences payées dépassent la limite fixée (90 jours), le congé maternité s'ajoute à celles-ci.
		2	Le décompte du droit aux des vacances déduites après réduction par suite d'absence est établi à la reprise du travail à 100% ou à la fin de l'année civile concernée.
4	Le décompte des vacances déduites par suite d'absence est établi à la reprise du travail à 100%. Le solde des vacances est accordé selon le décompte établi par la division des ressources humaines		
		3	En cas de congé non payé supérieur à 30 jours, le droit aux vacances est calculé en deux temps, en considérant tout d'abord la période de référence allant jusqu'à la veille du congé non payé, puis en prenant la période de référence commençant au retour du congé non payé. Le droit aux vacances doit être épuisé avant le départ en congé non payé.
5	Le droit aux vacances est ramené au taux d'occupation de l'employé.		Le droit aux vacances est ramené au taux d'occupation de l'employé.

II. EXPOSE DES MOTIFS

A. Méthode de calcul prévue par le commentaire de l'OLDT

L'ordonnance relative à la loi sur la durée du travail (OLDT) a été adoptée en 1971. Elle fait l'objet d'un commentaire, élaboré par les partenaires sociaux sous la supervision de l'OFT, dont une première traduction française a été publiée fin 2024.

Le commentaire n'a pas force de loi et n'est pas, en tant que tel, contraignant. Il s'agit toutefois d'un outil d'interprétation qui fait référence.

La méthode de calcul prévue par ce commentaire diverge de celle prévue par le Règlement d'application du Statut du personnel, laquelle remonte à 1999. Si le commentaire n'édicte pas de règle impérative, il constitue néanmoins un repère.

Partant, il semble opportun d'aligner la méthode de calcul appliquée par les tpg sur celle indiquée dans le commentaire.

Enfin, l'art. 62 al. 1 RSP indique que la lettre « x » correspond au nombre de jours *nets* d'absences (cumulées) pour maladie, accident, service militaire et protection civile. La durée nette d'une absence s'entend à concurrence du taux réel de l'absence, à la différence d'une durée « brute », où tout jour entamé est considéré dans son intégralité. Par exemple, le droit aux vacances d'une personne absente à 50% ne sera pas réduit en-deça de 180 jours d'absence.

B. Types d'absence entraînant une réduction

L'art. 62 RSP prévoit actuellement que le congé maternité et les accidents professionnels s'ajoutent aux absences prises en compte dans le cadre de la réduction lorsque le seuil de 90 jours d'absence est dépassé.

Il convient de comparer ce système à celui instauré par l'OLDT et par le code des obligations.

La première prévoit que les absences sont prises en compte si elles sont liées aux causes suivantes : maladie, accident, service militaire, service civil ou de protection civile. Il n'est pas prévu que la réduction intervienne dans d'autres cas de figure.

Quant au code des obligations, il fait interdiction à l'employeur de tenir compte des absences liées à une grossesse (en-dessous de deux mois d'absence), au congé de maternité, au congé de l'autre parent, au congé de prise en charge d'un enfant gravement malade ou encore à un congé d'adoption.

Si les tpg restent libres de prévoir un système différent de celui du code des obligations, il s'avère que l'OLDT ne prévoit pas de réduction en dehors des causes mentionnées à l'art. 28. Or, si le droit aux vacances n'est pas réduit en cas de congé de maternité, on voit mal pourquoi il le serait en cas de congé de paternité ou d'adoption. L'alignement sur la solution applicable vis-à-vis des entreprises de droit privé semble en outre favorable à la marque employeur des tpg.

III. ENTREE EN VIGUEUR

Les modifications présentées ci-dessus entrent en vigueur avec effet au 1^{er} janvier 2025, dans la mesure où le calcul de la réduction du droit en vacances peut être effectué, moyennant si nécessaire une régulation, en fin d'année civile.

IV. DECISION D'ADOPTION

**EXTRAIT DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU CONSEIL
D'ADMINISTRATION DU XX.XX.2025**