

Webinar

Congés : 5 erreurs RH à éviter en 2026

Mardi 18 Novembre 2025 | 14:00-14:45



Vous ne recevez pas les invitations aux webinars Kelio ?

- Nos communications sont envoyées depuis webinar@solutions.kelio.ch et customercare@gotowebinar.com. Elles pourraient être bloquées par vos **pare-feu** ou se trouver dans vos **spams**.
- Vous avez peut-être cliqué une fois sur « **Me désabonner** » ? Dans ce cas, vous ne recevez plus nos communications.
- Votre adresse e-mail, ou celle d'un de vos collègues, n'est peut-être pas **enregistrée dans nos bases de données**.

Pour toute question ou mise à jour de vos informations, n'hésitez pas à nous contacter à l'adresse suivante : marketing@kelio.ch



Sommaire

1.	2.	3.	4.	5.
Gestion des congés : Chiffres clés	Les 5 erreurs les plus fréquentes	Les impacts	Les solutions	Cas pratique

La gestion des congés

Souvent une grande
source de frictions et
mails internes !



Gestion des congés

Chiffres-clés

Quelques chiffres

5,2
semaines

De vacances en
moyenne pour un
employé suisse à
temps plein

38,7%

Des personnes
actives occupées
travaillent à **temps
partiel**



Jusqu'à
8 fériés
cantonales

Chaque canton
peut assimiler
**différents jours
fériés** au
dimanche

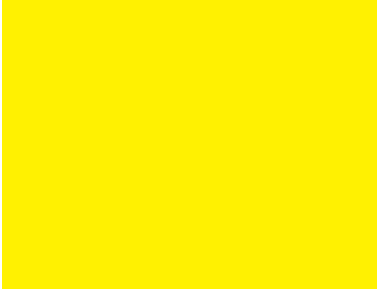
4 obligations légales souvent mal appliquées

Congé = **droit inaliénable**

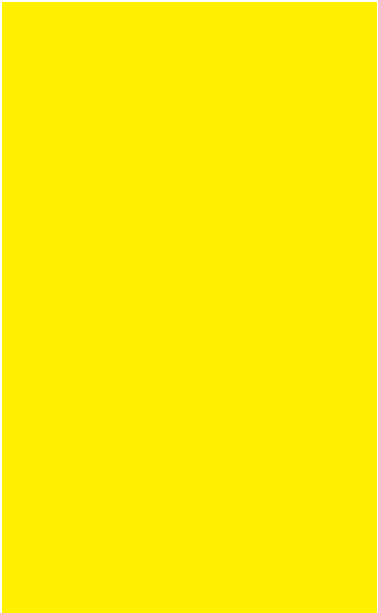
Droit minimal de congés
4 semaines / an
5 semaines :
 < 20 ans
Généralement + dès
 50 ans

2 semaines consécutives / an

Le droit aux vacances **se prescrit après 5 ans**



Les 5 erreurs les plus fréquentes



Erreur 1

Calcul du droit au vacances



Les variables clés pour un calcul juste et équitable

**Taux
d'occupation**
(et potentiels
changements)

**Date d'entrée
et de départ**
dans
l'entreprise

**Absences
prolongées**
(maladie, accident
& sans solde)

Ancienneté

**Planning de
travail**

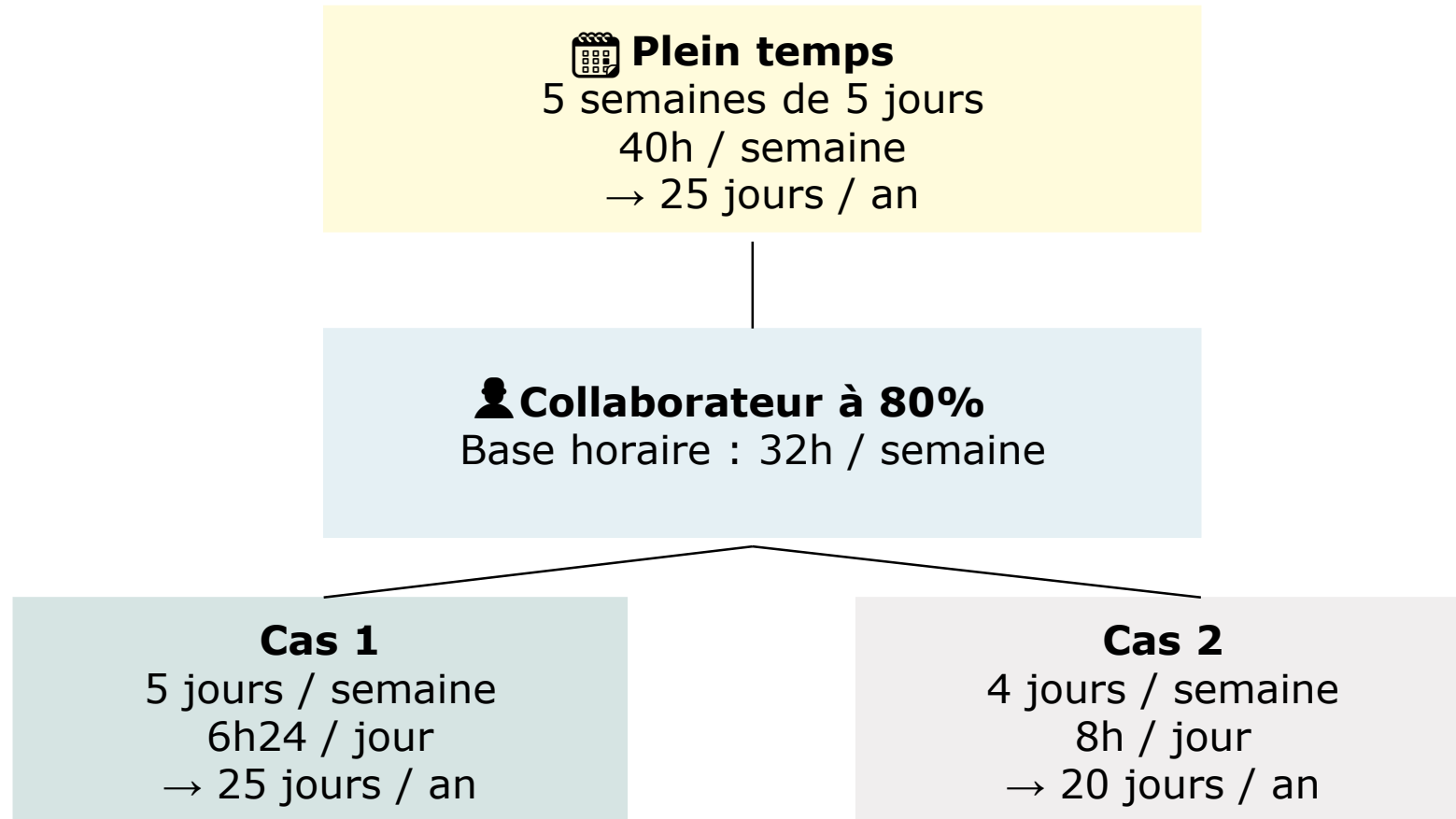
Les difficultés



Les temps partiel :

- Un contrat à 80% ne veut pas forcément dire un droit de 80% du nombre de jours de vacances
- L'important reste la cohérence entre jours travaillés et le droit

Exemple employé à temps partiel



Un taux à 80% ne veut **pas** dire 80% de l'acquisition !

Les difficultés

Les changements de taux d'activités en cours d'année:

- Il est important de respecter l'équité et la conformité
- Le calcul du droit se doit donc d'être juste et correctement expliqué

L'impact des autres absences sur le calcul du droit :

- Certaines absences permettent de réduire le droit aux vacances
- Une fois de plus le cas échéant, celui-ci doit être documenté et correctement calculer

Pour résumer, le droit aux vacances peut être un sujet sensible (autant que celui du salaire), il est donc important de ne pas le négliger.

Erreur 2

Manque de visibilité en temps réel



Manque de visibilité en temps réel

- Solde de congés apparaît **1x par mois** sur le bulletin de salaire / gestion des soldes dans un tableau Excel
- Problème de **réactivité** et de fluidité
- Le **salarié ne connaît pas son solde** au jour J de sa demande
→ il sollicite son manager qui lui-même sollicite les RH
- Les **RH sont sollicitées** pour donner des informations qui devraient être facilement accessibles
- Risque de **mécontentement** des collaborateurs & collaboratrices
- **Surcharge** de travail pour le RH

Erreur 3

Congés sans solde

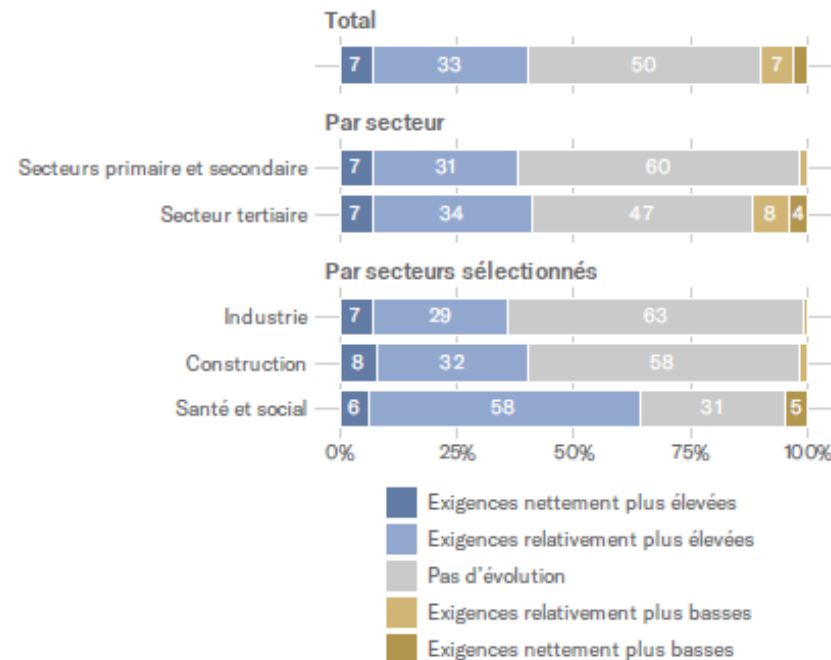


Congé sans solde : la tendance

Une étude sur 509 entreprises montrent des signes d'**augmentation +40%**
(étude SOTOMO 2025).

Evolution des exigences en matière d'absences de longue durée (p. ex. congés non payés) (fig. 10)

«Comment les besoins de flexibilité de vos collaborateurs [en matière d'absences de longue durée (p. ex. congés non payés)] ont-ils évolué au cours des dernières années?»



Congés sans solde : bonnes pratiques RH

Informez des impacts sur les assurances sociales

- Un congé sans solde de plus d'un mois peut impacter les assurances sociales (chômage, retraite), l'employé doit combler les lacunes via une assurance privée.

Réduction du droit aux vacances

- Le droit aux vacances est généralement réduit proportionnellement à la durée du congé sans solde (généralement 1/12e par mois).

Maintien du contrat de travail

- Pendant le congé, le contrat de travail est maintenu, mais les deux parties sont libérées de leurs obligations (l'employé de travailler et l'employeur de payer un salaire).

Erreur 4

Mauvaise gestion des soldes (N-1, N-2, N-3)



Mauvaise gestion des soldes (N-1, N-2, N-3)

- **Reporter les soldes** de l'année passée dans le solde actuel
 - Plus aucune visibilité
- **Potentielle perte de soldes** (vacances) du à une date limite de validité
 - Rappel : 5ans
- Demande d'un collaborateurs d'un grand nombre de **jours suite à des soldes passés** (N-3, N-2 et ou demande de payement de ses jours)
 - Cela peut générer un point de tension entre collaborateur et RH

Erreur 5

**Oubli de déduction du droit aux vacances
en cas de longue absence**

Oubli de déduction du droit aux vacances en cas de longue absence

Empêchement du travailleur

Réduction autorisée

Exemple :
Empêchement de 3,5 mois

par sa propre faute
(congé sans solde, congé sabbatique)

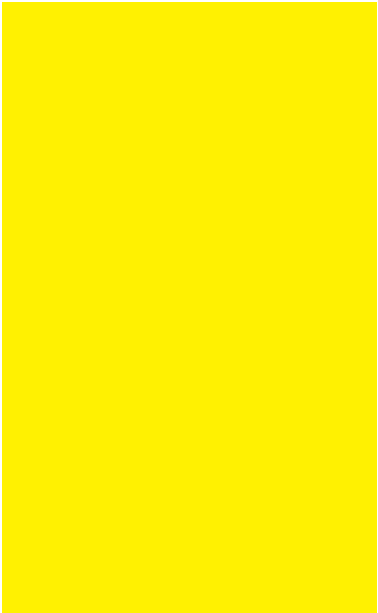
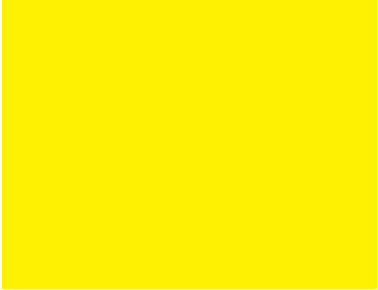
si le travailleur ou la travailleuse est empêché de travailler pendant **plus d'un mois au total** ; l'employeur peut réduire la durée de ses vacances d'un douzième par mois complet d'absence (art. 329b, al. 1, CO).

réduction de 3/12

sans faute du travailleur / de la travailleuse, mais pour des causes inhérentes à sa personne du travailleur (maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale, exercice d'une fonction publique ou prise d'un congé-jeunesse)

si l'absence est de deux mois complets ou plus (art. 329b, al. 2, CO) ; aucune réduction n'est autorisée pour le premier mois d'absence.

$3/12 - 1/12$
= réduction de 2/12



Impacts des erreurs

Impacts financiers directs

Erreurs de paie

- Paiements de vacances incorrects, régularisations multiples, voire rappels rétroactifs

Estimation : une erreur de paie coûte entre 100 et 300 CHF

(Temps de corrections et ajustements comptables)

- Charges sociales, corrections de certificats de salaire, coûts liés aux contrôles d'audits et à la non-conformité légale

Impacts humains et organisationnels



Planification défailante

Un **effet domino** sur toute l'organisation

Tensions opérationnelles

Sentiment de **perte d'équité** au sein des équipes

Perte de temps pour les managers et les RH

Surcharge administrative

Jusqu'à 25% du temps du service RH consacré à gérer des demandes, relances ou validations manuelles liées aux congés

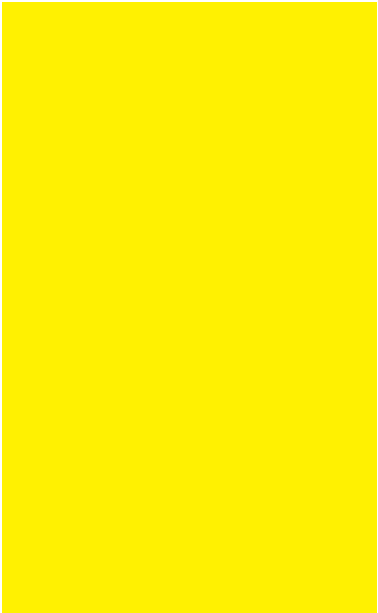
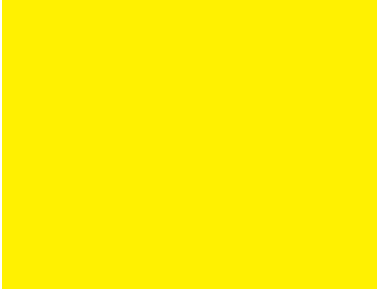
Perte de productivité

Les employés consacrent jusqu'à 23% de leur temps à rechercher ou valider des informations internes (Gartner, 2023)

Impacts légaux et réputationnels

- Non-respect du droit aux vacances est une **violation du Code des obligations** (art. 329a à 329d)
- **Litiges** prud'homaux
- **Amendes** en cas de non-respect des règles CCNT
- **Atteinte à la confiance** entre employeurs et collaborateurs

*« Un salarié frustré coûte plus cher
qu'un logiciel bien paramétré ! »*



**Quelles sont les
solutions pour éviter
ces erreurs ?**

Avoir une communication fluide

- Choisir une solution permettant **de diffuser des informations en temps réel** et pas uniquement des soldes figés à la fin d'un mois
- Pouvoir **choisir les soldes** (prévisionnel, à l'instant T, consommé, prit, dû...)

Plus de demande incessante pour les RH de la part des managers et des employés

Centralisation via workflow

- Objectif : simplifier et fluidifier la validation d'absences
- Avantages :
 - **Traçabilité** des demandes avec possibilités de validation sur plusieurs niveaux
 - **Délégation** des validation en cas d'absence du valideur
 - **Réduction** du temps de traitements
 - Vision globale pour les RH et la direction
 - **Anticipation** des soldes restants

Exemple : un workflow unique pour toutes les entités = meilleure cohérence

Gestion proactive des soldes

- Identifier les **soldes anciens** pour éviter les pertes ou la surcharge en fin d'exercice
- Mettre en place un **suivi régulier** (reporting mensuel / alertes automatiques)
- **Sensibiliser** managers et collaborateurs à l'importance de l'anticipation
- **Outil** : tableau de bord RH pour suivi et planification des congés

Exemple de bonnes pratiques:

- Alertes automatiques avant expiration des soldes N-1
- Communication proactive : rappel par mail aux équipes
- Intégration avec la planification d'activité pour éviter les conflits d'absence

Automatisation & alertes



- **Gain de temps** et réduction des tâches répétitives
- **Diminution du risques** d'erreur / conformité légale
- **Réactivité** et pilotage en temps réel
- **Expérience collaborateurs** amélioré

Kelio c'est aussi...



Recrutements

Site carrière
Multidiffusion
Pitch video
KPI recrutement



Gestion Admin.

Onboarding
Portail RH
Process RH
Signature électronique
Core RH
Reporting RH



Gestion des temps

Présence
Absences
Pointage
Télétravail
Suivi activités
Planification



Notes de frais

Notes de frais avec scellement



Contrôle d'Accès

Gestion des accès
Badges physiques et virtuels
Exercices incendie
Gestion des visiteurs

Merci !



Kelio

GLOBAL WORK-LIFE SOLUTIONS

Restons en contact :
contact@kelio.ch

