

**REPONSE DU CONSEIL D'ETAT**  
**à l'interpellation Florence Gross et consorts –**  
**Indemnités de grève - quel traitement? (23\_INT\_82)**

***Rappel de l'intervention parlementaire***

*Les grèves semblent devenir usuelles et de plus en plus fréquentes dans notre canton. Selon la LPers, si les collaborateurs ont des droits, ils ont également des devoirs pendant les grèves. Par exemple, les personnes qui font grève doivent s'annoncer dans un délai de 48 heures après la grève à leur supérieur direct. Afin d'assurer une meilleure organisation du travail, la logique serait une annonce proactive et non rétroactive. Toutefois, la loi est telle. La déclaration de grève peut de plus se faire oralement, aucune annonce écrite n'est obligatoire.*

*Les collaborateurs de l'Etat ne sont pas rémunérés durant les journées de grèves. Toutefois, les syndicats prévoient des indemnités de grève.*

*Nous posons donc les questions suivantes au Conseil d'Etat :*

- Les indemnités de grève sont-elles soumises aux charges sociales ?*
- De quelle manière ces indemnités de grève sont-elles traitées fiscalement ?*
- Sur la base des réponses fournies, quelle est la position du Conseil d'Etat à ce sujet ?*

## Réponse du Conseil d'Etat

### 1. Les indemnités de grève sont-elles soumises aux charges sociales ?

En matière d'assurance sociale, les indemnités de grève ne sont pas considérées comme un salaire. Ces indemnités sont un montant versé par un syndicat pour couvrir une perte de salaire. Il est dès lors envisageable de considérer cette prestation comme une sorte d'assurance (intégrée à la cotisation que paie la personne syndiquée) et non pas comme un salaire. De plus, ce n'est pas l'employeur qui verse ces indemnités mais un tiers, le syndicat. Or, entre le syndicat et la personne concernée, il n'y a pas de lien professionnel, ni de mandat (comme pour un indépendant). Le syndicat ne peut donc pas être considéré comme l'employeur de la personne qu'elle indemnise. Par conséquent, ces indemnités ne doivent pas être soumises à cotisations.

### 2. De quelle manière ces indemnités de grève sont-elles traitées fiscalement ?

En application de la clause générale des articles 19, alinéa 1 de la loi du 4 juillet 2000 sur les impôts directs cantonaux (LI), 16, alinéa 1 de loi du 14 décembre 1990 sur l'impôt fédéral direct (LIFD) et de la liste exemplative des articles 20 à 27 LI (art 17 à 23 LIFD), sont considérés comme revenus imposables tous les revenus du contribuable, qu'ils soient uniques ou périodiques (ATF 143 II 402, consid. 5.1).

De façon générale, le revenu constitue l'ensemble des biens économiques qui échoient à une personne pendant une certaine période et qu'elle peut utiliser pour satisfaire ses besoins personnels sans que sa fortune ne diminue.

Sous réserve des exceptions et exonérations prévues par la loi (art. 28 LI et 24 LIFD), toutes les formes de revenu sont imposables. A noter que toute exception à l'impôt général doit être interprétée de manière restrictive selon la jurisprudence constante du Tribunal fédéral, (cf. not. arrêt du Tribunal fédéral [2C\_74/2014] du 26 mai 2014, consid. 3.1 et ATF 137 II 328, consid. 5.1).

Dans le cas d'espèce, les collaborateurs de l'Etat de Vaud ne sont pas rémunérés durant les journées de grèves. Pour pallier ce manque à gagner, certains syndicats prévoient de verser des indemnités de grève. Ces indemnités sont versées en lieu et place du salaire prévu par le contrat individuel de travail qui lie le collaborateur à l'Etat de Vaud.

Selon les articles 27, alinéa 1, lettre a LI et 23, lettre a LIFD, sont imposables tous les revenus acquis en lieu et place du revenu d'une activité lucrative. En l'occurrence, ces indemnités sont versées pour éviter des pertes salariales des collaborateurs qui ont adhéré à la grève ; elles doivent donc faire l'objet d'une imposition à titre de revenu de substitution d'un revenu d'une activité lucrative, même si ces indemnités ne sont pas soumises aux cotisations sociales.

Il est encore important de relever que l'Autorité fiscale peut procéder à l'imposition desdites indemnités uniquement si le collaborateur dispose d'un droit ferme sur ces indemnités. En effet, selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, un revenu est réalisé lorsqu'une prestation est faite au contribuable ou que ce dernier acquiert une prétention ferme sur laquelle il a effectivement un pouvoir de disposition. En règle générale, l'acquisition d'une prétention est déjà considérée comme un revenu dans la mesure où son exécution ne paraît pas incertaine (arrêt du Tribunal fédéral [2C\_1035/2020] du 12 novembre 2021, consid. 5.1 et les références citées).

Il s'ensuit que l'acquisition d'un droit ferme dépend des conditions qui ont été mises en place par les différents syndicats.

A titre d'exemple, le SSP<sup>1</sup> prévoit notamment les conditions suivantes pour le versement de l'indemnité de grève :

- Adhérer au SSP au plus tard la veille de la journée de grève concernée par l'indemnisation
- L'employeur ne paie pas les heures de grève
- L'envoi d'une copie de la fiche de salaire sur laquelle figure la retenue pour heures de grève
- Joindre à l'envoi un numéro de CCP ou un IBAN

---

<sup>1</sup> <https://vaud.ssp-vpod.ch/downloads/section-etat-de-vaud/ greve-mode-demploi.pdf> (06.07.2023)

En cas de non-respect des conditions susmentionnées, le collaborateur ne pourra pas réclamer d'indemnité et ne disposera donc pas d'un droit ferme sur l'indemnité.

Enfin, il sied encore de préciser que l'employeur ne peut pas savoir si une indemnité de grève a été versée à son collaborateur. En effet, un collaborateur peut adhérer à la journée de grève sans être syndiqué. Pour ce motif, le collaborateur qui a perçu une indemnité de grève devra la déclarer de manière spontanée, sous code 195 de la déclaration d'impôt, soit sous la rubrique « *autres revenus de toute nature* ».

### **3. Sur la base des réponses fournies, quelle est la position du Conseil d'Etat à ce sujet ?**

Le Conseil d'Etat rappelle que la participation d'un.e collaborateur.trice est réglementée par la Loi sur le personnel et son règlement d'application et que toute modification du dispositif existant implique de modifier la norme légale, après négociation avec les syndicats. Le dispositif légal en vigueur prévoit qu'un.e collaborateur.trice qui a participé à un mouvement de grève doit s'annoncer auprès de son supérieur direct ou du chef de service, au plus tard dans un délai de 48 heures après la fin de la grève. Cette personne doit également indiquer la durée de l'arrêt de travail (article 132 RLPers). Le.la collaborateur.trice qui omet de s'annoncer s'expose à un licenciement pour violation de ses devoirs (art. 132 al. 3 RLPers et 59 LPers). Les chefs de service et directeurs d'établissements scolaires doivent remplir le tableau récapitulatif des heures de grève et le transmettre à la Direction générale des ressources humaines pour pouvoir appliquer les retenues de salaire.

Le Conseil d'Etat rappelle également que les services qui doivent mettre en place un service minimum ont une obligation de fonctionnement qui garantit la délivrance des prestations. Dans les faits, les collaborateurs.trices même s'ils doivent annoncer leur participation à la grève dans un délai de 48 heures après la grève au plus tard, informent la plupart du temps leur responsable hiérarchique en amont de la grève de sorte que l'activité ne soit pas préteritée. De l'avis du Conseil d'Etat, le dispositif actuellement en place permet ainsi de garantir l'organisation du travail et la délivrance des prestations publiques.

Ainsi adopté, en séance du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 27 septembre 2023.

La présidente :

Le chancelier a.i. :

*C. Luisier Brodard*

*F. Vodoz*