

Il appartient en principe à l'employé·e d'assumer les conséquences d'un imprévu

Quand tensions géopolitiques et catastrophes naturelles s'invitent en vacances

La guerre en Iran et la fermeture de plusieurs aéroports au Moyen-Orient ont mis sur la touche de nombreuses personnes en voyage. Leur départ est devenu trop risqué, voire impossible – ou alors elles se sont retrouvées bloquées à l'étranger, dans l'impossibilité de reprendre le travail à la date convenue. Comment réagir en tant qu'employeur·euse ?

Martina Guillod

Voyage annulé

Face à l'impossibilité de partir, l'employé·e peut souhaiter reporter ses vacances. Or, l'employeur·euse n'a aucune obligation de donner suite. Lorsque les vacances sont fixées, elles doivent être prises, même si l'employé·e ne peut pas s'adonner aux activités prévues, comme un voyage à l'étranger. Bien entendu, les parties sont libres de repousser les vacances d'un commun accord.

Le fait de devoir renoncer aux activités prévues n'empêche pas non plus le repos. Ainsi, l'employé·e ne peut pas demander que ces vacances soient restituées plus tard, comme il·elle pourrait le faire en cas de grosse grippe durant les vacances.

Bloqué en vacances

Le principe est simple : pas de travail, pas de salaire. Cette règle connaît toutefois une exception importante : l'empêchement de travailler non fautif. La question est dès lors de savoir si le fait d'être bloqué en vacances constitue un empêchement de travailler non fautif au sens de l'article 324a CO, donnant droit au salaire.

En principe, la réponse est négative. Lorsqu'un empêchement de travailler n'est imputable ni à l'employé·e ni à l'employeur·euse, les juristes parlent de « raisons objectives », par opposition aux « raisons subjectives imputables à l'une des parties ». Dans ce cas, il convient de déterminer à quelle sphère de risque appartient l'empêchement de travailler. Prenons un exemple : si un arbre tombe sur une ligne d'électricité, l'employeur·euse assume l'impossibilité de travailler liée à la coupure d'électricité, alors que l'employé·e répond de son retard dû à une suppression

de train. Le raisonnement est le même pour le retour de vacances : si un vol retardé, voire annulé n'est de toute évidence pas imputable à l'une des parties, force est de constater que les raisons de l'empêchement de travailler relèvent de la sphère de risque de l'employé·e. Il·elle doit alors prendre à sa charge les heures de travail manquées. Cela peut se faire par une compensation des heures supplémentaires ou par la prise de vacances. Si ces soldes sont insuffisants, l'employeur·euse peut procéder à une déduction de salaire.

Déplacement professionnel

Si l'employé·e est en déplacement professionnel et ne peut pas rentrer à temps en raison d'une guerre, d'une catastrophe naturelle ou d'un autre motif objectif, les conséquences – concrètement le paiement du salaire et des frais – doivent être assumées par l'employeur·euse, car elles relèvent du risque d'exploitation de l'entreprise. Le devoir de fidélité impose toutefois à l'employé·e de télétravailler durant son absence, dans la mesure où cela est possible.

