

Maladie, accident et vacances : les droits et obligations du salarié

Les vacances sont en principe synonymes de plaisir. Toutefois, nul n'est à l'abri d'une maladie ou d'un accident survenant pendant ces périodes de repos. Dans une telle situation, l'employé peut-il récupérer les jours de congé compromis ? Et à l'inverse, peut-on prendre des vacances si l'on est en arrêt pour incapacité de travail ?

TEXTE MARC HOCHMANN FAVRE



Marc Hochmann Favre
Avocat - Médecin
LHA Avocats

Le droit suisse protège - dans une certaine mesure - le travailleur des conséquences d'une incapacité de travail, notamment en lui conférant le droit de percevoir son salaire et en le protégeant contre un éventuel licenciement. Mais qu'en est-il des vacances ?

Maladie ou accident pendant les vacances

En droit du travail, les vacances sont définies comme une période d'interruption du travail, continue et rémunérée, dont la durée et la date sont déterminées à

l'avance, et durant laquelle l'employé doit pouvoir se remettre de la fatigue accumulée en cours d'année.

Lorsque le salarié tombe malade ou est victime d'un accident durant ses vacances, l'employeur peut être tenu de lui « restituer » les jours de repos ainsi compromis. Mais il faut toutefois que l'incapacité soit durable - plus de deux ou trois jours - et que l'atteinte à la santé présente une certaine intensité qui entrave le but des vacances au point d'empêcher la récupération physique ou psychique du travailleur.¹

Ainsi, une indigestion, un coup de soleil, un doigt cassé, une cheville foulée, un rhume, des maux de tête ou des maux dentaires ne sont normalement pas des cas qui empêchent de bénéficier de ses vacances. En revanche, une maladie ou un accident provoquant de fortes douleurs, une gêne importante, un maintien au lit ou une hospitalisation sont en principe des situations ouvrant le droit à la restitution des jours de vacances ainsi compromis.

En pratique, et pour des raisons de preuves, le travailleur sera bien avisé de faire établir un certificat médical destiné à être soumis à l'employeur à l'appui de la demande de « restitution » des jours

de vacances concernés. L'employeur se satisfera dans la majorité des cas d'un certificat-type d'arrêt de travail établi par le médecin consulté. Toutefois, il n'est pas inutile pour le travailleur de demander expressément au médecin de compléter à cette occasion le document avec une phrase indiquant que les vacances ont été compromises durant X jours en raison de l'atteinte à la santé.

L'employeur qui serait méfiant vis-à-vis de la portée du certificat pourrait - avant de donner suite à la demande de « restitution » des jours de congé - adresser le salarié à la consultation d'un médecin-conseil qui tentera de déterminer a posteriori si l'employé était ou non en incapacité de prendre ses vacances en raison de l'atteinte à la santé.

L'incapacité de travail prive-t-elle le salarié de loisirs ou de vacances ?

Il s'agit ici d'un autre cas de figure. Lorsque l'employé est empêché de travailler en raison d'une maladie ou d'un accident, il perçoit en principe son salaire.² Dans cette situation, et partant de l'hypothèse que le travailleur est au bénéfice d'un certificat d'arrêt de travail, peut-il pratiquer une activité, des loisirs, voire même se rendre par exemple à l'étranger



pour des vacances ? En d'autres termes, attend-on du travailleur en incapacité de travail de rester à domicile le temps de sa convalescence ?

Dans le cadre du droit du travail, le salarié incapable de travailler doit apporter la preuve de son empêchement.³ Pour ce faire, il aura le plus souvent recours à un certificat médical qu'il transmettra au plus vite à l'employeur pour légitimer son absence.⁴ Ce document est défini comme une constatation écrite relevant de la science médicale et se rapportant à l'état

de santé d'une personne, singulièrement à sa capacité de travail.

Selon le Code de déontologie de la FMH, le médecin établit le certificat médical au plus près de sa conscience et avec toute la diligence requise, les certificats de complaisance étant interdits.⁵ Le certificat médical ne constitue pas un moyen de preuve absolu. Cependant, sa mise en doute par l'employeur suppose des doutes sérieux, car un certificat établi conformément aux règles élémentaires emporte la présomption de son exactitude.

La question du comportement qui est attendu du travailleur durant la période d'incapacité de travail dépend de définitive de l'atteinte à la santé, partant de la portée du certificat d'arrêt de travail. A ce titre, le Tribunal fédéral a indiqué que certaines circonstances particulières - par exemple le fait qu'un travailleur répare son toit alors qu'il souffre d'une incapacité de travail en raison de douleurs au genou - peuvent être prises en compte pour infirmer un certificat médical.

En revanche, il n'est pas d'emblée exclu pour un salarié au bénéfice d'un arrêt de travail - par exemple en raison d'une dépression - de se rendre à la montagne ou à la mer, ce qui n'est a priori pas incompatible avec l'incapacité attestée. Il va toutefois de soi qu'un tel comportement pourrait éveiller des soupçons d'abus auprès de l'employeur. Afin de prévenir de tels soupçons, il est recommandé au travailleur d'obtenir du médecin une mention, dans le certificat d'arrêt de travail, des activités ou des déplacements qui sont ou non autorisés dans le cadre de la convalescence.

Comme indiqué plus haut, l'employeur méfiant quant à la portée du certificat aura toujours la possibilité d'exiger du travailleur qu'il se soumette à un examen auprès d'un médecin-conseil.

La réduction du droit aux vacances

Le droit du travail - dans un souci d'équité - tient compte des absences de longue durée du travailleur lorsqu'il s'agit du calcul de son droit aux vacances.

Ainsi, lorsque l'incapacité de travail est due à une maladie ou à un accident, l'employeur a la possibilité de réduire le droit du salarié aux vacances d'un douzième, mais seulement à compter du deuxième mois complet d'absence.⁶ ●

1 Rémy WYLER, Droit du travail, 2014, p. 387.

2 Pour le détail, cf. art. 324, 324a et 324b du Code des obligations.

3 Art. 8 du Code civil.

4 En pratique un certificat médical est souvent exigé à partir du troisième jour d'absence, mais ce document peut être exigé dès le premier jour d'absence.

5 Art. 34 du Code de déontologie de la FMH.

6 Art. 329b du Code des obligations.