

Vacances et libération de l'obligation de travailler

La compensation de jours de vacances non prises par du temps libre résultant d'une libération de l'obligation de travailler est possible à certaines conditions, même en l'absence d'instructions expresses de l'employeur à ce sujet. Explications.

Le Tribunal fédéral (TF) a récemment eu l'occasion de traiter de cette question dans trois arrêts différents. Pour lui, le but des vacances est de permettre au travailleur de se reposer. C'est ainsi que, tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent – selon la teneur de l'art. 329d al. 2 du Code des obligations (CO) – mais doivent être prises réellement. Ce but est d'ailleurs renforcé par l'art. 329d al. 2 CO, qui prévoit que le travailleur perd le droit au salaire afférent aux vacances si, pendant celles-ci, il exécute un travail rémunéré au mépris des intérêts légitimes de l'employeur.

En principe, l'interdiction de remplacer les vacances par des prestations en argent vaut également après la résiliation des rapports de travail. Elle peut cependant être limitée dans certains cas d'espèce pour tenir compte de circonstances concrètes. Ainsi, la jurisprudence et la doctrine admettent que des prestations en argent peuvent remplacer les vacances, lorsque celles-ci ne peuvent être prises avant la fin des rapports de travail ou lorsqu'on ne peut pas attendre qu'elles le soient. D'après le TF, le fait que le travailleur, durant cette période, doive avoir la possibilité de chercher un autre emploi joue un rôle primordial. Ce droit du travailleur prime même sur les vacances et limite donc dans cette mesure l'interdiction d'indemniser celles-ci.

S'agissant de la libération de l'obligation de travailler, le TF rappelle qu'il s'agit d'un acte unilatéral de l'employeur qui, dans son propre intérêt, renonce à l'exécution du travail par le travailleur, sans pour autant que cette renonciation ait comme conséquence la fin des rapports de travail. Le travailleur libéré est donc toujours lié par un rapport de travail, de telle sorte que son devoir de fidélité envers son employeur subsiste au premier chef. Il découle de ce devoir qu'il incombe au travailleur de contribuer à réduire dans la mesure du possible tous frais inutiles à la charge de l'employeur. Cela se traduit notamment par le fait que si, pendant la durée de la libération, le travailleur a des jours libres qu'il peut utiliser comme jours de vacances, il doit les affecter à cet usage selon ses possibilités, et cela même sans instruction expresse de l'employeur.

Le temps pour la recherche d'un emploi conserve toutefois la priorité. Le TF renonce à cet égard de fixer un critère temporel ayant valeur générale, tout en précisant que le remplacement des vacances par des prestations en argent est exclu lorsque la durée de la libération excède de manière significative le solde des vacances à prendre. C'est donc le rapport entre la durée de la libération et le nombre de jours de vacances restants qui est déterminant dans chaque cas d'espèce. Le TF insiste en outre sur le fait qu'il n'est pas nécessaire que la durée de la libération soit d'au moins deux ou trois mois pour qu'une compensation des vacances par du temps libre entre en ligne de compte.

Ainsi, dans un arrêt, le TF a admis que, dans la mesure où la libération de l'obligation de travailler avait duré 87 jours pour un solde de vacances à prendre de 40 jours, la durée du temps laissé au travailleur pour la recherche d'un emploi, de 47 jours, était suffisante. Dans une autre affaire, le TF a jugé que le travailleur

n'était pas à même de prétendre à une indemnisation en espèces de son solde de vacances de 5 jours pour une durée de libération de 20 jours.