

# Déconfinement et vacances

Avec l'été qui arrive et la réouverture des frontières, il est loisible d'imaginer de partir en vacances après ce long confinement. Entre escapades, rêve de soleil et risques, quels sont les droits et obligations des employés?

**L**es vacances ont pour but le repos du travailleur. Ce dernier doit pouvoir se consacrer aux activités de son choix dans les limites de son devoir de diligence et de fidélité qu'il a face à son employeur. Toutefois, en raison de la pandémie de Covid-19, la prise de vacances ne sera pas sans contrainte.

## Interdiction de partir à l'étranger

► **L'employeur ne peut ni interdire à ses collaborateurs de partir à l'étranger, ni les obliger à annoncer le lieu de leurs vacances.** Une telle directive est clairement excessive. L'employeur ne peut pas interférer sur la destination des vacances, ni exiger d'en connaître le lieu, sous peine de porter atteinte à la personnalité du collaborateur. Les directives de l'employeur ne peuvent porter que sur l'exécution du travail et la conduite des travailleurs dans l'entreprise.

## Voyages à risques

► **La pandémie ne frappe pas tous les pays ou certaines régions d'un même pays de manière identique.** L'employeur peut rappeler à ses collaborateurs qu'ils ne doivent pas se rendre dans des pays ou zones à risques. Si le collaborateur ne s'exécute pas et qu'il se retrouve bloqué sur place en raison d'une quarantaine et qu'il est contaminé par le virus, son empêchement de travailler sera fautif. Il ne pourra pas prétendre au versement du salaire.

## Contamination

► **En dehors des voyages à risques,** si un collaborateur est en incapacité de travail à son retour de vacances en raison du Covid-19, il a droit à son salaire pour un temps limité ou aux prestations de l'APG maladie.

Même si l'Office fédéral de la santé publique (OFSP) recommande de ne pas exiger de certificat médical avant le cinquième jour d'absence, l'entreprise reste libre d'en requérir un dès le deuxième ou troisième jour, conformément au règlement du personnel.

## Quarantaine

► **Si à son retour de vacances un collaborateur est mis en quarantaine par son médecin ou par les autorités,** il aura droit aux allocations de perte de gain de quarantaine instituées par le Conseil fédéral jusqu'au 16 septembre 2020.

## «LES DONNÉES RELATIVES À LA SANTÉ NE PEUVENT ÊTRE OBTENUES CONTRE LA VOLONTÉ DE L'EMPLOYÉ.»

Ce droit prend fin au terme de la quarantaine, mais au plus tard lorsque 10 indemnités journalières ont été versées. L'indemnité est égale à 80% du salaire et s'élève au maximum à 196 francs par jour. Si l'activité peut être exercée sous la forme de télétravail, il n'y a aucun droit à l'allocation.

► **Par contre, si l'employeur impose une quarantaine à un collaborateur à son retour de vacances,** par prudence, alors qu'il ne présente aucun symptôme, la situation est tout autre. L'employeur devra lui verser son salaire contractuel pendant toute la durée de la quarantaine.

## Télétravail

► **Lorsque la fonction du collaborateur est susceptible d'être exercée sous la forme de télétravail,** l'entreprise peut prendre la décision de l'affecter exclusi-

vement à du home office à son retour de vacances pendant une durée limitée. Dans la mesure où le télétravail est imposé par l'employeur, ce dernier devra supporter tous les frais supplémentaires effectivement générés par le travail à domicile.

## Tests de dépistage

► **Le traitement des données effectué par l'employeur pour lutter contre la pandémie doit respecter les exigences de la loi sur la protection des données.** Selon le Préposé fédéral à la protection des données, les données relatives à la santé sont sensibles et ne peuvent être obtenues contre la volonté du collaborateur.

L'employeur ne pourrait soumettre un collaborateur qui rentre de vacances à un test de dépistage que si ce dernier y consent. Le test sera effectué par des professionnels de la santé et aux frais de l'employeur.

## Annulation des vacances

► **Le travailleur qui doit annuler son trekking en Inde ou qui décide de ne pas partir par peur de la pandémie ne peut pas décider unilatéralement d'annuler ses vacances planifiées.** Il faut l'accord des deux parties pour modifier des vacances fixées d'un commun accord. Le collaborateur peut valablement atteindre le but des vacances, soit le repos, en restant à la maison, même si l'idée est moins séduisante.

## Refus des vacances

► **Certains collaborateurs n'ont pas planifié de vacances en raison de la pandémie.** A l'heure du déconfinement, l'employeur est en droit de refuser de leur accorder des vacances si les affaires reprennent. Lorsque les désirs du collaborateur sont incompatibles avec les besoins de l'entreprise, ces derniers prévalent. ●



**Marianne Favre Moreillon**  
Spécialiste en droit du travail