

Lorsque le travailleur s'arroge le droit de prendre ses vacances à son gré

A la lecture de l'article 329c al. 2 du Code des obligations, il apparaît que c'est à l'employeur que revient le droit de fixer la date des vacances. Le législateur a en effet considéré que c'était là le seul moyen d'assurer le déroulement normal des activités de l'entreprise et d'en garantir ainsi la pérennité. Cette faculté est toutefois assortie de l'obligation de prendre en considération, dans la mesure du possible, les intérêts du travailleur.

L'employeur bénéficie ainsi, de par la loi, d'un large pouvoir de décision pour la planification de vacances, de manière à pouvoir les concilier avec les impératifs liés à l'exploitation de l'entreprise. Ce pouvoir n'est toutefois pas absolu. La question se pose dès lors de savoir si des mesures pourraient éventuellement être prises à l'encontre d'un travailleur qui aurait unilatéralement décidé de jouir de ses vacances, malgré le refus de son employeur.

Dans un arrêt ancien, le Tribunal fédéral avait jugé que la prise des vacances par décision unilatérale du travailleur, en dépit d'un refus de l'employeur, constituait un acte de nature à ébranler la confiance qui doit exister dans les rapports de travail de façon telle que la poursuite du contrat ne pourrait plus être exigée. Il avait en conséquence estimé qu'une résiliation immédiate des rapports de travail n'apparaissait pas injustifiée.

Cet arrêt a été récemment confirmé par notre Haute Cour, laquelle avait à se prononcer sur le cas d'un travailleur, qui, bien qu'ayant été avisé, avec l'ensemble de ses collègues, qu'il ne pourrait pas prendre de vacances entre le 23 décembre 2002 et le 5 janvier 2003, avait passé outre le refus de son employeur. Le comportement du travailleur concerné était d'autant plus critiquable que sa demande de vacances avait été expressément refusée par son employeur, lequel l'avait averti que, s'il les prenait malgré tout, son contrat de travail serait résilié avec effet immédiat. L'intérêt prédominant de l'employeur à ce que ce travailleur vienne travailler a ainsi été clairement reconnu par le Tribunal fédéral.

Ce dernier a toutefois rappelé que la prise unilatérale de vacances par le travailleur ne justifie pas sans plus une résiliation immédiate des rapports de travail. Cette mesure devant rester exceptionnelle, les circonstances du cas d'espèce demeurent en effet déterminantes.

Dans un autre arrêt récent, le Tribunal fédéral a considéré qu'il n'était pas justifié de résilier avec effet immédiat le contrat de travail d'un travailleur qui, après avoir donné sa démission, avait décidé unilatéralement de prendre ses vacances durant son délai de congé. Ce travailleur n'ayant depuis plusieurs mois, pas pu bénéficier de ce droit fondamental et son solde de vacances étant supérieur aux jours de travail lui restant à accomplir, elle a en effet estimé que les circonstances du cas d'espèce justifiaient cette décision. Il est d'ailleurs à noter que l'article 329d du Code des obligations impose, tant que durent les rapports de travail, l'obligation de prendre les vacances en nature.

Le Tribunal fédéral a également eu à se prononcer sur le cas d'un travailleur dont le contrat de travail avait été résilié avec effet immédiat parce qu'il n'avait pas accepté que la date de ses vacances soit modifiée à la dernière minute.

L'employeur n'ayant aucun motif valable à faire valoir pour demander un report des vacances, tel que par exemple l'absence imprévue d'un collègue de travail occupant une place importante au sein de l'entreprise, le Tribunal fédéral a considéré qu'une telle résiliation était injustifiée. Il s'est prononcé de la même manière dans le cas d'un travailleur qui, depuis deux ans, n'avait pas pu prendre ses vacances et souffrait d'une surcharge de travail.

Il résulte de cette jurisprudence que, lorsqu'il n'est pas possible de concilier les désirs du travailleur avec les impératifs de l'entreprise, le travailleur doit se conformer aux dates fixées par l'employeur, en vertu du devoir de diligence et de fidélité qu'il doit lui accorder (art. 321a CO). Les intérêts prépondérants qui lui seront opposés par l'employeur devront toutefois être bien réels et ne pas être invoqués de façon chicanière.