

# Wilhelm Gilliéron

## AVOCATS



Auteur: Sandra Gerber | Le : 16 décembre 2018

### **Maladie ou accident d'un employé pendant ses vacances : que se passe-t-il si un employé tombe malade ou à un accident pendant ses vacances ? A-t-il le droit de récupérer ses jours de vacances ?**

Pour répondre à la question, il convient de garder à l'esprit que les vacances ont pour but le repos, soit de permettre au travailleur de se reposer de la fatigue provoquée par le travail accompli pendant l'année.

Ainsi, une maladie ou un accident, soit la survenance d'un empêchement non fautif, pendant les vacances, peut compromettre le but des vacances et peut donc donner lieu à la restitution des jours de vacances.

Les auteurs suisses s'accordent cependant pour dire qu'il faut distinguer les perturbations physiques ou psychiques qui ne permettent pas à l'employé de profiter de ses vacances (par exemple maladie ou accidents provoquant une immobilisation complète, une mise en quarantaine, une hospitalisation, une dépression nerveuse, un suivi médical constant et prolongé) des affections de moindre gravité qui n'ont pas d'influence déterminante sur la réalisation du but des vacances (par ex. indigestion, une blessure de faible gravité, un coup de soleil, un doigt cassé, une cheville foulée, un rhume) (Le contrat individuel de travail, commentaires des articles 319 à 341 CO, Philippe Carruzzo, ad. Art. 329a CO).

Certains auteurs sont d'avis qu'il ne faut pas tenir compte des malaises, maux de tête, maux dentaires ainsi que des difficultés d'acclimatation sur les lieux des vacances dans la mesure où il ne s'agit que d'indispositions passagères et non de véritables maladies persistantes (Le droit aux vacances, Etude des articles 329a à d CO, Eric Cerrotini, Thèse Lausanne, p. 266-267).

Selon Eric Cerrotini se pose également la question de la durée de l'affection.

Il semble généralement admis par les auteurs et la jurisprudence qu'une indisposition d'une demi-journée, d'une journée, voire de plusieurs jours non consécutifs, ne saurait être prise en compte.

La période doit donc durer plusieurs jours qui se suivent pour que l'empêchement donne droit à une restitution des jours de vacances. Dans l'ensemble, les auteurs suisses prennent en compte les incapacités qui dépassent une durée d'un à deux jours.

Pour Eric Cerrotini, une autre solution serait de considérer le nombre de jour d'incapacité par rapport au nombre de jours total que comporte la période de vacances. Pour lui, il y aurait ainsi un pourcentage limite (entre 30 et 40%) de jours d'incapacité dans une période de vacances au-delà duquel la réalisation du but des vacances ne pourrait être assurée.

Ainsi, selon lui, si l'employé prend 4 jours de vacances et est indisposé pendant deux jours, le but des vacances n'est pas atteint.

Par contre, si l'employé est indisposé pendant deux jours mais sur une période de vacances de deux à trois semaines, le but des vacances ne serait pas alterné et aucune restitution de ces journées de vacances ne pourrait être envisagée.

Les auteurs suisses s'accordent également pour dire que l'exigence de preuve doit s'apprécier de manière stricte compte tenu du risque d'abus.

L'exigence de preuve doit être d'autant plus stricte lorsque la maladie intervient pendant un voyage à l'étranger. Dans ce cas, l'employé doit produire un certificat émanant d'un hôpital rédigé dans une langue que l'employeur comprend. Le certificat doit alors préciser si l'affection a eu pour effet de compromettre tout ou partie des vacances et à concurrence de combien de jour (Le contrat individuel de travail, Philippe Carruzzo op. cit). Si l'employé ne peut pas produire un tel certificat, il n'a en principe pas droit à la restitution des jours de vacances.

Sur la base de ces explications, quelques exemples peuvent être donnés :

1) Un employé prend 3 jours de vacances (lundi, mardi, mercredi) et est malade le lundi et le mardi :

En prenant en compte le pourcentage limite (entre 30 et 40%) de jours d'incapacité par rapport à la période de vacances, le but des 3 jours de vacances n'est pas atteint et l'employé a droit à la restitution de 2 jours de vacances.

Cela étant, dans la mesure où l'exigence de preuve doit s'apprécier de manière stricte, l'auteure soussignée est d'avis que l'employé doit disposer d'un certificat médical (même si la maladie n'a duré que 2 jours) et que ce certificat doit confirmer que la maladie a compromis 2 jours de vacances.

Si l'employé ne peut pas produire un tel certificat, cela laisse penser qu'il s'agit d'une affection de moindre gravité qui ne l'a pas empêché de profiter de ces 3 jours de vacances. L'employeur peut donc refuser de lui restituer 2 jours de vacances.

2) Un employé prend des vacances et part en voyage à l'étranger. A cause du voyage, il est malade pendant ses vacances. Il reprend donc normalement le travail après ses vacances et demande la restitution d'une partie de ses jours de vacances.

Comme mentionné ci-dessus, des affections de moindre gravité qui n'ont pas d'influence déterminante sur la réalisation du but des vacances ne donnent pas droit à la restitution des jours de vacances. Certains auteurs citent comme affections de moindre gravité, les difficultés d'acclimatation sur les lieux des vacances dans la mesure où il ne s'agit que d'indispositions passagères et non de véritables maladies persistantes.

Cela étant, dans tous les cas, au vu de l'exigence de preuve stricte, l'employé doit produire un certificat médical d'un hôpital rédigé dans une langue que l'employeur comprend. Ce certificat doit confirmer qu'il ne s'agit pas d'une simple affection de moindre gravité et que le but des vacances a bien été compromis.

Si l'employé ne peut pas fournir un tel certificat, il n'a pas droit à la restitution d'une partie de ses jours de vacances.

Il en va de même si l'affection est de courte durée par rapport à la période de vacances.

En effet, si l'on prend en compte la durée de l'affection par rapport à la durée des vacances, un employé, qui prend 3 semaines de vacances et voyage pendant environ 2 semaines et demi puis est malade pendant 2 jours à son retour en Suisse, n'a pas droit à la restitution de ces 2 jours de vacances car le but des vacances a quand même été atteint et ce quelle que soit la gravité de la maladie.

Au vu de ces explications, il est conseillé aux employeurs de demander aux employés, qui requièrent la restitution de jours de vacances, qu'ils fournissent un certificat médical confirmant la durée de la maladie et confirmant que celle-ci a compromis le but des vacances. Si la maladie est intervenue à l'étranger, le certificat doit être établi par un hôpital dans une langue que l'employeur comprend (l'anglais étant selon l'auteure soussignée conseillé). Si l'employé ne peut pas fournir un tel certificat, l'employeur peut

refuser la restitution des jours de vacances. Si l'employé peut fournir un tel certificat mais que la durée de la maladie est minime par rapport à la durée des vacances (moins de 30 à 40%), l'employeur peut également refuser la restitution.

A l'inverse, il est conseillé aux employés, qui tombent malades pendant les vacances ou ont un accident, d'obtenir rapidement un certificat médical si le but des vacances, soit le repos, a été compromis et si la durée de la maladie est importante par rapport à la durée des vacances.

**WILHELM Avocats SA - Me Sandra Gerber - 17.12.2018**

---

**Source :**

**<https://www.wg-avocats.ch/actualites/droit-du-travail/maladie-ou-accident-dun-employe-pendant-ses-vacances-que-se-passe-t-il-si-un-employe-tombe-malade-ou-a-un-accident-pendant-ses-vacances-a-t-il-le-droit-de-recuperer-ses-jours-de-vacances/>**