

# Canicule, intempérie: comment gérer les caprices de la météo

Le rêve de tout employeur est de gérer son personnel sans le moindre imprévu. C'est bien mal connaître la météo. Les entreprises doivent en effet composer toute l'année avec la canicule, les intempéries et les catastrophes naturelles.

**L'employeur doit-il protéger ses collaborateurs** contre le soleil et/ou la chaleur? Que se passe-t-il si un collaborateur ne peut plus effectuer sa prestation en raison de mauvaises conditions météorologiques? Le collaborateur doit-il compenser par du travail les retards et les absences dues à des intempéries ou à des catastrophes naturelles?

**La canicule estivale.** L'été est synonyme de vacances mais également de travail dans des locaux surchauffés ou sous un soleil de plomb. En Suisse, il est difficilement imaginable que les travailleurs ne puissent même plus exécuter leur prestation de travail en raison de fortes chaleurs. Toutefois, si cela se produisait, l'employeur serait en demeure de fournir du travail à ses collaborateurs au sens de l'article 324 du Code des obligations (ci-après CO). Des conditions météorologiques pénibles relèvent du risque d'entreprise. L'employeur doit dès lors continuer à verser un salaire à ses collaborateurs comme s'ils effectuaient normalement leur travail. Il peut cependant leur demander d'effectuer d'autres tâches que celles qui leur incombent habituellement.

L'employeur est tenu de réduire grandement les nuisances engendrées par la chaleur par des mesures appropriées afin que ses collaborateurs ne souffrent pas de crampes ou d'un coup de chaleur. Il doit en particulier faire en sorte que tous les locaux soient suffisamment ventilés en fonction de leur utilisation et que les travailleurs soient protégés contre tout ensoleillement excessif. Il est vivement conseillé aux entreprises d'indiquer dans leur règlement du personnel ou une directive sur la sécurité quelles sont les mesures de protection qu'elles mettent en place.

**L'hiver et ses intempéries.** A l'heure où le soleil est à son zénith, un peu de fraîcheur, voire quelques flocons de neige, seraient les bienvenus. Mais qui dit neige, dit problèmes de circulation et retards dans les horaires des transports publics...

Le CO et la Loi fédérale sur le travail ne prévoient pas de congé en cas d'intempéries. L'em-



## Des conditions météorologiques pénibles relèvent du risque d'entreprise

ployeur doit-il dès lors rémunérer le collaborateur en retard ou absent en raison de fortes chutes de neige? L'article 324a CO n'impose à l'employeur le paiement du salaire que pour les empêchements non fautifs de travailler inhérents à la personne du travailleur, tels que la maladie ou un accident. Or, les retards occasionnés par des embouteillages et/ou la paralysie des transports publics dus à des grosses chutes de neige sont des causes objectives d'empêchement de travailler. Par conséquent, l'employeur n'a aucune obligation de verser le salaire lorsque de telles situations se présentent.

Il en résulte que l'employeur est en droit d'exiger de ses employés qu'ils effectuent du travail compensatoire pour les retards liés à d'importantes chutes de neige. A défaut, l'employeur peut déduire du prochain salaire les heures de travail qui n'auraient pas été accomplies en raison de ces retards. Moyennant l'accord de l'employé, les absences peuvent aussi être prises en vacances.

La règle est la même que l'employé ait quinze mi-

nutes, trois heures de retard ou plusieurs jours d'absence. En effet, si un collaborateur est bloqué pendant quatre jours dans son chalet isolé en montagne, il devra rattraper ces jours d'absence. L'employeur reste bien entendu libre de renoncer à exiger la compensation par du travail et de prendre à sa charge de tels imprévus.

**Les cas de force majeure.** Les inondations, les tremblements de terre et les autres catastrophes environnementales sont des causes objectives au sens de l'article 324a CO au même titre que de grosses chutes de neige. Il ne s'agit pas d'empêchements non fautifs de travailler et les travailleurs doivent dès lors supporter le fait qu'ils ne puissent pas se rendre sur leur lieu de travail.

Toutefois, le Tribunal fédéral a admis que le collaborateur qui est contraint de quitter son emploi afin de se rendre dans son pays d'origine pour rechercher sa famille dans une zone frappée par un tremblement de terre est empêché sans sa faute de travailler au sens de l'article 324a CO. En effet, il a considéré que l'angoisse éprouvée par ce collaborateur constituait un empêchement non fautif de travailler et fondait une prétention en salaire au sens de l'article 324a CO. En revanche, le fait qu'il ait été retardé par des mauvaises conditions de circulation sur le chemin du retour en raison de la neige a été considéré comme relevant de circonstances purement objectives et n'a dès lors fondé aucun droit au versement du salaire.

Marianne Favre Moreillon



### L'auteure

**Marianne Favre Moreillon** est la fondatrice et directrice du cabinet juridique DroitActif à Lausanne. Ce cabinet est spécialisé dans le conseil, le support et l'assistance juridiques aux entreprises en matière de droit du travail et des contrats. Rendre les subtilités du droit du travail accessibles au plus grand nombre et plus particulièrement aux entreprises est une valeur ajoutée pour DroitActif. C'est

dans ce but que Marianne Favre Moreillon a publié en décembre 2006 une deuxième édition entièrement renouvelée et augmentée de son ouvrage intitulé «Droit du travail, aspects juridiques et pratiques» aux éditions Helbing & Lichtenhahn.