



DROIT DU TRAVAIL

Intempéries et retards au travail

Verglas, chutes de neige ou suspension des transports publics, l'hiver est propice aux retards sur le lieu de travail. Le salaire doit-il pour autant être maintenu ? Quelles obligations incombent aux employeurs et aux travailleurs ?

**Melany Bogo***Responsable juridique FER Valais*

Le maintien du droit au salaire est régi par l'art. 324a CO. Selon cette disposition, l'employeur est tenu de verser le salaire pour une durée limitée lorsque le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour une cause inhérente à sa personne, telle que la maladie, l'accident, l'accomplissement d'une obligation légale ou l'exercice d'une fonction publique.

Bien qu'un retard lié à des intempéries (fortes chutes de neige, verglas, inondations) ou à des perturbations des transports publics (pannes, chutes d'arbres sur les voies, annulation d'un vol) soit indépendant de la volonté du travailleur, il ne constitue pour autant pas un empêchement inhérent à sa personne au sens de l'art. 324a CO. Ainsi, lorsque le travailleur arrive en retard ou ne peut pas

se rendre à son travail en raison de telles circonstances, il n'existe en principe pas de droit au maintien du salaire. L'employeur sera en droit de déduire du prochain salaire les heures de travail non accomplies en raison du retard ou pourra convenir, d'entente avec le travailleur, de solutions alternatives, telles que :

- la compensation du retard par des heures supplémentaires ultérieures;
- l'imputation de l'absence sur un solde d'heures positif existant;
- l'imputation de l'absence à titre de vacances;
- le recours au télétravail lorsque cela est possible et compatible avec l'activité professionnelle.

Devoir de diligence et comportement attendu

Conformément à l'art. 321a CO, le travailleur est tenu à un devoir de diligence et de fidélité. En cas d'intempéries, il lui appartient notamment d'envisager des alternatives raisonnables et d'avertir l'employeur de tout retard ou empêchement dans les meilleurs délais.

« Dans la pratique, ces situations exceptionnelles appellent une communication rapide, une prise de mesures diligentes et la recherche de solutions flexibles. »

Parallèlement, l'employeur veillera à la protection de la personnalité et de la santé du travailleur, en application de l'art. 328 CO et des directives de sécurité applicables. Dans cet esprit, il mettra en œuvre les mesures nécessaires afin d'éviter tout danger pour le travailleur dans l'exercice de ses activités professionnelles (par exemple : adaptation des équipements, ajustement du planning, salage des accès à l'entreprise, sensibilisation et information des travailleurs).

Indemnités et situations relevant de la sphère de l'employeur

Une distinction doit être opérée selon que l'empêchement relève de la sphère du travailleur ou de celle de l'employeur. Lorsque ce dernier ne peut pas fournir de travail en raison d'intempéries (par exemple : coupure d'électricité ou matériel endommagé), l'empêchement relève alors du risque économique de l'employeur.

Dans certains domaines d'activité, notamment en lien avec le génie civil, le bâtiment et l'exploitation d'infrastructures extérieures (cf. liste prévue à l'art. 65 OACI), des indemnités en cas d'intempéries sont expressément prévues par l'assurance-chômage. Celle-ci peut, sous certaines conditions, verser de telles indemnités lorsque les conditions météorologiques rendent la poursuite du travail techniquement impossible ou déraisonnable (cf. art. 42 ss LACI). Ces indemnités sont versées à l'employeur à l'issue d'un délai d'attente et couvrent 80 % de la perte de gain des travailleurs considérés. L'employeur reste parallèlement tenu aux obligations salariales, dans le cadre prévu à l'art. 37 LACI.

De même, lorsque des conditions météorologiques extraordinaires n'affectent pas uniquement certaines tâches extérieures, mais entraînent une perte de travail au sein de l'entreprise (par exemple en cas de catastrophes naturelles), l'employeur peut envisager le recours à une éventuelle réduction de l'horaire de travail (RHT), régie par la LACI et documentée via la plateforme de services en ligne « travail.swiss ».

Pour conclure

En principe, les retards ou absences dus aux intempéries ou à des perturbations des transports constituent des empêchements non inhérents à la personne du travailleur. Ils n'ouvrent dès lors pas de droit au maintien du salaire, sauf convention contraire. Dans la pratique, ces situations exceptionnelles appellent une communication rapide, une prise de mesures diligentes et la recherche de solutions flexibles, afin d'assurer une gestion équilibrée et proportionnée des cas concernés. ■

