

Maladie et vacances, obligations de l'employeur, respectivement du collaborateur ?

Amélie Gilliéron, av.



AVOCATS
ST-PIERRE



I. **Maladie non professionnelle**

A. Obligations de l'employeur en cas de maladie

1. ***Païement du salaire (art. 324a CO)***

- a. Généralités
- b. 3 conditions d'application de l'art. 324a al. 1 CO
 - i. *Durée minimale des rapports de travail*
 - ii. *Empêchement inhérent à la personne*
 - iii. *Empêchement non fautif*
- c. Durée du paiement du salaire (art. 324a al. 2 CO)

B. Obligations du collaborateur en cas de maladie

- 1. ***Informar son employeur (art. 321a CO)***
- 2. ***Réduire le dommage (art. 321a, 44 et 99 CO)***
- 3. ***Prouver l'empêchement de travailler (art. 8 CC)***

II. Vacances

A. Généralités

B. Obligations de l'employeur

1. *Accorder 4 semaines au minimum par année de service (art. 329a al. 1 CO)*
2. *Payer le salaire (art. 329d al. 1 CO)*
3. *Ne pas solliciter le collaborateur*

C. Obligations du collaborateur

1. *Se reposer*

III. Maladie pendant les vacances

I. Maladie non professionnelle

A. Obligations de l'employeur

1. Paiement du salaire (art. 324a CO)

a. Généralités

Art. 324a CO - principe en cas d'empêchement de travailler

1 Si le travailleur est **empêché de travailler sans faute** de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, telles que **maladie**, accident, accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, **l'employeur lui verse le salaire pour un temps limité**, y compris une indemnité équitable pour le salaire en nature perdu, dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois.

2 Sous réserve de **délais plus longs fixés par accord**, contrat-type de travail ou convention collective, l'employeur paie pendant la première année de service le salaire de trois semaines et, ensuite, le salaire pour une période plus longue fixée équitablement, compte tenu de la durée des rapports de travail et des circonstances particulières.

3 En cas de grossesse de la travailleuse, l'employeur est tenu de lui verser le salaire dans la même mesure.

4 Un accord écrit, un contrat-type de travail ou une convention collective peut **déroger aux présentes dispositions** à condition d'accorder au travailleur des prestations au moins équivalentes.

I. Maladie non professionnelle

A. Obligations de l'employeur

1. *Païement du salaire (art. 324a CO)*

a. Généralités

- **Régime légal de base** (art. 324a al. 1 à 3 CO)
 - → seuil minimal de protection
 - → pas possible d'y déroger au détriment du travailleur.
 - **MAIS régime conventionnel dérogatoire** (art. 324a al. 4 CO) **possible si**:
 1. Au moins **équivalent** au régime de base = assurance qui alloue 80% du salaire pendant 720 jours, après un délai de carence de 2–3 jours au maximum, moyennant un paiement de la moitié au moins des primes par l'employeur.
- **2. Prévu par accord écrit, contrat de travail ou CCT.**
 - → Conséquence: **employeur libéré de l'obligation de payer le salaire** selon le régime de base de l'art. 324a al. 1 à 3 CO.
 - MAIS tenu de payer le salaire pendant l'éventuel délai d'attente prévu par le contrat d'assurance.
 - application du régime légal (art. 324a al. 1 à 3 CO).

I. Maladie non professionnelle

A. Obligations de l'employeur

1. Paiement du salaire (art. 324a CO)

b. 3 conditions d'application de l'art. 324a al. 1 CO

i. Durée minimale des rapports de travail

- Rapports de travail ont **duré plus de 3 mois** ou ont été **conclus pour plus de 3 mois**.

ii. Empêchement inhérent à la personne de l'employé

- = **maladie**, accident, accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique qui entraîne une incapacité de travail.
- Enumération non exhaustive.
- Définition de la maladie (art. 3 LPGA) = « *toute atteinte à la santé physique, mentale ou psychique qui n'est pas due à un accident et qui exige un examen ou un traitement médical ou provoque une incapacité de travail* ».
 - Interprétation large dans le cadre de l'art. 324a CO.

iii. Empêchement non fautif de l'employé

- ≠ volontaire.
- = est considéré comme faute tout manquement à la diligence requise d'un salarié, dans sa vie professionnelle ou privée, qui entraîne un empêchement de travailler ou qui prolonge la durée de l'empêchement.

I. Maladie non professionnelle

A. Obligations de l'employeur

1. Paiement du salaire (art. 324a CO)

b. 3 conditions d'application de l'art. 324a al. 1 CO

- Exemples d'empêchements :

- ✓ • Cure destinée à soigner maladie et , à tout le moins si pas possible de la reporter sans préjudice pour le travailleur;
- ✓ • Contrôles et traitements préventifs effectués ou prescrits par un médecin;
- ✗ • Opérations esthétiques de pure convenance personnelle et sans nécessité médicale;
- ✓ • Complications médicales résultant d'une opération esthétique sans nécessité médicale;
- ✗ • Excès de consommation d'alcool le soir précédant le travail et incapacité de travail de ce fait le lendemain.

I. Maladie non professionnelle

A. Obligations de l'employeur

1. Paiement du salaire (art. 324a CO)

b. Durée du paiement du salaire

- Si les **3 conditions sont remplies** = **obligation de l'employeur de verser l'entier du salaire durant un temps limité** prévu par l'échelle bernoise ou l'équivalent des prestations d'assurance pendant l'éventuel délai d'attente de l'assurance perte de gain maladie.
- Salaire = tous les éléments régulièrement versés relatifs à la période :
 - Majorations légales ou contractuelles p. ex. dues pour le travail de nuit ou le dimanche;
 - Prestations en nature;
 - Treizième salaire (sauf s'il est payé plus tard);
 - ...

I. Maladie non professionnelle

B. Obligations du collaborateur

1. Informer son employeur (art. 321a CO)

- **Inform**er sans délai son employeur:
 - **de son empêchement de travailler**, même en l'absence d'une directive ou d'une clause contractuelle particulière (TF 4A_521/2016 du 1^{er} décembre 2016, c. 3.5);
 - **lorsqu'il retrouve sa capacité de travail.**
- Cela découle de l'obligation de diligence de l'employé (art. 321a CO).

I. Maladie non professionnelle

B. Obligations du collaborateur

2. Réduire le dommage (art. 321a, 44 et 99 CO)

- Tout mettre en œuvre pour **accélérer le processus de guérison**, et en tout cas, ne rien faire qui puisse le retarder.

I. Maladie non professionnelle

B. Obligations du collaborateur

3. Prouver l'empêchement de travailler (8 CC)

- Il appartient au travailleur de prouver son empêchement de travailler (art. 8 CC, TF 4A_276/2014 du 25 février 2015, c. 2.3 et 2.5).
- Moyen de preuve : **certificat d'incapacité de travail ou tout autre moyen.**
 - Selon l'usage, production d'un certificat d'incapacité de travail pas exigée si absence inférieure à 2 ou 3 jours.
 - MAIS licite de le requérir dès le 1^{er} jour d'absence.
 - Certificat à renouveler tant que l'incapacité de travail perdure.
- Contenu du certificat d'incapacité de travail:
 - Taux;
 - Durée;
 - Maladie ou accident;
 - Date d'établissement.
 - → pas de description de l'atteinte à la santé  **secret médical !**

I. Maladie non professionnelle

B. Obligations du collaborateur

3. *Prouver l'empêchement de travailler (8 CC)*

- Que faire en cas de doutes sur la véracité de l'incapacité de travail ?
 - → **L'employeur peut requérir, à ses propres frais, la vérification de l'existence et du degré de l'empêchement par un médecin-conseil ou le médecin-conseil de l'assurance.**
 - Pour autant que ses doutes reposent sur des **motifs objectifs!**
 - Exemple: si l'employeur constate que certaines activités de l'employé durant son arrêt de travail semblent peu compatibles avec la teneur du certificat d'arrêt de travail. ✓
 - → **Le travailleur doit en principe collaborer à l'examen de son empêchement de travailler en vertu de son devoir de diligence (art. 321a CO).**
 - Conséquences de l'absence de collaboration de l'employé : pas de preuve de l'empêchement → pas de droit au salaire ou aux indemnités journalières.

I. Maladie non professionnelle

B. Obligations du collaborateur

3. Prouver l'empêchement de travailler (8 CC)

- **Le certificat d'incapacité de travail rédigé par un médecin à l'étranger est-il valable ?**
 - Oui, mais à examiner avec prudence!
- **Le certificat d'incapacité de travail doit-il nécessairement être en français (langue de l'employeur)?**
 - Rien n'est prévu dans la loi.
 - MAIS, il appartient au travailleur de prouver son incapacité de travail.
 - Il est dans son intérêt d'en produire un dans une langue que son employeur comprend ou de le faire traduire.

I. Maladie non professionnelle

- **Un employé qui travaille auprès d'un autre employeur, alors qu'il prétend être en incapacité de travail totale, peut-il être licencié avec effet immédiat ?**

→ Oui, car il viole son obligation de sauvegarder fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur (art 321a al. 1 CO).

= rupture du lien de confiance (JAR 1999 p. 289).

II. Vacances

A. Généralités

- Prévues aux art. 329a et ss CO
- Les vacances sont constituées par un **nombre de jours** pendant lesquels le **travailleur est libéré de l'obligation de fournir sa prestation de travail**, sans pour autant que l'employeur soit libéré de **l'obligation de payer le salaire**.

II. Vacances

B. Obligations de l'employeur

1. Accorder 4 semaines au minimum par année de service (art. 329a al. 1 CO)

- L'employeur accorde au travailleur, chaque année de service, **quatre semaines de vacances au moins** et **cinq semaines au moins** aux travailleurs jusqu'à l'âge de 20 ans révolus.
- Norme relativement impérative: les conventions collectives de travail ou le contrat de travail peuvent prévoir **plus de jours**.
- L'employeur est tenu de vérifier que l'employé prend effectivement des vacances, dont au moins deux semaines consécutives (art. 329c CO).

II. Vacances

B. Obligations de l'employeur

2. Verser le salaire (art. 329d al. 1 CO)

- L'employeur est tenu de **verser le salaire à son collaborateur** lorsqu'il est en vacances.
 - → Même si le travailleur est libéré de son obligation de fournir la prestation de travail.

II. Vacances

B. Obligations de l'employeur

3. Ne pas solliciter le collaborateur

- Vacances = **temps libre** sur lequel l'employeur ne doit avoir aucune prise.
 - **Principe:** l'employeur ne doit pas déranger le travailleur pendant ses vacances pour des raisons professionnelles
 - → Travailleur pas tenu de répondre à des appels professionnels, de consulter sa messagerie...
 - **Exception:** pour les travailleurs aux compétences particulières ne pouvant pas être remplacés
 - → possible de convenir, à l'avance, que les vacances puissent être interrompues en cas d'urgence.
 - Exemple: technicien seul en charge de la maintenance d'une machine vitale pour l'entreprise, à condition que l'employeur n'ait pas la possibilité de faire appel à d'autres personnes pour le service d'urgence.
 - → L'employé doit être indemnisé en conséquence et, en cas d'intervention, les jours de vacances devront être remplacés.

1. Se reposer

- Le but des vacances est de permettre au travailleur de se reposer effectivement pour recouvrer sa pleine capacité de travail après les fatigues éprouvées pendant l'année de service.
- Travail rémunéré pour un tiers pendant les vacances ?
 - Interdit que dans la mesure où les intérêts légitimes de l'employeur sont lésés (art. 329a al. 3 CO).
 - Cela découle de l'obligation de fidélité du travailleur (art. 321a CO).
 - Exemple: si le travail en question fait concurrence à l'activité de l'employeur ou qu'il réduit l'effet réparateur des vacances (TF4C.68/1999 du 5 juillet 2000, c. 3 b).
 - Conséquence: employeur légitimé à **refuser de verser le salaire afférent aux vacances** ou à **requérir le remboursement** si déjà versé.

III. Maladie pendant les vacances

- **Si incapacité de travail établie + atteinte a empêché le travailleur de jouir pleinement de ses vacances:**
 - → possible de reprendre les jours de vacances «*perdus*» à un autre moment.
- Même si incapacité de travail de courte durée et que le travailleur n'est pas hospitalisé.
- Exemples:
 - Affections nécessitant un alitement sur prescription médicale ✓
 - Suivi d'un traitement important ou séjour à l'hôpital ✓
 - Coup de soleil ✗
 - Simple rhume ✗
 - Doigt cassé ✗
 - Cheville foulée ✗
 - Indigestion ✗



Merci pour votre attention !



AVOCATS
ST-PIERRE

Amélie Gilliéron, av.

Rue St-Pierre 2

Case postale 40

1001 Lausanne

Tél : + 41 21 321 44 22 / a.gillieron@avsp.ch / www.avsp.ch



<https://soinscommunsmb.ca/soins-aux-patients/qualite-securite-apprentissage/securite-des-patients/vous-avez-le-droit-de-poser-des-questions/>

Des questions ?