

Ralph Büchel

WEKA

L'incapacité de travail

Réponses juridiques,
exemples et conseils pratiques



*Un problème? **Pas de problème!***

CIP-Notice abrégée de la deutsche Bibliothek

L'incapacité de travail

Direction de publication: Ralph Büchel

Direction de projet: Birgitt Bernhard-Postma

Etat de la législation: 1^{er} janvier 2026

Etat de la jurisprudence: Janvier 2026

© WEKA Business Media AG, Zurich, 2026

Sous réserve de droits d'édition. La reproduction totale ou partielle des contenus est interdite.

Les définitions, recommandations et informations juridiques émises dans le cadre de cet ouvrage reflètent le point de vue des auteurs. Bien que la rédaction de la maison d'édition accorde le plus grand soin à l'exactitude des données que le lecteur peut consulter dans cet ouvrage, des erreurs ne sont jamais exclues. La maison d'édition et ses auteurs ne peuvent en aucune façon être rendus responsables des dommages quelconques pouvant résulter de l'utilisation de données erronées mentionnées dans cet ouvrage.

WEKA Business Media AG

Hermetschloostrasse 77

CH-8048 Zürich

Téléphone 044 434 89 99

info@weka.ch

www.weka.ch

www.weka-library.ch/fr

Zürich • Kissing • Paris • Wien

N° d'art. 2199-1005

6^e édition 2026

Impression: CPI books GmbH, Leck, Layout: Dimitri Gabriel, Composition: Peter Jäggi

Table des matières

Avant-propos	14
Liste des abréviations.....	16
Répertoire des sources.....	18
Aperçu des prestations des assurances sociales.....	19
1. Principes en matière de maintien du salaire	27
1.1 Sans travail, pas de salaire.....	28
1.2 Conditions de maintien du salaire	28
1.2.1 Certificat médical.....	31
1.2.2 Cas pratiques	33
1.2.3 Incapacité de travail et certificats médicaux non crédibles	33
1.2.4 Médecin-conseil	34
1.2.4.1 Situation juridique	34
1.2.5 Limites	35
1.2.6 Travailler malgré la maladie.....	36
1.2.7 Absences de courte durée.....	36
1.2.8 Collaborateurs en incapacité de travail et ne donnant plus aucunes nouvelles	40
1.3 Maintien du salaire: un droit par année de service	40
1.3.1 Règles et exemples	40
1.3.2 Quelle année de service est déterminante?	41
1.4 Début du maintien du salaire.....	43
1.4.1 Rapports de travail à durée déterminée.....	43
1.4.2 Rapports de travail à durée indéterminée	43
1.5 Durée du maintien du salaire.....	44
1.5.1 Echelles.....	44
1.5.2 Inconvénients de la solution des échelles	46
1.6 Maintien du salaire en cas d'incapacité de travail partielle	47
1.7 Fin du maintien du salaire en cas de résiliation des rapports de travail	47
1.8 Montant de la continuation de versement du salaire.....	48
1.8.1 Principes	48
1.8.2 Prise en compte des éléments du salaire	48
1.8.3 Modifications de salaire.....	48
1.8.4 Eléments variables de salaire.....	48
1.8.5 Commissions, participations au chiffre d'affaires, au bénéfice	50
1.8.6 Salaire en nature.....	50
1.8.7 Frais forfaitaires	50
1.9 Absences rémunérées	50
1.9.1 Droit au temps libre nécessaire.....	50
1.9.1.1 Dispositions légales	50
1.9.1.2 Durée usuelle dans la branche et dans l'entreprise.....	51
1.9.1.3 Temps libre consacré à la recherche d'un travail.....	51
1.9.1.4 Visite chez le médecin et le dentiste	51
1.9.1.5 Prise en charge d'enfants et de membres malades de la famille.....	51
1.9.2 Temps libre payé ou non payé?.....	52

1.9.2.1	Absences des collaborateurs et salaire mensuel	52
1.9.2.2	Absences des collaborateurs touchant un salaire horaire, journalier ou à la tâche	52
1.9.2.3	L'obligation de continuer à verser le salaire s'applique en cas de visite médicale.....	52
1.9.2.4	Jours de ponts.....	53
1.10	Droit aux vacances – Prolongation forcée des vacances	54
1.11	Formation continue.....	56
1.11.1	Formation continue spécifique à un poste de travail.....	56
1.11.2	Formation continue en général	56
1.11.3	Coûts et durée	57
1.12	Besoin de réglementation	57
1.12.1	Durée et montant de l'obligation de continuer à verser le salaire.....	57
1.12.2	Absences rémunérées	59
1.12.3	Congé non payé.....	60
1.13	Bases légales	73
1.13.1	Code des obligations	73
1.13.2	Loi sur le travail (LTr)	73
2.	Maladie	74
2.1	Notion de maladie	75
2.1.1	Questions fréquemment posées.....	77
2.2	Assurance indemnités journalières en cas de maladie	79
2.2.1	Délai d'attente	81
2.2.2	Assurance d'indemnités journalières en cas de maladie selon la LAMal.....	82
2.2.2.1	Prestations (art. 72 LAMal)	82
2.2.2.2	Surindemnisation (LPGA, art. 69)	83
2.2.3	Assurance d'indemnités journalières selon la LCA	84
2.2.3.1	Prestations.....	84
2.2.3.2	Surindemnisation	84
2.2.4	Loi sur le contrat d'assurance (LCA).....	85
2.2.5	Différences entre LAMal/LCA	86
2.2.5.1	Prestations.....	86
2.2.5.2	Réserves pour raison de santé	86
2.2.5.3	Assurance complète.....	86
2.2.6	Protection des données lors de l'admission auprès d'un assureur d'indemnités journalières en cas de maladie	86
2.2.7	Incapacité de travail.....	88
2.2.7.1	Incapacité de travail liée à la place de travail	88
2.2.7.2	Devoir d'assistance de l'employeur	89
2.2.8	L'incapacité de travail à l'étranger	90
2.2.9	L'incapacité de travail après le départ en retraite	90
2.2.10	Poursuite de l'occupation après l'âge de la retraite	90
2.2.11	Maintien du salaire pendant et après le délai d'attente.....	91
2.2.12	Début et fin de la couverture d'assurance.....	91
2.2.13	Calcul des prestations d'indemnités journalières	92
2.2.14	Cas non assurés	92
2.2.14.1	Maladie préexistante	92
2.2.14.2	Affections réservées.....	92

2.2.14.3	L'incapacité de travail partielle.....	93
2.2.14.4	Personnes non assurées	94
2.2.14.5	Salaires excédentaires.....	94
2.2.14.6	Omissions	94
2.2.15	Refus ou réduction des prestations	96
2.2.16	Passage dans l'assurance individuelle.....	96
2.3	Allocations familiales.....	97
2.4	Besoin de réglementation en cas de maintien du salaire avec une assurance indemnités journalières en cas de maladie.....	98
2.5	Prévoyance vieillesse en cas de maladie	98
2.5.1	AVS	98
2.5.2	Prévoyance professionnelle (LPP).....	99
2.5.3	Pilier 3a.....	99
2.5.4	Pilier 3b.....	99
2.6	Procédure administrative	100
2.6.1	Cotisations et déclaration de salaire	100
2.6.2	Procédure en cas de maladie	100
2.7	Maladie professionnelle et affections apparues pendant le service	101
2.7.1	Maladie professionnelle.....	101
2.7.1.1	Définition	101
2.7.1.2	Maladies du catalogue.....	102
2.7.1.3	Clause générale	105
2.7.2	Affections apparues pendant le service	105
2.8	Bases légales	106
3.	Accident	107
3.1	Accident professionnel et non professionnel.....	107
3.1.1	Trajet domicile-travail	109
3.1.2	Limite des huit heures en cas d'activités irrégulières	110
3.1.3	Télétravail	112
3.1.4	Disposition d'exception dans le sport de masse.....	113
3.1.5	Distinction entre accident professionnel et accident non professionnel	114
3.2	Notion d'accident.....	115
3.2.1	Atteinte dommageable portée au corps humain.....	115
3.2.2	Soudaineté.....	115
3.2.3	Non intentionnelle = involontaire.....	116
3.2.4	Cause extérieure	116
3.2.4.1	Infections	116
3.2.4.2	Piqûres d'insectes/morsures d'animaux	116
3.2.4.3	Intoxication alimentaire	117
3.2.4.4	Accident dans l'eau.....	117
3.2.5	Caractère extraordinaire de la cause extérieure.....	117
3.3	Lésions corporelles assimilées à un accident.....	118
3.4	Rechutes et séquelles tardives d'accidents	119
3.4.1	Rechute.....	119
3.4.2	Séquelles tardives	119
3.5	Causalité naturelle et adéquate	120

3.5.1	Lien de causalité naturelle	120
3.5.1.1	Lorsque les conséquences d'un accident se transforment en conséquences de maladie.....	120
3.5.2	Lien de causalité adéquate	121
3.5.3	Examen de la causalité	121
3.6	Maladie professionnelle.....	122
3.6.1	Inaptitude	122
3.6.2	Indemnité journalière de transition.....	122
3.6.3	Indemnité pour changement d'occupation	123
3.7	Réduction ou refus de prestations par l'assureur accidents (LAA).....	123
3.7.1	Différence entre négligence légère et grave.....	123
3.7.1.1	Sanctions en cas de négligence grave.....	123
3.7.1.2	Couverture d'assurance par l'assurance complémentaire LAA.....	124
3.7.1.3	Digression: conduite en état d'ébriété	124
3.7.2	Dangers extraordinaires.....	124
3.7.2.1	Couverture d'assurance par l'assurance complémentaire LAA.....	125
3.7.3	Entreprises téméraires	125
3.7.3.1	Entreprises relativement téméraires.....	125
3.7.3.2	Entreprises téméraires absolues.....	126
3.7.3.3	Couverture d'assurance par l'assurance complémentaire LAA.....	127
3.7.4	Actes intentionnels	127
3.8	Début et fin de la couverture d'assurance.....	127
3.8.1	Début de la couverture d'assurance.....	127
3.8.2	Fin de la couverture d'assurance.....	127
3.9	Début et fin des prestations d'indemnités journalières	129
3.10	Montant de la continuation de versement du salaire.....	129
3.11	Calcul des indemnités journalières.....	130
3.11.1	Règles de calcul	130
3.11.2	Début et fin du droit à l'indemnité journalière	132
3.12	Assurance complémentaire LAA	132
3.13	Allocations familiales.....	133
3.14	Accidents de personnes qui effectuent leur service.....	133
3.15	Inconvénients de la réglementation découlant du droit des obligations	134
3.16	Nécessité de réglementation en cas d'accident	134
3.17	Prévoyance professionnelle en cas d'accident.....	135
3.17.1	AVS	135
3.17.2	Assurance-accidents (LAA).....	135
3.17.3	Prévoyance professionnelle (PP)	136
3.17.4	Pilier 3a.....	137
3.17.5	Pilier 3b.....	137
3.18	Procédure administrative	137
3.18.1	Cotisations et déclaration du salaire.....	137
3.18.2	Procédure en cas d'accident et de maladies professionnelles	139
3.19	Bases légales	140
4.	Maternité	141
4.1	Grossesse.....	141
4.1.1	Distinction entre grossesse et maladie.....	141

4.1.2	Restrictions LTr	142
4.1.3	Obligation de maintien du salaire découlant de la législation sur le travail	142
4.2	Accouchement	143
4.3	Période de convalescence (congé maternité)	143
4.3.1	Obligation de continuer à verser le salaire découlant du contrat de travail	143
4.3.2	Allocation de maternité (AMat)	144
4.3.2.1	Bénéficiaires.....	144
4.3.2.2	Conditions supplémentaires.....	144
4.3.2.3	Début et fin de l'allocation.....	145
4.3.2.4	Disposition particulière pour la prolongation des droits à l'indemnisation en cas de décès	146
4.3.2.5	Montant du salaire assuré et de l'indemnité.....	147
4.3.2.6	Exercice du droit à l'allocation.....	150
4.3.2.7	Versement de l'allocation.....	151
4.3.2.8	Assurances sociales	152
4.4	Assurances maternité cantonales (AMat)	152
4.5	Prestations de l'assurance IJM en cas de maternité	152
4.5.1	Assurance IJM selon la LAMal	153
4.5.2	Assurance IJM selon la LCA	153
4.5.3	Début de la maladie avant l'accouchement	154
4.5.4	Début de la maladie après l'accouchement	154
4.5.5	Changement d'assureur pendant la maternité.....	154
4.6	Maternité et accidents	155
4.7	Période d'allaitement.....	155
4.7.1	Obligation de maintien du salaire en vertu de la LTr.....	156
4.7.2	Temps consacré à l'allaitement	156
4.8	Inconvénients découlant de la réglementation légale.....	156
4.9	Résiliation et vacances.....	156
4.10	Besoin de réglementation en cas de maternité.....	157
4.11	Bases légales	157
5.	Allocation de l'autre parent	158
5.1	Légitimation de la prétention.....	158
5.1.1	Principe	158
5.1.2	Annonce et attestation	159
5.1.3	Caisse de compensation compétente.....	159
5.2	Congé de l'autre parent	159
5.2.1	Maintien le salaire selon la LTr.....	161
5.2.2	Maintien le salaire selon le contrat du travail	161
5.2.3	Allocation de l'autre parent	162
5.2.3.1	Ayants droit	162
5.2.3.2	Autres conditions.....	162
5.2.3.3	Début et fin du droit	162
5.2.3.4	Montant du salaire assuré et de l'allocation	163
5.3	Inconvénients du régime légal	165
5.4	Résiliation et vacances.....	165
5.5	Assurances sociales	166
5.6	Bases légales	166

6.	Congé d'adoption	167
6.1	Légitimation de la prétention	167
6.1.1	Principe	167
6.1.2	Annonce et attestation	168
6.1.3	Caisse de compensation compétente	168
6.2	Congé d'adoption	169
6.2.1	Obligation de continuer à verser le salaire selon la LTr	170
6.2.2	Obligation de continuer à verser le salaire selon le contrat de travail	170
6.2.3	Allocations d'adoption	170
6.2.3.1	Ayants droit	170
6.2.3.2	Début et fin du droit	171
6.2.3.3	Montant du salaire assuré et indemnité	171
6.3	Inconvénients du régime légal	173
6.4	Assurances sociales	173
6.5	Bases légales	174
7.	Allocation de prise en charge	175
7.1	Légitimation de la prétention	175
7.1.1	Principe	175
7.1.2	Annonce et attestation	176
7.1.3	Atteinte grave à la santé	177
7.1.4	Caisse de compensation compétente	178
7.2	Allocation de prise en charge	178
7.2.1	Début et fin	178
7.2.2	Rechute	179
7.2.3	Montant du salaire assuré et de l'allocation	179
7.3	Inconvénients du régime légal	181
7.4	Résiliation et vacances	181
7.5	Assurances sociales	181
7.6	Bases légales	182
8.	Personnes qui effectuent leur service	183
8.1	Allocation pour perte de gain (APG)	183
8.1.1	Journée d'information	184
8.1.2	Recrutement	184
8.1.3	Jour de libération	184
8.1.4	Services volontaires	184
8.1.5	Service civil	184
8.1.6	Protection civile	185
8.2	Types d'allocations	185
8.2.1	Allocation de base	185
8.2.1.1	Ecole de recrues (ER)	186
8.2.1.2	Service civil et protection civile	186
8.2.1.3	Services d'avancement	186
8.2.1.4	Militaires en service long	186
8.2.1.5	Cours de répétition (CR)	187
8.2.2	Allocation pour enfant	187

8.2.3	Allocation pour frais de garde.....	188
8.2.4	Montant plafond de l'allocation pour perte de gain	188
8.3	Calcul des indemnités journalières.....	189
8.4	Obligation de continuer à verser le salaire.....	191
8.4.1	Réglementation dérogatoire	192
8.4.2	Pour quels salariés le Code des obligations est-il applicable?.....	192
8.4.3	Récapitulatif.....	192
8.4.4	A qui revient l'allocation pour perte de gain?	193
8.4.5	Maintien du salaire pour différents motifs.....	193
8.4.6	Maintien du salaire en cas de prise en charge volontaire d'obligations légales	194
8.4.6.1	Les femmes dans l'armée.....	194
8.4.6.2	Service volontaire	194
8.5	Prestations de l'assurance militaire (LAM)	194
8.5.1	Indemnités journalières de l'assurance militaire (LAM).....	195
8.5.2	Gain assuré.....	195
8.6	Digression: service des sapeurs-pompiers	195
8.7	Besoin de réglementation pour les personnes qui effectuent leur service.....	195
8.8	Bases légales	196
9.	Salaire posthume et prestations d'assurance en cas de décès.....	197
9.1	Salaire posthume en cas de décès du travailleur.....	197
9.1.1	Calcul du salaire posthume.....	199
9.1.2	Nulle obligation de cotiser aux assurances	199
9.1.3	Prestations de la prévoyance professionnelle	199
9.1.4	Echéance du droit	199
9.1.5	Du point de vue successoral.....	199
9.1.6	Qualification fiscale	199
9.2	Prestations d'assurance en cas de décès.....	200
9.2.1	AVS (1 ^{er} pilier)	200
9.2.1.1	Veuves	200
9.2.1.2	Mariage pour tous	201
9.2.1.3	Veuf/Veuve en cas de mariage entre personnes de même sexe	202
9.2.1.4	Régime transitoire pour les rentes de veufs de l'ACS suite à l'arrêt de la Cour européenne de justice des droits de l'homme (CEDH)	202
9.2.1.5	Orphelins	203
9.2.1.6	Aperçu	203
9.2.1.7	Naissance du droit à la rente	203
9.2.2	Prévoyance professionnelle (LPP).....	203
9.2.2.1	Veuves et veufs	204
9.2.2.2	Concubins	204
9.2.2.3	Rentes d'orphelins	207
9.2.2.4	Début du droit à la rente.....	207
9.2.2.5	Coordination avec les prestations de l'AVS (1 ^{er} pilier)	207
9.2.3	Assurance accidents (LAA).....	207
9.2.3.1	Veuves et veufs	207
9.2.3.2	Indemnité en capital de la veuve	208
9.2.3.3	Orphelins	208

9.2.3.4	Montant des rentes.....	208
9.2.3.5	Début du droit à la rente.....	209
9.2.3.6	Surindemnisation	209
9.2.3.7	Coordination avec les prestations de l'AVS (1 ^{er} pilier)	209
9.2.3.8	Concurrence avec les prestations provenant de la prévoyance professionnelle (LPP)	209
9.2.4	Prestations de l'assurance complémentaire LAA.....	210
9.2.5	Prestations de l'assurance militaire (LAM)	210
9.2.5.1	Rentes de conjoint	210
9.2.5.2	Rentes d'orphelins	210
9.2.5.3	Rentes de besoin.....	210
9.2.5.4	Rentes de parents	211
9.2.5.5	Début du droit à la rente.....	211
9.2.5.6	Montant de la rente.....	211
9.2.5.7	Surindemnisation	211
9.2.5.8	Coordination avec les prestations de l'AVS (1 ^{er} pilier)	211
9.2.5.9	Concurrence avec les prestations de la prévoyance professionnelle (LPP)	211
9.2.6	Prestations du 3 ^e pilier	212
9.2.6.1	Pilier 3a (prévoyance liée)	212
9.2.6.2	Pilier 3b (prévoyance libre)	212
9.2.6.3	Coordination avec d'autres prestations	212
9.3	Décès de l'employeur.....	212
9.4	Besoin de réglementation en cas de décès	213
9.5	Procédure administrative	214
9.6	Bases légales	214
9.6.1	Code des obligations	214
9.6.2	Droit fiscal.....	214
9.6.3	Droit des assurances sociales.....	215
10.	Décompte de salaire en cas d'empêchements de travailler.....	216
10.1	Prendre en compte le maintien du salaire dans le décompte de salaire.....	216
10.1.1	Quelle année de service est déterminante?	218
10.1.2	Droit par année de service	218
10.1.3	L'incapacité de travail partielle.....	219
10.2	Maintien du salaire en cas d'indemnités journalières	222
10.2.1	Corrections des déductions d'assurances sociales dans le décompte de salaire	222
10.3	Prise en compte des prestations d'assurance.....	222
10.3.1	Obligation de cotiser en cas de prestations des assurances sociales	223
10.3.2	Principe du décompte de salaire	223
10.3.3	Compensation de salaire net	224
10.3.4	Variantes de maintien du salaire avec indemnités journalières en cas de maladie	227
10.3.5	Exemple d'indemnité journalière en cas de maladie	229
10.3.6	Particularités de l'indemnité journalière en cas d'accident	232
10.3.7	Exemple d'indemnité journalière	233
10.3.8	Allocation perte de gain pour les personnes qui effectuent leur service (APG).....	237
10.3.9	Allocation de maternité, de paternité, de prise en charge, d'adoption et de l'autre parent.....	238
10.3.10	Maintien du salaire en cas de rapports de travail spéciaux.....	241
10.3.10.1	Personnes occupées à temps partiel	241

10.3.10.2	Collaborateurs avec salaire horaire.....	241
10.3.10.3	Travail sur appel.....	241
10.4	Calcul du 13 ^e salaire	242
11.	Incapacité de travail et invalidité permanente.....	243
11.1	Incapacité de travail, incapacité de gain et invalidité.....	243
11.1.1	Incapacité de travail = incapacité professionnelle	243
11.1.1.1	Incapacité de travail de longue durée	244
11.1.1.2	Obligation de réduire le dommage	244
11.1.2	Incapacité de gain et invalidité	245
11.1.3	La différence entre une incapacité de travail et une incapacité de prendre des vacances à l'aide d'un exemple.....	245
11.2	Comment procéder en cas d'incapacité de travail de longue durée?	246
11.2.1	Maintien du salaire.....	248
11.2.2	Prestations préalables et compensation avec la rente d'invalidité	249
11.2.3	Conseil	250
11.2.4	Résiliation des rapports de travail.....	251
11.3	Éléments importants et démarches	251
11.3.1	Remplacement	251
11.3.2	Information en interne.....	251
11.3.3	Certificat médical et médecin-conseil	252
11.4	Prestations des assurances sociales.....	253
11.4.1	Aperçu	253
11.4.2	Détail des prestations en espèces	254
11.4.3	Assurance-invalidité (AI).....	255
11.4.3.1	Détection précoce	255
11.4.3.2	Intervention précoce	256
11.4.3.3	Mesures d'ordre professionnel.....	257
11.4.3.4	Indemnité journalière.....	258
11.4.3.5	Rentes.....	259
11.4.3.6	Révision des rentes	265
11.4.3.7	Allocation pour impotent.....	265
11.4.3.8	Assistance.....	265
11.4.3.9	Moyens auxiliaires	266
11.4.4	Prévoyance professionnelle (LPP).....	266
11.4.4.1	Exonération des primes.....	266
11.4.4.2	Prestations de rente en cas d'invalidité.....	266
11.4.5	Assurance-accidents (LAA).....	269
11.4.5.1	Rente d'invalidité	269
11.4.5.2	Répartition des prestations d'assurance	272
11.4.5.3	Indemnité pour atteinte à l'intégrité	273
11.4.6	Assurance militaire (LAM)	273
11.4.6.1	Rentes d'invalidité	273
11.4.6.2	Indemnité pour atteinte à l'intégrité	273
11.4.7	Déclaration auprès des assurances sociales	274
11.4.7.1	Assurance-invalidité (AI).....	274
11.4.7.2	Prévoyance professionnelle (LPP).....	274

11.4.7.3	Assurance-accidents (LAA).....	275
11.4.8	Prestations complémentaires à l'AVS/AI	275
11.5	Résiliation des rapports de travail.....	275
11.5.1	Maintien du salaire selon le droit des obligations.....	275
11.5.2	Cas spéciaux	277
11.6	Procédure administrative	277
11.6.1	Prestations des assurances sociales pendant l'emploi	277
11.6.2	Prestations d'assurance et compléments de salaire	278
11.6.3	Compensation avec les prestations d'assurance	278
11.6.4	Décomptes de salaire complexes	279
11.6.5	Prestations d'assurances sociales suite à une résiliation.....	279
11.7	Prévoyance privée (3 ^e pilier).....	279
11.7.1	Le 3 ^e pilier	279
11.7.2	Prestations en cas d'incapacité de travail	280
11.7.2.1	Indemnités journalières provenant d'une prévoyance privée	280
11.7.2.2	Exonération des primes.....	280
11.7.3	Prestations en cas d'incapacité de gain	280
11.7.3.1	Rentes d'incapacité de gain	280
11.7.3.2	Exonération des primes.....	280
11.7.3.3	Amortissement indirect.....	280
11.8	Prévoyance vieillesse en cas de maladie et d'accident.....	281
11.8.1	AVS	281
11.8.2	Assurance-accidents (LAA).....	282
11.8.3	LPP	282
11.8.4	Pilier 3a.....	282
11.8.5	Pilier 3b.....	282
11.9	Bases légales	283
12.	Autres conséquences des empêchements de travailler	284
12.1	Résiliation et périodes de protection.....	284
12.1.1	Généralités.....	284
12.1.2	Conséquences des périodes de protection	285
12.1.2.1	Licenciement pendant la période de protection	285
12.1.2.2	Résiliation avant expiration de la période de protection.....	286
12.1.2.3	Résiliation après expiration de la période de protection et licenciement abusif.....	287
12.1.2.4	Période de protection et maintien du salaire	288
12.1.2.5	Changement d'année de service	289
12.1.3	Grossesse et maternité	290
12.1.4	Incapacités de travail répétées.....	290
12.1.5	L'incapacité de travail partielle.....	291
12.1.6	L'incapacité de travail liée au poste de travail.....	292
12.1.6.1	Maintien du salaire	292
12.1.6.2	Périodes de protection	293
12.1.6.3	Procédure.....	293
12.2	Réduction des vacances	294
12.2.1	Généralités.....	294
12.2.2	Congé non payé.....	297

12.2.3	Maladie, accident, service	297
12.2.4	Grossesse	297
12.2.5	Congé maternité	298
12.2.6	Les périodes d'absences sont additionnées.....	298
12.2.7	Incapacité de travail partielle.....	298
12.3	Obligation de cotiser à l'AVS.....	299
12.4	Obligation de cotiser à la prévoyance professionnelle	299
12.4.1	Maladie et accident	299
12.4.2	Maternité	300
12.4.3	Congé de l'autre parent	302
12.4.4	Emploi de travailleurs invalides.....	302
12.5	Droit aux allocations familiales.....	304
12.5.1	Maladie, accident, accomplissement du service	304
12.5.2	Congé de maternité	306
12.5.3	Absence rémunérée	306
12.5.4	Congé-jeunesse.....	306
12.5.5	Absence non rémunérée ou congé non payé	306
12.5.6	Décès du travailleur	307
12.6	Impôts à la source.....	307
12.7	Certificat de travail	307
12.8	Bases légales	308
Auteur		309

Avant-propos

Le droit des travailleurs au maintien de leur salaire en cas d'accident, de maladie et pour d'autres raisons telles que la maternité, la paternité, l'adoption et la prise en charge d'un enfant mineur gravement atteint dans sa santé est souvent source d'incertitudes et de discussions entre employeurs et travailleurs.

Le Code des obligations régit de manière relativement modeste le droit des salariés au maintien du salaire. Il fait toutefois la distinction entre maladie et autres motifs d'empêchement de travailler, d'une part, et le droit au maintien du salaire en cas d'assurances obligatoires, d'autre part. Les assurances obligatoires concernent les indemnités journalières de l'assurance-accidents (LAA), les allocations pour les personnes effectuant un service, de maternité, de l'autre parent et d'adoption ainsi que de prise en charge (APG). Droit au maintien du salaire et prestations d'assurance sont donc étroitement liés.

De nombreuses entreprises souscrivent une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie. Selon le contrat, celle-ci garantit généralement le versement de 80% du salaire pendant deux ans en cas de maladie. Pour que cette indemnité remplace le droit au maintien du salaire prévu par le CO, plusieurs conditions doivent être remplies. Les plus importantes sont les suivantes: l'employeur doit prendre en charge au moins la moitié du montant des primes et garantir le maintien du salaire pendant le délai d'attente. En outre, de telles dispositions doivent être convenues par écrit.

Le présent ouvrage donne un aperçu des prestations servies par les assurances sociales et présente notamment, outre les aspects du droit du travail et des assurances, les conséquences sur l'obligation de cotiser aux différentes assurances et leur prise en compte dans le décompte de salaire.

Les empêchements de travailler ont également d'autres conséquences, entre autre sur le droit aux vacances du travailleur et sur son droit aux allocations familiales. En cas d'incapacité de travailler sur une longue période, la question de la fin des rapports de travail se pose également pour l'employeur. Il faut dans ce cas tenir compte des périodes de protection prévus par le Code des obligations lorsque l'incapacité de travail n'est pas due à une faute de l'employé. Une telle incapacité de travail soulève de nombreux points d'interrogation quant aux prestations d'assurance de la prévoyance obligatoire, professionnelle et privée.

Cet ouvrage vous aidera à trouver les bonnes réponses aux nombreuses questions relatives aux empêchements de travailler de vos salariés et aux prestations d'assurance de mise dans chaque cas d'espèce.

Ce livre fournit des informations approfondies sur le sujet, en particulier aux experts en matière de payroll, aux spécialistes des affaires sociales et des assurances, aux professionnels des ressources humaines, aux experts financiers et comptables, aux fiduciaires et à toute personne intéressée.

Zurich, en janvier 2026

Ralph Büchel

Liste des abréviations

AC	Assurance chômage
OAdo	Allocation d'adoption
AI	Assurance-invalidité
al.	Alinéa
APG	Allocations pour perte de gain
Art.	Article
ATF	arrêts principaux
AVS	Assurance-vieillesse et survivants
CC	Code civil suisse
CII	Collaboration interinstitutionnelle
CO	Loi fédérale complétant le Code civil suisse (livre cinquième: Droit des obligations) (RS 220)
DFI	Département fédéral de l'intérieur
EAE	Indemnité de l'autre parent (père ou épouse de la mère)
LAA	Loi fédérale sur l'assurance-accidents (RS 832.20)
LACI	Loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (Loi sur l'assurance-chômage) (RS 837.0)
LAVS	Loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants (RS 831.10)
LAI	Loi fédérale sur l'assurance-invalidité (RS 831.20)
LAFam	Loi fédérale sur les allocations familiales (Loi sur les allocations familiales) (RS 836.2)
LAPG	Loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité (Loi sur les allocations pour perte de gain) (RS 834.1)
let.	Lettre
LFA	Loi fédérale sur les allocations familiales dans l'agriculture (RS 836.1)
LAM	Loi fédérale sur l'assurance militaire (RS 833.1)
LIFD	Loi fédérale sur l'impôt fédéral direct (RS 642.11)
LPart	Loi fédérale sur le partenariat enregistré entre personnes du même sexe (Loi sur le partenariat) (RS 211.231)
LPGA	Loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales (RS 830.1)

LPP	Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (RS 831.40)
LTr	Loi sur le travail (RS 822.11)
no	Numéro
O	Ordonnance
OFAS	Office fédéral des assurances sociales
OIT	Organisation internationale du Travail
OLAA	Ordonnance sur l'assurance-accidents (RS 832.202)
OLT 1	Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (RS 822.111)
OLT 2	Ordonnance 2 relative à la loi sur le travail (Dispositions spéciales pour certaines catégories d'entreprises ou de collaborateurs) (RS 822.112)
OLT 3	Ordonnance 3 relative à la loi sur le travail (Protection de la santé) (RS 822.113)
OLT 4	Ordonnance 4 relative à la loi sur le travail (Entreprises industrielles, approbation des plans et autorisation d'exploiter) (RS 822.114)
OLT 5	Ordonnance 5 relative à la loi sur le travail (Ordonnance sur la protection des jeunes collaborateurs) (RS 822.115)
OPA	Ordonnance sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles (Ordonnance sur la prévention des accidents) (RS 832.30)
RAPG	Règlement sur les allocations pour perte de gain (RS 834.11)
RAVS	Règlement sur l'assurance-vieillesse et survivants (RS 831.101)
RS	Recueil systématique du droit fédéral
ss	et suivants
TF	Tribunal fédéral
UE	Union européenne

Répertoire des sources

BIEL, TANJA/METTLER, RENÉ: WEKA Business Book Grossesse, maternité et famille (2023)

BÜCHEL, RAPH: WEKA Business Book Gestion des salaires (2025)

Circulaire sur l'allocation d'adoption (Circ. AdopE), OFAS, (état: 1.1.2025)

Circulaire sur l'allocation de maternité et l'allocation de l'autre parent (Circ. MSEAE), OFAS (état: 1.1.2025)

Circulaire sur l'indemnité pour frais de garde (Circ. BUE), OFAS (état: 1.1.2025)

Directives concernant les rentes dans l'assurance-vieillesse, survivants et invalidité fédérale (Directives sur les rentes), OFAS (état: 2025)

Directives relatives au régime des allocations pour perte de gain (WEO), OFAS (état: 1.1.2025)

Directives relatives à la loi fédérale sur les allocations familiales, OFAS (état: 2025)

Directives relatives à la LTr et à l'OLT1, seco (état: 2024)

Directives sur les cotisations des indépendants et des personnes sans activité lucrative, OFAS (état: 2025)

HAUSHERR HEINZ (Hrsg.): Art. 319–362, Arbeitsvertragsrecht, Berner Kommentar (2018)

REHBINDER, MANFRED/STÖCKLI, JEAN-FRITZ: Art. 331–335 OR und Art. 361–362 OR, Der Arbeitsvertrag, Berner Kommentar (2014)

RUMO-JUNG, ALEXANDRA/HOLZER, ANDRÉ PIERRE: Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht, Unfallversicherung (2012)

STREIFF, ULLIN/VON KAENEL, ADRIAN: Arbeitsvertrag, Praxiskommentar (2012)

VETTER-SCHREIBER ISABELLE: BVG/FZG, Kommentar (2013)

VON KAENEL, ADRIAN: Krankentaggeldversicherung: Arbeits- und versicherungsrechtliche Aspekte (2007)

Aperçu des prestations des assurances sociales

La Suisse dispose d'un système de sécurité sociale solide. L'assurance vieillesse et survivants, l'assurance invalidité, la prévoyance professionnelle, l'assurance-accidents, l'assurance-maladie et l'assurance-chômage, la compensation perte de gain pour les mères, les pères et les personnes effectuant un service, y compris la prise en charge des enfants et l'assurance militaire, ainsi que les allocations familiales garantissent une protection sociale complète. Les prestations complémentaires et l'aide sociale complètent, elles, le système lorsque les prestations des assurances sociales ne sont pas disponibles ou insuffisantes.

La structure et le fonctionnement de la sécurité sociale sont un peu plus complexes. Les différentes assurances sociales ainsi que les tâches qui sont les leur sont financées de manière variée et gérées par différentes institutions.

Aperçu

Le tableau ci-dessous présente, pour les risques sociaux et les types de prestations énumérés, la branche d'assurances sociales qui les couvre (version simplifiée):

Vieillesse	Assurance vieillesse et survivants, prévoyance professionnelle, assurance-accidents, assurance militaire, prestations complémentaires
Rentes vieillesse	Assurance vieillesse et survivants, prévoyance professionnelle, assurance militaire, mais pas l'assurance-accidents étant donné que la rente d'invalidité de de cette dernière devient une rente d'invalidité après l'âge de la retraite
Décès	Assurance vieillesse et survivants, prévoyance professionnelle, assurance-accidents, assurance militaire, prestations complémentaires
Rentes de survivants	Assurance vieillesse et survivants, prévoyance professionnelle, assurance-accidents, assurance militaire
Maladie	Assurance-maladie, assurance-accidents (maladie professionnelle), assurance invalidité, prévoyance professionnelle, assurance militaire, prestations complémentaires, assurance-chômage (indemnités journalières temporaires malgré une incapacité de travail; maladie)
Accident	Assurance-accidents, assurance-maladie, assurance invalidité, prévoyance professionnelle, assurance militaire, prestations complémentaires, assurance-chômage (indemnités journalières temporaires malgré l'incapacité de travail; jours de carence ou d'attente LAA)

Frais de guérison	Assurance-maladie, assurance-accidents, assurance invalidité, assurance militaire, prestations complémentaires
Services	Compensation pour pertes de gain (APG, partie service), assurance militaire, assurance invalidité, assurance vieillesse et survivants, prévoyance professionnelle, prestations complémentaires
Maternité	Compensation pour pertes de gain (APG, partie maternité), assurance-maladie, assurance militaire (p. ex. grossesse pendant le service; assurance militaire au lieu de l'assurance-maladie)
Autre parent	Compensation pour pertes de gain (APG père ou autre parent)
Adoption	Compensation pour pertes de gain (APG adoption)
Prise en charge	Compensation pour pertes de gain (APG prise en charge)
Charges de famille	Allocations familiales, compensation pour pertes de gain (APG maternité, autre parent, adoption et prise en charge d'enfants)
Chômage	Assurance-chômage
Incapacité de travail à court terme	Assurance-maladie, assurance-accidents, assurance invalidité, assurance militaire, assurance-chômage (indemnités journalières malgré une incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident)
Indemnités journalières	Assurance-accidents, assurance-maladie, assurance invalidité, assurance militaire, assurance-chômage, assurance perte de gain (service, maternité, autre parent, prise en charge d'enfants)
Invalidité (à long terme)	Assurance invalidité, assurance-accidents, assurance militaire, prévoyance professionnelle, prestations complémentaires
Rentes d'invalidité	Assurance invalidité, assurance-accidents, assurance militaire, prévoyance professionnelle
Impotence	Assurance invalidité, assurance vieillesse et survivants, assurance maladie (frais de soins pour les personnes impotentes) Assurance-accidents, assurance militaire, prestations complémentaires
Allocation pour impotents	Assurance invalidité, assurance vieillesse et survivants, assurance-accidents, assurance militaire
Moyens auxiliaires	Assurance invalidité, assurance vieillesse et survivants, assurance-maladie, assurance-accidents, assurance militaire, prestations complémentaires
Mesures de réadaptation (hors moyens auxiliaires)	Assurance invalidité, assurance-chômage, assurance militaire

On distingue généralement deux principes lors du déclenchement de la prestation:

Principe causal	Principe final
• Les prestations surviennent (par principe) en fonction de l'origine	• Les prestations surviennent (plus ou moins) indépendamment de l'origine
• Seuls les risques sociaux (assurés) débouchent sur une obligation de prestation	• La survenance du sinistre est déterminante • Cela débouche sur une obligation de prestations

Lors de la coordination des prestations, il faut veiller à ne coordonner que les prestations qui concernent la même personne, le même événement, la même fonction et la même période.

Type	Explication: en principe, les prestations pouvant être coordonnées (de manière cumulative) doivent ...
Personnel	... concerner la même personne,
Lié à l'événement	... concerner les mêmes événements dommageables,
Factuel	... être simultanées, c'est-à-dire qu'elles doivent avec la même fonction compensatoire et
Temporel	... couvrir le même intervalle de temps.

En cas d'incapacité de travail durable, les assurances suivantes versent des prestations:

Assurance d'indemnités journalières en cas de maladie

L'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie est une assurance facultative. Elle verse des prestations sous forme d'indemnités journalières après un délai d'attente défini dans le contrat et librement choisi. En général, le taux convenu est de 80%, mais il est souvent de 100%. Dans certains cas, l'assurance d'indemnités journalières peut toutefois refuser de verser les prestations, notamment en cas de réserve. La durée des prestations est également stipulée dans le contrat, elle est généralement de deux ans.

Assurance-accidents

L'assurance-accidents verse des indemnités journalières correspondant à 80% du salaire assuré à partir du quatrième jour (troisième jour après le jour de l'accident). Si la poursuite du traitement médical ne laisse présager aucune amélioration notable et que d'éventuelles mesures de réadaptation de l'AI n'ont pas abouti, l'assurance-accidents verse une rente d'un montant équivalent.

Assurance invalidité

L'AI accorde des indemnités journalières pendant les mesures de réadaptation ou d'évaluation. En règle générale, après un an d'incapacité de travail d'au moins 40%, si aucune amélioration de la capacité de gain n'est à prévoir et qu'il existe donc une incapacité de gain d'au moins 40%, l'AI accorde une rente.

Prévoyance professionnelle/Caisse de pension

En cas d'incapacité de gain durable d'au moins 40%, la prévoyance professionnelle/caisse de pension est également tenue de verser des prestations au plus tôt après un an, s'il s'agit d'une incapacité de gain durable au sens de l'AI.

Assurances complémentaires

D'autres prestations supplémentaires peuvent également être convenues dans le cadre d'assurances complémentaires, notamment les assurances complémentaires LAA.

En cas d'incapacité complète et durable de travailler, les assurances versent des prestations dans l'ordre suivant (simplifié):

Maladie	Accident
Première et deuxième années de l'incapacité de travail	
Maintien du salaire par l'employeur • Salaire complet pendant la durée contractuelle garantie, au minimum selon l'échelle retenue • en cas de solution équivalente avec une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie: 80% du salaire assuré, pour autant que cela ait été convenu dans le contrat de travail	Maintien du salaire par l'employeur • jour de l'accident et les 2 jours consécutifs, au moins 80% du salaire usuel • Complément salarial pendant la durée limitée à 80% du salaire, si le salaire est supérieur au seuil maximum fixé par l'assurance-accidents
Lacunes éventuelles	Assurance-accidents: indemnités journalières • 80% du salaire assuré
	Eventuelle assurance complémentaire LAA • complément à l'assurance accidents à 90%/100% • salaire supérieur au maximum LAA (CHF 148 000.–)
Eventuelle assurance perte de gain • par ex. pendant 720 jours	

Maladie	Accident
A long terme, au plus tôt après la première année d'incapacité de travail ou au début de l'incapacité de gain	
Assurance invalidité (AI) rente, dans la mesure où d'autres mesures s'avèrent vouées à l'échec	Assurance invalidité (AI) rente, dans la mesure où d'autres mesures s'avèrent vouées à l'échec
	Assurance-accidents - rente - réduction à 90% du gain assuré en cas de surindemnisation
Prévoyance professionnelle, caisse de pension (LPP) - rente - réduction à 90 % du gain présumé perdu en cas de surindemnisation	Prévoyance professionnelle, caisse de pension (LPP) - rente - n'est généralement plus pris en compte en raison d'une surindemnisation - réduction à 90% du gain présumé perdu en cas de surindemnisation

Les prestations de ces assurances peuvent être versées pendant la durée du contrat de travail ou après la fin de celui-ci.

Coordination

La règle de la surindemnisation s'applique: 90% au maximum du gain présumément perdu sont versés. Les règles de coordination sont définies dans la Loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales (LPGA, du 6 octobre 2000, RS 830.1). En outre, l'assurance d'indemnités journalières réduit également ses prestations lorsque d'autres assurances sont tenues d'en verser.

EXEMPLE PRATIQUE

Le collaborateur D. est en incapacité de travail à 100%, puis à 50% en raison d'une maladie rhumatismale. Après quelques mois, son médecin traitant prend l'initiative de l'annoncer à l'assurance invalidité. Au bout d'un an, l'assurance d'indemnités journalières ne verse plus ses prestations qu'à titre d'avance, c'est-à-dire sous réserve que le collaborateur accepte une compensation ultérieure avec les rentes qui lui seront accordées. Au bout de près de deux ans, l'assurance invalidité accorde rétroactivement une demi-rente. Par conséquent, la caisse de pension verse également une demi-rente. L'assurance d'indemnités journalières suspend les prestations conformément à son règlement et réclame les prestations de rente rétroactives de l'assurance invalidité et de la caisse de pension.



Procédure

Annoncer le plus tôt possible les collaborateurs auprès des différentes assurances sociales.

Assurance-accidents

En cas d'accident, il faut immédiatement remplir une déclaration d'accident en ligne. L'assurance verse des prestations à partir du troisième jour suivant le jour de l'accident. L'entreprise doit uniquement prendre en charge 80% du jour de l'accident et des deux jours suivants.

Assurance d'indemnités journalières en cas de maladie

Lorsqu'une assurance d'indemnités journalières a été conclue, les collaborateurs doivent être déclarés en temps utile en cas de maladie assurés.

Les assurances conviennent généralement que les prestations ne seront fournies, en cas d'annonce tardive, qu'à partir du moment où elles auront été avisées.

Assurance invalidité (AI)

Lorsqu'un collaborateur est en incapacité de travail pendant plus de 30 jours ou qu'il est régulièrement malade pendant de courtes périodes et qu'une incapacité de travail de longue durée menace, les employeurs peuvent demander de l'aide à l'office AI de leur canton et remplir une demande de détection précoce. L'AI mettra alors en place, le cas échéant, des mesures d'intervention précoce. Elle déterminera les prestations AI auxquelles la personne a droit. Dans le cadre de mesures professionnelles (p. ex. reconversion, formation professionnelle), l'AI est loisible de verser une indemnité journalière.

Il est important de s'annoncer en temps utile auprès de l'assurance invalidité pour faire valoir son droit à une rente. Ce droit prend effet au plus tôt six mois après l'annonce. Aucune prestation rétroactive n'est accordée.

Il convient de déterminer avec le médecin traitant qui se chargera de la détection précoce/procédera à l'annonce auprès de l'assurance-invalidité. Le formulaire d'annonce peut être obtenu auprès des offices AI, des caisses de compensation ou des agences AVS et doit être remis à l'office AI du canton de résidence.

Assurance-chômage

Même lorsqu'il paraît improbable qu'une personne en incapacité de travail puisse être réintégrée dans le monde du travail, il est nécessaire de l'annoncer à l'assurance-chômage (AC). L'assurance-invalidité fonctionne selon le principe que «la réadaptation prime la rente». Elle examine donc toutes les mesures de réadaptation possibles et n'accorde de rente AI complète qu'en cas d'urgence! Lorsqu'elle détermine le degré d'invalidité, l'assurance-invalidité n'aboutit souvent pas au même résultat que le médecin traitant. Les per-

sonnes en incapacité de travail partent donc logiquement du principe qu'elles disposent d'une capacité de gain résiduelle qui leur donne droit à des prestations de l'assurance-chômage. L'AC et l'AI coordonnent leurs prestations.

Prévoyance professionnelle/caisse de pension

Parallèlement à l'annonce auprès de l'assurance-invalidité, les collaborateurs doivent également être annoncés auprès de la prévoyance professionnelle/caisse de pension s'ils entendent bénéficier d'une rente. Celle-ci verse, pour autant que les conditions d'octroi soient remplies, une rente d'invalidité provenant de la prévoyance professionnelle, parallèlement aux rentes AI.

Maintien du salaire sans assurance/avec assurance

En cas d'empêchement de travailler, il faut faire la distinction entre:

- Cas de maladie en l'absence d'assurance d'indemnités journalières – il n'existe en effet aucune obligation légale d'assurance en la matière
- Accident en l'absence d'assurance-accidents, p. ex. en cas d'accident pendant les loisirs dans le cadre d'un emploi de moins de huit heures par semaine
 - 100% de maintien du salaire par l'employeur selon l'ancienneté et l'échelle choisie, art. 324a CO
- Maladie avec assurance d'indemnités journalières en cas de maladie art. 324a al. 4 CO ou accident (assurance accidents professionnels ou non professionnels; accident mineur ou accident avec incapacité de travail), art. 324b CO
 - 100%/80% obligation de continuer à verser le salaire
 - L'assurance verse 80% du salaire perdu après un délai d'attente
- Congés extraordinaires art. 329 al. 3 CO – heures et jours libres usuels
 - Le maintien du salaire pendant l'absence n'est accordé que si cela est stipulé dans le contrat de travail ou s'il s'agit d'une pratique courante dans l'entreprise.
- Congé pour la prise en charge de proches, art. 329h CO, art. 36 al. 3 et 4 LTr
 - 100% du salaire versé pendant trois jours maximum par événement, dix jours maximum par an
- La prise en charge d'enfants malades peut toutefois continuer d'être indemnisée conformément à l'art. 324a CO.
 - 100% de maintien du salaire pendant une période limitée (années de service et échelle)
 - Les jours prévus à l'art. 329h CO ne sont donc pas utilisés

- Maternité 98 jours (14 semaines) resp. 154 jours (22 semaines) art. 329f CO, art. 16b ss. LAPG
 - en principe pas d'obligation de maintien du salaire
- Allocation de l'autre parent 14 jours art. 329g CO, art. 16i LAPG
 - en principe pas d'obligation de maintien du salaire
- Adoption 14 jours, art. 329j CO, art. 16f LAPG
 - en principe pas d'obligation de maintien du salaire
- Congé pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident 98 jours (un seul droit par cas de maladie ou d'accident) art. 329i CO, art. 16n LAPG
 - Obligation de verser le salaire à hauteur de 80% si les prestations d'assurance sont inférieures à ce montant.
- Les prestations d'assurance suivantes s'appliquent à la maternité, à l'autre parent (père ou épouse de la mère) et à l'allocation de prise en charge selon l'APG
 - L'indemnité journalière de l'assurance atteint 80% du revenu moyen de l'activité lucrative qui a été dégagé au début du droit à l'indemnisation, mais au maximum CHF 220.– par jour
 - L'allocation APG s'élève au maximum à CHF 220.– par jour, ou CHF 275.– par jour lorsque l'on a des enfants.
 - Est exclue du montant maximal la garantie de l'état existant lorsque, au début du droit, une indemnité journalière était perçue conformément à la LAI, à l'IJM, à la LAA ou à la LAM ainsi qu'à la LACI.

1. Principes en matière de maintien du salaire

L'ESSENTIEL EN BREF

Le Code des obligations (art. 324a CO) régit les principes du maintien du salaire. Ceux-ci s'appliquent notamment en cas de maladie, tandis que d'autres dispositions s'appliquent en cas d'accident pour les personnes effectuant un service militaire ou civil, ainsi qu'en cas de maternité, de paternité ou pour l'autre parent (épouse de la mère).

A l'exception des trois premiers mois d'emploi et des contrats de travail temporaires et de courte durée, l'employeur est tenu de continuer à verser le salaire.

Le maintien du salaire n'est que brièvement décrit dans le Code des obligations (CO): pendant la première année d'emploi, le salaire doit être maintenu pendant trois semaines, puis pendant une «durée limitée». La jurisprudence a donc développé des échelles qui fournissent des informations sur la durée minimale de maintien du salaire.

Les travailleurs sont tenus de signaler immédiatement toute incapacité de travail à leur employeur et de fournir un certificat médical, généralement à partir du troisième jour. Si le salaire doit être versé même si le certificat médical n'a pas encore été produit, il est recommandé de sommer les travailleurs de le fournir le plus tôt possible.

Le droit au maintien du salaire existe par année de service et renaît chaque année. Il ne s'applique donc pas, comme on le croit souvent, à chaque cas de maladie. Lorsqu'une personne est malade à plusieurs reprises, elle n'a droit au maintien de son salaire qu'une seule fois par année de service. Ses absences, pour différentes raisons, sont additionnées.

En cas d'empêchement partiel de travailler, le droit n'est pas limité à une durée déterminée, mais est prolongé jusqu'à ce que le droit au maintien intégral du salaire soit épuisé.

Le maintien du salaire est basé sur ce que l'employé aurait gagné s'il avait travaillé. Il faut tenir compte non seulement du salaire proprement dit, mais aussi, par exemple, des primes de travail posté, des bonus, des commissions ainsi que des prestations en nature.

Les visites chez le médecin ou le dentiste, les absences pour raisons privées ou familiales telles que déménagement, mariage, etc., mais aussi le temps nécessaire à la recherche d'un emploi soulèvent régulièrement des questions chez l'employeur. Il est difficile de déterminer clairement combien de temps libre doit être accordé pour quelles affaires personnelles et activités extra-professionnelles. Il en va de même pour le temps consacré à la formation continue.

1.1 Sans travail, pas de salaire

Le principe est le suivant: pas de travail, pas de salaire. Celui qui est empêché de travailler ne gagne rien. Ce principe n'est pas applicable dans les cas suivants:

- Maintien du salaire en cas d'empêchement de travailler de la part du salarié
= l'employeur a l'obligation de continuer à verser le salaire lorsque l'employé est empêché de travailler sans faute de sa part: maladie, accident, etc. (art. 324a CO).
- Congés et vacances (art. 329 ss. CO)
= l'employeur verse au travailleur le salaire total afférent aux vacances et une indemnité équitable en compensation du salaire en nature (cf. art. 329d CO).
- Maintien du salaire en cas de libération
= si un travailleur licencié est libéré de son obligation de travailler jusqu'à la fin des rapports de travail, l'employeur doit néanmoins continuer à lui verser son salaire dans son intégralité, mais sous réserve de l'obligation de réduire le dommage en cas de libération définitive.
- Maintien du salaire en cas de demeure de l'employeur
= si le travail ne peut pas être effectué par la faute de l'employeur ou si celui-ci est en demeure pour d'autres raisons, l'obligation de verser le salaire est maintenue – sans droit d'exiger une quelconque prestation de travail de rattrapage.
- Maintien du salaire suite à un licenciement immédiat injustifié
= lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cassation du contrat conclu pour une durée déterminée (cf. art. 337c CO).

Dans les chapitres suivants, seul l'empêchement de travailler pour cause de maladie, d'accident, etc., sera abordé.

1.2 Conditions de maintien du salaire

Conformément au Code des obligations (CO), il existe un droit au maintien du salaire uniquement lorsque le collaborateur est empêché de travailler pour:

- des causes inhérentes à sa personne;
- sans faute de sa part;
- dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois.

La première condition du maintien du salaire est que la cause de l'absence doit impérativement être inhérente à la personne du collaborateur. Par conséquent, le salaire est versé en cas d'empêchement suite à:

- une maladie, y compris les absences dues à une maternité attestée par un certificat médical
- un accident