

## 1.

# Principes en matière de continuation de versement du salaire

1.1	<b>Sans travail, pas de salaire</b> .....	32
1.2	<b>Conditions de continuation de versement du salaire</b> .....	32
1.2.1	Certificat médical.....	35
1.2.2	Cas pratiques .....	37
1.2.3	Certificats médicaux non crédibles en cas d'incapacité de travail.....	37
1.2.4	Médecin-conseil.....	38
1.2.4.1	Situation juridique .....	38
1.2.5	Limites .....	39
1.2.6	Travailler malgré la maladie.....	40
1.2.7	Absences de courte durée.....	40
1.3	<b>Continuation de versement du salaire: un droit par année de service</b> .....	44
1.3.1	Règles et exemples .....	44
1.3.2	Quelle année de service est déterminante? .....	45
1.4	<b>Début de la continuation de versement du salaire</b> .....	46
1.4.1	Rapports de travail à durée déterminée .....	46
1.4.2	Rapports de travail à durée indéterminée.....	46
1.5	<b>Durée de la continuation de versement du salaire</b> .....	47
1.5.1	Échelles.....	47
1.5.2	Inconvénients de la solution des échelles .....	49
1.6	<b>Continuation de versement du salaire en cas d'incapacité de travail partiel</b> .....	50
1.7	<b>Fin de la continuation de versement du salaire en cas de résiliation des rapports de travail</b> .....	50
1.8	<b>Montant de la continuation de versement du salaire</b> .....	51
1.8.1	Principes .....	51
1.8.2	Prise en compte des éléments du salaire .....	51
1.8.3	Modifications de salaire.....	51

1.8.4	Éléments variables de salaire .....	52
1.8.5	Commissions, participations au chiffre d'affaires, au bénéfice .....	53
1.8.6	Salaire en nature.....	53
1.8.7	Frais forfaitaires .....	54
<b>1.9</b>	<b>Absences rémunérées.....</b>	<b>54</b>
1.9.1	Droit au temps libre nécessaire.....	54
1.9.1.1	Dispositions légales .....	54
1.9.1.2	Durée usuelle dans la branche et dans l'entreprise.....	54
1.9.1.3	Temps libre pour la recherche d'un travail .....	54
1.9.1.4	Visite chez le médecin et le dentiste .....	55
1.9.1.5	Garde d'enfants et de membres malades de la famille .....	55
1.9.2	Temps libre payé ou non payé?.....	55
1.9.2.1	Absences des collaborateurs dans le salaire mensuel.....	55
1.9.2.2	Absences des collaborateurs touchant un salaire horaire, journalier ou à la tâche .....	56
1.9.2.3	L'obligation de continuation de versement du salaire s'applique en cas de visite médicale .....	56
1.9.2.4	Jours de ponts .....	56
<b>1.10</b>	<b>Droit aux vacances – Prolongation forcée des vacances .....</b>	<b>58</b>
<b>1.11</b>	<b>Formation continue .....</b>	<b>59</b>
1.11.1	Formation en lien avec l'emploi .....	59
1.11.2	Formation continue en général .....	60
1.11.3	Coûts et durée .....	60
<b>1.12</b>	<b>Nécessité de réglementation .....</b>	<b>61</b>
1.12.1	Durée et montant de l'obligation de continuation de versement du salaire....	61
1.12.2	Absences rémunérées .....	62
<b>1.13</b>	<b>Bases légales .....</b>	<b>64</b>
1.13.1	Code des obligations .....	64
1.13.2	Loi sur le travail (LTr) .....	64

# 1. Principes en matière de continuation de versement du salaire

## L'ESSENTIEL EN BREF

Le Code des obligations (CO, art. 324a) régit les principes de la continuation de versement de salaire en cas d'empêchement de travailler. Ces principes sont applicables en cas de maladie, alors que d'autres dispositions interviennent en cas d'accident pour les personnes qui effectuent leur service et en cas de maternité.

L'employeur est tenu par une obligation de continuation de versement du salaire sauf pour les trois premiers mois de l'engagement et pour les rapports de travail de courte durée.

La continuation de versement du salaire n'est décrite que de manière succincte dans la loi (CO): l'employeur paie pendant la première année de service trois semaines de salaire et ensuite pour une période plus longue «fixée sous forme appropriée». C'est pourquoi, la jurisprudence a élaboré un barème qui renseigne sur la période minimum de la continuation de versement du salaire.

Les collaborateurs sont tenus d'informer immédiatement l'employeur de leur incapacité de travail et – en général à compter du 3<sup>e</sup> jour – de présenter un certificat médical. Le salaire doit être maintenu, même si le certificat médical fait défaut, les collaborateurs doivent être mis en demeure de le fournir.

Le droit à la continuation de versement du salaire est applicable par année de service et naît à nouveau pour chaque année. Ce droit n'est donc pas lié, comme cela est souvent supposé, à chaque cas de maladie. Si un collaborateur est malade à plusieurs reprises, il ne peut prétendre à la continuation de versement de son salaire qu'une fois par année de service de manière globale. Les absences au travail dues à plusieurs causes sont additionnées entre elles.

En cas d'empêchement de travail partiel, le droit à la continuation de versement du salaire n'est pas limité à une période déterminée, il est en effet prolongé jusqu'à ce qu'il soit épuisé.

La continuation de versement du salaire s'oriente sur le montant du salaire que le collaborateur aurait perçu s'il avait travaillé. Ce montant ne se limite pas au salaire à proprement dit. En effet les suppléments pour le travail en équipe, les bonus, provisions ainsi que les prestations en nature sont également pris en compte.

La consultation chez le médecin, chez le dentiste, les absences pour motifs privés et familiaux tels qu'un déménagement, un mariage etc. mais également le temps nécessaire à la recherche d'un emploi sont toujours source de questions pour l'employeur. Il est difficile de savoir pour quelle durée et pour quelles affaires personnelles et activités extra professionnelles du temps libre doit être accordé. Cette question concerne également les absences dues à une formation continue.