Absences et droit du travail

Special Dossier

WEKA

Équipe d’auteurs

Thomas Wachter a travaillé plusieurs années en tant que responsable des ressources humaines pour le département Recherche & Développement de Schindler Aufzüge AG, puis au sein du service des ressources humaines du canton de Lucerne, notamment en tant que responsable des outils RH et du système de rémunération, ainsi que membre de la direction. Il a également travaillé pendant de nombreuses années pour WEKA Business Media AG en tant qu’éditeur et formateur sur divers thèmes liés aux ressources humaines. Actuellement, il supervise et développe toute une série de publications.

Sonja Stark-Traber, avocate et associée chez Suter Howald Rechtsanwälte AG, LL.M., diplôme fédéral d’experte en assurances sociales. Elle possède une vaste expérience du barreau dans le cadre de litiges commerciaux nationaux et internationaux devant les tribunaux étatiques et arbitraux. Elle est spécialisée dans le conseil et la représentation de parties dans des procédures relevant du droit du travail et des assurances sociales, du droit des sociétés et du droit des contrats, de l’industrie et de la construction d’installations, ainsi que dans la reconnaissance et l’exécution de décisions étrangères. Elle exerce également en tant qu’arbitre.

Impressum

Absences et droit du travail

Special Dossier

Équipe d’auteurs Thomas Wachter & Sonja Stark-Traber

Direction de projet Birgitt Bernhard **Traduction** Nicolas Turberg **Mise en page/composition** Sarah Rutschmann

WEKA Business Media AG, Hermetschloostrasse 77, 8048 Zürich, Tel. 044 434 88 34
info@weka.ch, www.weka.ch, www.weka-library.ch

Zurich • Kissing • Paris • Vienne

SD8136-2111-202606

© WEKA Business Media AG, Zürich

Tous les droits sont réservés, en particulier le droit de reproduction, de diffusion et de traduction. Aucune partie de l’ouvrage ne peut être reproduite sous quelque forme que ce soit (photocopie, microfilm ou autre procédé) ou enregistrée, traitée ou diffusée à l’aide de systèmes électroniques sans l’autorisation écrite de la maison d’édition. Dans la mesure du possible, nous utilisons toujours des termes neutres. Dans un souci de lisibilité et de simplicité, il a été décidé de ne pas recourir à l’écriture inclusive dans ce document. Nous remercions les lectrices et lecteurs de leur compréhension.

Table des matières

1.	**Introduction/Statu quo**	**5**
1.1	Objectif de ce dossier	5
1.2	Absences en droit du travail et dans la pratique	5
1.3	Distinction: temps de travail – vacances – absences	8
2.	**Temps de travail et absences**	**8**
2.1	Définition et bases légales (LTr, CO, ordonnances)	8
2.2	Modèles de temps de travail (horaires fixes, flexibles, temps de travail à l'année, temps de travail basé sur la confiance)	9
2.3	Définition: absences autorisées et non autorisées	10
2.4	Obligations de déclaration, certificat médical et obligation de fournir des justificatifs	11
2.5	Conséquences sur les salaires et les assurances sociales	12
3.	**Absences de courte durée et autres absences**	**14**
3.1	Bases juridiques (art. 329 al. 3 CO)	14
3.2	Absences de courte durée courantes (médecin, décès, déménagement, mariage)	14
3.3	Obligations de l'employeur et du travailleur	16
3.4	Congé non payé: accord, assurances sociales	18
3.5	Fonctions publiques, service militaire et service civil	22
4.	**Empêchement de travailler et maintien du salaire**	**23**
4.1	Maladie et accident	23
4.2	Durée du maintien du salaire (échelles zurichoise, bernoise, bâloise)	26
4.3	Liens avec la LAA, l'IJM, les APG et la LPP	27
5.	**Maternité, paternité, adoption et prise en charge**	**30**
5.1	Allocation et congé de maternité	30
5.2	Congé de l'autre parent et congé d'adoption	32
5.3	Congé pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident	33
5.4	Dispositions de protection des parents salariés	34

6. Absences dans le certificat de travail 35
6.1 Bases légales (art. 330a OR, Obligation de dire la vérité vs. Bienveillance) 35
6.2 Quand doit-on mentionner les absences? 35
6.3 Quand ne doit-on pas les mentionner? 36
6.4 Jurisprudence 37
6.5 Protection des données et droits de la personnalité 37

Partie pratique: règlements, accords et outils de travail 38
Règlement des absences payées et non payées 38
Liste de contrôle – Assurances sociales et congés non payés 41
Liste de contrôle – Congé non payé 43
Accord portant sur un congé non payé 45

1

Introduction/Statu quo

1.1 Objectif de ce dossier

Les absences sont monnaie courante dans le cadre des relations de travail. Elles concernent les travailleurs, les employeurs, les responsables des ressources humaines ainsi que les cadres et sont quelquefois assez complexes. Ce dossier vous offre un aperçu complet de leurs fondements juridiques, de leurs formes les plus courantes et des questions pratiques liées aux absences.

1.2 Absences en droit du travail et dans la pratique

Entre 2010 et 2024, la durée annuelle moyenne des absences pour cause de maladie ou d'accident en Suisse est passée de 44,3 à 59,1 heures par poste de travail. En 2022, un pic a été atteint avec 65,6 heures, probablement sous l'influence du COVID-19. Les femmes affichent un taux d'absentéisme plus élevé que les hommes, quel que soit leur temps de travail: en 2024, il s'élevait à 77,1 heures pour les employées à 100% (contre 66,8 heures pour les hommes) et à 45,2 heures pour celles à temps partiel (contre 40,4 heures pour les hommes).[1]

Les absences désignent les périodes pendant lesquelles une personne n'est pas présente à son poste conformément à son contrat de travail. Elles peuvent notamment être dues à la maladie, à un accident, à un congé maternité, au service militaire, civil, de protection civile, à des conflits au travail, à des raisons familiales ou aux conditions météorologiques. Vacances, jours fériés et horaires flexibles ne sont pas comptabilisés comme des absences.

En 2024, les absences pour raisons de santé représentaient la plus grande part du volume total des absences. Venaient ensuite les absences pour «d'autres raisons» – notamment les conflits sur le lieu de travail, les obligations personnelles ou familiales ainsi que les absences liées aux conditions météorologiques – et les congés de maternité. Le taux d'absences pour raisons de santé, mesuré comme la part des jours d'absence annuels par rapport au temps de travail contractuel, variait considérablement d'un secteur à l'autre. Les valeurs les plus faibles ont été enregistrées dans les secteurs «Information et communication» (2,4%), dans les «services professionnels, scientifiques et techniques» (2,6%) ainsi que dans le «secteur du crédit et des assurances» (3,0%). Des taux plus élevés ont été enregistrés dans l'«immobilier et autres services économiques» (5,1%) ainsi que dans les «transports et l'entreposage» (4,8%).

---

1 OFSP, (2025). *Absences au travail pour cause de maladie ou d'accident (âge: 15+).* Consulté le 13 août 2025: https://ind.obsan.admin.ch/fr/indicator/monam/absences-au-travail-pour-cause-de-maladie-ou-d-accident-age-15.

En 2024, les absences pour raisons de santé représentaient, en moyenne toutes catégories professionnelles confondues, environ 3,9% du temps de travail annuel contractuellement prévu. Ce taux était le plus bas chez les cadres (environ 2,6%) et dans les professions universitaires (environ 2,3%). Les professions intermédiaires (professions jouant un rôle de médiation ou de coordination entre différents domaines spécialisés, par exemple les services sociaux, l'éducation ou la santé) se situaient également en dessous de la moyenne (environ 3,7%). Des valeurs supérieures à la moyenne ont été enregistrées dans les professions du secteur des services et de la vente (environ 5,9%), dans l'agriculture et la sylviculture (environ 7,2%) ainsi que dans l'artisanat et les professions apparentées (environ 4,8%).

C'est chez les travailleurs auxiliaires que le taux était de loin le plus élevé, atteignant environ 6,9%. Ces chiffres suggèrent que le niveau d'exigence, tout aussi bien que le type d'activité, pourraient être liés à la fréquence des absences pour cause de maladie ou d'accident.[2]

L'étude sur la santé réalisée par la CSS (2023) montre en outre que 44% des 18–35 ans se retrouvent en incapacité de travail en raison de problèmes psychiques.[3] Des chiffres récents

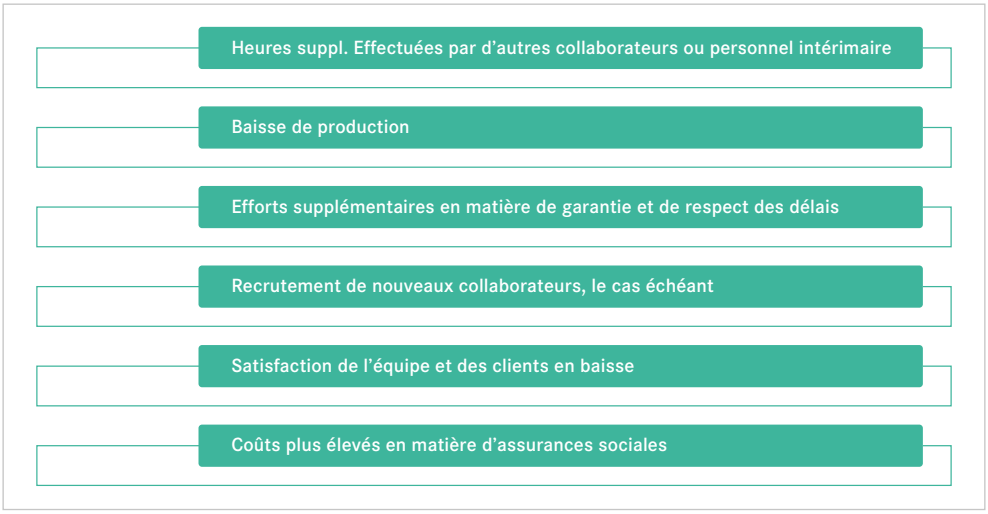
2 OFS (2025). *Absences.* Consulté le 13 août 2025: Taux d'absences pour raison de santé (maladie ou accident) des salariés à plein temps selon les grands groupes de professions.

3 CSS (2023). *Etude sur la santé CSS 2023.*

2025) provenant du canton de Zurich indiquent par ailleurs qu'une nouvelle rente AI sur deux (58%) est octroyée en raison d'une maladie psychique.[4]

Coûts pour l'employeur

Les accidents et les maladies ne causent pas seulement des souffrances humaines aux personnes concernées, elles entraînent également une charge administrative considérable et des coûts élevés côté entreprises: outre les coûts salariaux directs (= 100%), il en résulte des coûts indirects qui, d'après l'expérience, représentent plusieurs fois ce montant (environ 250%). Parmi ceux-ci, on compte (cf. Illustration 1):



Dans l'ensemble, les chiffres montrent qu'un taux d'absentéisme élevé représente une charge considérable tant pour les personnes concernées que pour les employeurs.

Conseil pratique

Plusieurs compagnies d'assurance proposent un outil de calcul en ligne permettant aux employeurs d'estimer les coûts liés aux absences.

- Zurich Schweiz – Calculateur de coûts engendrés par les absences (fr) Zurich
- Helsana – Calculateur de coûts liés aux absences helsana.ch
- SWICA – Calculez vos coûts liés aux absences (formulaire de calcul gratuit) swica.ch+1
- PK Rück – Calculateur des coûts des absences (comparaison avec différents secteurs et masses salariales incluse) PK Rück Prävention
- Générique (international) – «Cost of Employee Absence Calculator» fourni par calcuworld.com+1

4 Canton de Zurich (2025). *Bessere Gesundheit am Arbeitsplatz, aber psychische Erkrankungen erfordern mehr Aufmerksamkeit.* Consulté le 13.8.2025: www.zh.ch/de/news-uebersicht/medienmittei-lungen/2025/06/bessere-gesundheit-am-arbeitsplatz-aber-psychische-erkrankungen-erfordern-mehr-aufmerksamkeit.html.

1.3 Distinction: temps de travail – vacances – absences

On entend par «absence» la période pendant laquelle les collaborateurs ne fournissent pas la prestation de travail prévue par leur contrat, alors qu'ils auraient en principe l'obligation de travailler. Les causes typiques sont la maladie, un accident, la grossesse, le congé de maternité, le service militaire ou civil, ou encore la prise en charge d'enfants ou de proches malades.

En revanche, les vacances, les jours fériés ou la compensation des heures accumulées dans le cadre de modèles de temps de travail flexible ou à l'année ne sont pas considérés comme des absences. Alors que les absences peuvent, sous certaines conditions, donner lieu à une obligation de maintien du salaire, les vacances constituent un droit légal pour lequel le salaire intégral doit être versé sans autre condition. Cette distinction est d'une importance capitale, car les conséquences juridiques varient fortement selon le type d'absence. Elle constitue la base des chapitres suivants de ce dossier.

2 Temps de travail et absences

2.1 Définition et bases légales (LTr, CO, ordonnances)

On entend par «absences» toutes celles survenant pendant les périodes où la prestation de travail prévue par le contrat devrait être fournie, qu'elles soient dues à une maladie, à un accident, à un congé de maternité, au service militaire, à des événements familiaux ou à d'autres raisons. Ce qui est déterminant, c'est de savoir si l'absence est autorisée ou non et s'il existe un droit au maintien du salaire ou à des prestations d'assurance.

Les bases juridiques y afférentes se trouvent notamment dans:

- le Code suisse des obligations (CO), notamment les articles 319 ss CO («Du contrat individuel de travail»), les articles 324a/b CO («Salaire en cas d'empêchement de travailler») et l'article 336c CO («Résiliation en temps inopportun»)
- la loi sur le travail (LTr) et ses ordonnances, qui régissent notamment les temps de travail et de repos, le travail de nuit et le dimanche ainsi que la protection de la santé
- ainsi que les lois sur les assurances sociales (LAA, LAMal, LPP, APG), qui coordonnent les prestations en cas de maladie, d'accident, de maternité ou de service militaire