

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<sup>er</sup> 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. 2199-1004

6<sup>e</sup> 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
<b>1. Principes en matière de maintien du salaire .....</b>	<b>27</b>
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
<b>2.</b>	<b>Maladie .....</b>	<b>74</b>
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
<b>3.</b>	<b>Accident .....</b>	<b>107</b>
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
<b>4.</b>	<b>Maternité .....</b>	<b>141</b>
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
<b>5.</b>	<b>Allocation de l'autre parent .....</b>	<b>158</b>
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

<b>6.</b>	<b>Congé d'adoption</b> .....	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
<b>7.</b>	<b>Allocation de prise en charge</b> .....	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
<b>8.</b>	<b>Personnes qui effectuent leur service</b> .....	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
<b>9.</b>	<b>Salaire posthume et prestations d'assurance en cas de décès.....</b>	<b>197</b>
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 <sup>er</sup> 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 <sup>er</sup> 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 <sup>er</sup> 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 <sup>er</sup> pilier) .....	211
9.2.5.9	Concurrence avec les prestations de la prévoyance professionnelle (LPP) .....	211
9.2.6	Prestations du 3 <sup>e</sup> 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
<b>10.</b>	<b>Décompte de salaire en cas d'empêchements de travailler.....</b>	<b>216</b>
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	Variante 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 <sup>e</sup> salaire .....	242
<b>11.</b>	<b>Incapacité de travail et invalidité permanente.....</b>	<b>243</b>
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 <sup>e</sup> pilier).....	279
11.7.1	Le 3 <sup>e</sup> 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
<b>12.</b>	<b>Autres conséquences des empêchements de travailler .....</b>	<b>284</b>
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
<b>Auteur</b>	.....	<b>309</b>

# 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):

<b>Vieillesse</b>	Assurance vieillesse et survivants, prévoyance professionnelle, assurance-accidents, assurance militaire, prestations complémentaires
<b>Rentes vieillesse</b>	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
<b>Décès</b>	Assurance vieillesse et survivants, prévoyance professionnelle, assurance-accidents, assurance militaire, prestations complémentaires
<b>Rentes de survivants</b>	Assurance vieillesse et survivants, prévoyance professionnelle, assurance-accidents, assurance militaire
<b>Maladie</b>	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)
<b>Accident</b>	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)

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

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

Principe causal	Principe final
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les prestations surviennent (par principe) en fonction de l'origine</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les prestations surviennent (plus ou moins) indépendamment de l'origine</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seuls les risques sociaux (assurés) débouchent sur une obligation de prestation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La survenance du sinistre est déterminante</li> <li>• Cela débouche sur une obligation de prestations</li> </ul>

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 <ul style="list-style-type: none"> <li>• Salaire complet pendant la durée contractuelle garantie, au minimum selon l'échelle retenue</li> <li>• 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</li> </ul>	Maintien du salaire par l'employeur <ul style="list-style-type: none"> <li>• jour de l'accident et les 2 jours consécutifs, au moins 80% du salaire usuel</li> <li>• Complément salarial pendant la durée limitée à 80% du salaire, si le salaire est supérieur au seuil maximum fixé par l'assurance-accidents</li> </ul>
Lacunes éventuelles	Assurance-accidents: indemnités journalières <ul style="list-style-type: none"> <li>• 80% du salaire assuré</li> </ul>
	Eventuelle assurance complémentaire LAA <ul style="list-style-type: none"> <li>• complément à l'assurance accidents à 90%/100%</li> <li>• salaire supérieur au maximum LAA (CHF 148 000.–)</li> </ul>
Eventuelle assurance perte de gain <ul style="list-style-type: none"> <li>• par ex. pendant 720 jours</li> </ul>	

Maladie	Accident
<b>A long terme, au plus tôt après la première année d'incapacité de travail ou au début de l'incapacité de gain</b>	
Assurance invalidité (AI) <ul style="list-style-type: none"><li>• rente, dans la mesure où d'autres mesures s'avèrent vouées à l'échec</li></ul>	Assurance invalidité (AI) <ul style="list-style-type: none"><li>• rente, dans la mesure où d'autres mesures s'avèrent vouées à l'échec</li></ul>
	Assurance-accidents <ul style="list-style-type: none"><li>• rente</li><li>• réduction à 90% du gain assuré en cas de surindemnisation</li></ul>
Prévoyance professionnelle, caisse de pension (LPP) <ul style="list-style-type: none"><li>• rente</li><li>• réduction à 90 % du gain présumé perdu en cas de surindemnisation</li></ul>	Prévoyance professionnelle, caisse de pension (LPP) <ul style="list-style-type: none"><li>• rente</li><li>• n'est généralement plus pris en compte en raison d'une surindemnisation</li><li>• réduction à 90% du gain présumé perdu en cas de surindemnisation</li></ul>


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