

Indemnités journalières

Auteur



Marco Riedi, spécialiste en assurances sociales et formateur avec brevet fédéral, est le fondateur et le directeur de Bedra GmbH à Coire. Il enseigne le droit des assurances sociales dans diverses institutions de formation continue au niveau de gestionnaire, du brevet et d'expert.

Impressum

Indemnités journalières

Special Dossier

Auteur Marco Riedi

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

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

Zürich • Kissing • Paris • Vienne

SD8136-2117-202511

© 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. Pour des raisons de place ou de lisibilité, nous n'utilisons qu'une seule orthographe pour les textes.

Table des matières

1. Introduction	5
1.1 Types de prestations	5
2. Compensation du salaire net	13
3. Maladie	16
3.1 Assurance d'indemnités journalières en cas de maladie selon la LAMal	18
3.2 Assurance d'indemnités journalières en cas de maladie selon la LCA	19
3.3 Différences LAMal/LCA	20
3.4 Incapacité de travail	21
3.5 Cas non assurés	23
3.6 Que se passe-t-il si l'assurance IJM ne paie pas?	25
3.7 Passage à l'assurance individuelle	25
3.8 Procédure en cas de maladie	26
4. Accident	28
4.1 Début et fin des indemnités journalières	28
4.2 Maintien du salaire	28
Partie pratique: calcul des indemnités journalières	30
Indemnité journalière en cas de maladie	30
Indemnités journalières en cas d'accident	31
Indemnités journalières APG	33
Allocation de prise en charge (congé de prise en charge)	35
Indemnités journalières AC	36
5. Facturation des prestations	38
5.1 Compensation du salaire net	39
5.2 Compensation simple du salaire net	40

6.	Variantes de maintien du salaire en cas d'IJM	42
6.1	Maintien du salaire pendant le délai d'attente	42
6.2	Maintien du salaire et indemnités journalières en cas de maladie	42
7.	Particularités des indemnités journalières en cas d'accident	45
7.1	Détermination et versement des indemnités journalières en cas d'accident	45
7.2	Surindemnisation de l'employeur	46
7.3	Exemple pour un salaire supérieur à CHF 148 200.-	48
8.	Indemnité journalière APG	52
8.1	Service militaire et services analogues	52
8.2	Allocation de maternité	54

1

Introduction

En règle générale, les prestations de tiers sont destinées au travailleur. Toutefois, si l'employeur verse une prestation anticipée ou continue à verser le salaire pendant le droit à une prestation de sécurité sociale, il peut revendiquer les prestations de tiers pour lui-même. Les prestations de tiers ne sont pas soumises à l'obligation de décompte ou ne le sont que partiellement.

Les rubriques suivantes ne sont pas des prestations de l'employeur, mais de tiers:

- Indemnités journalières AM (assurance militaire)
- Indemnités journalières AC (chômage partiel, intempéries, etc.)
- Rentes (LAA, AI, LPP)
- Indemnité journalière en cas d'accident
- Indemnité journalière en cas de maladie
- Indemnité APG y compris allocation de maternité, indemnité de l'autre parent (père ou épouse de la mère), allocation d'adoption ou de prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé
- Indemnités journalières AI

1.1 Types de prestations

Les types de prestations sont les suivants:

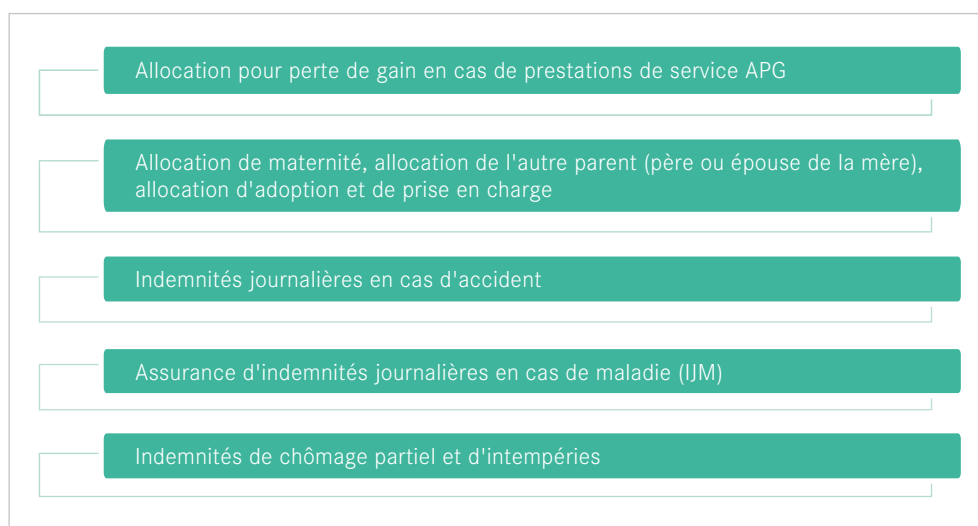


Illustration 1: Aperçu des prestations de tiers

Allocation pour perte de gain (APG) en cas de service

Pendant le service militaire, le service civil ou de protection civile (service de protection), il existe un **droit à l'APG**. Les personnes qui accomplissent leur service reçoivent pour chaque service un formulaire APG concernant les jours de service ou de cours accomplis. Sur ce formulaire, elles fournissent les indications demandées et les communiquent à leur employeur. Celui-ci atteste alors, sur le formulaire APG, du salaire perçu par la personne astreinte au service avant qu'elle ne l'accomplisse et fait parvenir ces données à la caisse de compensation AVS. Pour les personnes exerçant une activité lucrative, l'allocation APG s'élève à 80% du revenu réalisé avant le service, au minimum CHF 69.– et au maximum CHF 220.– par jour. S'y ajoutent des allocations pour enfants et éventuellement d'autres allocations, l'allocation totale ne devant pas dépasser, pour les personnes exerçant une activité lucrative, le revenu moyen obtenu avant le service (pas plus de CHF 275.– par jour).

Selon l'article 324b CO, les personnes exerçant une activité lucrative ont droit au maintien du salaire par l'employeur. Pendant une «période limitée», 80% du salaire doivent continuer à être versés. La durée de cette «période limitée» dépend de l'année de service et est fixée grâce à différentes échelles (échelles bernoise, zurichoise ou bâloise), lesquelles sont également valables en cas de maladie. Si l'indemnité APG prend déjà en charge 80% du salaire, l'employeur n'est pas tenu d'effectuer de paiement supplémentaire. Si l'indemnité APG couvre moins de 80% du revenu, l'employeur est tenu de compenser la différence jusqu'à 80% du salaire pendant la «période limitée». Ensuite, seul le droit à l'indemnité APG subsiste.

Les conventions collectives de travail ou les contrats individuels de travail prévoient souvent des règles d'indemnisation plus avantageuses pour le travailleur. Si l'employeur verse un salaire pendant le service, il a droit à l'indemnité APG dans la mesure où elle ne dépasse pas le paiement du salaire. Il en va de même si le service tombe entièrement ou partiellement pendant le temps libre et que l'employeur ne subit aucun préjudice matériel du fait du service.

Procédure

1. Examiner les droits à l'indemnité APG

- Pendant le service militaire, le service civil ou la protection civile (service de protection), il existe un droit à l'allocation APG.

2. Le collaborateur doit remplir et soumettre le formulaire AP

- Les personnes en service reçoivent un formulaire APG pour chaque jour de service ou de cours accompli. Le formulaire APG doit être rempli intégralement (données personnelles) et remis à l'employeur pour traitement ultérieur.

3. Attestation de l'employeur

- L'employeur confirme le revenu avant le service sur le formulaire APG. L'employeur transmet le formulaire APG à la caisse de compensation AVS.

Illustration 2: Procédure d'inscription

Allocation de maternité, allocation de l'autre parent, allocation d'adoption et de prise en charge

L'**allocation de maternité** (AM) est versée sous la forme d'une indemnité journalière qui s'élève à 80% du revenu moyen avant l'accouchement, mais au maximum à CHF 220.- par jour. Cette limite maximale de l'indemnité journalière est atteinte lorsque le revenu mensuel est égal ou supérieur à CHF 8250.- ($8250.- \times 0,8/30 \text{ jours} = \text{CHF } 220.-/\text{jour}$). Le droit à l'allocation de maternité commence le jour de l'accouchement et se termine au plus tard après 14 semaines ou 98 jours.

Si le nouveau-né doit être hospitalisé plus de 14 jours immédiatement après la naissance, le droit à l'allocation de maternité est maintenu et prolongé de la durée de l'hospitalisation, mais au maximum de 56 jours. Si la mère reprend son travail, totalement ou partiellement, pendant cette période, le droit s'éteint prématurément.

Dans certains cas, les employeurs continuent à verser le salaire pendant le congé de maternité. Il n'existe cependant aucune obligation légale en la matière. Si l'employeur continue de verser le salaire pendant la durée du droit, la caisse de compensation verse l'allocation de maternité à l'employeur. Dans le cas contraire, la caisse de compensation verse l'allocation directement à la mère. L'arborescence qui suit résume cette situation:

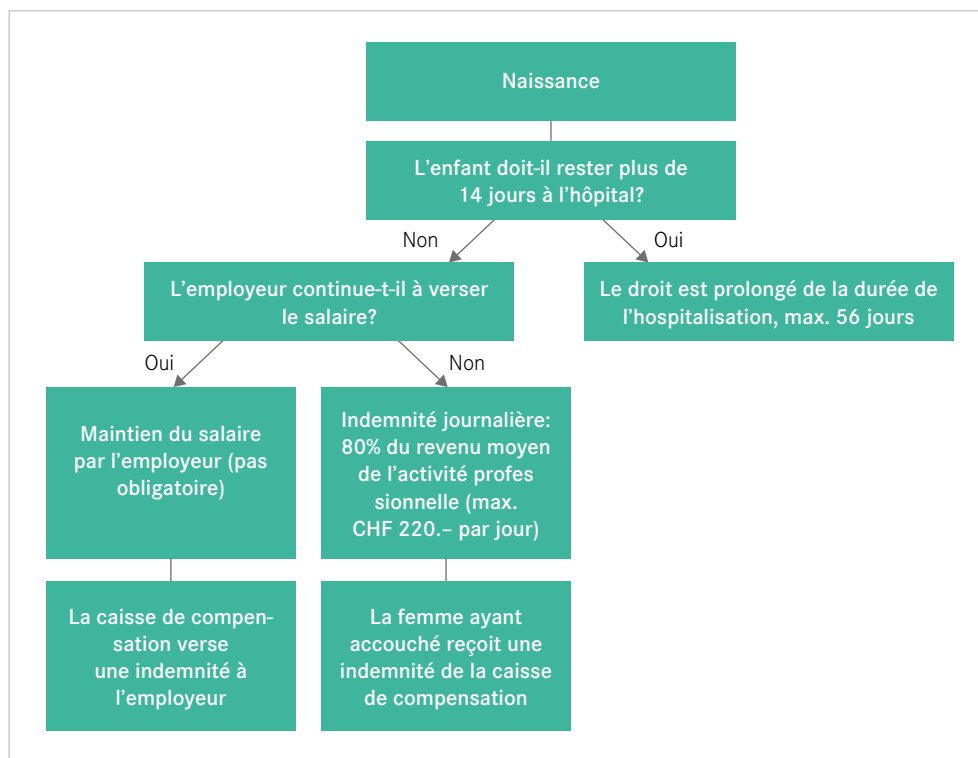


Illustration 3: Conséquences de l'allocation de maternité

L'allocation de l'autre parent, c'est-à-dire pour le père ou l'épouse de la mère, est également accordée sous forme d'indemnité journalière et son calcul correspond à celui de l'indemnité journalière de l'AM. Ce droit débute le jour de la naissance et se termine après avoir perçu 14 indemnités journalières. Le droit à l'allocation est soumis à un délai-cadre de 6 mois au total, à compter du jour de la naissance de l'enfant.

Le congé de prise en charge de l'autre parent peut être agendé soit en deux blocs hebdomadaires (2×5 jours de congé ou 2×7 jours avec indemnités journalières), soit sous forme de jours de congé individuels (10 jours individuels avec 2 indemnités journalières supplémentaires par tranche de 5 jours de congé). Le paiement est généralement effectué par l'employeur.

Les personnes qui travaillent et qui adoptent un enfant de moins de quatre ans ont droit à **l'allocation d'adoption**, qui accorde un congé d'adoption de deux semaines. Le congé d'adoption doit être pris dans la première année suivant l'accueil de l'enfant. L'indemnité est basée sur l'indemnité journalière de l'autre parent. Si les deux parents travaillent, ils peuvent répartir librement le congé, mais pas en même temps. L'adoption de l'enfant du conjoint ne donne pas droit à cette prestation.

Les parents qui doivent interrompre ou réduire leur travail pour s'occuper d'un enfant mineur gravement atteint dans sa santé ont droit à un **congé de prise en charge** de 14 semaines. Il faut que l'atteinte à la santé de l'enfant soit grave et nécessite des soins intensifs. En revanche, les maladies légères ou les blessures mineures ne donnent pas droit à un congé de prise en charge et entrent dans le champ d'application du congé des proches selon l'art. 329h CO.

L'allocation de prise en charge est versée sous forme d'indemnités journalières et correspond à 80% du revenu moyen soumis à l'AVS que l'ayant droit a réalisé immédiatement avant le début du congé. Le calcul se base sur l'allocation de maternité ou de paternité et comprend au maximum 98 indemnités journalières dans un délai-cadre de 18 mois. Le congé de prise en charge peut être pris en une seule fois, par semaine ou par jour. Le nombre de jours de congé dépend du taux d'occupation de la personne qui y a droit et les parents peuvent se répartir le congé entre eux.

Indemnités journalières en cas d'accident

En cas d'incapacité totale de travail suite à un accident, l'indemnité journalière de l'assurance-accidents s'élève à 80% du revenu assuré. L'assurance-accidents prend en charge, à partir du troisième jour suivant l'accident, 80% du salaire perçu auparavant, mais au maximum 80% d'un revenu de CHF 148 200.-. Sauf convention contraire, l'employeur est tenu de ne payer que la différence en cas d'absence due à un accident pendant la «période limitée» (selon l'échelle bernoise, zurichoise ou bâloise), si les prestations de l'assurance couvrent moins de 80% de la perte de salaire (art. 324b CO). Cette «période limitée» correspond à la durée du maintien du salaire en cas de maladie.

Les différents motifs d'empêchement de travailler sont additionnés et le salaire ne doit être versé au total qu'une seule fois par année d'engagement. Les jours d'attente prévus – le jour de l'accident et les deux jours suivants – doivent également être couverts par l'employeur, le jour de l'accident étant généralement payé à 100% et les deux jours suivants à 80%. Toutefois, des conventions collectives ou des contrats de travail individuels prévoient souvent des dispositions d'indemnisation plus favorables au travailleur ou qui se voient accordées dans la pratique.

Assurance d'indemnités journalières en cas de maladie (IJM)

Dans de nombreuses entreprises, le maintien du salaire est assuré par une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie (IJM) qui prend en charge 80% ou 100% du salaire en cas de maladie pour une durée de deux ans. Cela permet de réduire le risque pour l'employeur tout en renforçant la protection sociale des collaborateurs. De nombreuses conventions collectives de travail prévoient également une assurance IJM pour cette raison.

En règle générale, l'assurance IJM intervient à partir du 31^e jour de maladie ou plus tard, ce qui fait l'objet d'un accord contractuel entre l'employeur et l'assureur d'indemnités journalières en cas de maladie. Pendant le délai d'attente jusqu'au début des prestations de l'assurance IJM, l'employeur est tenu de continuer à verser le salaire au même niveau que celui qui sera versé ultérieurement par l'assurance IJM. Si le maintien du salaire est prévu à 80%, l'employeur doit également verser 80% du salaire pendant ce délai d'attente. Selon la jurisprudence du Tribunal des prud'hommes de Bâle-Ville, sauf accord écrit contraire, le maintien du salaire doit toutefois être de 100% pour la durée selon l'échelle choisie. Il est donc recommandé de consigner par écrit les règles de l'entreprise en matière de maintien du salaire.

