

Vos droits

Objekttyp: **Group**

Zeitschrift: **Génération plus : bien vivre son âge**

Band (Jahr): - **(2013)**

Heft 47

PDF erstellt am: **17.08.2024**

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

<http://www.e-periodica.ch>

Contrat de travail

Les conséquences d'une longue maladie

«Si j'apprends que je suis gravement atteint dans ma santé, suis-je tenu d'en avvertir tout de suite mon employeur? Et quelles peuvent être les conséquences de ma maladie sur mon contrat de travail?»

André, Tramelan (BE)



Sylviane Wehrli
Juriste,
ancienne
juge de paix

Le contrat de travail implique une relation de confiance entre partenaires sociaux. La plupart du temps, l'employeur prend connaissance d'une maladie d'un employé, lorsque celui-ci ne peut plus effectuer sa tâche. Le certificat établi alors par un docteur précise l'incapacité partielle ou totale de travailler, sans préciser la raison médicale qui relève du secret professionnel et de la sphère privée du travailleur. Pour certains métiers, avant l'embauche, il y a un examen médical visant à préciser si le candidat est apte physiquement et psychologiquement à exercer cette activité.

Les conséquences d'une maladie sur le contrat de travail se rapportent à trois domaines: le paiement du salaire, la résiliation par l'employeur et une réduction éventuelle du droit aux vacances.

Toutes les entreprises ne sont pas affiliées à une assurance perte de gain maladie

en faveur de leurs employés. En l'absence d'assurance, l'art. 324a CO fixe que le travailleur a droit à un salaire durant un temps limité qui dépend de la durée des rapports de travail. Ainsi, un employé a droit à un salaire de trois semaines de maladie durant la première année de service, puis ce temps augmente au fur et à mesure que les années de service sont plus nombreuses (échelle bernoise ou zurichoise). Mais il est possible que le travailleur soit malade, sans toucher de salaire, notamment en cas de maladie nécessitant une longue absence du lieu de travail.

La maladie a des incidences sur la résiliation d'un contrat de travail (art. 336c CO). Après la période d'essai, la résiliation dudit contrat par le patron est interdite durant certaines périodes de protection, dont la durée dépend également des années de service. Ainsi, durant la première année de travail, cette période est

de trente jours, de la deuxième à la cinquième année, de nonante jours et ensuite de cent huitante jours. Si un congé est donné durant ces délais, il est nul. Mais il peut être prononcé une fois l'échéance atteinte, même si l'absence pour cause de maladie se prolonge. Si l'employé a reçu son licenciement et que la maladie survient durant le délai de congé, celui-ci est prolongé de la durée de la période de protection adéquate. La règle n'est pas la même pour les contrats de durée déterminée qui se terminent, maladie ou non, à l'échéance qui a été prévue au début du contrat.

En ce qui concerne les vacances, le droit aux congés payés peut être réduit d'un douzième par mois complet de maladie. Toutefois, cette règle n'est appliquée qu'après deux mois de maladie (art. 329b CO).

