

Couverture d'assurance

Autor(en): **Gossweiler, René**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Parkinson : das Magazin von Parkinson Schweiz = le magazine de Parkinson Suisse = la rivista di Parkinson Svizzera**

Band (Jahr): - **(2019)**

Heft 136: **Umfeld : Arbeitsumfeld = Entourage : l'environnement professionnel = Entourage : l'ambiente professionale**

PDF erstellt am: **08.08.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-1034915>

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.

Couverture d'assurance

Quand les symptômes de la maladie de Parkinson commencent à se répercuter sur leur rendement professionnel, les personnes concernées doivent s'informer sur leur couverture d'assurance et sur leurs droits.

Avant tout entretien avec son employeuse ou son employeur, un(e) salarié(e) peut renforcer sa position de négociation en s'informant sur la couverture du risque qui s'appliquera si sa capacité de travail devait être réduite.

Si l'entreprise a souscrit une assurance d'indemnités journalières pour ses employé(e)s, en cas d'incapacité de travail partielle elle ne rémunère que le travail effectué. C'est l'assurance d'indemnités journalières qui prend en charge la majeure partie du manque à gagner, dans la mesure où l'incapacité de travail est attestée par un certificat médical. Ainsi, l'entreprise peut toujours compter sur le savoir-faire et le réseau de la personne concernée, malgré sa capacité de tra-

vail limitée. Souvent, les employé(e)s qui connaissent bien la maison peuvent formuler des propositions constructives, par exemple afin d'éviter tout éventuel surcoût pour l'employeuse ou l'employeur.

L'objectif : trouver une solution optimale. L'employeuse ou l'employeur ne doit rémunérer que le travail effectivement exécuté par la parkinsonienne ou le parkinsonien. La personne concernée doit fournir un rendement dans la mesure où sa maladie le permet. Les assurances sociales couvrent l'incapacité de travail. Du point de vue asséculologique, une incapacité de travail partielle est préférable à une incapacité de travail totale, susceptible de découler d'un épuisement lié au Parkinson.

René Gossweiler

Sur le même thème



Guide sur les assurances sociales

Brochure contenant des informations détaillées, ainsi que les bases légales. Georges Pestalozzi-Seger, Parkinson Suisse, 2011, A5, 48 pages.

Membres CHF 11.-

Non-membres CHF 16.-

Disponible auprès de Parkinson Suisse, 021 729 99 20
info.romandie@parkinson.ch
www.parkinson.ch

Période de non-résiliation du contrat de travail en cas d'incapacité de travail

Les employé(e)s involontairement frappé(e)s d'une incapacité de travail pour cause de maladie sont protégé(e)s de tout licenciement pendant une période définie par la loi. Elle est de 30 jours la première année de service, de 90 jours entre la deuxième et la cinquième année de service et de 180 jours à partir de la sixième année de service. Tout licenciement notifié pendant cette période est nul. Il n'a aucune valeur et doit être prononcé de nouveau au terme de la période de protection. Dans la pratique, cette dernière a pu être mise à profit de diverses manières afin de trouver une solution pertinente pour toutes les parties intéressées, comme nous l'avons vu schématiquement ci-dessus.

www.seco.admin.ch > Droit du travail

Obligation pour l'employeuse ou l'employeur de continuer à verser le salaire

En l'absence d'assurance d'indemnités journalières et si le maintien du salaire sur une période plus longue ne fait l'objet d'aucune clause du contrat de travail en question ou de la convention collective de travail, le Code des obligations (art. 324 a+b) définit l'obligation de continuer à verser le salaire. La première année de service, elle est de très courte durée : trois semaines, y compris si le contrat de travail n'a pas été résilié.



Assurance d'indemnités journalières collective

En Suisse, la souscription d'une assurance d'indemnités journalières n'est pas requise par la loi. Nombre d'employeuses et d'employeurs se prémunissent toutefois contre le risque d'incapacité de travail par ce biais. Dans le cas d'une incapacité au travail pour une longue durée, l'assurance d'indemnités journalières facilite la transition jusqu'à ce que les prestations de l'assurance-invalidité (AI) ou de la caisse de pension prennent effet. L'indemnité journalière est généralement versée pendant 720 ou 730 jours. Les différents contrats d'assurance font foi.

Prestations de l'assurance-chômage

Si une incapacité de travail partielle débouche sur un licenciement, l'indemnité journalière maladie doit être maintenue après la cessation du contrat de travail. Il convient de vérifier si un passage dans l'assurance individuelle s'avère nécessaire. En ce qui concerne sa capacité de travail résiduelle, la personne concernée peut s'inscrire à l'assurance-chômage (AC) pour bénéficier de prestations.