

Mémento: Maladie, accident

Maladie

En vertu des dispositions de la CCT Location de services, les sociétés de services de l'emploi sont tenues d'assurer les salariés soumis à la CCT précitée pour une indemnité journalière couvrant au moins 80% de la perte de salaire enregistrée pour cause de maladie (Art. 29 al. 1 CCTL).

Les primes payées par le travailleur se montent à 50 % au maximum, sa participation devant s'élever à 2.5 % de son salaire au plus (Art. 29 al. 2 CCTL), et le droit à l'indemnité journalière prend naissance à l'échéance d'un délai d'attente de 2 jours ouvrables au plus (Art. 28 Abs. 3 GAVP).

Délai d'attente

L'applicabilité de la CCT Location de services (CCTL) étant présumée, un droit au paiement du salaire existe en cas d'absence due à la maladie après un délai d'attente de deux jours, soit donc le troisième jour. Le travailleur temporaire n'a pas droit alors au paiement du salaire pendant les deux jours d'attente.

Prestations d'indemnité journalière (art. 28 al. 3 CCTL)

	Entreprise utilisatrice avec CCT déclarée de force obligatoire	Entreprise utilisatrice avec CCT sans force obligatoire selon l'annexe 1 du CCT Location de services	Champ d'application avec CTT selon l'art 360a CO	Entreprise utilisatrice active dans: industrie chimique et pharmaceutique, industrie des machines, industrie graphique, industrie horlogère, industrie alimentaire et des produits de luxe, transports publics ¹	Entreprise utilisatrice sans CCT (ou avec CCT sans force obligatoire ne figurant pas dans l'annexe 1)
Indemnité journalière maladie Répartition de la prime: 50% employeur 50% travailleur	720 jours	60 jours 720 jours			Mission de durée déterminée de 13 semaines au maximum • Mission de durée indéterminée ou • Mission de durée déterminée de plus de 13 semaines ou • L'intérimaire a une obligation d'entretien envers des enfants

- Pour les travailleurs loués, qui sont actifs dans une entreprise locataire assujettie à une CCT étendue et qui ne touchent pas de rente AVS, les indemnités journalières sont versées pensant max. 720 jours (sur une période de 900 jours)
- Pour les travailleurs loués, qui sont soumis à l'obligation de cotiser à la LPP selon la CCTL (= contrat de durée indéterminée, contrat de durée déterminée de plus de 13 semaines ou obligation d'entretien envers des enfants) et qui ne touchent pas de rente AVS, les indemnités journalières sont versées pensant max. 720 jours (sur une période de 900 jours)
- Pour les travailleurs loués, qui ne sont ni actifs dans une entreprise locataire assujettie à une CCT étendue, ni soumis à l'obligation de cotiser à la LPP selon la CCTL (= contrat de durée déterminée de max. 13 semaines et pas d'obligation d'entretien envers des enfants) et qui ne touchent pas de rente AVS, les indemnités journalières sont versées pensant max. 60 jours (sur une période de 360 jours)

Période d'interdiction de résiliation (temps inopportun)

En une brève période, un travailleur tombe malade plusieurs fois. Est-ce qu'un nouveau délai d'interdiction ou de blocage du congé repart à chaque fois?

Le Tribunal fédéral a jugé que toute maladie ayant une nouvelle cause déclenche un nouveau délai de blocage (cf. par ex. ATF 1C_296/2008). Un cumul des jours de maladie n'intervient qu'à condition que plusieurs périodes d'absence se produisent en raison de la même cause de maladie (par ex. par suite d'une rechute).

Maladies préexistantes

Le bailleur de services est-il autorisé à intégrer dans le contrat-cadre de travail ou le contrat de mission la règle du ch. 5.4 du contrat-cadre de la solution de la branche (réduction de la durée de prestations en cas de maladie préexistante) ?

Oui. Ce n'est que si le bailleur de services reprend la règle correspondante dans le contrat-cadre de travail ou le contrat de mission que la réduction de la durée de prestations s'applique, et ce également dans la relation entre lui et le travailleur. L'échelle du ch. 5.4 du contrat-cadre de la solution de la branche prévoit ce qui suit :

<i>Durée d'engagement ininterrompue auprès de l'employeur actuel</i>	<i>Durée maximale des prestations par cas de maladie</i>
jusqu'à 6 mois	4 semaines
jusqu'à 9 mois	6 semaines
jusqu'à 12 mois	2 mois
jusqu'à 5 ans	4 mois

Cette disposition a été précisée dans une décision prise le 21 octobre 2014 par les assureurs et partenaires sociaux, en ce sens que, notamment, la durée de prestations restreinte doit être niée resp. relativisée dans les deux cas suivants :

1. Les prestations susmentionnées sont valables, si l'assuré n'était pas assuré pour la perte de gain maladie auprès d'une assurance en Suisse lors de la première apparition de la maladie. La limitation de la durée de prestations concerne aussi de possibles rechutes d'une maladie, pour laquelle une durée de prestations limitées s'était appliquée lors de la première apparition de la maladie (sous déduction des prestations déjà versées).
2. Si un assuré a perçu pour une maladie des prestations pour la perte de gain d'une assurance en Suisse – sans restriction de limitation des prestations selon l'al. 1 – et que cette maladie conduit à une rechute, l'assureur de la solution de branche IJM verse (sous déduction des prestations déjà versées) l'indemnité perte de gain pour la durée de prestations qui n'a pas encore été utilisée pour le cas d'origine.

Par conséquent, nous vous recommandons d'intégrer absolument cette règle dans le contrat-cadre de travail ou le contrat de mission. Dans le cas contraire, le bailleur de services risque, en cas de maladie préexistante, de devoir verser les indemnités journalières au travailleur jusqu'aux délais maximaux prévus à l'art. 28 al. 3 CCT Location de services, dans le cas où l'assureur interrompt le droit aux prestations en se fondant sur le ch. 5.4 du contrat-cadre de la solution de la branche.

Rapport entre incapacité de travail et incapacité à prendre les vacances

Les collaborateurs malades peuvent-ils partir en vacances ? Il y a lieu de distinguer entre les notions d'incapacité de travail et d'incapacité à prendre les vacances. Il y a des cas où une incapacité de travail d'un employé ne s'oppose nullement à son repos et à sa détente. Dans ces hypothèses, l'intéressé est capable de prendre ses vacances, même s'il est à l'incapacité totale de travail. Selon la doctrine, l'atteinte à la santé doit atteindre une mesure assez importante quant à l'intensité et la durée pour pouvoir compromettre le but des vacances. Tel est par exemple le cas si le sujet doit garder le lit, être hospitalisé ou suivre un traitement médical régulier.

Accident

Les travailleurs sont assurés auprès de la SUVA contre les accidents professionnels pendant la durée de leur mission. L'assurance débute le jour de l'entrée en fonction convenue contractuellement et se termine le dernier jour de travail. Les accidents non professionnels sont couverts conformément aux dispositions de la SUVA (Art. 30 CCTL).

Concernant les accidents professionnels/non professionnels, les dispositions de la SUVA sont applicables (art. 30 CCTL). Nous vous renvoyons volontiers aux conditions d'assurances y relatives de la SUVA (point „Indemnité journalière“): <http://www.suva.ch/startseite-suva/unfall-suva/versicherungsleistungen-suva/geldleistungen-suva.htm>

Les collaborateurs dont le travail hebdomadaire chez un employeur est au moins de huit heures sont également assurés contre les accidents non professionnels. Si ce nombre d'heures minimal n'est pas atteint, les accidents sur le chemin du travail sont réputés accidents professionnels (art. 13 OLAA). La prime pour les ANP peut être répercutée sur le travailleur.

En lien avec le travail irrégulier, le Tribunal fédéral a rendu un arrêt de principe (cf. ATF 8C_859/2012). La couverture d'ANP doit être reconnue lorsque, soit le temps de travail hebdomadaire moyen est au moins de huit heures, soit les semaines comportant au moins huit heures prédominent. Ce sont les heures de travail effectivement fournies qui comptent. On ajoute dans le calcul les heures perdues par suite de maladie, accident, service militaire, vacances, etc.

Délai de carence

Selon l'art. 16, al. 2 de la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA), le droit à l'indemnité journalière naît le troisième jour qui suit celui de l'accident. En d'autres termes, les prestations d'indemnité journalière ne sont versées qu'après un délai de carence de 2 jours.

L'art. 324b CO prévoit ce qui suit : si les prestations d'assurance ne sont versées qu'après un délai d'attente, l'employeur doit verser pendant cette période quatre cinquièmes au moins du salaire. Pendant le délai de carence, l'employeur est ainsi tenu de payer le salaire en cas d'accident (professionnel ou non professionnel), contrairement à la maladie. L'art. 324b CO s'applique aussi aux rapports de travail temporaires sans limitation (cf. art. 41 CCTL).

Dübendorf, mars 2017

Si vous avez des questions, notre service juridique est à votre disposition:

<http://swissstaffing.ch/fr/services/service-juridique/>