

INCAPACITÉ DE TRAVAIL Le travailleur peut compter sur plusieurs sauvegardes, qui peuvent varier en fonction de chaque situation. Quelques grands principes.

La protection en cas de maladie

Dans le cadre du contrat de travail, l'obligation principale du travailleur consiste à mettre son temps et ses connaissances à disposition de son employeur. En contrepartie, ce dernier lui alloue un salaire. Qu'en est-il lorsque, pour cause de maladie, on n'est plus en mesure de fournir sa prestation?

Selon la loi, la maladie est, sauf exception, considérée comme un empêchement non fautif de travailler. De ce fait, le travailleur bénéficie d'une certaine protection, mais qui varie considérablement en fonction de chaque situation. En cas de doute, il ne faut pas hésiter à s'appuyer sur un conseil juridique. Quelques grands principes.

Paiement du salaire

Le paiement du salaire est garanti pendant une certaine durée pour autant que les rapports de travail aient duré plus de trois mois ou aient été conclus pour plus de trois mois. L'échelle de Berne qu'appliquent les tribunaux romands, prévoit 3 semaines durant la première année de service, 1 mois pendant la 2e année, 2

mois de la 3e à la 4e année, etc. En cas d'incapacité à temps partiel, le droit au salaire est prolongé.

Des conditions contractuelles plus généreuses peuvent cependant s'appliquer, selon qu'on travaille dans une entreprise privée ou dans un service public, qu'il existe ou non une convention collective ou un contrat type de travail et/ou encore que l'employeur ait affilié ses employés à une assurance maladie collective perte de gain.

Certificat médical

Il appartient au travailleur d'apporter la preuve de son incapacité de travail. Il produira généralement un certificat médical établi par son médecin ou un spécialiste. Celui-ci ne doit pas décrire l'atteinte à la santé, couverte par le secret médical, mais attester de l'incapacité de travail, de son taux et de sa durée. En cas de doutes sérieux, l'employeur peut en contester la validité et l'employé être tenu de se soumettre à un deuxième examen.

Sorties et vacances

En cas de maladie, le travailleur n'est en principe pas au-



Un certificat médical doit attester l'incapacité de travailler. KEYSTONE

torisé à sortir, suivre une formation ou à partir en vacances. Cette règle peut être nuancée si une sortie ou un déplacement peut s'avérer profitable. Par précaution, le médecin indiquera dans le certificat médical «sorties autorisées». Si le travailleur envisage de prendre des vacances, planifiées par exemple avant de tomber malade, il est judi-

cieux qu'il requière le consentement préalable du médecin et de l'assurance perte de gain.

Défense contre le licenciement

Si une absence de quelques jours ne pose en principe pas de problèmes pour l'employeur, il en va différemment lorsqu'elle se prolonge. L'employeur peut-il

alors se séparer de son employé? Le travailleur malade est protégé contre le licenciement. Les délais de protection dépendent de la durée des rapports de travail. Attention, cette protection ne s'applique pas durant la période d'essai, ni pour les contrats de durée déterminée ou de résiliation pour justes motifs.

Un congé donné durant la pé-

riode de protection est nul, également quand il s'agit d'une incapacité partielle. Pour mettre fin au contrat, l'employeur devra donc renouveler son congé lors retour du travailleur sur son lieu de travail ou à l'expiration du délai de protection.

Et si le travailleur tombe malade après avoir reçu son congé? Si le contrat n'est pas encore parvenu à son terme, le délai de congé s'arrête de courir pendant la durée de l'incapacité et reprend lorsque l'incapacité prend fin ou à l'expiration du délai de protection.

Annonce à l'assurance invalidité

Le travailleur qui a présenté une incapacité de travail ininterrompue de 30 jours au moins ou de fréquentes absences répétées durant un an peut faire l'objet d'une mesure de détection précoce, qui amène l'Office d'assurance invalidité à évaluer sa situation.

SARAH MARAN
CONSEILLÈRE JURIDIQUE

**CAP CONSEIL & ACCOMPAGNEMENT
PROFESSIONNEL
FEMME ET TRAVAIL**

WWW.CAP-PRO.CH