

# Paiement du salaire en cas d'incapacité de travailler

Les règles ci-dessous ne valent que pour les employé-e-s qui sont au bénéfice d'un contrat de travail de droit privé. Pour connaître leur droit au salaire en cas d'empêchement de travailler, les employé-e-s dont le contrat relève du droit public (par exemple les collaborateurs et les collaboratrices de l'administration cantonale) doivent consulter leur contrat de travail, le règlement d'entreprise, la loi sur le personnel ou s'adresser directement à leur employeur-e. En cas de doute, il est préférable de demander une réponse écrite à l'employeur-e.

De même qu'en cas de maladie ou d'accident, l'employeur-e est tenu-e de [payer](#), pendant une durée limitée, le [salaire](#) de l'employée en incapacité de travailler en raison de sa grossesse (art. 324a al. 3 CO). Ce n'est pas la grossesse en tant que telle qui donne droit au paiement du salaire, mais c'est le fait que l'employée enceinte ne peut plus travailler pour des raisons de santé liées notamment à son état. La durée de l'obligation de payer le salaire dépend du nombre d'années de service.

⚠ Dans ce cas, le paiement du salaire ne suit pas les mêmes [règles](#) que celles valables en cas d'interdiction d'exercer des activités dangereuses ou pénibles ou de travailler le soir et/ou la nuit.

## **Le versement du salaire en cas d'incapacité de travail est soumis aux conditions suivantes:**

- L'employée est au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée et le rapport de travail a duré au moins trois mois ou un délai de congé de plus de trois mois a été convenu par contrat. Si l'employée a un contrat de durée déterminée, celui-ci doit avoir été conclu pour plus de trois mois.
- L'employée doit, si l'employeur-e l'exige, prouver, par exemple au moyen d'un certificat médical, que des raisons de santé l'empêchent de travailler. Ces raisons de santé peuvent être liées à la grossesse, mais également en être totalement indépendantes (par exemple une jambe cassée).

## **Durée du paiement du salaire:**

S'il n'y a pas d'assurance perte de gain en cas de maladie (voir ci-après), la durée du paiement du salaire dépendra du nombre d'années de service passées auprès de l'employeur-e.

⚠ Les années de service ne correspondent pas forcément aux années civiles. Elles commencent au moment de l'engagement et pas toujours le 1<sup>er</sup> janvier.

Lors de la première année de service, l'employeur-e doit verser le salaire pendant 3 semaines au minimum. Pour les années suivantes, le Code des obligations prévoit une durée plus longue de paiement, sans toutefois la fixer précisément.

⚠ Si une nouvelle année de service débute au cours de la période d'incapacité de travail, un nouveau droit au versement du salaire naît.

Pour faciliter la détermination de cette durée, certains tribunaux du travail ont établi les échelles ci-dessous.

**⚠ Ces échelles n'ont qu'une valeur indicative.**

Rapports de service en mois/an	Echelle bâloise	Echelle bernoise	Echelle zurichoise
4 <sup>ème</sup> - 12 <sup>ème</sup> mois	3 semaines	3 semaines	3 semaines
2 <sup>ème</sup> année	2 mois	1 mois	8 semaines
3 <sup>ème</sup> année	2 mois	2 mois	9 semaines
4 <sup>ème</sup> année	3 mois	2 mois	10 semaines
5 <sup>ème</sup> année	3 mois	3 mois	11 semaines
6 <sup>ème</sup> année	3 mois	3 mois	12 semaines
7 <sup>ème</sup> année	3 mois	3 mois	13 semaines
8 <sup>ème</sup> année	3 mois	3 mois	14 semaines
9 <sup>ème</sup> année	3 mois	3 mois	15 semaines
10 <sup>ème</sup> année	3 mois	4 mois	16 semaines
11 <sup>ème</sup> année	4 mois	4 mois	17 semaines
12 <sup>ème</sup> année	4 mois	4 mois	18 semaines
13 <sup>ème</sup> année	4 mois	4 mois	19 semaines
14 <sup>ème</sup> année	4 mois	4 mois	20 semaines
15 <sup>ème</sup> année	4 mois	5 mois	21 semaines

**⚠ La durée du versement recommence à zéro à chaque nouvel emploi.**

**Exemple:**

Mme Y est enceinte. Elle travaille en tant que secrétaire depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2013. Le 15 juin 2014, elle présente un certificat médical attestant de l'obligation de rester alitée en raison de sa grossesse. Mme Y accouche le 15 août 2014.

Selon l'échelle bernoise ci-dessus, durant la 1<sup>ère</sup> année de service (du 1<sup>er</sup> juillet 2013 au 30 juin 2014, Mme Y a droit à 3 semaines de paiement du salaire. Le 1<sup>er</sup> juillet 2014, elle est entrée dans sa 2<sup>ème</sup> année de service et a donc droit dès ce moment à un mois de salaire. Son employeur devra donc lui verser son salaire du 15 juin au 31 juillet 2014 - 2 semaines + 1 mois). Du 1<sup>er</sup> au 15 août 2014, Mme Y. ne sera pas payée, car ses droits en cas d'empêchement de travailler sont épuisés, à moins que son contrat de travail ou qu'une convention collective de travail ne prévoie des droits au salaire plus étendus.

Des réglementations par accord, contrat-type de travail ou convention collective de travail peuvent prévoir de plus longues durées d'obligation de payer le salaire. La meilleure protection pour la femme qui entend avoir des enfants demeure son affiliation par l'employeur-e- à une assurance collective perte de gain.

### **Conclusion d'une assurance perte de gain**

Il est possible de prévoir par écrit un autre système pour le paiement du salaire en cas d'incapacité de travail, à condition que les prestations accordées à la travailleuse soient au minimum équivalentes à celles décrites ci-dessus. Il s'agira en général d'une assurance pour perte de gain conclue par l'employeur-e.

Sont notamment considérées comme équivalentes, les assurances qui garantissent le paiement de 80% du salaire durant 720 jours (sur un période de 900 jours qui se suivent), avec un délai de carence de 3 jours au maximum, à condition que l'employeur-e prenne à sa charge au moins la moitié de la prime d'assurance.

- ⚠ L'employée peut conclure une assurance privée pour perte de gain. Dans ce cas, l'employeur-e reste tenu au paiement du salaire.

### **Réduction de la durée des vacances**

L'employeur-e a le droit de [réduire](#) la durée des [vacances](#) lorsqu'une travailleuse ne peut pas travailler pendant un certain temps (art. 329b CO):

- **à cause de la grossesse:** l'employeur-e peut réduire la durée des vacances, mais seulement si la travailleuse, à cause de la grossesse, n'a pas pu travailler durant plus de deux mois. Cela signifie que la réduction ne débute qu'à partir du 3<sup>ème</sup> mois complet d'absence. La réduction peut s'élever à un 12<sup>ème</sup> des vacances par mois complet d'absence, soit un 12<sup>ème</sup> pour 3 mois complets d'absence, deux 12<sup>ème</sup> pour 4 mois complets, etc.

Exemple: Mme Z est employée en tant que vendeuse dans un centre commercial. Elle a droit à 4 semaines de vacances par an. Mme Z a rencontré des problèmes de santé durant sa grossesse et a dû être hospitalisée pendant 3 mois afin d'éviter un accouchement prématuré. Dans ce cas, l'employeur-e est en droit de réduire les vacances de Mme Z. d'un 12<sup>ème</sup>, soit d'un jour deux tiers (=20 jours de vacances divisés par 12)

- **à cause du congé maternité:** l'employeur-e ne peut pas diminuer les vacances à la suite de l'absence de la travailleuse en congé maternité de 14 semaines.

**RAPPEL:** Les règles relatives au paiement du salaire en cas d'incapacité de gain ne valent que pour les employé-e-s qui sont au bénéfice d'un contrat de travail de droit privé et ne sont pas applicables aux employé-e-s dont le contrat relève du droit public (par exemple les collaborateurs et les collaboratrices de l'administration cantonale).

- A l'Etat de Fribourg, la [Loi sur le personnel de l'Etat](#) et l'[Ordonnance sur la garantie de la rémunération en cas de maladie ou d'accident du personnel de l'Etat](#) prévoient, en cas d'incapacité de travail des personnes engagées pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée d'au moins deux ans, la garantie de la rémunération pendant 730 jours. L'absence pour cause de grossesse est assimilée à une absence pour cause de maladie lorsqu'elle est due à des raisons médicales certifiées par un médecin. A défaut, elle est considérée comme un congé non payé.

La durée des vacances est réduite si, au cours de l'année, le collaborateur ou la collaboratrice a été empêché-e de travailler durant plus de deux mois au total. Dans ce cas, les deux premiers mois d'absence ne sont pas pris en considération pour le calcul de la réduction. En cas d'absence due à un congé de maternité, la réduction de la durée des vacances n'a lieu qu'après seize semaines, celles-ci n'étant pas prises en considération pour le calcul de la réduction.