

## Maladie et accident: foire aux questions

### **L'employeur a-t-il le droit, lors de l'entretien d'embauche, de s'informer sur d'éventuelles maladies existantes?**

Oui. Cependant, le candidat ne doit évoquer d'éventuels problèmes de santé que si ceux-ci ont une incidence sur l'emploi convoité.

### **L'employeur peut-il demander un certificat médical dès le premier jour de maladie?**

Oui. En général, l'employeur ne demande toutefois pas de certificat médical avant le troisième ou quatrième jour d'absence.

### **Le certificat médical peut-il contenir des informations sur la nature de la maladie?**

Non. L'employeur n'a pas le droit de savoir de quelle maladie son employé souffre. Conformément au secret médical, le certificat médical ne peut indiquer que la durée et le degré de l'incapacité de travail. En cas d'incapacité de travail partielle, le médecin doit préciser quels types de travaux et tâches ne peuvent pas être exécutés.

### **Pendant combien de temps un collaborateur malade est-il protégé contre le licenciement?**

Pendant la période d'essai, il n'y a aucune protection contre le congé. Après la période d'essai et pendant la première année de service, la personne ne peut pas être licenciée au cours des 30 premiers jours d'incapacité de travail. De la deuxième à la cinquième année de service, ce délai est de 90 jours, puis il passe à 180 jours dès la sixième année. Après écoulement de ces délais, le licenciement est possible moyennant l'observation du délai de préavis prévu, même si la maladie perdure.

### **Un congé pour cause de maladie est-il abusif?**

Est considéré comme abusif un congé notifié exclusivement en raison d'une maladie lorsque celle-ci n'a aucune incidence sur la prestation de travail. Si, toutefois, la performance de l'employé diminue en raison de la maladie, une résiliation des rapports de travail ainsi motivée est licite.

### **Pendant combien de temps un collaborateur a-t-il droit au paiement du salaire lorsque l'entreprise n'a pas conclu d'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie?**

La loi prévoit la poursuite du paiement du salaire pendant une période fixée équitablement, mais au minimum pendant trois semaines. La durée du paiement du salaire augmente avec chaque nouvelle année de service. Les tribunaux suisses ne se sont pas entendus sur une durée précise; la durée de la poursuite du paiement du salaire considérée comme équitable est calculée selon [les échelles bâloise, bernoise ou zurichoise](#).

### **Qui est couvert par une assurance d'indemnités journalières?**

Les employés soumis à une convention collective de travail qui exige la conclusion d'une telle assurance.

**Le droit aux vacances peut-il être réduit lorsqu'un collaborateur a été malade pendant un mois?**

Non. Ce n'est qu'à partir d'une absence de plus de deux mois pour raison de maladie que l'employeur peut réduire le droit aux vacances d'un douzième pour le deuxième mois, ainsi que pour chaque autre mois complet d'absence.

**Une maladie doit-elle être annoncée à l'assurance-invalidité (AI)?**

Non. Cependant, en vertu de la 5e révision de l'AI (2008), les proches, les employeurs ou les médecins ont la possibilité d'annoncer une personne salariée à l'AI si celle-ci est malade pendant plus de 30 jours. Cette règle s'applique aussi en cas de plusieurs absences de courte durée au cours d'une année. La personne concernée doit en être informée en conséquence.

**Une maladie peut-elle être mentionnée dans le certificat de travail?**

Seulement dans des cas exceptionnels, c'est-à-dire uniquement si la maladie a eu un impact direct sur la performance de l'employé et qu'elle est à l'origine de la résiliation des rapports de travail (exemple: allergie à la farine pour un boulanger).

Source:  
Beobachter – Krankheit oder Unfall wie weiter im Job (Gitta Limacher)