

BIENVENUE !

Droits et devoirs des employé·e·s et employeurs



ACTIONMARGAUX

L'événement commencera à 16h30.



ACTIONMARGAUX

WEBINAIRE

Droits et devoirs des employé·e·s et employeurs



Christophe Barman

Co-fondateur de Loyco et Membre du comité Action Margaux
cbarman@loyco.ch

AM

ACTIONMARGAUX

Droit et devoirs
des employés et
des employeurs



Questions

Vous pouvez poser vos questions à n'importe quel moment dans l'option Q&A.



Main levée virtuelle

Si vous souhaitez intervenir, levez la main virtuelle et la parole vous sera donnée dans la mesure du possible.

Intervenant·e·s

—



Les intervenant · e · s

AM



Yves Hochuli

Juriste et Directeur adjoint de
la Ligue vaudoise contre le cancer



Julie Baud

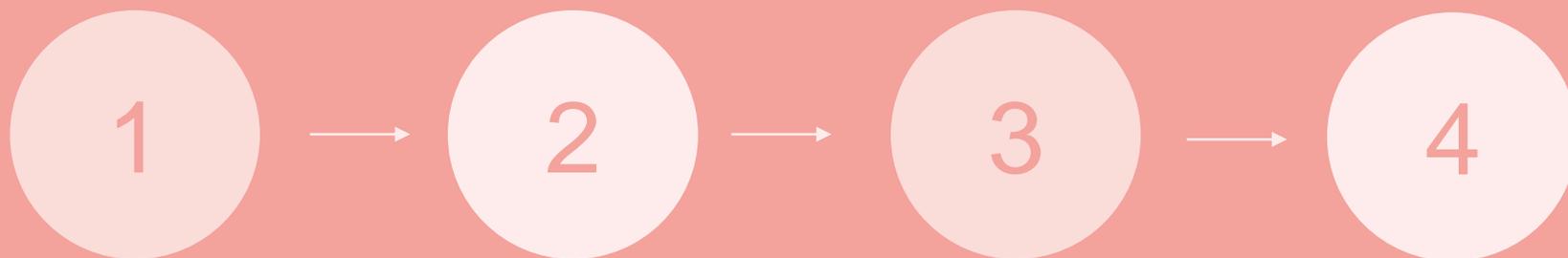
Human Resources Business Partner,
Richemont



Aurélie Moerman

Infirmière,
Co-créatrice de l' Espace Im-patiente

Déroulement



Action Margaux
Christophe Barman

Cadre légal
Yves Hochuli

Témoignage
Aurélie Moerman

Partage d'expérience
Julie Baud



Yves Hochuli

Juriste et Directeur adjoint de la Ligue vaudoise contre le cancer
yves.hochuli@lvc.ch

Cadre légal en cas d'incapacité de travail

Thématiques

- Quelques chiffres en lien avec le travail
- Obligations légales de l'employé lors de la survenance de l'incapacité de travail
- Droit au salaire
- Période de protection contre le licenciement
- Droit aux vacances
- Obligations dans la procédure de l'assurance-invalidité
- Droits et obligations lors de la procédure de recrutement

Quelques chiffres en lien avec le travail

- 15'000 personnes en âge de travailler (20 – 65 ans) apprennent chaque année qu'elles sont atteintes d'un cancer en Suisse
- Le cancer est la 3^{ème} cause d'absence de longue durée au travail
- 62% des personnes atteintes d'un cancer reprennent le travail
- Le risque d'être au chômage est de 37% plus élevé chez les personnes ayant survécu à un cancer que chez les personnes en bonne santé

Sources : Registre vaudois des tumeurs / Ligue suisse contre le cancer / NICER / OFS



Obligations de l'employé lors de la survenance de début de l'incapacité de travail

- Dans la pratique, l'annonce de la maladie engendre généralement un arrêt de travail
- Principales exceptions:
 - En fonction des traitements
 - Statut de la personne: indépendant ou fonction dirigeante en entreprise
 - Employé dont le versement du salaire en cas d'incapacité de travail est de courte durée

Obligations de l'employé lors de la survenance de l'incapacité de travail

- Informer spontanément et sans tarder son employeur de l'incapacité de travail
- Pas d'obligation de communiquer le motif de l'incapacité de travail
- Remettre un certificat médical:
 - pas de délai légal
 - usage: 3 jours
- Se soumettre à un examen médical, à la demande de l'employeur ou de l'APG maladie

Droit au salaire

- **Régime légal ordinaire (Art. 324a al. 1 CO):**

En cas d'empêchement de travailler sans faute de l'employé et lorsque les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois.

Conséquences juridiques: Obligation de l'employeur de verser le salaire en fonction de la durée des rapports et des circonstances

(art. 324a al. 2 CO)

Application de l'Echelle de Berne dans les cantons romands

Droit au salaire

- **Régime conventionnel facultatif (Art. 324a al. 4 CO):**

Possibilité de déroger au régime légal ordinaire «à condition d'accorder à l'employé des prestations au moins équivalentes.»

Selon le Tribunal fédéral, une couverture assurance perte de gain maladie collective remplit la condition d'équivalence si :

- l'indemnité journalière correspond au moins à 80% du salaire.
- versement durant 720 jours sur une période de 900 jours consécutifs.
- l'employeur prend à sa charge au moins la moitié des primes d'assurance,
- indemnisation intervient après un délai de carence de 2 - 3 jours maximum, sans droit au salaire.

Droit au salaire

- **Régime conventionnel facultatif (Art. 324a al. 4 CO):**
 - Absence de cotisation sociale AVS/AI/APG (Art. 6 al. 2 let. b RAVS).
 - LPP: consulter le règlement de la caisse de pension, lequel peut prévoir la libération du versement des primes après quelques mois d'incapacité de travail.
 - Allocations familiales (art. 10 al. 1 OAFam): versées pour le mois au cours duquel l'incapacité de travail est survenue et pour les trois mois qui suivent.

Période de protection contre le licenciement

- **Art. 336c al. 1 lit. b CO : Protection contre le congé en temps inopportun**

« Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat, pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie durant :

- 30 jours pendant la première année de service
- 90 jours de la 2^e à la 5^e année de service
- 180 jours dès la 6^e année de service

Nullité du congé donné durant l'une de ces périodes. L'employeur doit notifié une nouvelle fois le congé à l'employé.

- **Quid licenciement abusif?**



Droit au salaire suite à la résiliation des rapports de travail

- Régime légal ordinaire:
 - Fin du droit au salaire à l'échéance du délai prévu par l'échelle de Berne, au plus tard à la fin des rapports de travail.
- Assurance perte de gain maladie collective:
 - LAMal: possibilité de passer dans le régime individuel dans les 3 mois qui suivent la réception de la communication écrite (art. 71 LAMal).
 - LCA: consulter la police d'assurance et les CGA.

Droit aux vacances

- **Réduction du droit aux vacances, notamment en cas de maladie (Art. 329b CO)**

Lorsqu'au cours d'une année de service, le travailleur est empêché de travailler, sans faute de sa part (maladie), l'employeur peut, après l'écoulement d'un délai de grâce d'un mois, réduire son droit aux vacances d'un douzième par mois complet d'absence.

Obligation dans la procédure de l'assurance- invalidité

Réforme de la 5^{ème} révision de la LAI

- Obligation de l'employé
 - Renforcement de l'obligation de collaboration
 - A défaut: possible réduction ou refus d'allouer des prestations
- Obligation de l'employeur
 - Art. 7c LAI: « L'employeur collabore activement avec l'Office AI.»

Détection précoce (art. 3b LAI): L'employeur peut communiquer le cas d'un assuré à l'Office AI en vue d'une détection précoce

Mesures d'insertion (art. 14a al. 5 LAI) : « Les mesures qui ont lieu dans l'entreprise sont adoptées et mises en œuvre en étroite collaboration avec l'employeur.»

Droits et obligations lors de la procédure de recrutement

- Droit de l'employeur de poser des questions sur la santé du candidat
 - Les questions ayant trait à la santé: permises uniquement si elles touchent à la capacité d'exercer l'emploi
 - Les maladies guéries ne regardent en rien le nouvel employeur s'ils n'ont aucun lien avec le poste à pourvoir
 - Les questions sans lien avec l'activité sont illicites. Droit pour l'employé de refuser d'y répondre ou, selon une partie de la doctrine, droit de le faire d'une manière inexacte
- Quid de l'examen médical d'aptitude?
 - Médecin soumis au secret médical/professionnel
 - Médecin doit uniquement informer l'employeur de l'aptitude à l'exercice de l'activité professionnelle

Cadre légal en cas d'incapacité de travail

- Questions?

MERCI DE VOTRE ATTENTION

AM



Aurélie Moerman

Infirmière, touchée par le cancer du sein en 2015

Co-créatrice de l' Espace Im-patiente

aurelie.moerman@gmail.com>

AM

Témoignage

AM

RICHEMONT



Julie Baud

Human Resources Business Partner, Richemont
julie.baud@cartier.com

AM

Partage d'exp̄rience

AM

Table ronde



Bonnes pratiques



Questions

Vous pouvez poser vos questions à n'importe quel moment dans l'option Q&A.



Main levée virtuelle

Si vous souhaitez intervenir, levez la main virtuelle et la parole vous sera donnée dans la mesure du possible.

Replay

Disponible la semaine prochaine
sur les réseaux !



Save the date !

Jeudi 06 mai à 16h30

« Assurances sociales : qui, quoi, comment ? »

Merci !

