
Maladie, licenciement et salaire

Il ne faut pas confondre la protection contre le licenciement en cas de maladie et la durée du versement du salaire.

Ainsi, en cas d'incapacité de travail prolongée, le salaire est assuré pour une certaine durée seulement, qui peut s'avérer insuffisante. Disons pour simplifier que ce n'est pas le même "tiroir". Juridiquement, il s'agit en fait de deux choses différentes.



Protection contre le licenciement

La protection contre le licenciement (art. 336c CO) stipule l'interdiction pour l'employeur de résilier le contrat de travail en cas de maladie ou d'accident. La durée de cette interdiction est fixée par la loi, mais cette disposition n'est pas liée à l'obligation de verser le salaire.

Ainsi, conformément à l'art. 336c lit. b CO, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service.



Versement du salaire

Le même Code des Obligations (art. 324a, al. 2) stipule que le salaire est dû à 100 % ou à 80 % pour une durée limitée qui varie en fonction de l'ancienneté de l'employé dans la maison et de la nature du contrat :

- **Moins de trois mois de travail :**

C'est une situation précaire. L'employé ne touche pas de salaire s'il tombe malade, à moins que le contrat ait été conclu pour une durée supérieure à trois mois et qu'il ait une assurance perte de gain. Le versement des indemnités de la part de la caisse-maladie ne commence en effet que le premier jour du quatrième mois d'activité, et l'employeur n'est légalement tenu de verser le salaire qu'à partir du moment où les rapports de travail ont duré au moins trois mois. Entre-temps, c'est à bien plaisir. On rappellera aussi que pendant le temps d'essai (qui peut aller jusqu'à trois mois), un employé, même malade, peut être licencié dans les sept jours.

- **De quatre à douze mois :**

Trois semaines de salaire en cas de maladie ou assurance perte de gain maladie.

- **Dès la deuxième année :**

La situation se complique, la loi se bornant à indiquer "un temps limité plus long" durant lequel le salaire doit être versé. Il convient de distinguer deux cas de figure :

- *Le salarié a une assurance perte de gain*

Il touchera 720 indemnités journalières, correspondant à 80 % du salaire. Cette assurance perte de gain maladie est facultative, mais elle est souvent conclue sous forme d'assurance collective (par convention collective, par un employeur, par une organisation d'employeurs ou de travailleurs).

Elle est financée pour une moitié par l'employeur, l'autre moitié étant prise en charge par l'employé. Il est donc important que ce dernier sache si oui ou non il dispose d'une telle assurance, et à quelles conditions.

- *Le salarié n'a pas d'assurance perte de gain*

Dans ce cas, la loi a prévu un barème indicatif (dit "échelle bernoise") qui préconise les indemnités suivantes :

dès le 2 ^{ème} année de service	:	1 mois de salaire
3 ^{ème} et 4 ^{ème} année de service	:	2 mois de salaire
5 ^{ème} à 9 ^{ème} année de service	:	3 mois de salaire
10 ^{ème} à 14 ^{ème} année de service	:	4 mois de salaire
15 ^{ème} à 19 ^{ème} année de service	:	5 mois de salaire
etc.		

Au vu de ce qui précède, il peut être judicieux de souscrire une assurance perte de gain maladie à titre privé, auquel cas l'employé sera seul à verser les cotisations.

A noter encore que lorsque le contrat de travail suit immédiatement l'apprentissage, les années d'apprentissage sont prises en compte. Si les rapports de travail ont été interrompus (brièvement), puis repris sans qu'il y ait eu dans l'intervalle engagement chez un autre employeur, la durée du premier contrat est prise en compte. Les périodes de travail d'un saisonnier sont additionnées.