

Questions sur le droit du travail

Personnes employées rémunérées à l'heure

Accident et maladie

En principe, la personne employée rémunérée à l'heure a droit à son salaire en cas d'empêchement de travail pour cause d'accident ou de maladie.

En cas de maladie, il est essentiel que l'employeur ait conclu une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie pour pouvoir payer à la personne employée rémunérée à l'heure au moins 80 % de son salaire moyen des derniers 12 mois. Si l'employeur n'a pas d'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie, la personne employée rémunérée à l'heure a droit à son salaire pour autant que son contrat dure depuis plus de trois mois. Le maintien du versement du salaire se base sur la durée des rapports de travail et est de 3 semaines dans la première année. Lors de rapports de travail plus longs, on utilise des échelles cantonales pour déterminer la durée du versement dû (voir les échelles des cantons de Berne, Bâle et Zurich ci-dessous). Durant cette période, la personne employée a droit à 100 % de son salaire, calculé **sur la moyenne du salaire versé durant les 12 derniers mois**.

En cas d'accident, la situation est similaire. La personne employée rémunérée à l'heure avec un taux d'occupation d'au moins huit heures par semaine est assurée à titre obligatoire contre les accidents professionnels et non-professionnels. Elle a droit à une indemnité correspondant à au moins 80 % de son salaire moyen des derniers 12 mois. Si l'assurance-accidents ne prend pas le cas en charge, la personne employée rémunérée à l'heure a droit au versement de son salaire par l'employeur pour autant que son contrat dure depuis plus de trois mois. La durée de versement du salaire se base sur la durée des rapports de travail et varie de 3 à 12 semaines. Durant cette période, la personne employée rémunérée à l'heure a droit à 100 % de son salaire, calculé **sur la moyenne du salaire versé durant les 12 derniers mois**.

Compte tenu de ce qui précède lors de maladie ou d'accident, il peut sembler paradoxal qu'une personne employée assurée reçoive seulement 80 % de son salaire dès le premier jour alors qu'une personne employée non-assurée reçoive 100 %. Après examen, cela n'est pourtant pas un désavantage. Les assurances versent en général une indemnité journalière durant 720 ou 730 jours, ce qui est largement plus long que prévu dans les échelles des cantons de Zurich et de Berne (par ex. seulement 3 semaines dans la première année). Des indemnités journalières de 80% du salaire durant 720 jours sont de ce fait considérées comme équivalant le maintien du versement du salaire, qui est en fait 100 % de salaire mais sur une durée beaucoup plus courte.

Mission de travail annulée à court terme par l'employeur

Si par exemple un concert est annulé à court terme, le risque du maintien du versement du salaire incombe à l'employeur, même s'il n'est pas fautif. L'employeur se trouve dans une situation dite de défaut d'acceptation. La personne employée rémunérée à l'heure aurait en principe droit à son salaire pour les heures annulées. Le report de ces temps de travail (par ex. lors de reports de concerts) est autorisé si la personne employée l'accepte. En cas de refus, les deux temps de travail sont à dédommager.

L'expression « à court terme » peut aussi se comprendre dans le fait que la plupart des personnes employées rémunérées à l'heure travaillent sur appel. On peut donc supposer que leur mission est payée uniquement lorsque l'annulation ne survient que quelques jours à l'avance.

Durant la pandémie, cet impact peut être amorti par une réduction des temps de travail et de ce fait par les indemnisations de la caisse de chômage.



KMU Portal

Personal

Skalen zur Lohnfortzahlung bei Krankheit

Das Recht auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall hängt vom Kanton und von der Zahl der Dienstjahre ab. Hier die Berner, Basler und Zürcher Skala.

Berner Skala

Im 1. Dienstjahr	3 Wochen Lohnfortzahlung
2. Jahr	1 Monat
3. und 4. Jahr	2 Monate
5. bis 9. Jahr	3 Monate
10. bis 14. Jahr	4 Monate
15. bis 19. Jahr	5 Monate
20. bis 25. Jahr	6 Monate

Basler Skala

Im 1. Dienstjahr	3 Wochen Lohnfortzahlung
2. und 3. Jahr	2 Monate
4. bis 10. Jahr	3 Monate
11. bis 15. Jahr	4 Monate
16. bis 20. Jahr	5 Monate
ab 21. Dienstjahr	6 Monate

Zürcher Skala

Im 1. Dienstjahr	3 Wochen Lohnfortzahlung
2. Jahr	8 Wochen
3. Jahr	9 Wochen
4. Jahr	10 Wochen
pro weiteres Jahr	je eine zusätzliche weitere Woche