

Zeitschrift: Générations plus : bien vivre son âge
Herausgeber: Générations
Band: - (2013)
Heft: 47

Rubrik: Vos droits

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 18.02.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Contrat de travail

Les conséquences d'une longue maladie

«Si j'apprends que je suis gravement atteint dans ma santé, suis-je tenu d'en avertir tout de suite mon employeur? Et quelles peuvent être les conséquences de ma maladie sur mon contrat de travail?»

André Tramelan (BE)



Sylviane Wehrli
Juriste,
ancienne
juge de paix

Le contrat de travail implique une relation de confiance entre partenaires sociaux. La plupart du temps, l'employeur prend connaissance d'une maladie d'un employé, lorsque celui-ci ne peut plus effectuer sa tâche. Le certificat établi alors par un docteur précise l'incapacité partielle ou totale de travailler, sans préciser la raison médicale qui relève du secret professionnel et de la sphère privée du travailleur. Pour certains métiers, avant l'embauche, il y a un examen médical visant à préciser si le candidat est apte physiquement et psychiquement à exercer cette activité.

Les conséquences d'une maladie sur le contrat de travail se rapportent à trois domaines: le paiement du salaire, la résiliation par l'employeur et une réduction éventuelle du droit aux vacances.

Toutes les entreprises ne sont pas affiliées à une assurance perte de gain maladie

en faveur de leurs employés. En l'absence d'assurance, l'art. 324a CO fixe que le travailleur a droit à un salaire durant un temps limité qui dépend de la durée des rapports de travail. Ainsi, un employé a droit à un salaire de trois semaines de maladie durant la première année de service, puis ce temps augmente au fur et à mesure que les années de service sont plus nombreuses (échelle bernoise ou zurichoise). Mais il est possible que le travailleur soit malade, sans toucher de salaire, notamment en cas de maladie nécessitant une longue absence du lieu de travail.

La maladie a des incidences sur la résiliation d'un contrat de travail (art. 336c CO). Après la période d'essai, la résiliation du contrat par le patron est interdite durant certaines périodes de protection, dont la durée dépend également des années de service. Ainsi, durant la première année de travail, cette période est

de trente jours, de la deuxième à la cinquième année, de nonante jours et ensuite de cent huitante jours. Si un congé est donné durant ces délais, il est nul. Mais il peut être prononcé une fois l'échéance atteinte, même si l'absence pour cause de maladie se prolonge. Si l'employé a reçu son licenciement et que la maladie survient durant le délai de congé, celui-ci est prolongé de la durée de la période de protection adéquate. La règle n'est pas la même pour les contrats de durée déterminée qui se terminent, maladie ou non, à l'échéance qui a été prévue au début du contrat.

En ce qui concerne les vacances, le droit aux congés payés peut être réduit d'un douzième par mois complet de maladie. Toutefois, cette règle n'est pas appliquée qu'après deux mois de maladie (art. 329b CO).



prizela_ning