

Titel	Paielement différé de 120 jours de l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie
Untertitel	Art. 64 al. 2 et 5 CN étendue (vaut aussi pour la location de services, voir l'art. 20 LES / art. 48 al. 1 let. f OSE)
Dokumentnummer	CPSA 58/2008
Datum	24.09.2008

Kategorien

Krankheit / Unfall

Personalverleih

SVK Zusammenfassung / Hinweise

Une entreprise de construction (ou une entreprise de location de services qui loue ses travailleurs à une entreprise de construction) peut-elle conclure une assurance d'indemnité journalière en cas de maladie avec un paiement différé de 120 jours? La commission a constaté que les dispositions de l'art. 64 CN sont claires et ne permettent pas des solutions allant au-delà d'un paiement différé de 30 jours au maximum.

Entscheid

Art. 64 al. 2 et 5 CN en relation avec l'art. 20 LSE et l'art. 48a al. 1 let. f OSE, Paiement différé de 120 jours de l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie licite ?

Il s'agissait dans le cas présent de la question de savoir si une entreprise de location de services peut, selon l'art. 64 al. 5 de la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse (CN), conclure pour les travailleurs qu'elle place dans le secteur principal de la construction, une assurance d'indemnité journalière en cas de maladie avec un paiement différé de 120 jours. La CPSA a retenu ce qui suit :

Selon l'art. 20 al. 1 de la loi fédérale du 6 octobre 1989 sur le service de l'emploi et la location de services (LSE; RS 823.11), le bailleur de services doit appliquer au travailleur les dispositions de la convention collective de travail qui concernent le salaire et la durée du travail lorsqu'une entreprise locataire de services est soumise à une convention collective de travail étendue. Les dispositions concernant le salaire sont des dispositions régissant entre autres le salaire en cas d'empêchement du travailleur sans faute de la part du travailleur selon l'art. 324a du code des obligations (CO), notamment pour cause de maladie, accident, invalidité, service militaire, service de la protection civile, mariage, naissance, décès, déménagement, soins à un membre de la famille malade (art. 48a al. 1 let. f de l'ordonnance du 16 janvier 1991 sur le service de l'emploi et la location de services (Ordonnance sur le service de l'emploi, OSE; RS 823.111).

Selon l'art. 64 al. 1 CN étendu (Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la CN du 10 novembre 1998, FF 998 4945-4947) par le Conseil fédéral, l'entreprise doit assurer collectivement les travailleurs pour une indemnité journalière (perte de gain) de 80 % du dernier salaire normal versé selon l'horaire de travail contractuel. Si une entreprise conclut une assurance collective d'indemnité journalière différée avec une prestation différée de 30 jours au maximum et un jour de carence par cas de maladie, elle doit payer elle-même pendant le temps différé le 80 % du salaire perdu du fait de la maladie (disposition étendue de l'art. 64 al. 2 let. b CN).

Des «modèles managed care» sont permis lorsque les conditions cumulatives suivantes sont remplies, à savoir que les conditions minimales au sens de l'art. 64 al. 3 CN sont respectées (à confirmer par la CPSA), qu'il en résulte au minimum une épargne de prime de 10 % par rapport à l'assurance d'indemnité journalière d'une assurance normale au sens de l'art. 64 al. 3 et que tous les travailleurs concernés de l'entreprise aient donné leur accord pour un tel modèle (disposition étendue de l'art. 64 al. 5 CN). Selon l'art. 64 al. 3 let. b étendu de la CN, les conditions d'assurance doivent prévoir au minimum le versement d'une indemnité journalière en cas de maladie de 80 % après un jour de carence au plus à la charge du travailleur. S'il y a une prestation différée de 30 jours par cas de maladie, la perte de salaire doit être payée par l'employeur (disposition étendue de l'art. 64 al. 3 let. b, deuxième phrase, CN).

La Commission constate que les dispositions étendues de l'art. 64 CN sont claires et ne permettent pas des solutions allant au-delà d'un paiement différé de 30 jours au maximum. Une solution de 120 jours enfreint les dispositions étendues de la CN. Les entreprises sont en particulier obligées pour la protection des travailleurs en cas de faillite de l'employeur, de respecter un paiement différé de 30 jours au maximum.