

## Dépliant

### Maintien de la rémunération lors de jours fériés et en cas de maladie

- Lettre d'information en droit social et droit du travail 07/2020 -

---

#### Principe

Le maintien de la rémunération lors de jours fériés, en cas de maladie, cures médicales et séances de rééducation est réglementé par la loi sur le maintien de la rémunération (EFZG). Cette loi est applicable pour les employés, ouvriers et apprentis, indépendamment du fait qu'ils exercent leur activité à temps plein ou à temps partiel ou de façon occasionnelle.

Cette loi ne s'applique pas aux travailleurs handicapés en emploi protégé, fonctionnaires et militaires. Pour les travailleurs à domicile, qui ne sont pas considérés comme salariés au sens de la loi, ne s'appliquent que les dispositions relatives aux indemnités pécuniaires de maladie et aux jours fériés (§ 10 et ss., § 11 EFZG).

La loi fixe des droits minimaux, dont il n'est pas possible de déroger au détriment du salarié.

#### Dérogation par convention collective

Des dispositions plus avantageuses – principalement pour le maintien de la rémunération en cas de maladie - peuvent être prévues dans le cadre de conventions collectives ou d'accords particuliers. Il peut y avoir également des règles de calcul des indemnités de maladie qui diffèrent selon la convention collective. C'est pourquoi chaque salarié devrait s'informer auprès du représentant du personnel ou du conseil d'entreprise, ou éventuellement auprès du syndicat compétent en la matière, s'il existe des règles particulières de la convention collective dont il relève, qui lui sont applicables en cas de maladie.

#### Maintien de la rémunération lors de jours fériés

Pour un jour férié légal, le salarié perçoit 100 % du salaire qu'il aurait perçu pour un jour ouvrable et travaillé.

Seuls les jours fériés officiels du lieu de l'exercice effectif du travail sont pris en compte dans le cadre de l'application de cette règle.

### **Jours fériés en Sarre**

Nouvel an  
Vendredi Saint  
Lundi de Pâques  
1 mai  
Ascension  
Lundi de Pentecôte  
3 octobre  
Noël  
Saint-Etienne  
Fête-Dieu  
Assomption  
Toussaint

Condition du maintien de la rémunération lors de jours fériés : le jour férié doit être **la seule raison de l'absence du salarié**.

Un ouvrier qui travaille en horaires décalés n'aura par exemple aucun droit au maintien de la rémunération si le jour férié correspond à un jour de repos.

Un salarié à temps partiel a droit au maintien du salaire, s'il travaille habituellement le jour de la semaine sur lequel tombe le jour férié ou s'il a été appelé à travailler ce jour dans le cadre d'un plan de roulement fixé par l'entreprise.

Si un salarié compense le jour férié chômé en effectuant une journée de travail supplémentaire, il bénéficie du maintien de la rémunération pendant le jour férié et perçoit en complément une rémunération pour la journée supplémentaire travaillée.

Lorsqu'un salarié travaille lors d'un jour férié, il a le droit au montant habituel de sa rémunération. La loi ne prévoit pas de complément de salaire pour le travail lors des jours fériés. Cependant, un tel complément de salaire peut être fixé dans le contrat de travail ou dans une convention collective applicable.

Le droit au maintien de la rémunération est supprimé si le salarié est absent de son travail de façon injustifiée la veille ou le lendemain d'un jour férié.

## Maintien de la rémunération en cas de maladie

- Durée et montant

Le salarié a droit, en cas d'incapacité de travail pour maladie, au **maintien de sa rémunération pendant six semaines**, uniquement dans le cadre d'un contrat de travail **après une période interrompue de quatre semaines de relation de travail** (ou suivant le début du contrat de travail).

Si le contrat de travail est plus récent, le salarié doit, à condition qu'il soit assuré social, s'adresser à sa caisse de maladie pour percevoir des indemnités journalières. Les personnes occupées dans le cadre d'un « Mini-job » ne peuvent pas prétendre à des indemnités journalières de maladie de la part de la caisse maladie.

L'incapacité de travail due à la maladie doit être l'unique raison pour laquelle le salarié n'est pas présent à son poste. Seul le salarié qui aurait pu effectuer son travail en l'absence de la maladie peut prétendre au maintien de salaire.

Le salarié ne doit **également pas avoir provoqué lui-même son incapacité de travail** ; cette faute peut être invoquée juridiquement si le salarié enfreint de manière particulièrement grave et négligente le comportement normal d'une personne sensée.

Il y a une faute du salarié lorsque ce dernier, par son comportement, a mis en péril sa guérison et, par conséquent, retardé son retour au travail. Durant son arrêt maladie le salarié doit se comporter de sorte à ne pas compromettre le processus de guérison.

Si le salarié a plusieurs emplois (autorisés), il peut réclamer le maintien de sa rémunération auprès de chacun de ses employeurs.

Pendant la durée de l'arrêt maladie, qui ne peut excéder six semaines (42 jours calendaires), **le salarié perçoit le salaire qu'il aurait perçu en temps normal**. S'applique dans ce cas-là ce que l'on appelle le **principe de compensation pour défaillance de salaire**. Tous compléments du salaire tels que primes, avantages en nature ou commissions sont pris en compte dans le calcul du droit au maintien du salaire. En revanche les dépenses engagées par le salarié dans le cadre de son travail telles que les avances sur frais, contributions d'approvisionnement, prime de salissure sont exclus du calcul.

Les heures supplémentaires ne sont pas payées, sauf si elles sont régulières.

Si, après guérison, le salarié contracte une autre maladie ( !), il a de nouveau droit au maintien du salaire pour une durée maximale de six semaines. Dans le cas où un diagnostic médical certifie que l'incapacité de travail est due à la même maladie, il existe seulement un droit au maintien de la rémunération si avant cette nouvelle incapacité le salarié n'a pas été absent pendant une période de six mois consécutifs en raison de la même maladie ; ou si depuis le début de la première invalidité due à la même incapacité un délai de 12 mois s'est écoulé.

**Exemple sur le délai de 6 mois :**

Maladie A 01.08. – 30.09. (61 jours)

04.12. – 22.12. (19 jours)

Dans cette situation, le salarié n'a pas droit au maintien du salaire du fait que le délai de 6 mois ne s'est pas écoulé entre deux périodes de maladie.

**Exemple sur le délai de 12 mois :**

Maladie A 01.04. – 30.04.

04.09. - 06.09.

01.12. – 07.12.

04.04. – 18.04.

Dans cette situation le salarié a le droit au maintien du salaire pour la nouvelle incapacité du 04.04. au 18.04., car une nouvelle année civile a commencé.

Il faut vérifier exactement si le droit au maintien du salaire pendant 6 semaines a déjà été utilisé pour la maladie antérieure. Si ce droit est épuisé, le salarié, assuré social, doit s'adresser à sa caisse d'assurance maladie pour le paiement des indemnités journalières. Ici aussi les personnes occupées dans le cadre d'un « Mini-job » ne peuvent pas prétendre à des indemnités journalières de maladie.

**Lorsqu'une nouvelle maladie survient pendant l'arrêt maladie**, le maintien du salaire n'est pas prolongé au-delà du délai de 6 semaines. Cela vaut également pour la maladie qui justifie à elle seule l'arrêt de travail. Il y a survenance d'une nouvelle maladie lorsqu'au moins deux maladies différentes ont coexisté durant une journée.

## Exemple

Maladie A 16.05. – 20.05. (5 jours)

Maladie B 10.06. – 15.07. (36 jours)

Maladie A 10.07. – 25.07. (16 jours)

Maintien du salaire : du 16.05 au 20.05 (5 jours)

Du 10.06 au 21.07 (42 jours)

Le salarié a droit au maintien du salaire au-delà du délai de 6 semaines si deux maladies différentes se suivent l'une après l'autre et justifient toutes les deux un arrêt de travail, à condition qu'elles soient espacées par une période de reprise de travail.

En cas de nouvelle maladie sans reprise de travail intermédiaire, il faut tenir compte, selon le cas, de considérations particulières. Le service de conseil de l'Arbeitskammer est à la disposition des membres pour des conseils individuels.

## Obligation de déclaration et de preuve

Dès que le salarié a connaissance de son incapacité de travail, il doit immédiatement en informer son employeur ainsi que de la durée prévisible de son absence. Cela vaut aussi en cas de prolongation de l'incapacité. Aucun formalisme particulier n'est exigé pour cet avertissement et aucun principe n'oblige à communiquer la nature de maladie. De plus le salarié est obligé de faire parvenir un certificat d'arrêt de travail à l'employeur si cet arrêt dure plus de trois jours. L'employeur a toutefois le droit de réclamer le certificat d'arrêt de travail avant cette échéance, même dès le 1er jour.

Tant que le salarié n'a pas transmis son certificat d'arrêt de travail, l'employeur est en droit de refuser le maintien du salaire. Le maintien de salaire doit néanmoins être régularisé si le certificat régulier est remis ultérieurement.

La présentation tardive du certificat peut, cependant, justifier un avertissement. Même après l'expiration de la période de six semaines du maintien du salaire le salarié est tenu de prouver son incapacité par un certificat.

S'il **tombe malade à l'étranger**, le salarié doit informer le plus rapidement possible son employeur de son incapacité de travail et de son adresse à l'étranger. Il doit également lui transmettre l'attestation d'incapacité. Si le salarié est affilié à une caisse d'assurance maladie « légale », il est aussi obligé de l'informer immédiatement de son

incapacité de travail. Dès son retour, il doit se mettre immédiatement en contact avec ceux-ci.

### **Réparations en cas d'accident causé par un tiers**

Si le malade demande réparation d'un préjudice suite à un accident mettant en cause un tiers et que cet événement a également provoqué son incapacité de travailler, il doit s'adresser à son employeur qui effectuera lui-même les démarches nécessaires. Le salarié doit transmettre à son employeur toutes les informations nécessaires.

### **Fin du maintien de salaire**

Le droit au maintien de la rémunération disparaît avec la fin du contrat de travail, sauf si l'employeur a rompu le contrat de travail à cause de l'incapacité de travail. Ceci est généralement admis lorsque le début d'incapacité et du licenciement pour inaptitude coïncident. Si l'employeur ne maintient pas le salaire, le salarié, assuré social, peut réclamer les indemnités journalières auprès de sa caisse d'assurance maladie et déposer une plainte auprès du Tribunal du travail (Arbeitsgericht).

### **Mesures de prévention médicale et de rééducation**

En cas de mesures de prévention médicale (par ex. «des cures»), la rémunération peut être maintenue, à la condition qu'un organisme de prestations sociales (par ex. les organismes de retraite ou pension et les caisses d'assurance maladie) ait donné son accord préalable à la prise en charge. Le traitement doit être effectué dans un établissement de médecine préventive ou de réhabilitation. Il peut s'agir d'une hospitalisation ou d'un traitement ambulatoire ou semi-ambulatoire.

Le salarié est tenu de renseigner l'employeur sur la date de la cure, sa durée probable et la possibilité d'une prolongation. Il doit lui transmettre l'attestation de prise en charge de l'organisme de prestations sociales ou un certificat confirmant la nécessité de soins médicaux.

### **Offre de conseils de l'Arbeitskammer**

Les salarié(e)s sarrois(es) peuvent bénéficier de conseils gratuits auprès de l'Arbeitskammer. En cas de besoin, n'hésitez pas à contacter le service juridique de l'Arbeitskammer pour un conseil.

Arbeitskammer des Saarlandes  
Haus der Beratung  
Trierer Straße 22  
66111 Saarbrücken  
Fax : (0681) 4005 -210  
Mail : [beratung@arbeitskammer.de](mailto:beratung@arbeitskammer.de)

lundi – jeudi                               8h00 – 16h00  
vendredi                                     8h00- 15h00

**Pour obtenir plus de renseignements composez le:** +49 (0)681  
4005 - 111

**Pour prendre rendez-vous:** +49 (0)681 4005 - 140

Infos online: [www.arbeitskammer.de/beratung](http://www.arbeitskammer.de/beratung)

**Conseil Online:** vous pouvez prendre contact avec nos conseillers via un service Online. Nos conseillers répondent à vos questions de façon anonyme, en d'autres termes, vous n'envoyez pas de courriel, mais communiquez en direct via une messagerie sécurisée (SSL). Le sigle SSL signifie Secure Socket Layer (càd. "Support sûr"). Le protocole SSL garantit que lors de la transmission les données ne peuvent pas être lues ou altérées et permet ainsi de rendre la page Web sûre pour la navigation.