

Congé sabbatique

Devoir d'information et assurances sociales



Principe général

Un congé sabbatique est le terme générique pour une pause professionnelle qui :

- ✓ ne rompt pas les rapports de travail, mais :
 - ✓ suspend l'obligation de l'employeur de verser le salaire
 - ✓ suspend l'obligation de l'employé de fournir son travail;
- ✓ n'est pas une période de protection contre le licenciement;
- ✓ ne suspend pas les années de services (le contrat n'est pas résilié) ;
- ✓ suspend la part du 13ème pendant la période concernée;
- ✓ réduit le droit aux vacances de 1/12ème au-delà de 1 mois;
- ✓ oblige l'employeur au même devoir d'informations que si l'employé quittait l'organisation.
 - ✓ Le moyen de preuve incombe aussi à l'employeur.
 - ✓ Le non-respect de ce devoir l'engagera dans sa responsabilité.

Nous conseillons d'établir et signer une convention qui fixe tous les points comme les dates, les effets sur les assurances sociales et qui paye les primes éventuelles.

Assurances

La suspension du droit au salaire a des effets sur les assurances. Voici un résumé de la situation

AVS/AI

Si le collaborateur garde son domicile en Suisse, il reste obligatoirement assuré. Les cotisations ne seront toutefois prélevées que sur le montant du salaire effectivement versé au travailleur. Si le minimum légal de cotisation en qualité de personne sans activité lucrative n'est pas atteint, ce minimum sera à payer.

Tant que le congé sabbatique ne s'étend pas sur une année civile complète, les conséquences sont moindres. La perte de revenu réduit le revenu soumis à l'AVS, mais il n'en résulte pas de lacunes dans les cotisations. Si le congé dure plus de 12 mois, il y peut y avoir des lacunes de cotisations qui réduiront la rente vieillesse qui ne pourra plus être comblée à futur.

Assurance accidents LAA

L'assurance accidents cesse de produire ses effets à la fin du 31e jour qui suit le jour où prend fin le droit au demi-salaire au moins».

L'employeur doit informer le travailleur qui prendrait un congé non payé de plus de 30 jours

- ✓ que l'assurance sera suspendue ;
- ✓ qu'il a la possibilité de prolonger son assurance contre les risques non professionnels durant 180 jours au plus par convention avec l'assureur. Les primes sont à payer par l'employé avant la fin de la période des 31 jours de prolongation de la couverture, faute de quoi la possibilité de souscrire une assurance conventionnelle devient caduque;
- ✓ ou qu'il doit réactiver le risque accident auprès de son assurance-maladie (art. 3 al. 3 LAA).

Si l'employé est incapable de travailler à la fin du congé sabbatique, le droit à la continuation de versement du salaire par l'employeur est rétabli. Il en va de même pour l'indemnité journalière de l'assurance accident si l'accident est survenu pendant la couverture complémentaire de 31 jours ou si une assurance conventionnelle a été conclue avec l'assureur dans les 180 jours après le début du congé sabbatique.

Assurance perte de gain maladie

La couverture n'est pas accordée d'office. Chaque assureur applique des conditions d'assurance différentes. Il s'agit donc de trouver la source contractuelle dans chaque cas.

Le principe est que la couverture n'est pas accordée pendant le congé non payés.

Si la date de reprise du travail a été convenue et que le collaborateur est en incapacité de travail pour cause de maladie à cette date, l'obligation de continuation de versement du salaire est rétablie.

Si l'employeur a souscrit une assurance collective d'indemnités journalières en cas de maladie pour ses employés, il a un devoir d'informations quant au droit de passage dans l'assurance individuelle, comme si l'employé quittait l'organisation. L'employé peut alors faire valoir son droit de passage dans l'assurance individuelle pendant le congé sabbatique. Les primes sont payées par l'employé.

Certaines conditions générales prévoient que la couverture est maintenue pour une durée maximale de 12 mois et le congé non payé ne donne droit à des prestations qu'à partir du jour où la personne assurée aurait dû reprendre le travail sans la survenance de la maladie, sous déduction du délai d'attente.

En cas d'exclusion, il est possible de couvrir les situations de congés non payés, moyennant une condition particulière. La clause peut être :

"L'assureur accorde des prestations en cas de maladie pendant un congé non payé. Elle est valable 30 jours dès le début du congé non payé. Elle peut être prolongée uniquement si le collaborateur souscrit une assurance convention au sens de la loi fédérale sur l'assurance accidents (LAA) et que le contrat de travail n'est pas résilié. La couverture d'assurance en cas de maladie est accordée pour la même durée que celle prise pour l'assurance convention LAA. Le salaire pris en compte est celui qui a été versé en dernier lieu avant le début du congé."

Prévoyance professionnelle

Selon la LPP, la couverture d'assurance pour l'invalidité et le décès prend fin un mois après le dernier versement de salaire.

Dans la convention du congé non payé, peut-être prévu qu'une mutation avec salaire à 0.-- est annoncée à la fondation, ce qui réduira les cotisations employés-employeur à 0.--.

En fonction du règlement de l'institution de prévoyance, la poursuite de la couverture de prévoyance (risques et épargne) peut être assurée pendant le congé sabbatique. Dans ce cas, reste à déterminer dans la convention qui paye la prime. Elle est en général mise à la charge de l'employé.

Il peut aussi être prévu que le salaire coordonné est maintenu au moins pour un temps limité correspondant à l'échelle bernoise (art. 324a CO). Durant cette période, les cotisations continueront à être dues à l'institution de prévoyance et l'employeur voudra peut être prévoir dans ce cas que sa partie soit mise à charge de l'employé.

Enfin, l'employé a aussi la possibilité de s'affilier à ses frais à titre facultatif au sens de l'art. 47 LPP. Ceci étant cette possibilité est très onéreuse et dissuasive.