

Aide-mémoire de la CPPC

Gestion des jours de carence dans la pratique (art. 13.3 CCT)

Base de la convention collective de travail

13.3 Obligation faite à l'employeur de verser le salaire en cas de délai d'attente / jours de carence

Lorsque l'employeur a conclu un contrat d'assurance d'indemnité journalière maladie prévoyant un différé des prestations (délai d'attente), il doit verser 80 % du salaire assuré pendant ce temps d'attente conformément à l'art. 13.1 lit. d CCT.

En sont exceptés les deux premiers jours de maladie (=jours de carence) dans la mesure où le travailleur travaille pour la même entreprise depuis moins de quatre ans, ou le premier jour de maladie (=jour de carence) si le travailleur est occupé par la même entreprise depuis plus de quatre ans.

[...]

Gestion des jours de carence dans la pratique

Les jours de carence sont un instrument dans l'aménagement du maintien du paiement du salaire en cas de maladie avec l'assurance d'indemnités journalières de maladie. Si l'employé ne peut pas travailler pour cause de maladie, il ne reçoit pas de salaire pour le premier jour ou les deux premiers jours de maladie (= jour(s) de carence).

Dans la pratique, les jours de carence doivent en principe être déduits du salaire à la fin du mois au cours duquel ils se produisent et apparaître comme tels (jours de carence non payés) dans le décompte salarial.

Il est également possible d'additionner les jours de carence survenus au cours d'une année civile et de les déduire du 13^e salaire. Une réserve à ce sujet doit alors impérativement figurer dans le décompte salarial.

La gestion des jours de carence dans la pratique soulève les questions suivantes :

1. Comment les jours de carence doivent-ils être saisis dans le contrôle du temps de travail ?
2. Les jours de carence peuvent-ils être compensés par des heures supplémentaires ?

1. Saisie des jours de carence dans le contrôle du temps de travail

Tous les jours de maladie - même s'il s'agit de jours de carence - doivent impérativement être saisis dans le contrôle du temps de travail en tant qu'absence pour cause de maladie (cf. art. 8.6 CCT). Si cela n'est pas fait, des heures en moins sont générées, ce qui n'est pas autorisé.

Exemple :

Si le travailleur est malade les jours qui tombent dans son temps de travail, il reçoit un crédit d'heures de 8 heures pour la journée entière de maladie et de 4 heures pour la demi-journée de maladie.

	SA	DI	LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
Jour	01	02	03	04	05	06	07	08	09
Théorique sel. CCT			8.00	8.00	8.00	8.00	8.00		
Absences				4.00	8.00				
Code				ma	ma				
00h00-06h00 1)									
06h00-20h00 2)			8.00	4.00					
20h00-24h00 3)									
Jours fériés "jf"									
Majoration "jf"									
Total hebdomadaire								12 00	

2. Compensation des heures supplémentaires de l'année *en cours* par des jours de carence

Sur la base du principe selon lequel les heures supplémentaires accumulées pendant l'année peuvent être compensées dans le cadre des horaires variables de la même année civile, les partenaires sociaux considèrent qu'une compensation dans une proportion d'un pour un des jours de carence accumulés par les *heures supplémentaires de l'année en cours* est admissible jusqu'à la fin de l'année civile.

En revanche, il n'est pas autorisé de compenser les jours de carence par les *heures supplémentaires de l'année précédente* (pour éviter que ne soit contournée la règle de la majoration de 25 %) ou, de manière générale, par un *avoir de vacances*.

Exemple :

Durant sa deuxième année de service, un travailleur manque quatre jours de travail parce qu'il est malade en février 2023. Dans ce cas, les deux premiers jours de maladie sont réputés jours de carence.

Fin 2023, le travailleur affiche 80 heures supplémentaires effectuées pendant l'année. L'entreprise peut donc déduire 16 heures (soit 2 jours de carence à 8 heures) du total d'heures supplémentaires ; il reste donc au travailleur, à la fin de l'année civile, un solde de 64 heures supplémentaire à reporter sur la nouvelle année (2024) (=> champ « Solde année passée (+) » sur le formulaire de contrôle des heures de travail de la CPPC).

Selon l'art. 8.4.2 CCT, ces 64 heures supplémentaires de 2023 devront être compensées avant la fin avril 2024.

Si le même travailleur est absent du travail parce qu'il a la grippe pendant deux semaines à la mi-avril 2024, deux jours de carence seront à nouveau à sa charge.

À ce moment-là, il aura déjà compensé, par du temps libre de même durée, 40 heures supplémentaires sur les 64 de l'année précédente. Lui resteront donc 24 heures supplémentaires.

Les deux jours de carence (16 heures) ne pourront cependant PAS, dans ce cas d'espèce, être compensés par les 24 heures de l'année précédente, mais seulement par les heures supplémentaires de 2024 (solde d'heures variables).

2023 **4 jours de maladie (=> 2 jours de carence à 8 heures)**

Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
80 heures sup. de l'année en cours 2023 moins 16 heures de carence = 64 heures supplémentaires (solde fin d'année)											

2024 **10 jours de maladie (=> 2 jours de carence à 8 heures)**

Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
64 heures sup. de l'année précédente (pas de compensation)											
Délai de compensation jusqu'à fin avril (art. 8.4.2 CCT)											