

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

Informations droit du travail et droit social 09/2025

Quelle est la loi qui règle le maintien de la rémunération ?

Le maintien de la rémunération lors de jours fériés, en cas de maladie, de cures médicales et de séances de rééducation est réglementé par la loi sur le maintien de la rémunération.

A qui s'appliquent les dispositions de la loi sur le maintien de la rémunération ?

Les dispositions sont applicables pour les salariés et les apprentis, indépendamment du fait qu'ils exercent leur activité à temps plein, à temps partiel ou bien en minijob. La loi ne s'applique pas aux travailleurs handicapés en emploi protégé, aux fonctionnaires et aux militaires. Pour les travailleurs à domicile, qui ne sont pas considérés comme salariés au sens de la loi, seules les dispositions relatives aux indemnités pécuniaires de maladie et de jours fériés (§ 10 et 11 EFZG) s'appliquent.

Des dérogations à la loi sont-elles possibles ?

La loi vise à assurer le maintien des moyens de subsistance en cas de maladie et pendant les jours fériés. C'est pourquoi l'article 12 stipule qu'il est interdit en principe de s'écarter des dispositions légales au détriment du salarié.

Des dispositions plus favorables - notamment en ce qui concerne le maintien de la rémunération en cas de maladie - peuvent être prévues par des conventions collectives et des accords d'entreprise ou individuels. Les règles de calcul du maintien de salaire peuvent également différer en fonction de la convention collective. Chaque salarié devrait par conséquent s'informer auprès du représentant du personnel ou du conseil d'entreprise, ou éventuellement auprès du syndicat compétent en la matière, pour savoir s'il existe des règles particulières selon convention collective dont il relève, qui lui sont applicables en cas de maladie.

Qu'en est-il du maintien de rémunération pendant les jours fériés ?

Pour les heures de travail non réalisées en raison d'un jour férié légal, le salarié perçoit la rémunération qu'il aurait perçue s'il n'y avait pas eu de jour férié et qu'il avait effectivement 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.

Quels sont les jours fériés légaux en Sarre ?

- Nouvel An
- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- 1er mai
- Ascension
- Lundi de Pentecôte
- 3 octobre
- Noël (25 et 26 décembre)
- Fête-Dieu
- Assomption
- Toussaint

Quelles sont les conditions du maintien de la rémunération pendant un jour férié ?

L'existence d'un jour férié doit être **la seule raison pour la non exécution du travail par le salarié.**

Un salarié 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 était appelé à travailler ce jour dans le cadre d'un calendrier 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 le temps de travail supplémentaire travaillé.

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.

Est-il possible de prétendre à une prime pour les jours fériés ?

Lorsqu'un salarié travaille pendant un jour férié, il n'a en principe droit qu'à sa rémunération habituelle. La loi ne prévoit pas de prime pour le travail réalisé lors de jours fériés.

Cependant, une telle prime peut être prévue dans le contrat de travail ou dans une convention collective applicable.

A partir de quand peut-on prétendre au maintien de la rémunération en cas de maladie ?

Le droit au maintien de la rémunération en cas d'incapacité de travail pour maladie s'applique seulement **après une période interrompue de quatre semaines de relation de travail**. Si le contrat de travail est plus récent, le salarié doit, dans la mesure où il est assuré au régime légal d'assurance maladie, s'adresser à sa caisse de maladie pour percevoir des indemnités journalières. Les personnes occupées en Mini-job ne peuvent pas prétendre à des indemnités journalières de maladie vis-à-vis de leur caisse d'assurance maladie.

Si le salarié cumule plusieurs emplois, il peut prétendre au maintien de salaire auprès de chaque employeur.

Dans quels cas le maintien de salaire est-il exclu ?

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 être lui-même responsable de 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. La responsabilité du salarié peut être retenue 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.

Quelle est la durée du maintien de salaire en cas d'arrêt maladie ?

Le salarié peut prétendre au maintien de son salaire par l'employeur pendant la durée de l'arrêt maladie, toutefois pour une durée maximum de six semaines (42 jours calendaires).

A quel moment les droits sont-ils renouvelés ?

Si, après avoir recouvré sa capacité de travail, le travailleur tombe malade pour une autre raison, il a droit de nouveau à un maintien de salaire allant jusqu'à une période de six semaines. Dans le cas où un diagnostic médical certifie que l'incapacité de travail est due à la même maladie, il existe un droit au maintien de la rémunération uniquement si avant cette nouvelle incapacité de travail le salarié n'a pas été absent pendant une période de six mois consécutifs en raison de la même maladie, ou bien si un délai de 12 mois s'est écoulé depuis le début de la première invalidité due à la même incapacité. En outre le salarié a de nouveau droit au maintien du salaire 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 et que l'incapacité de travail due à la précédente maladie soit terminée.

Exemple concernant 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 les deux périodes de maladie.

Exemple concernant le délai de 12 mois :

Maladie A 01.04 – 30.04 (30 jours)

04.09 - 06.09 (3 jours)

01.12 – 04.12 (4 jours)

04.04 – 18.04 (l'année suivante) / nouveaux droits max. 42 jours

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.

Que se passe-t-il lorsque le droit au maintien de salaire envers l'employeur est épuisé ?

Si le droit au maintien de salaire est épuisé, le salarié, assuré au régime légal de sécurité sociale, doit s'adresser à sa caisse d'assurance maladie pour obtenir le versement d'indemnités journalières. Dans ce cas aussi les personnes occupées en Mini-job ne peuvent pas prétendre à des indemnités journalières de maladie.

Que se passe-t-il lorsqu'une nouvelle maladie survient pendant l'arrêt 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 s'applique même si la nouvelle maladie justifie à elle seule l'arrêt de travail. La Cour fédérale du Travail a décidé que la survenance d'une nouvelle maladie ne donne pas droit à une prolongation du maintien de salaire lorsque l'incapacité de travail due à la précédente maladie n'est pas terminée.

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)

Droit au maintien du salaire : du 16.05 au 20.05 (5 jours)

du 10.06 au 21.07 (42 jours)

Le maintien du salaire est possible lorsque deux maladies différentes se succèdent et justifient chacune un arrêt de travail, à condition qu'elles soient espacées par une période de reprise de travail, et que l'incapacité de travail due à la première maladie soit terminée.

Quels sont les jours pour lesquels le versement de la rémunération est maintenu?

En principe, une condition pour avoir droit au maintien de la rémunération est qu'il n'ait pas été possible de travailler en raison de la maladie. La maladie doit donc être la cause de l'arrêt de travail. Cela signifie que l'employeur doit maintenir le versement de la rémunération pour les jours où l'on aurait travaillé et où l'on n'a pas pu travailler uniquement à cause de la maladie.

Quel est le montant du maintien de la rémunération en cas de temps de travail régulier?

En cas de temps de travail régulier, l'employeur doit continuer à verser au travailleur malade la rémunération normalement gagnée pendant cette période. Le jour perdu est donc calculé comme s'il avait été normalement travaillé (Principe de perte de rémunération).

Exemple: Lisa Müller travaille huit heures par jour et ce du lundi au vendredi. Elle tombe malade du mercredi au samedi. Du mercredi au vendredi, huit heures par jour doivent être comptabilisées et payées. Le samedi n'est pas pris en compte car c'est un jour non travaillé.

Qu'en est-il du travail « sur appel » ?

Pour les salariés qui fournissent leur prestation de travail « sur appel », le § 12, al. 4, de la loi sur le travail à temps partiel et à durée déterminée (*Teilzeit- und Befristungsgesetz*) dispose depuis le 1/1/2019 que, dans la mesure où il n'y a pas encore eu de planification du travail ou d'appel du salarié, le temps de travail régulier de référence en cas de maladie n'est pas déterminé selon le principe de la perte de rémunération, mais selon le temps de travail moyen des trois derniers mois précédant le début de l'incapacité de travail (période de référence).

Quel est le montant du maintien de la rémunération en cas de temps de travail irrégulier ?

Si la durée du travail est irrégulière d'un jour à l'autre, il convient, lorsque la durée du travail est fixée par le tableau de service, de comptabiliser et de payer les heures effectivement perdues.

Exemple: Lisa Müller travaille huit heures par jour du lundi au mercredi et cinq heures par jour le jeudi et vendredi. Elle tombe malade du mercredi au samedi. Doivent donc être comptabilisées et payées : huit heures pour le mercredi et cinq heures pour le jeudi comme pour le vendredi. Le samedi, jour non travaillé, n'est pas pris en compte. En revanche, il n'est pas permis de comptabiliser une moyenne de 6,8 heures de travail par jour, car cela pourrait entraîner des heures manquantes non autorisées.

C'est seulement dans le cas où il n'y a pas de tableau de service et où le temps de travail effectivement perdu n'est pas déterminable, par exemple parce qu'il est planifié de manière flexible, qu'une approche basée sur le passé est autorisée et nécessaire pour déterminer le temps de travail « régulier ».

Par le passé, la Cour fédérale du travail se basait sur une période de référence de douze mois précédant le début de l'incapacité de travail pour calculer le montant du maintien de la rémunération. En s'appuyant sur les dispositions légales relatives au travail « sur appel », il devrait être possible de se baser à l'avenir sur une période de référence de trois mois précédant le début de la maladie.

A quoi faut-il faire attention en cas d'horaires de service irréguliers ?

Si le jour de la maladie n'est pas prévu comme jour de travail par le tableau de service, il n'y a pas de droit au maintien de la rémunération. Il en va autrement lorsque le temps de travail n'est planifié que pour une période déterminée et que le travailleur tombe malade au-delà de cette période. Il n'est alors pas permis de planifier le temps de travail de telle sorte qu'il n'y aurait pas eu d'intervention ou qu'il y en aurait eu moins. La planification du service ne peut donc pas profiter de la maladie pour planifier moins d'heures ou des périodes libres.

Les majorations et compléments de salaire sont-ils également couverts par le maintien de la rémunération ?

Les éventuels majorations (par exemple, travail de nuit) primes et commissions sont pris en compte dans le maintien de la rémunération. Les indemnités de remboursement de frais professionnels, telles que les indemnités de déplacement, les indemnités de repas et les indemnités de salissure sont toutefois exclues.

Les heures supplémentaires sont-elles également prises en compte dans le maintien de la rémunération ?

Les heures supplémentaires ne sont pas prises en compte dans le montant du maintien de la rémunération, sauf si elles sont effectuées de manière régulière.

Comment se déclarer en arrêt maladie dans les règles ?

Dès que le salarié a connaissance de son incapacité de travail, il doit immédiatement, c'est-à-dire sans retard injustifié, en informer son employeur ainsi que de la durée prévisible de l'absence. Il doit donc avertir la personne responsable dès la connaissance de la maladie, au plus tard avant le début du service. 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 la maladie. Il est néanmoins recommandé d'utiliser une forme de transmission susceptible d'être prouvée.

En outre, les salariés doivent faire constater par un médecin l'existence d'une incapacité de travail pour cause de maladie et se faire délivrer un certificat d'incapacité de travail sous forme papier (Exemplaire pour l'employeur).

Avec l'introduction du certificat d'incapacité de travail électronique au 1er janvier 2023, l'ancien certificat d'incapacité de travail sous forme papier ("feuille jaune") a été remplacé dans une large mesure par le certificat d'incapacité de travail électronique.

Depuis lors, le médecin transmet les données correspondantes à la caisse de maladie du salarié, et la caisse les met ensuite à la disposition de l'employeur. Celui-ci récupère les données auprès de la caisse de maladie dès lors que le salarié a rempli son obligation de déclaration et que l'employeur a donc pu prendre connaissance de l'incapacité de travail et de l'accessibilité des données. C'est pourquoi l'employeur doit également être informé de la disponibilité du certificat d'incapacité de travail électronique dans le cadre de la déclaration de maladie par le salarié. Si un incident se produit (par exemple une erreur dans la transmission des données), le certificat d'incapacité de travail sous forme papier continue de servir de preuve.

L'incapacité de travail doit être constatée à partir du moment où elle dure plus de trois jours calendaires (c'est-à-dire que les samedis, dimanches et jours fériés sont également pris en compte). L'employeur peut toutefois exiger qu'elle soit constatée plus tôt.

Il existe souvent des dispositions correspondantes dans le contrat de travail ou la convention collective qui priment sur les dispositions légales et qu'il convient de vérifier de manière individuelle.

A quoi dois-je m'attendre si l'employeur ne reçoit pas de certificat médical attestant de l'existence d'une incapacité de travail ?

En principe, l'employeur peut refuser de maintenir le versement du salaire pour la durée de la maladie tant que le justificatif médical n'est pas disponible. Si un incident se produit (par exemple, une erreur dans la transmission des données), le certificat d'incapacité de travail sous forme papier continue de servir de preuve. En outre, le salarié risque l'avertissement voire le licenciement pour cause de mauvais comportement.

Les règles relatives aux certificats électroniques d'incapacité de travail s'appliquent-elles à tout le monde ?

Les dispositions prévalant jusqu'à présent (obligation de déclaration et de présentation de la preuve sous forme papier) s'appliquent toujours aux salariés assurés à titre privé, aux personnes employées en mini-job chez des particuliers ainsi que dans les cas où l'incapacité

de travail est constatée par un médecin qui ne participe pas aux soins médicaux conventionnés. Ces personnes doivent continuer à fournir elles-mêmes à leur employeur le certificat d'incapacité de travail sous forme papier. Il n'y a pas de transmission des données par les caisses de maladie.

L'employeur peut-il mettre en doute le certificat d'arrêt de travail ?

En principe, on peut partir du principe que les certificats d'incapacité de travail sont correctement établis par les médecins.

Par conséquent un certificat d'arrêt de travail constitue une preuve par présomption, qui en cas de doute devrait être contestée par l'employeur. Pour cela, l'employeur doit produire des arguments valables. C'est seulement lorsque la validité du certificat a été ébranlée que l'employé doit prouver son incapacité de travail.

Dans une jurisprudence désormais bien établie, la Cour fédérale du travail a considéré que la preuve *prima facie* fournie par le certificat d'incapacité de travail était remise en cause lorsqu'un arrêt de travail attesté jusqu'à la fin du contrat de travail était présenté en même temps que le licenciement. Mais même si la valeur probante est remise en cause, le droit au maintien du salaire peut néanmoins être maintenu. Dans un tel cas, le salarié doit, en plus du certificat médical d'incapacité de travail, apporter la preuve de son incapacité de travail. Pour ce faire, il doit exposer et prouver de manière précise les circonstances de sa maladie au moyen de ses propres descriptions, de rapports médicaux ou de témoins. Si le paiement n'est toujours pas effectué, une action peut être intentée devant le tribunal du travail. Pendant la durée du refus de maintien du salaire, les salariés assujettis à l'assurance obligatoire peuvent demander des indemnités journalières à leur caisse d'assurance maladie.

Que faut-il faire lorsque la maladie survient à l'étranger ?

Si le salarié se trouve à l'étranger au moment où débute l'incapacité de travail, il est tenu d'informer l'employeur de l'incapacité de travail, de sa durée probable et de l'adresse de son lieu de séjour par le moyen de transmission le plus rapide possible. Les frais occasionnés par cette transmission sont à la charge de l'employeur. En outre, si le salarié est affilié à une caisse d'assurance maladie légale, il est également tenu de lui notifier sans délai l'incapacité de travail et sa durée probable. Si l'incapacité de travail dure plus longtemps qu'indiqué, le salarié est tenu d'informer la caisse de maladie légale de la durée probable de prolongation de l'incapacité de travail. Lorsqu'un salarié en incapacité de travail revient sur le territoire

national, il est tenu d'informer immédiatement l'employeur et la caisse de maladie de son retour.

Quelles sont les règles lorsque l'incapacité de travail a été provoquée 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.

Comment se déroulent les mesures de prévention médicale et de rééducation ?

En cas de mesures de prévention médicale (par ex. les « cures»), la rémunération peut être maintenue, à la condition qu'un organisme de prestations sociales (par ex. caisse de retraite ou caisse 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.

A quel moment le droit au maintien de salaire prend-il fin ?

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 de l'incapacité coïncide avec la date du licenciement. Si l'employeur ne maintient pas le salaire, le salarié peut, s'il est assuré social, réclamer les indemnités journalières auprès de sa caisse d'assurance maladie et déposer une plainte auprès du Tribunal du travail (Arbeitsgericht). Dans ce cadre, des délais de prescription, de nature contractuelle ou conventionnelle, seront éventuellement à prendre en compte.

Offre de conseil de l'Arbeitskammer

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

Contact

Arbeitskammer des Saarlandes
Haus der Beratung
Trierer Straße 22
66111 Sarrebruck

Consultation téléphonique de courte durée en droit du travail:

Tel : 0049 (0)681 4005-111

Du lundi au jeudi de 8 à 16 heures

Vendredi de 8 à 15 heures

Conseil en ligne

Utilisez notre portail de conseil :

www.ak-online-beratung.de

Informations

Tel : 0049 (0)681 4005-140

Fax : 0049 (0)681 4005-210