

## Recommandations pour l'application de la LAA et de l'OLAA

### **No. 9/1985: Fin de l'assurance**

LAA 3 II; OLAA 7 I lit. b

Selon la loi, l'employeur reste tenu de payer le salaire pour un temps limité (art. 324 a CO). Mais par ailleurs, si le contrat de travail le prévoit, il peut s'engager à payer encore le salaire (ou une partie de celui-ci) au delà du temps délimité par la loi. Il satisfait à cette obligation de continuer à payer le salaire en conculant une assurance indemnité journalière auprès d'une caisse-maladie ou auprès d'un assureur maladie privé; mais – par exemple - il peut également remplir ce devoir en ayant recours à un fonds propre à son entreprise. Mais pour que ses prestations soient considérées comme indemnités journalières à la place du salaire, il est indispensable que l'employeur soit lié d'une manière ou d'une autre tout en gardant la possibilité de faire participer le travailleur aux frais. Pour des raisons pratiques, il n'est pas nécessaire de déterminer pour chaque cas particulier le taux de participation des travailleurs.

Lorsque le contrat de travail avec l'employeur est résilié, les indemnités journalières maladie versées au-delà de ce moment ne sont plus considérées comme un salaire de remplacement au sens de l'art. 7 al. 1 litt. b OLAA, en sorte que la couverture LAA selon l'art. 3 al. 2 LAA cesse après 30 jours.