



Questions juridiques dans le quotidien

Dans certains domaines, la question de la légalité se pose. Nous avons demandé au juriste Christof Burkard quelles sont les questions les plus fréquentes dans notre branche.

TEXT **Regula Lienin** ILLUSTRATION **Jasmin Hofmann**

C'est un grand contraste entre l'art floral artistique, créatif et des paragraphes dans le jargon juridique encombrant. Et pourtant, la Justice est aussi un sujet de discussion chez les fleuristes. Lorsqu'il s'agit de contrats de travail, de cas de maladie ou de factures impayées. L'association florist.ch propose à ses membres un conseil juridique à tarif réduit, représenté par le juriste et médiateur Christoph Burkard. Il intervient depuis deux ans pour la branche.

Christof Burkard, quelles sont les préoccupations des fleuristes qui vous ont déjà donné du fil à retordre en tant que juriste?

Christof Burkard: Il s'agissait d'un cas où un client est décédé avant d'avoir payé une commande. La question s'est posée de savoir comment faire entrer la créance dans la succession de la manière la plus intelligente possible. Je connais bien le droit successoral, mais je n'avais jamais rencontré une telle créance auparavant.

Comment cela s'est-il terminé?

J'ai conseillé de demander à la commune, au service de l'état civil, l'adresse de l'administrateur de la succession compétent et de déclarer la créance auprès de lui. Il s'agirait ensuite de l'introduire formellement dans le dossier de succession.

Puisque nous sommes sur le sujet: Que peut faire une propriétaire de magasin si, dans le cadre d'une commande importante, par

exemple un mariage, quelqu'un ne veut pas régler la facture en totalité parce qu'il n'est pas satisfait?

Il n'est pas possible de répondre à cette question de manière générale. Il est toutefois possible de prendre certaines mesures de sécurité avant la livraison, qui renforcent la position du fleuriste. Il s'agit

«Die Rechtsform Einzelfirma kann nicht vorbehaltlos empfohlen werden.»

tout d'abord de clarifier la commande, d'exiger une confirmation écrite de la commande, de demander un acompte et de documenter la livraison par des photos avant la remise.

Dans quelle mesure les appelants sont-ils déjà informés de leurs droits?

Beaucoup ont une connaissance partielle. Ils savent que quelqu'un ne peut probablement pas être licencié facilement en cas de maladie. Mais ils ne savent pas combien de temps ils ne peuvent pas démissionner ou quelles sont les conditions pour un licenciement. Ils savent par exemple que le congé de maternité dure 14 semaines, mais ils ne savent pas que la période d'interdiction de licenciement est de 16 semaines.

Quelles sont les situations qui vous sont décrites lorsqu'il s'agit du maintien de l'emploi des mères après l'accouchement?

Par exemple, une fleuriste a travaillé à 80%, mais on a omis de clarifier ce qui se passerait après le congé de maternité. Le mieux est de conclure un accord préalable. Ensuite, le contrat peut être rerédigé après la période de congé de maternité. S'il n'y a pas d'accord sur le futur taux d'occupation, l'employeur peut prononcer un licenciement après le congé de maternité.

Les questions relatives au droit du travail sont particulièrement fréquentes. À quoi êtes-vous confronté?

Récemment, j'ai eu un cas concernant un certificat de travail. Ceux-ci sont souvent

critiqués par les employés. Si on n'écrit pas souvent des certificats, on peut rédiger un certificat bien intentionné qui sera mal perçu. Si, par exemple, l'amabilité est soulignée sans contexte, le chef du personnel critique en déduira qu'il s'agit d'une personne qui bavarde et qui ne travaille pas forcément. Ces derniers mois, j'ai en outre eu trois ou quatre cas concernant la réintégration après une maladie psychique. La question concernait les assurances maladie et l'AI.

De votre point de vue, ces cas sont-ils en augmentation?

Je ne peux pas en juger de manière définitive. Mais j'ai l'impression qu'aujourd'hui, on a du mal à trouver des apprentis et on engage des jeunes plus fragiles. La volonté de continuer plus longtemps, même si c'est difficile, a augmenté. Ce qui est également frappant, c'est les employés qui tombent malades peu après la période d'essai.

À quoi d'autre avez-vous affaire?

Je viens de recevoir une question sur le devoir de loyauté envers l'employeur. Comment peut-on limiter le fait qu'une employée aille à la concurrence? Il n'y a pas grand-chose à faire. Rares sont ceux qui ont convenu d'une clause de non-concurrence. Ensuite, la transformation d'une entreprise individuelle en SARL est une question qui revient souvent. Beaucoup travaillent encore en tant qu'entreprise individuelle. Mais on ne peut pas recommander cette forme juridique sans réserve. En tant que SARL, il est par exemple beaucoup plus facile de liquider l'entreprise. De plus, le traitement des bénéfices est très différent de celui d'une entreprise individuelle.

Chaque année, il y a d'innombrables adaptations de la législation. Cela vous donne-t-il du travail en particulier?

Oui, cela arrive. La nouvelle réglementation des jours de garde en était une. Les salariés ont droit à trois jours payés pour s'occuper de leurs enfants malades ou à dix jours au total. Que se passe-t-il si l'autre partenaire, qui s'occupe des enfants, est malade? Cette question revient souvent, car les employés l'invoquent. Or, ce type d'absence n'est pas du tout couvert par la nouvelle réglementation des jours de garde.

Dans quels cas ne pouvez-vous pas aider?

Je ne peux pas représenter les gens au tribunal. Dans les entretiens, je sens ici et là qu'une médiation ou une modération serait souhaitable, mais cela aussi dépasse le cadre.

Quelles sont ces situations?

Par exemple, lorsque quelqu'un ne se sent pas en confiance. Ainsi, j'ai récemment eu une jeune propriétaire de magasin qui avait réprimandé son apprenant sur un point précis et qui a ensuite été invitée à un entretien par les parents académiques. La question qui vient souvent, est de savoir, si l'on a agi de manière adaptée à la situation. J'ai pu répondre par l'affirmative, ce qui a permis à l'appelante de se sentir mieux pour son entretien avec les parents.

Quelle impression avez-vous de la branche grâce à votre activité?

Les propriétaires d'entreprise ont généralement une attitude très correcte. Ils ne veulent pas obtenir des avantages injustifiés. Ils cherchent à obtenir des réponses sur leurs droits et leurs obligations. Certains sont presque trop crédules. Et parfois, ils ont tendance à s'auto-exploiter. ♣



CHRISTOF BURKARD

Juriste et médiateur, il conseille les membres de florist.ch depuis fin 2021 et répond aux questions d'ordre juridique. Il travaille principalement pour le Verband Schweizerischer Schreinermeister und Möbelproduzenten. Auparavant, il a travaillé pour le Metzgermeisterverband, la Migros et les CFF.

TRADUCTION AUTOMATIQUE

Cette traduction de l'article «Rechtsfragen im Floristenalltag» de Fleuriste 10/2023 a été réalisée à l'aide du logiciel de traduction DeepL.