



# Quels sont mes droits et mes obligations?

**Une relation de travail repose sur un ensemble de règles – certaines juridiquement contraignantes, d'autres tacites mais tout aussi importantes. Nous avons examiné les principes fondamentaux, du point de vue des salariés.**

TEXTE **Regula Lienin** ILLUSTRATION **Jasmin Hofmann**

Deux exemples tirés du quotidien professionnel: une employée ne peut pas faire de vraie pause de midi pendant des semaines, faute de per-

sonnel. Elle mange son sandwich sur place, lorsqu'il n'y a pas de clients. Une autre prolonge ses vacances de son propre chef, mettant ainsi son employeur devant le fait

accompli. Ces deux cas montrent que les droits et obligations des salariés ne peuvent être envisagés sans tenir compte de l'autre partie. Toute relation de travail repose sur

deux piliers: l'employeur et l'employé. Si l'on se concentre sur ce dernier, voici ce qu'il en est du premier cas: les employés ont droit à des pauses. Pour une journée de travail de plus de sept heures, la loi impose une demi-heure; au-delà de neuf heures, une heure complète. Si l'employeur ne respecte pas ces règles de manière systématique, un premier pas consiste à entamer le dialogue. Pour cela, il est essentiel de connaître ses droits. Le deuxième cas est tout autre: prolonger ses vacances sans autorisation n'est clairement pas une bonne idée. Celui qui agit ainsi risque un licenciement immédiat.

La base de toute relation de travail est le contrat de travail (ou la convention collective, qui n'existe toutefois pas dans la branche de la floristique). En Suisse, un contrat peut être conclu verbalement. Cela n'est toutefois pas recommandé, car en cas de conflit, il vaut mieux disposer d'un document écrit signé par les deux parties. Il est dans l'intérêt des employés de bien connaître son contenu. Les éléments essentiels sont le salaire, l'horaire de travail, les vacances, la couverture en cas de maladie et les délais de résiliation.

## Salaire, temps de travail et vacances

Salaire ne rime pas toujours avec salaire fixe – en particulier lorsqu'il s'agit de paiements complémentaires. Ainsi, le 13<sup>e</sup> salaire ne doit pas être confondu avec une gratification. Le premier, s'il est prévu dans le contrat, fait partie intégrante de la rémunération. La gratification, quant à elle, est une prestation volontaire de l'employeur, souvent liée à des conditions comme les résultats de l'entreprise.

L'association professionnelle Florist.ch recommande une durée hebdomadaire de travail moyenne maximale de 44 heures (voir encadré). Dans une profession soumise à des fluctuations saisonnières comme la fleuristerie – avec la Saint-Valentin, la fête des Mères ou d'autres jours fériés – la question des heures supplémentaires et des jours de congé est particulièrement importante. Les salariés sont tenus d'effectuer des heures supplémentaires durant ces périodes. Celles-ci doivent être compensées par un congé équivalent ou par un supplément de salaire de 25 %. Il est toutefois possible de prévoir dans le contrat qu'elles ne seront pas rémunérées – ou sans supplément. Cela reste légal.

Ce ne sont pas seulement les pauses et les périodes de repos qui permettent de récupérer, mais aussi les vacances. En Suisse, elles sont obligatoires depuis 1966. À l'époque, elles étaient de deux semaines; aujourd'hui, le minimum légal est de quatre semaines. Tout ce qui dépasse ce seuil est facultatif – y compris les jours de vacances supplémentaires pour les travailleurs âgés. «La date des vacances est fixée par l'employeur», dit la loi. Cela ne signifie pas pour autant qu'il peut ignorer les souhaits de ses salariés. Des vacances collectives sont possibles, à condition d'être annoncées à temps ou prévues dans le contrat.

## Maladie et accident

Toute personne incapable de travailler sans faute de sa part est protégée par la loi. Toutefois, les règles en matière de maintien du salaire varient fortement selon le type d'absence. Une maladie de longue durée peut ainsi avoir de lourdes conséquences financières – notamment si elle survient peu après l'entrée en fonction dans un nouvel emploi. En effet, une couverture prolongée ne s'applique généralement qu'après un certain délai. En cas d'accident, les salariés sont largement protégés grâce à l'assurance obligatoire. Qu'il s'agisse d'une maladie ou d'un accident, l'employeur doit toujours être informé rapidement. En cas de retard ou d'omission, des sanctions peuvent être prononcées.

Les salariés sont également protégés contre la perte de salaire en cas de maternité, d'obligations familiales – comme la maladie d'un enfant – ou de service militaire. Là encore, c'est le minimum légal qui s'applique. Le congé de maternité est ainsi de 14 semaines, et celui des pères de 2 semaines.

## Fin et recommencement

En Suisse, les ruptures de contrat de travail sont relativement simples: le principe de la liberté de résiliation s'applique. Toute personne souhaitant mettre fin à une relation de travail peut le faire à tout moment et sans devoir fournir de motif valable. Cela vaut aussi bien pour les salariés que pour les employeurs. Sauf disposition contraire dans le contrat, une résiliation verbale est même valable. Il est toutefois essentiel de respecter les délais de résiliation. Ces délais offrent une certaine protection aux deux parties – et le

TIPP

### RECOMMANDATIONS DE L'ASSOCIATION

Florist.ch publie chaque année une recommandation salariale pour la branche de la fleuristerie. Les membres ont également accès à des modèles de contrats de travail et à d'autres documents utiles.

> florist.ch

temps nécessaire pour trouver un nouvel emploi ou un remplaçant.

Selon le Code des obligations, le délai est d'un mois durant la première année, de deux mois entre la deuxième et la neuvième année, et de trois mois dès la dixième année. Pour les salariés occupant des postes à responsabilité ou des fonctions de cadre, les délais sont généralement plus longs. Là encore, c'est le contrat qui fait foi. Lors d'un nouveau départ, les salariés peuvent aussi être concernés par une clause de non-concurrence. Celle-ci interdit par exemple d'exercer une activité concurrente dans la région. Elle doit être convenue par écrit. Une telle clause est soumise à certaines conditions: durée limitée, portée raisonnable et justification.

Une grande partie de la relation de travail est régie par le contrat. Mais pas tout. Certaines choses vont de soi sans être dites, d'autres doivent être revendiquées. Prolonger ses vacances sans autorisation préalable n'est pas seulement déplacé, c'est aussi injuste envers l'employeur et les collègues. Un employeur qui n'accorde pas de vraies pauses sous prétexte qu'il n'en prend pas lui-même est dans son tort. De manière générale, en cas de doute ou d'incertitude, il est conseillé de s'informer et d'en discuter directement avec l'employeur. ♣

Source principale: Beobachter-Ratgeber «Arbeitsrecht» (14. Auflage 2024).

### TRADUCTION AUTOMATIQUE

Cette traduction de l'article «Welche Rechte und Pflichten habe ich?» de Fleuriste 7/8/2025 a été réalisée avec ChatGPT.