



Je suis payé-e
à l'heure : mes droits

UNIA

introduction	6
Formes de travail flexibles	9
Planification du travail	13
Vacances	15
Jours fériés	19
Congé maternité	21
Maladie	25
Accident	31
Invalidité	33
Retraite	35
Licenciement	39
Fluctuation des horaires	41
Chômage	45
Revendications d'Unia	47

Le travail à l'heure est en forte progression : les employé-e-s paient la facture

Ces formes de travail flexibles vident souvent de leur substance les droits des employé-e-s. En tant que représentant des salarié-e-s, le syndicat Unia lutte contre ce phénomène.

Les contrats de travail assortis d'un temps de travail clairement défini se font toujours plus rares. Les employeurs engagent de plus en plus souvent leurs employé-e-s au salaire horaire. Ils ne garantissent donc pas un temps de travail minimal par semaine ou par mois. Le compte salaire n'est donc pas crédité du même montant tous les mois. Le revenu dépend du nombre d'heures de travail fournies et peut considérablement varier d'un mois à l'autre. Le salaire dépend dans une large mesure des besoins économiques de l'employeur. Comment les employé-e-s peuvent-ils/elles dès lors payer leurs charges fixes comme les loyers ou les primes d'assurance-maladie ?

La flexibilisation du temps de travail touche toutes les branches. La flexibilité peut être positive pour les employé-e-s (par ex. horaires de travail flexibles ou gestion autonome du temps). Mais pour beaucoup, elle a des effets négatifs, car elle est souvent unilatérale. Les employeurs surtout en profitent, car ce sont principalement eux qui déterminent le temps de travail. Quant aux employé-e-s, ils/elles ne peuvent pratiquement plus planifier leur vie à long terme. Cela rend difficile la conciliation entre vie professionnelle et vie privée.





Quels types de contrat pour le travail rémunéré à l'heure ?



Unia demande que chaque contrat de travail prévoie un nombre défini d'heures de travail par semaine ou par mois. Et les employé-e-s à temps partiel doivent aussi recevoir un supplément de salaire de 25% pour les heures de travail qui dépassent le temps convenu contractuellement ou pouvoir les compenser.

Cas de figure 1

Contrats d'auxiliaires et occasionnels / contrats à l'heure / contrats pour sur- numéraires

Dans ces contrats, l'employeur ne garantit ni un nombre défini d'heures de travail, ni un plan d'engagement clairement établi. Même le versement d'un salaire de base fixe reste une incertitude pour l'employé-e. La fourniture du travail n'est même pas garantie. Les périodes d'engagement et les salaires peuvent donc varier d'un mois à l'autre. Dans la plupart des cas, ces contrats ne sont ni plus ni moins que des contrats de travail sur appel.

Cas de figure 2

Contrats à temps partiel avec horaires variables

Ces contrats prévoient un temps de travail mensuel, hebdomadaire ou éventuellement annuel moyen, sans garantie de travail et sans garantie que ce temps de travail global moyen soit atteint. Cela signifie que les employé-e-s peuvent être amené-e-s à travailler à plein temps certains mois et pas du tout d'autres mois, en fonction des besoins de l'entreprise. Le salaire dépend du nombre d'heures de travail effectivement fournies. Il varie donc d'un mois à l'autre. Très souvent, les employé-e-s n'ont pas leur mot à dire quant au nombre d'heures à effectuer, ni quant au moment où ils / elles souhaitent prendre congé, par exemple pour compenser un grand nombre d'heures effectuées auparavant. Là encore, dans la plupart des cas, ces contrats ne sont ni plus ni moins que des contrats de travail sur appel !

Cas de figure 3

Contrats fixes à temps plein ou à temps partiel avec horaires non respectés

Bien qu'ils garantissent un salaire fixe, ces contrats posent problème :

- lorsque les salarié-e-s travaillent systématiquement un nombre d'heures inférieur à celui convenu contractuellement. Cela génère du stress.
- lorsque les salarié-e-s doivent travailler plus que prévu. Les heures supplémentaires ne sont souvent pas payées, mais peuvent être compensées ultérieurement. Les congés sont fixés, encore une fois, en fonction des intérêts de l'employeur.

A noter :

La loi oblige votre employeur à vous informer par écrit sur le salaire et le temps de travail hebdomadaire au plus tard un mois après le début du travail. Les heures de travail qui n'ont pas été fournies, sans qu'il y ait faute de la part du/de la salarié-e, ne doivent pas être rattrapées en cas de résiliation du contrat et l'employeur ne peut pas non plus réduire le salaire.

Quels sont mes droits si je travaille à l'heure ou sur appel ?



Unia demande que le solde des heures négatives soit régulièrement remis à zéro, mais au moins une fois par an. De plus, les plans de travail doivent être communiqués trois semaines à l'avance et les employé-e-s dont les plans de travail ont été modifiés à court terme doivent recevoir des suppléments de salaire.

Quand dois-je recevoir mes horaires de travail ?

Selon l'Ordonnance 1 de la loi sur le travail (art. 69 al. 1 OLT1), les horaires de travail doivent en règle générale être communiqués au moins **deux semaines à l'avance**. Les changements d'horaires doivent rester l'exception. Ils s'appliquent aux seuls cas d'urgence.

Faites valoir vos droits ! Exigez la remise des plans de travail au moins deux semaines à l'avance.

Suis-je payé-e si mon employeur me renvoie à la maison ?

Si vous figurez sur le plan de travail et que votre employeur ne vous fournit pas de travail, vous avez tout de même droit à votre salaire. Il en va de même s'il vous renvoie à la maison plus tôt que prévu, faute de travail.

Ai-je droit à des vacances payées ?



Unia demande que l'indemnité de vacances des employé-e-s au salaire horaire soit versée au moment de la prise des vacances.

Si vous êtes payé-e à l'heure, vous ne percevez pas de salaire pendant vos vacances. Mais un supplément pour vacances doit être ajouté à votre salaire horaire. Votre employeur doit donc vous verser, en plus du salaire horaire de base, le supplément suivant :

+ 8,33% si vous avez droit à quatre semaines de vacances

+ 10,64% si vous avez droit à cinq semaines de vacances.

Votre employeur ne doit pas intégrer l'indemnité pour vacances directement au salaire horaire. Votre contrat et votre décompte de salaire doivent obligatoirement être établis comme suit :

Salaire horaire brut	Fr. 22.90
Indemnité de vacances 8,33%	Fr. 1.91
Total	Fr. 24.81

Les vacances devraient être payées au moment où elles sont prises !

En cas de travail irrégulier rémunéré à l'heure, les vacances peuvent être indemnisées avec un supplément de salaire. Dans ce cas, votre indemnité de vacances est versée mensuellement. Les salarié-e-s devraient mettre cet argent de côté pour les vacances. Mais la réalité est toute autre, pour des raisons évidentes : les salaires étant généralement bas, tout l'argent est utilisé pour joindre les deux bouts.

Par conséquent, les salarié-e-s à l'heure prennent souvent moins de vacances que leurs collègues qui ont un salaire mensuel fixe. Or, les employé-e-s au salaire horaire ont besoin de suffisamment de repos, car l'incertitude liée au mois suivant génère un stress supplémentaire.

Vacances : un droit pour les salarié-e-s, une obligation pour les employeurs

Les employeurs doivent aussi prévoir des vacances pour les employé-e-s à l'heure. Pendant cette période, les employé-e-s ne sont pas à la disposition de l'employeur.

Les vacances visent à protéger la santé des employé-e-s qui doivent pouvoir se reposer. Même si les vacances sont payées avec un supplément de salaire horaire, **les employeurs doivent veiller à ce que leurs employé-e-s prennent régulièrement des vacances.**

A noter :

Si l'employeur n'a pas pris les mesures nécessaires pour que l'employé-e puisse véritablement prendre ses vacances, celui-ci / celle-ci peut exiger, à la résiliation des rapports de travail, que les vacances soient intégralement payées.

Ai-je droit à des jours fériés payés ?



Unia s'engage pour que les employé-e-s au salaire horaire touchent un supplément de 2,27 % par heure à titre d'indemnité pour jours fériés.

Le droit à une indemnisation des jours fériés pour le personnel rémunéré à l'heure n'est pas toujours garanti. Cependant, si les employé-e-s travaillent des jours fixes, le jour férié est payé s'il tombe sur un jour de travail fixe.

A noter:

En Suisse, les jours fériés légaux ou considérés comme tels sont fixés par les cantons, à l'exception du 1^{er} août. Seuls Nouvel An, l'Ascension et Noël sont considérés comme jours fériés légaux dans tous les cantons. Vous trouvez les jours fériés légaux sur les sites Internet des cantons concernés.

Ai-je droit à un congé maternité payé ?



Même si vous travaillez à l'heure, vous avez droit à un **congé maternité payé de 14 semaines** après la naissance, à condition :

- que vous ayez versé des cotisations AVS pendant les neuf mois précédant l'accouchement
- que vous ayez travaillé pendant au moins cinq mois durant cette période.

Vous recevez 80% de votre salaire moyen.

A noter :

La plupart des CCT prévoient un congé maternité plus long et/ou une couverture salariale plus élevée.

Les femmes enceintes et les mères qui allaitent bénéficient d'une protection particulière. Elles ne peuvent par exemple pas être licenciées pendant toute la durée de la grossesse et **durant les 16 semaines après l'accouchement.**

Par ailleurs, dès le 6^e mois de grossesse, elles ne doivent pas travailler plus de 4 heures par jour en station debout. Pour le temps restant, l'employeur doit offrir un travail qui peut être effectué assis. Si l'employeur n'est pas en mesure d'offrir un travail de valeur équivalente en position assise, l'employée a le droit de rester à la maison et de toucher 80% de son salaire moyen pour les heures qui excèdent les quatre heures de travail en position debout.



Que se passe-t-il si je tombe malade ?



Unia se bat pour une
assurance perte de
gain obligatoire en
cas de maladie pour
tous les salarié-e-s.

Cas de figure 1

Votre employeur a conclu une assurance perte de gain en cas de maladie.

Vous êtes donc couvert-e.

Vous avez en principe droit à :

- 80 % de votre salaire pendant max. 720 jours, resp. 730 jours sur une durée de 900 jours.
- L'indemnité correspond à 80% de votre salaire moyen pendant les douze derniers mois.
- La prime d'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie est en règle générale payée à parts égales par votre employeur et par vous-même.

Pour savoir si et dans quelle mesure vous êtes assuré-e contre la perte de gain en cas de maladie, vous devez consulter votre contrat et votre décompte de salaire.

Décompte de salaire à titre d'exemple :

Salaire horaire brut	Fr. 22.90
Indemnité de vacances (8,33%)	Fr. 1.91
Indemnité pour jours fériés (2,27%*)	Fr. 0.52
Total salaire horaire brut	Fr. 25.33

Déductions :

Déduction AVS / AI / APG (5,125%)	Fr. 1.25
Déduction AC (1,1%)	Fr. 0.28
Prime d'indemnité journalière maladie (1,3% **)	Fr. 0.33
Salaire horaire net	Fr. 23.42

* Revendication d'Unia

** La déduction (pourcentage de retenue sur le salaire)
peut varier selon les assurances

Cas de figure 2

Votre employeur n'a pas conclu d'assurance perte de gain en cas de maladie.

Vous n'êtes donc que partiellement couvert-e.

Pour autant que votre contrat ait duré plus de trois mois ou ait été conclu pour plus de trois mois, vous avez droit à la totalité de votre salaire (100%), mais uniquement pendant une période très limitée. La durée dépend de vos années de service et la perte de gain est calculée sur la base du salaire moyen des douze derniers mois.

Le droit au salaire en cas de maladie est d'au moins :

- 1^{re} année: trois semaines
- 2^e année: un mois
- 3^e et 4^e année: deux mois.
- de la 5^e à la fin de la 9^e année: trois mois.

Le droit au salaire augmente avec le nombre d'années de service. Les données sont celles du barème bernois. Le maintien du paiement du salaire peut légèrement varier dans les barèmes bâlois et zurichois.



A noter:

Votre employeur ne peut pas refuser de continuer à verser votre salaire, pas même au motif qu'il n'avait de toute façon plus l'intention de vous employer. Et il peut encore moins vous obliger à prendre des vacances pendant votre incapacité de travail. Cela vaut également en cas d'absence pour cause d'accident.

Que se passe-t-il
si j'ai un accident ?



En cas d'incapacité de travail due à un accident, les principes suivants s'appliquent :

Les salarié-e-s sont obligatoirement assuré-e-s par l'employeur en cas d'accident sur le lieu de travail et sur le trajet du travail. Si vous travaillez au moins huit heures par semaine, vous êtes également assuré-e par l'employeur contre les accidents non professionnels.

Si vous travaillez moins de huit heures par semaine, vous devez souscrire une assurance-accidents auprès de votre assureur-maladie.

N'économisez pas sur cette dépense, c'est important !

Que se passe-t-il si je deviens invalide ?



Si votre taux d'invalidité s'élève à 40% ou plus, vous avez droit à une **rente AI**.

Vous avez aussi droit à une rente d'invalidité de votre **caisse de pensions**, pour autant que vous ayez versé des cotisations au **2^e pilier (LPP)**. Pour cela, vous devez réaliser un revenu annuel brut d'au moins 21 150 francs (2017) auprès du même employeur. Ce n'est qu'à partir de ce seuil que les cotisations sont obligatoires.

Conditions pour la perception d'une rente d'invalidité LPP, voir p. 36.

Que se passe-t-il à l'âge de la retraite ?



AVS, 1^{er} pilier

Vous êtes **obligatoirement assuré-e à l'AVS**. Le droit à une rente de vieillesse prend effet à 64 ans révolus pour les femmes et à 65 ans révolus pour les hommes. Le montant de la rente dépend du nombre d'années de cotisation et de votre revenu.

A noter :

Veillez à ne pas avoir d'années de cotisation AVS manquantes. C'est par exemple le cas si vous cessez votre activité professionnelle pour vous consacrer à l'éducation des enfants (bonifications pour tâches d'assistance !) ou pour accomplir une formation complémentaire.

LPP, 2^e pilier

Vous avez aussi droit à une rente LPP de votre caisse de pensions, pour autant que vous ayez versé des cotisations au 2^e pilier. Pour cela, vous devez réaliser un salaire annuel brut d'au moins 21 150 francs (2017) auprès du même employeur. Les cotisations sont obligatoires à partir de ce montant de revenu. L'employeur doit payer au moins la moitié des cotisations. Si votre revenu varie fortement, la caisse de pensions attend en général que vous ayez atteint le niveau de revenu de 21 150 francs et perçoit ensuite les cotisations. A moins qu'un revenu supérieur à 21 150 francs n'ait été convenu au début des rapports de travail, auquel cas les cotisations LPP doivent être versées dès le début.



A noter:

Veillez à vous affilier à une institution de prévoyance pour éviter des difficultés financières à l'âge de la retraite ou en cas d'invalidité. Les cotisations LPP sont élevées. Mais c'est un investissement qui vous assure un revenu approprié à l'âge de la retraite ou en cas d'invalidité.

Mon employeur peut-il
me licencier sans délai,
en ne me contactant
plus ?

Si vous êtes rémunéré-e à l'heure et que vous avez un contrat de travail de durée indéterminée, les délais de résiliation ordinaires prévus contractuellement s'appliquent. L'employeur ne peut donc pas vous priver de travail d'un jour à l'autre. A l'inverse, les employé-e-s ne peuvent pas quitter leur emploi du jour au lendemain ! Sauf mention contraire dans le contrat de travail ou dans la CCT, la personne qui résilie (l'employeur ou l'employé-e) doit respecter les délais de résiliation suivants :

- pendant la période d'essai (max. trois mois si cela a été convenu par écrit) : sept jours ;
- pendant la 1^{re} année de service : un mois pour la fin d'un mois ;
- de la 2^e à la 9^e année de service : deux mois pour la fin d'un mois ;
- après la 9^e année de service : trois mois pour la fin d'un mois.

A noter :

Pendant le délai de congé, vous avez droit à votre salaire (moyenne des 12 derniers mois), même si vous ne devez pas travailler.

Que faire si mes heures de travail baissent ?



Cas de figure 1

Vous avez travaillé jusqu'ici de manière relativement régulière

Si vous êtes encore sous contrat et qu'après une période d'emploi régulier votre employeur ne vous donne soudain plus de travail, vous avez le droit de vous inscrire au chômage. Vous pouvez ainsi compenser la perte de gain temporaire, même si vous n'avez pas résilié votre contrat de travail. Toutefois, cela n'est possible que si votre temps de travail était relativement régulier, c'est-à-dire s'il n'a jamais varié de $\pm 10\%$ pendant les six derniers mois ou de $\pm 20\%$ pendant les douze derniers mois.

A noter :

Votre temps de travail doit donc être aussi régulier que possible. S'il varie fortement, vous risquez de perdre votre droit aux prestations de l'assurance-chômage. Par conséquent, exigez des horaires si possible réguliers !

Exemple :

- Vous avez travaillé en moyenne 30 heures par semaine durant six mois.
- Les fluctuations de votre temps de travail de $\pm 10\%$ représentent 27 à 33 heures par semaine.

Si, par la suite, votre employeur ne vous emploie plus que 10 heures par semaine, vous pouvez vous inscrire au chômage pour compenser la perte de gain pour les heures manquantes (différence entre le temps effectivement travaillé et le temps de travail normal).

Attention : si les fluctuations au cours des six derniers mois ne sont pas comprises dans la limite des 10% (si vous avez donc travaillé moins de 27 heures ou plus de 33 heures), vous perdez votre droit aux prestations de l'assurance-chômage.

Cas de figure 2

Vous avez jusqu'ici travaillé de manière irrégulière

Si vos horaires varient fortement et que votre employeur ne vous emploie plus du tout ou beaucoup moins, vous devez exiger de lui par écrit qu'il vous donne du travail. S'il refuse, exigez le paiement du salaire moyen que vous avez réalisé au cours des douze derniers mois. Sollicitez l'aide d'Unia dans les démarches à entreprendre. Vous n'êtes pas obligé-e d'accepter une diminution ou la suppression du travail. L'employeur ne peut pas non plus déduire de votre solde de vacances les heures de travail qui n'ont pas été attribuées.

A noter :

Si votre employeur ne donne pas suite à votre demande, il est en général conseillé de donner son congé en respectant le délai de résiliation et de s'inscrire au chômage. Demandez préalablement à Unia de vérifier si vous avez droit aux prestations de l'assurance-chômage.

Quels sont les droits à l'indemnité de chômage en cas de résiliation du contrat ?

Si vous ou votre employeur avez résilié les rapports de travail, vous devez vous annoncer immédiatement à l'Office régional de placement (ORP) de votre région et vous inscrire au chômage. Si les conditions sont remplies, vous recevrez des indemnités à hauteur de 70% ou 80% du salaire moyen réalisé au cours des 6 ou 12 derniers mois de votre activité professionnelle. Si vous avez besoin d'une caisse de chômage, adressez-vous à la Caisse de chômage Unia.

Pendant le délai de résiliation, votre employeur doit continuer à vous donner du travail. Vous devez de votre côté rester à sa disposition. S'il vous libère de l'obligation de travailler ou qu'il ne vous donne tout simplement plus de travail, il est tenu de vous verser le salaire correspondant au revenu moyen que vous avez réalisé durant les 12 derniers mois.

1. Unia demande que chaque contrat contienne un nombre défini d'heures hebdomadaires ou mensuelles.
2. Unia se bat pour que les employé-e-s au salaire horaire touchent un supplément horaire de 2,27% à titre d'indemnité pour jours fériés.
3. Unia demande que les employé-e-s à temps partiel bénéficient aussi d'un supplément de salaire de 25% pour les heures de travail qui dépassent le temps de travail convenu contractuellement ou qu'ils / elles puissent les compenser.
4. Unia lutte pour une assurance perte de gain obligatoire en cas de maladie pour tous les salarié-e-s.
5. Unia exige que les plans de travail soient communiqués trois semaines à l'avance.

6. Unia réclame que les employé-e-s dont les plans de travail ont été modifiés à court terme reçoivent des suppléments de salaire.
7. Unia demande que les heures prévues dans les plans de travail soient payées par l'employeur, même si ce dernier renonce à la prestation de travail.
8. Unia demande aussi que le solde d'heures des employé-e-s qui ont travaillé moins que ce qui est prévu contractuellement, sans qu'il y ait faute de leur part, soit régulièrement remis à zéro, mais au moins une fois par an.
9. Unia exige que l'indemnité de vacances des salarié-e-s à l'heure soit versée au moment de la prise des vacances.

**Unia lutte pour des
conditions de travail sûres
et réglementées !**

Liens utiles sur Internet

www.unia.ch

Sur le site Internet d'Unia, vous trouvez de nombreuses informations sur les actualités syndicales, les campagnes, le droit du travail, le service CCT, etc.

www.service-temps-travail.ch

Le «Service temps de travail» fournit des réponses aux questions sur la saisie du temps de travail et sur la gestion du temps de travail.

lohnrechner.ch

Le calculateur de salaire de l'Union syndicale suisse auquel s'est associé Unia vous renseigne sur le salaire usuel en Suisse pour une personne ayant la même formation et la même activité que vous.

Pour nos droits et notre dignité !

Si vous êtes employé-e à l'heure, vous avez aussi droit à des conditions de travail correctes. Le syndicat Unia vous aide à faire valoir vos droits.

Unia est, avec ses quelque 200 000 membres et ses nombreux secrétariats, la force syndicale la plus forte de Suisse. Unia est au service de tous les employé-e-s, indépendamment de leur origine et de leur profession.

Unia offre à ses membres les avantages suivants :

- Une protection juridique gratuite et des conseils juridiques gratuits en cas de licenciement, de conflit avec l'employeur ou en matière d'assurances sociales.
- Des informations régulières via nos journaux syndicaux.
- Un soutien financier pour la formation continue ainsi que des cours gratuits.
- Des rabais sur les activités de vacances et de loisirs dans les hôtels et les maisons de vacances Unia.
- Ensemble, nous nous engageons pour améliorer vos conditions de travail.

Plus d'informations et adhésion en ligne sur
www.unia.ch

Important : veuillez noter que les dispositions sont très différentes et souvent bien meilleures dans les branches avec convention collective de travail.

Le secrétariat Unia vous renseigne rapidement sur l'existence d'une convention collective de travail dans une branche définie, et vous donne des précisions sur les dispositions pertinentes en matière de salaire horaire.

Editeur :
Unia Secrétariat central
Weltpoststrasse 20
Case postale 272
CH-3000 Berne 15

Cette brochure est disponible
en différentes langues.
2^e version, actualisée en septembre 2019

Unia tout près de chez vous

Des problèmes au travail? Avez-vous besoin de plus d'informations?
Unia est représenté dans toute la Suisse avec 90 secrétariats.

Bern / Oberaargau-Emmental

T 031 385 22 22

bern@unia.ch

Ostschweiz-Graubünden

T 0848 750 751

ostschweiz-graubuenden@unia.ch

Berner Oberland

T 033 225 30 20

thun@unia.ch

Ticino

T 091 910 50 70

ticino@unia.ch

Bienne-Seeland / Soleure

T 032 329 33 33

biel@unia.ch

Transjurane

T 0848 42 16 00

transjurane@unia.ch

Fribourg

T 026 347 31 31

fribourg@unia.ch

Vaud

T 0848 606 606

vaud@unia.ch

Genève

T 0848 94 91 20

geneve@unia.ch

Valais

T 027 606 60 00

valais@unia.ch

Neuchâtel

T 0848 20 30 90

neuchatel@unia.ch

Zentralschweiz

T 041 249 93 00

zentralschweiz@unia.ch

Aargau-Nordwestschweiz

T 0848 11 33 44

aargau-nordwestschweiz@unia.ch

Zürich-Schaffhausen

T 0848 11 33 22

zuerich-schaffhausen@unia.ch

**Vous trouvez Unia près de chez vous également en ligne :
www.unia.ch/regions**