Image not found or type unknown

L'IMPORTANCE DU PAYEMENT DES SALAIRES A DATE FIXE

publié le **15/07/2010**, vu **85763 fois**, Auteur : suji kenzo

l'application de la loi - les sanctions -les tribunaux compétents

L'IMPORTANCE DU PAYEMENT DES SALAIRES

En raison du caractère alimentaire de la rémunération l'article L3242-1 du code du travail impose aux employeurs de payer les salariés placés sous leur autorité (lien de subordination) à intervalles régulier ne dépssant pas 1 mois calendrier,pour les mensuels et 16 jours pour les non-mensuels(article l3242-3 du CT)

LE non payement du salaire ou le versement tardif constitue une faute grave de l'employeur ,passible de sanctions pénales et motivant la rupture du contrat de travail.Soit par résiliation judiciaire ou par prise d'acte aux torts de l'employeur// licenciement abusif//.La cour de cassation a maintes fois confirmée que l'employeur ne peut pas différer le versement du salaire au delà du délai d'un mois entre deux payes(cass.soc. 16 décembre 1992 nr89-40827 et 89-45560 BCV nr 601 + cass.criminelle du 03 juin1982 nr81-94348)

Le salaire est quérable et non portable,et le payement doit avoir lieu un jour ouvrable.Entre deux virements ,il ne peut pas s'écouler plus d'un mois calendrier.L'employeur fixe la date de la paye dans le contrat de travail ou le réglement intérieur ou par note de service ;en général cela ce situe entre le 25 et le 05 du mois.En cas de jour férié tombant le jour habituel de la paye,**Une tolérance exceptionnelle** admet un délais de 1 ou deux jours supplémentaires,mais c'est la seule et unique dérogation (cass.soc.19 janvier 2005 nr03-45018 BCV nr 12)

L'émission d'un chèque sans provision pour le paiement d'un salaire est non seulement pénalement répréhensible ,mais il constitue une faute grave à la charge de l'employeur.Les difficultés financières ne justifient pas l'obligation de payer,pas plus qu'une modification de l'organisation interne ou d'une défaillance du comptable.(cass soc 20juin 2006 nr05-40662 BCV nr217 +cass criminelle du 03 juin 1982 nr 81-94348).Le juge ne peut pas accorder des délais (cass soc 18 nov 1992 nr 91-40596BCVnr 555)

Exceptions :1/ Les commissions des VRP et commerciaux au pourcentage: le fixe est versé tous les mois conformément à l'article L3242-1 du CT ,et les commissions régularisées tous les 3 mois maximum (article L7313-7 CT+ cass soc 08 octobre 1992 nr91-4368D.**2/** Les heures supplémentaires où il est admis un décalage d'un mois maxi ,conforme à l'organisation interne de l'entreprise.

Sanctions applicables en cas de retard 1/: En vertu des articles 1382,1383 et 1384 du code civil le chef d'établissement peut être directement mis en cause en tant que personne physique.**2/**

Apllication automatique des intérets légaux ,dès la date de notification de la mise en demeure de payer// article 1139 du code civil// (lettre recommandée AR ou sommation par huissier).**3/** dommages et intérets pour préjudices matériels (à justifier) envers le salarié.**4/** contraventions de 3 e classe prévues à l'article R3246-1 CT .**5/** Possibilté de rupture du CT aux torts exclusifs de l'employeur ,soit par prise d'acte ,soit par demande de résiliation judiciaire.//article 1134 et 1135 du code civil//

Les tribuaux compétents: 1/ les Conseils des Pru'hommes ,notamment la formation de référé et également le bureau de conciliation..Devant des cas flagrants de non paiement des salaires ,en aucun cas le référé prud'homal ne doit dire qu'il n'y a pas lieu à référé .**Si c'est le cas ,il faut immédiatement faire appel devant la CA .**En effet ,certains conseils des prud'hommes , heureusement très peu nombreux,brillent par leur incompétence et leur disfonctionnement interne,ce qui n'est pas admissible pour une bonne administration de la justice.les BC sont bâclés et les référés sont une "horreur" .Il faut savoir que les BC sont tout à fait compétents pour délivrer une ordonnance de payement des salaires ,et des ce moment là ,le salarié victime peut s'inscrire aux assedic ,sans attendre le résultat du BJ.Le référé ,quant à lui ,peut très bien ,à la demande du salarié ,prononcer la résilaiation du contrat de travai aux torts de l'employeu et accorder une provision sur licenciement abusif.Même chose en cas de prise d'acte de la rupture. Par respect pour l'institution prud'homale ,je ne citerai pas les CPH mis en cause,mais il serait grand temps que la chancellerie ou le président de la cour d'appel interviennent,surtout en Région Parisienne où la situation est scandeuse.Tous les professionnels du droit connaissent les 2 ou 3 CPH à problème ,je les invite à en informer le président de la cour d'appel ,afin que des sanctions soient prises contre certains conseillers ,tous colléges confondus .Ceci dans l'intéret des justiciables que nous défendons.Je ferai prochainement un article juridique à ce sujet avec les articles du code du travail ,et les décisions de Cour Europeenne des Droits de de l'Homme .(renvois abusifs ,délais de procédure,incidents d'audiences ,prononcés ,délais de rédaction des jugements,formations des conseillers)

Le juge pénal peut également intervenir ,soit par saisine directe ,soit sur demande des présidents de CPH,soit sur demande du parquet.

Donc prudence et vigilance s'imposent en matière de date de paiement des salaires et il est vivement recommandé de bien précisé ,sur le contrat de travail ,la date précise de la paye et le mode de versement.A défault,la fiche de paye peut tenir lieu de preuve de dates fixes.

SUJI KENZO conseiller RH international ,membre du BIT .

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés