

Vos droits en cas de problèmes de salaire

Soyez vigilant si votre salaire mensuel n'est pas versé dans les temps. Les employés doivent-ils accepter que l'employeur retarde le versement du salaire qui leur est dû? Quels sont les droits des salariés? Réponse à des questions par trop fréquentes.

De prime abord, l'employeur auprès duquel Sylvie Martin* s'est présentée semblait parfaitement sérieux. L'offre d'emploi parue dans la presse et l'entretien d'embauche étaient aussi normaux. Lorsque Sylvie Martin a été engagée, elle était ravie car elle avait longtemps cherché avant de trouver enfin un emploi fixe.

Contrat de travail

Avant son entrée en fonction, Sylvie Martin s'est étonnée de ne pas devoir signer un contrat de travail. Son employeur lui a alors expliqué qu'un rapport de travail est aussi valable sans contrat de travail et que le contrat peut parfaitement être établi oralement sur la base de la confiance mutuelle. Et de conclure qu'un contrat de travail écrit n'est donc pas nécessaire. Confiante dans les propos de son employeur, Sylvie Martin s'est satisfaite de cette réponse. De plus, comme elle était reconnaissante d'avoir obtenu ce nouveau poste, elle voulait être coopérative et ne pas se montrer trop chatouilleuse sur des questions purement formelles – à son avis.

Retard dans le versement du salaire

Sylvie Martin s'est présentée le jour et à l'heure convenue à son nouveau poste, sans contrat de travail. A la fin du premier mois, elle a en vain attendu le versement du salaire prévu. Son employeur lui a alors expliqué qu'il avait des problèmes de virement bancaire mais qu'elle recevrait évidemment son salaire dès que tout serait rentré dans l'ordre. Sylvie Martin a accepté cette explication et continué de travailler comme convenu. Durant le mois suivant, elle a enfin reçu son salaire – après l'avoir encore réclamé plusieurs fois – en espèces, et sans feuille de paie. Les mois suivants, la situation ne s'est pas améliorée pas: les versements tardaient toujours. Jusqu'au jour où Sylvie Martin n'a carrément plus reçu de salaire et a dû – pour s'en sortir – s'adresser aux œuvres sociales.

Quel comportement adopter?

Personne n'est à l'abri d'une telle mésaventure. Quels sont les droits des salariés dans une telle situation? Quelles mesures peut-on prendre pour prévenir une telle déconvenue?

a) Validité juridique d'un contrat de travail oral

Il faut d'emblée préciser qu'un contrat de travail est effectivement valable même s'il n'est pas conclu sous forme écrite (art. 320 CO); du point de vue purement juridique, il suffit donc que les deux parties s'entendent oralement. Mais il y a des exceptions pour lesquelles la loi ou la CCT prévoient expressément des contrats (par ex. le contrat d'apprentissage) ou des clauses sous forme écrite. Pour éviter toute confusion et pour pouvoir, si le cas finit devant le Tribunal, démontrer plus facilement l'exactitude des accords conclus, il est toujours préférable que l'employé exige un contrat de travail écrit.

b) Retard dans le paiement du salaire

Si vous ne recevez pas votre salaire le jour prévu, n'attendez pas longtemps avant de réagir. Voici la procédure à suivre:

Envoyez un rappel par écrit à votre employeur et fixez-lui un délai.

Sachez que l'employé peut suspendre son travail aussi longtemps que l'employeur est en retard dans le versement du salaire dû.

Si votre employeur est manifestement insolvable, vous pouvez résilier votre contrat de travail sans préavis.

c) Mesures préventives pour minimiser les risques

Si vous avez des doutes sur la solvabilité de votre futur employeur, n'hésitez pas à demander des informations sur l'entreprise, resp. son propriétaire. Pour cela, vous pouvez demander un extrait du registre des poursuites auprès de l'Office des poursuites. Vous pouvez aussi vous renseigner auprès de l'association faîtière de votre branche.

Barbara Pfister / trad: cs
Avocate/
Directrice de Droga Helvetica

* Nom connu de la rédaction