

Quand payer le salaire ?

La **seule obligation** qui résulte des dispositions de l'article L.143-2 du CT consiste pour l'employeur à **payer ses salariés à intervalles réguliers**. Le Code du travail ne prévoit aucune date de paiement et le Ministre du travail, en réponse à un parlementaire lui demandant si une date limite de paiement des salaires ne pouvait être introduite dans le code, a précisé :

" ...Si le paiement du salaire afférent à une période de travail doit être effectué dans le délai le plus rapproché de la fin de cette période, il peut cependant être admis que l'établissement des comptes individuels exige quelque délai pour permettre aux employeurs l'achèvement des opérations comptables. Aussi, dans le souci d'assurer aux entreprises une certaine souplesse de gestion, il n'apparaît pas opportun de fixer une date limite de paiement des salaires dès lors que l'intervalle de temps entre deux paies successives n'excède pas la périodicité maximale prévue par l'art. L. 143-2 du Code du travail " (Rép. Proveux, JO AN 26/08/85, p. 4035).

Tout retard dans le paiement des salaires, même s'il porte sur une seule échéance, **constitue une infraction pénale** et peut donner lieu à réparations civiles, même si le retard porte sur une seule échéance et a été provoqué par des circonstances exceptionnelles ;

la Cour de cassation a ainsi jugé que c'est à bon droit que l'infraction a été relevée contre un employeur qui, en raison de la mise en place d'un nouveau système de comptabilité informatisée, n'avait payé aucun salaire entre le 31 décembre et le 6 février de l'année suivante, alors même qu'il avait : prévenu le personnel en temps utile de cet inconvénient, offert de verser des acomptes à ceux qui le désiraient : la circonstance invoquée est seulement de nature à établir la bonne foi de l'employeur mais ne fait pas disparaître l'infraction (Cass. crim. 3/06/82, Barraïs).

Le non-respect, par l'employeur, de son obligation autorise :

*le recours à la grève, les grévistes ont obtenu une indemnité compensant les salaires perdus du fait de la grève (Cass. soc. 14/03/79) ;

*le travailleur à rompre son contrat de travail sans observer le délai de préavis, la responsabilité de la rupture incombe alors à l'employeur (Cass. soc. 16/03/78).

Remarques :

Il est d'usage courant que le paiement du salaire soit effectué sur les lieux du travail et durant les heures de travail et l'art. R. 143-1 du Code du travail interdit de payer le salaire : un jour où le salarié a droit au repos soit en vertu de la loi, soit en vertu d'une convention (jour de repos hebdomadaire, jour férié ou chômé), dans les débits de boissons ou magasins de vente, sauf pour les personnes qui y sont employées ; cette interdiction s'applique à toutes les parties et dépendances de ces établissements (ex. : cuisine d'un bar : Cass. crim. 21-2-1914).

Ces règles n'ont plus qu'une portée limitée dans la mesure où tout salaire d'un montant supérieur à une certaine somme doit être payé par chèque ou par virement : l'informatisation des comptabilités des entreprises et de l'établissement de la paye a généralement pour corollaire le paiement du salaire par virement de compte à compte.