

La protection du salaire

Le salaire est la contrepartie de la prestation du travail. La protection qui l'entoure est importante ; mais certaines notions sont souvent mal connues des principaux intéressés eux-mêmes. Il nous a semblé utile de faire ici le point sur le sens des mots !

PÉRIODICITÉ

Le salaire de base doit être payé au minimum une fois par mois, généralement en fin de mois, telle est la règle. Toutefois, le salarié ne peut exiger d'être payé en fin de mois : il ne peut exiger que le respect de la **périodicité**. Les entreprises ont le droit de pratiquer le "décalage de la paie", au début du mois suivant.

À retenir : la règle de périodicité est une règle d'ordre public : il n'est pas possible d'y déroger, même par accord entre l'employeur et le salarié.

ACOMPTE

L'acompte est le **paiement anticipé** de tout ou partie du salaire **dû pour le travail en cours**. Son montant ne doit pas dépasser la rémunération acquise en contrepartie du travail effectivement accompli à la date où il est demandé. Un salarié peut donc, au cours de la deuxième quinzaine du mois, demander un acompte dont le montant correspond à la moitié de son salaire mensuel (art. L3242-1 C. trav.). L'employeur **ne peut refuser** la demande d'acompte.

En cas de salaire variable, l'acompte devra être aussi proche que possible du salaire effectivement gagné au cours de la quinzaine considérée.

À noter qu'une demande massive et systématique d'acompte de la part des salariés d'une entreprise est parfois usitée en cas de NAO réduite à sa plus simple expression : la complication comptable et la dépense avancée de trésorerie peut s'avérer redoutable...

AVANCE

Souvent confondue avec l'acompte, l'avance est le **paiement anticipé** d'une partie du salaire, dû pour un **travail pas encore effectué**. Contrairement à l'acompte, l'employeur n'est pas obligé d'accorder une avance. L'employeur qui a fait une avance au salarié ne peut se rembourser que par **retenues successives** en respectant une **limite de 1/10 de chaque paie**.

PRÊT

Le prêt consenti par l'employeur répond aux mêmes exigences de remboursement : il ne peut donner lieu à compensation avec les salaires que dans la limite du 1/10 du salaire mensuel. Si le contrat de travail est rompu alors que le salarié n'a pas remboursé totalement son prêt, l'employeur n'a pas le droit de retenir sur les salaires la somme restante. En revanche, il peut opérer la compensation sur l'indemnité de licenciement, car celle-ci n'a pas le caractère de salaire.

Important : lors du versement d'un acompte ou d'une avance, aucune cotisation n'est à prélever. Les cotisations, calculées en tenant compte de l'acompte ou de l'avance, sont prélevées en totalité sur le solde de la paie et versées aux dates habituelles.

COMPENSATION

En droit civil, lorsque deux personnes se doivent réciproquement de l'argent, le remboursement de leurs dettes peut se faire par compensation, à condition que les deux soient **certaines** (dont l'existence n'est pas contestée), **liquides** (dont le montant est déterminé) et **exigibles**.

La compensation en matière salariale répond, de plus, aux exigences de protection du salaire : la loi restreint la possibilité de compenser afin d'éviter les sanctions pécuniaires, qui sont interdites.

Quelques exemples rencontrés à la FIECI :

- La compensation entre salaires et **créances de fournitures** est interdite en principe. Mais pour les outils nécessaires au travail du salarié il peut y avoir compensation en cas de détérioration, dès lors que le salarié en a effectivement la garde et l'usage, et que sa responsabilité civile peut être engagée du fait de cette détérioration. Certaines jurisprudences exigent même la faute lourde.

- La retenue sur salaire pour le remboursement de contraventions du véhicule professionnel mis au service du salarié est illégale.
- La compensation du salaire avec les sommes dont le salarié est redevable à la suite



d'agissements frauduleux qui ont donné lieu à une plainte est admise.

- Concernant les **avances ou les prêts**, le législateur a prévu des **règles spécifiques de remboursement sur le salaire**.

L'employeur qui verse des avances en espèces (ce terme couvre tous les modes de paiement) ne peut se rembourser qu'au moyen de retenues successives ne dépassant pas 1/10 du montant des salaires exigibles selon l'art L 3251-3 du C. trav. La part affectée au remboursement de l'avance est calculée sur le **salaire net**.

Attention : la retenue sur le salaire **dans la limite du 1/10** ne concerne que les **avances ou prêt en espèces** et ne s'étend pas au remboursement des autres créances. Pour ces dernières, le remboursement se fera à concurrence de la **part saisissable du salaire**.

RECOURS

Le salaire étant la contrepartie du travail, la Jurisprudence admet que lorsque l'employeur ne paie pas le salaire, le salarié peut interrompre son activité sans préavis et demander des dommages et intérêts car il s'agit d'une faute lourde. Mais il doit s'agir d'une réaction face à un **manquement grave et délibéré** de l'employeur à ses obligations.

En cas de non-paiement total ou partiel du salaire, le salarié peut s'adresser au conseil des prud'hommes (le plus souvent en référé) pour en obtenir le paiement. En outre il peut faire reconnaître une requalification de la rupture du contrat de travail en licenciement et obtenir des dommages et intérêts pour rupture abusive.

Le salarié est donc bien protégé et les juges ne manifestent guère d'indulgence envers l'employeur dans ce domaine. Pour autant les voies de recours même en référé sont toujours trop longues, lorsqu'il s'agit de son salaire ! ≈

Isabelle Leminbach
ileminbach@fieci-cgc.com