

Salaire malgré l'absence de prestation de travail

> La dernière fois, nous nous sommes penchés sur la question du salaire et avons présenté les différentes options. Cette fois-ci, nous examinons la question de savoir dans quelles circonstances le salaire doit être versé au travailleur si celui-ci n'a pas fourni sa prestation de travail.

Texte : Cyrine Zeder, Membre de la direction Droit/Sociales/Gestion AM Suisse.



Cyrine Zeder

En principe, l'employeur n'est pas tenu de verser de salaire au travailleur qui n'a pas travaillé. En effet, la prestation de travail et l'obligation de verser le salaire sont les obligations principales que les parties doivent se fournir l'une à l'autre.

Cependant, ce principe connaît des exceptions, qui peuvent trouver leur origine aussi bien chez l'employeur que chez l'employé.

Versement du salaire malgré l'absence de prestation de travail pour des raisons imputables à l'employeur :

Selon l'art. 324 CO sur la demeure de l'employeur, celui-ci reste tenu de verser le salaire lorsque le travailleur propose de travailler conformément au contrat de travail, mais que l'employeur ne peut ou ne veut pas lui attribuer de travail. En pratique, cette demeure de l'employeur se présente dans différentes situations, par exemple lorsque le volume de travail est insuffisant pour occuper les employés et que les heures ne peuvent pas être compensées via la durée annuelle de travail, ou lorsque l'employeur ne procède pas aux actes préparatoires requis, comme la mise à disposition de matériel ou

d'outils. Le risque de perturbation des activités tombe également dans le domaine de responsabilité de l'employeur. Par exemple, en cas de panne électrique ou du système informatique, l'employeur est tenu de verser le salaire même si le travail n'a pas été accompli.

Versement du salaire malgré l'absence de prestation de travail en raison d'un empêchement personnel de l'employé :

Selon l'art. 324a CO, respectivement 47 CCNT, les travailleurs ont droit au salaire même s'ils n'ont pas accompli le travail dû, aux trois conditions suivantes :

Si les conditions préalables susmentionnées sont remplies, le travailleur

Versement du salaire en cas d'empêchement de travailler non fautif de l'employé, au sens des art. 324a CO et 47 CCNT.

Empêchement personnel de travailler :

Par exemple en cas de maladie, d'accident ou de grossesse.

Empêchement non fautif, soit pas de propre faute grave du travailleur :

On présuppose l'absence de faute. L'employeur peut à la rigueur refuser de verser le salaire si l'employé provoque un accident de la route en état d'ébriété et est de ce fait incapable de travailler.

Durée des rapports de travail :

En cas de rapports de travail limités dans le temps, la durée du contrat limité dans le temps doit être supérieure à trois mois.

En cas de rapports de travail illimités dans le temps, la durée de l'engagement doit être de trois mois au moins lors de la survenance de l'empêchement de travailler.

a droit à son salaire même s'il n'a pas fourni son travail. Les assurances obligatoires respectives règlent la durée et le montant des indemnités.

La question de loin la plus fréquente, à savoir la durée du maintien du salaire en cas de maladie, est en revanche réglée par les art. 324a al. 2 CO et 48 ss CCNT. La loi prescrit sur le fond que le travailleur a droit au salaire pour un temps limité, selon le

nombre d'années de service. La première année de service, la loi impose trois semaines à 100 %. Au-delà, les tribunaux ont développé, au cours de leur longue pratique, des échelles (de Berne, Bâle, et Zurich). Le cas pratique de loin le plus fréquent, dont s'est également servie la CCNT, est la conclusion d'assurances d'indemnités journalières en cas de maladie. L'art. 324a al. 4 CO permet cette variante, dans la mesure où les conditions de l'assurance d'indemnités journalières

en cas de maladie sont au moins équivalentes pour l'employé. Dans le cadre des assurances d'indemnités journalières en cas de maladie, l'employé ne reçoit certes pas son plein salaire en cas de maladie, mais si celle-ci perdure, il jouit du versement sur une période nettement plus longue que celle prévue par les échelles mentionnées ci-dessus et ce, indépendamment du nombre d'années de service accomplies. Corollairement, la CCNT prévoit qu'un travailleur qui est

engagé depuis plus de trois mois avec un contrat de durée illimitée ou avec un contrat de durée limitée à une durée de plus de trois mois, a droit au maximum à 80 % de son salaire pendant 720 jours. ■

Die deutsche Fassung erschien in der Ausgabe vom November 2019.