



Retard de paiement sur plusieurs mois

Par **cento**, le **01/04/2015** à **11:45**

bonjour,

Dans le code du travail quel est le numéro de l'article pour le retard de salaire. il préfère réglé ses fournisseurs.

On peut envisager une astreinte par jour de retard qui varie de 2 à 23 jours d'un mois à l'autre sans la moindre information.

Cordialement

Cento

Par **P.M.**, le **01/04/2015** à **13:11**

Bonjour,

La Convention Collective applicable et/ou le Contrat de travail peuvent prévoir la date du paiement du salaire...

Il n'y a pas de disposition légale prévoyant le retard dans le paiement du salaire qui est normalement à date fixe, le plus près possible de son échéance suivant [l'art. L3242-1 du Code du Travail](#), l'Accord de mensualisation et la Jurisprudence de la Cour de Cassation...

Toutefois l'employeur s'expose à la contravention prévue à [l'art. R3246-1](#)...

Ce qui n'empêche pas le salarié de pouvoir demander des dommages-intérêts ou une astreinte fixés par le Conseil de Prud'Hommes...

Il peut aussi se faire rembourser sur justificatifs les frais occasionnés...

Par **chatoon**, le **03/04/2015** à **05:11**

Bonjour,

Le CPH ne pourra liquider une astreinte sur un retard déjà affiché au moment de sa saisine. Si les retards sont récurrents, vous pouvez prendre acte de la rupture si vous le souhaitez bien sûr.

Il n'y a pas à ma connaissance d'article du code du travail qui dispose que le salaire doit être

payé à date fixe, mais la jurisprudence l'impose.

Voici un arrêt intéressant :

SOC du 28 mars 2012

Audience publique du mercredi 28 mars 2012

N° de pourvoi: 10-17503

Mais attendu qu'ayant relevé que l'employeur n'apportait aucune précision sur la date habituelle de versement des salaires, non plus que sur l'affectation de la somme de 77 014, 98 euros en date du 11 janvier 2006, apparaissant sur son relevé bancaire professionnel, et retenu, par une appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve, que le salaire de M. X...n'avait pas été versé à la date du 11 janvier 2006, la cour d'appel a pu en déduire qu'en raison de ce retard de paiement, le salarié pouvait se considérer comme délié de son obligation de fourniture du travail et que son licenciement pour refus de travailler était dépourvu de cause réelle et sérieuse ; que le moyen n'est pas fondé ;

Par **P.M.**, le **03/04/2015** à **08:50**

Bonjour,

Avant éventuellement de liquider une astreinte, s'il se l'est réservé, il est évident qu'il devra la fixer comme je l'ai indiqué et bien sûr, elle n'a pas de caractère rétroactif...

La prise d'acte de rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur, laquelle n'était pas l'objet du sujet, n'est pas sans risques puisque le Conseil de Prud'Hommes peut ensuite l'analyser comme une simple démission sans respect du préavis au lieu d'avoir les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse...

Quand l'art. 3242-1 du Code du Travail indique notamment : Le paiement de la rémunération est effectué une fois par mois." cela implique bien que ce soit à date fixe, ce que confirme la Jurisprudence, comme je l'ai indiqué...

Par **miyako**, le **03/04/2015** à **10:42**

Bonjour,

Voir article L3242-1 et L3242-3 du CT.

le salaire doit être payé régulièrement à date fixe, il ne doit pas s'écouler plus d'un mois calendrier entre deux paiements. Les conventions collectives et les accords divers ne peuvent pas contrevenir à cette disposition qui est d'ordre public.

C'est une faute grave de l'employeur que de ne pas verser le salaire à date fixe (cass.soc. N° 06-45752 du 27/03/2008) susceptible de rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur. Avant de prendre acte de la rupture de contrat de travail, le salarié doit envoyer une lettre de mise en demeure (recommandé AR).

Ensuite, il saisit le référé du conseil des prud'hommes en demandant un rappel de salaire pour non paiement de salaire. Avec cette ordonnance, il peut s'inscrire à pôle emploi et prendre immédiatement acte de la rupture aux torts de l'employeur (nouvel envoi de lettre AR prise d'acte de la rupture motivée par l'ordonnance CPH)

Il peut également demander la résiliation judiciaire du contrat de travail, en même temps que

l'ordonnance en rappel de salaire en invoquant ,la répétition continue et les préjudices que cela lui cause.

Le référé est gratuit et sans avocat.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **03/04/2015** à **12:18**

Il n'est pas question de salaires impayés mais de retard dans le paiement donc une demande d'ordonnance en non-paiement risque de ne pas aboutir...

Il est peu probable que la formation de référé décide de la rupture judiciaire du contrat de travail sans renvoi en audience de Jugement...

Par **miyako**, le **04/04/2015** à **18:49**

Bonsoir,

"retards réguliers" ,ce n'est pas accidentel,mais habituel.C'est une cause de rupture du contrat de travail.La simple ordonnance en paiement de salaire du référé suffit au salarié pour prendre acte de la rupture aux torts de l'employeur.Mais auparavant ,il faut écrire une lettre de mise en demeure de régler les salaires à dates fixes ,sans qu'il ne s'écoule plus d'un mois entre les deux versements(citer l'article du code ,c'est claire),en menaçant de saisir le référé CPH avec demande de dommages et intérêts et demande de résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur.

Si les incidents de paiement continuent ,il faudra saisir le référé du CPH et demander des dommages et intérêts ,pour tous les retards subis.Cela peut constituer une certaine somme.Eventuellement la résiliation judiciaire du contrat de travail et si sur ce point ,le référé botte en touche ,avec l'ordonnance en paiement de salaire cela suffit pour pouvoir prendre acte de la rupture ou bien attendre le procès sur le fond .Dans ces cas là,il vaut mieux partir de l'entreprise ,car la situation devient très difficile pour le salarié.C'est l'argument qu'il faut avancer devant le référé,en plus du caractère alimentaire du salaire.

Les astreintes sont également un moyen de pression sur l'entreprise.

Il ne faut jamais oublié que le salaire est considéré comme "aliment",donc vital pour le salarié et c'est le caractère alimentaire du salaire qui en fait une obligation absolue ,c'est pourquoi tout manquement à l'obligation de payer est une faute à la fois civile et pénale.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **04/04/2015** à **19:06**

L'ordonnance que peut délivrer en l'occurrence la formation de référé du Conseil de Prud'Hommes est en **non**-paiement du salaire, je répète donc que cela n'est pas le cas puisqu'il est payé tardivement...

C'est une cause de **prise d'acte** de rupture du contrat de travail sous réserve que le Conseil de Prud'Hommes l'analyse comme je l'ai également indiqué soit comme ayant les effets d'un

licenciement sans cause réelle et sérieuse soit d'une démission sans respect du préavis mais cela ne semble pas être la volonté du salarié qui entend simplement faire valoir son préjudice et on ne peut pas quand même pas l'y forcer ou même l'y inciter donc j'ai préféré répondre exactement à son interrogation...