



paiement des journaliers au moins 2 fois par mois

Le paiement du salaire obéit à certaines règles formelles (périodicité, mode de paiement, destinataire en cas de paiement par chèque ou espèces). L'employeur et le salarié sont tenus de respecter ces conditions. Article L3242-3

En contrepartie du travail fourni, le salarié doit percevoir de la part de l'employeur une rémunération. Celle-ci est désignée différemment selon les secteurs d'activité : salaires, appointements, traitements,...et prend diverses formes : paiement au rendement, au temps, en fonction du chiffres d'affaires.

Même si l'employeur et le salarié sont libres de négocier le montant du salaire, l'employeur sera tenu de verser le minimum légal (SMIC) ou conventionnel.

Un droit pour le salarié, une obligation pour l'employeur

Le paiement du salaire par l'employeur est une obligation contractuelle : le salarié fournit une prestation de travail et l'employeur verse en contrepartie une rémunération. Ainsi, cette obligation disparaît lorsque ce travail n'a pas été effectué. Ce principe souffre toutefois de nombreuses exceptions : en cas de maladie ou d'accident par exemple, l'employeur doit maintenir le plus souvent tout ou partie du salaire pendant un certain temps.

Un mode de paiement imposé par la loi

L'article L 3241-1 du code du travail énonce que le salaire doit être payé en espèces, par chèque barré ou par virement bancaire ou postal. Au-delà d'un montant net de 1500 euros nets, le virement par chèque barré ou par virement bancaire ou postal est obligatoire. Lorsque le salarié demande un acompte à son employeur, celui-ci doit être versé en espèces, sous réserve que le montant total du salaire n'excède pas 1500 euros.

A quel moment doit être versé le salaire ?

Les articles L 3242-1 et suivants du code du travail distinguent 3 hypothèses pour le versement du salaire. Le paiement du salaire se fait :

-une fois par mois pour les bénéficiaires de la mensualisation -deux fois par mois pour ceux qui ne bénéficient pas de la mensualisation (salariés travaillant à domicile, salariés saisonniers, salariés intermittents et salariés temporaires). -tous les trois mois pour les VRP (voyageurs et représentants de commerce).

Sauf paiement par virement, le salaire doit être versé un jour ouvrable. Les juges considèrent que la paie doit s'effectuer sur les lieux de travail et pendant les heures de travail. Notons qu'au moment du paiement du salaire, le salarié doit recevoir un bulletin de paie, peu importe la nature de la rémunération, son montant, son mode de paiement. Sanctions en cas de non-respect de l'ensemble de ces dispositions

Le non respect des dispositions relatives aux modes de paiement, à la périodicité du paiement, à la date, au lieu de paiement et au bulletin de paie est passible d'une amende prévue pour les contraventions de 3ème classe (2 250 euros pour les personnes morales).

L'employeur peut être également condamné à verser des réparations civiles au salarié:

- intérêts moratoires en cas de retard de paiement
- dommages et intérêts en cas de préjudice distinct de celui résultant du retard dans le versement du salaire.

Dans certains cas, les juges considèrent que le retard dans le paiement du salaire, et a fortiori le défaut de paiement de celui-ci autorisent le salarié à prendre acte de la rupture de son contrat de travail, c'est à dire rompre son contrat sans préavis, aux torts de l'employeur. Par ailleurs, l'employeur qui se soustrait à ses obligations en matière de bulletin de paie se rend coupable du délit de dissimulation d'emploi salarié.

Le paiement du salaire est versé une fois par mois, sauf si le salarié appartient à l'une des catégories suivantes : salarié saisonnier, temporaire, intermittent ou travaillant à domicile.

Le salarié ne bénéficiant pas de la mensualisation est payé au moins 2 fois par mois. L'employeur ne peut dépasser 16 jours d'intervalle entre deux versements du salaire.

Le respect de ces périodicités de paiement n'est imposée que pour le salaire, et ne s'applique pas aux différentes primes et gratifications éventuellement versées au salarié voir également

<http://vosdroits.service-public.fr/F2308.xhtml>