



Peut-on refuser un mode de délivrance pour le salaire

Par Aaron60

Bonjour à tous et merci d'avance de l'attention portée à ma demande.

Mon ancien employeur qui me doit encore plusieurs salaires, fait traîner les choses.
Je lui demande depuis plus de 4 mois le paiement de ces salaires (par mail)

Maintenant qu'il me répond, il a commencé par me demander un RIB pour me les verser, RIB que j'ai fourni le jour même de sa demande.

Puis maintenant il me dit qu'il y a un chèque qui m'attend dans ses locaux pour mon paiement et qu'il faut que j'aille le retirer en main propre.

Je lui ai fait pourtant part du fait que j'habite maintenant à presque 700 Km de ses locaux, rendant ce retrait impossible.

Du fait de l'article du code du travail : L3242-1 :

Art. L3242-1 du Code du travail : "Le salaire est payé en monnaie ayant cours légal ou par chèque barré ou par virement à un compte bancaire ou postal."

Est-ce que je ne peux pas exiger un virement bancaire, plutôt que ce chèque, où bien peut-il prétendre de sa bonne foi du fait de la mise à disposition de ce chèque ?

Si je lui demande de m'envoyer le chèque à ma nouvelle adresse par la poste, au pire des cas, peut-il refuser ?

Obligation de loyauté et de bonne foi. L'employeur doit faciliter l'accès au salaire, pas le rendre impossible ou excessivement difficile. Un chèque à retirer à 700 km est manifestement abusif, car il impose une contrainte déraisonnable (temps, coût, logistique).

J'ai cherché en vain, une jurisprudence que je pourrais utiliser pour appuyer ma demande de paiement par virement et non par chèque. En connaissez vous en une ?

Je vous remercie d'avoir lu ma demande
Aaron

Par kang74

Bonjour

Aucun texte n'impose une modalité de paiement autre que le fait de tenir à disposition de l'employé ce paiement .

Donc non, vous ne pouvez pas lui imposer de vous faire un virement ou d'envoyer un chèque.

Vous pouvez saisir le CPH pour retard de salaire, mais cela ne changera rien au fait qu'il ne sera pas obligé de vous l'envoyer .

L'employeur n'a pas à tenir compte de vos choix de vie, et rien ne lui sera reproché .

Par de là, trouvez une personne pour récupérer ce chèque à qui vous donnerez procuration , et la prochaine fois, au premier retard de salaire, vous dégagez la mise en demeure en recommandé + la saisie du CPH .

Par Aaron60

Je tiens, en premier lieu, à vous remercier pour votre réponse, kang74, pour le temps que vous y avez consacré et la

rapidité à laquelle vous l'avez fait.

Je pensais que le principe de mise à disposition n'était pas absolu. Il est tempéré par des obligations supérieures de l'employeur.

L'Obligation de Bonne Foi (Article 1104 du Code civil)

L'exécution du contrat de travail, comme tout contrat, doit se faire de bonne foi. Imposer un mode de paiement qui crée une difficulté majeure et évitable pour le salarié est contraire à ce principe.

L'Obligation de Sécurité de l'Employeur (incluant la sécurité économique)

La jurisprudence n'étend-elle pas souvent l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur au bien-être et à la sécurité économique du salarié ?

Mettre le salarié dans une situation financière difficile en rendant l'accès à son dû excessivement complexe peut être vu comme une faille à cette obligation.

Application à mon cas concret :

Mon changement de circonstances et le déséquilibre manifeste de la situation. Avant j'étais sur place. Retirer un chèque était simple et normal. Et mon changement de situation est de leur fait, car c'est eux qui m'ont licencié.

Maintenant j'habite à 700 km. L'employeur le sait. Exiger que je me déplace sur 1400 km aller-retour (coût, temps, fatigue et manque de journée au travail pendant ce temps) pour percevoir un salaire qui m'est dû à cause de ses propres retards est déraisonnable.

Mes arguments :

"Obligation de loyauté et de bonne foi. L'employeur doit faciliter l'accès au salaire, pas le rendre impossible ou excessivement difficile." : C'est exactement cela. C'est l'application des principes généraux du droit.

"Un chèque à retirer à 700 km est manifestement abusif, car il impose une contrainte déraisonnable." : C'est la parfaite qualification juridique de la situation.

Après mon rayon c'est l'informatique, pas le droit. Et pour information, j'avais oublié de le dire, mon départ de leur entreprise est de leur fait, donc ce sont les derniers salaires (4 tout de même) de leur part que j'attends. Je ne travaille plus pour eux. Sans citer le nom de la société, car je n'ai pas envie de leur porter préjudice, cette société à 30%/an de turn over, avec pourtant plus de 2000 salariés, car ils sont ?violents? moralement avec tous leurs salariés. Pour vous donner un exemple, c'est toute mon équipe qui a démissionné dans le mois suivant mon renvoi et on était la 3 ème équipe complète (7 personnes) à démissionner en 4 ans seulement.

Encore merci pour votre temps.

Aaron

Par kang74

La réponse a été donnée , vos arguments n'ont absolument rien à voir avec votre problématique .

Après libre à vous de faire une procédure qui vous le rappellera, et qui vous obligera aussi à faire plus de déplacement qu'un aller retour pour récupérer votre chèque .

Par Isadore

Bonjour,

Sauf convention contraire entre les parties, le salaire est "quérable", c'est-à-dire que c'est au créancier d'aller le chercher. C'est la règle de base pour toute dette.

[url=https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000032035247]https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000032035247[/url]

La loi ne prévoit pas d'exception pour le salaire.

Le salarié qui estime que l'employeur doit lui "porter" son salaire doit prouver par tout moyen l'existence d'une convention en ce sens.

Votre employeur refuse-t-il de vous envoyer le chèque, même si vous lui fournissez une enveloppe timbrée à votre nom ? Personne ne peut aller récupérer le chèque à votre place ?

Par hideo

Bonjour,

Le salaire est en effet quérable et non portable (cass. soc. 10 novembre 2009, n° 08-42856 D). Cela signifie qu'il doit être remis au salarié sur le lieu de travail. L'employeur n'a pas l'obligation de l'adresser au domicile du salarié. Il ne peut dès lors être tenu au paiement de dommages-intérêts de retard lorsque le salarié ne vient pas chercher son salaire pendant plusieurs mois (cass. soc. 11 avril 1991, n° 89-43337, BC V n° 186).

Cordialement

Par kang74

Isadore, on a le même système de distribution de courrier ?

Même les organismes bancaires déconseillent l'envoi de chèque vu les pertes et la fraude qui va avec .

Donc pour un chèque représentant 4 salaires, je ne vois pas l'employeur s'y risquer , et cela même si on lui paie un recommandé (même eux se perdent ...)

Par Isadore

Personnellement je ne connais personne qui se soit fait voler un chèque lors d'un envoi postal. Dans ma famille, on n'a jamais hésité à le faire, surtout dans la génération de mes grands-parents qui ne sait pas utiliser Internet.

Et ma banque ne m'a jamais déconseillé cela. Elle m'envoie mes chèquiers par courrier postal, d'ailleurs.

Par Aaron60

Bonjour à tous,

Je vous remercie énormément pour toutes vos réponses et je vous présente mes excuses pour le délai de ma réponse.

kang74, mon second message n'était là que pour envisager une autre possibilité, jamais pour remettre en question votre réponse. Je vous prie de m'excuser si ma réponse a été maladroite ou vous a offusqué.

D'après ce que vous me dites, les salaire étant quérable et non portable et l'employeur n'ayant pas à prendre en compte mes choix de vie, je dois donc faire les 1300 Km aller/retour pour aller chercher un chèque.

Ideo L'enjeu de cette affaire cass. soc. 10 novembre 2009, n° 08-42856 D, n'était pas le paiement du salaire lui-même (qui était dû), mais de savoir si l'employeur devait des intérêts de droit sur cette somme pour le retard.

Mais de nos jours, puisque l'employeur doit désormais démontrer l'encaissement, pas seulement la mise à disposition d'un chèque, l'ancien système « viens chercher ton salaire sur place » est-il toujours suffisant ?

Si le salarié habite désormais loin (à plusieurs centaines ou milliers de km), et que le chèque est resté non encaissé, l'employeur ne pourra pas invoquer la mise à disposition sur le lieu de travail comme justificatif. Ou est-ce que s'il envoie simplement un mail indiquant que le chèque est à disposition suffit ?

En pratique, cela impose à l'employeur de proposer un mode de paiement adapté, typiquement un virement bancaire, ou l'envoi du chèque à l'adresse du salarié. (ce n'est qu'une question, pas une affirmation).

Non ? Je trouve étrange que de nos jours, vu la mobilité des gens, et ayant travaillé dans 7 pays différents en 25 ans, je sais de quoi je parle, l'envoi du chèque ou le virement bancaire, plutôt que la mise à disposition d'un chèque dans les locaux de la société, n'est pas fait lieu à des jurisprudences.

Mais je me trompe peut-être.

Encore merci pour l'attention portée à ma demande.

Cordialement,

Aaron

Par Isadore

Je vous conseille de voir avec une permanence syndicale ou votre protection juridique pour vous faire aider à rédiger un

courrier recommandé bien tourné évoquant un possible recours aux prudhommes. Ca ne mange pas de pain.

Si vous avez une protection juridique, prenez l'avis d'un avocat sur l'opportunité de saisir les prudhommes pour de bon si ça ne marche pas.

Par Aaron60

Bonjour Isadore

Merci pour votre réponse.

Je vais suivre votre conseil et contacter une permanence syndicale ou un avocat.

Merci pour tout
Cordialement,
Aaron