



## Jurisprudence du droit du travail

### Retards répétés dans le paiement du salaire : quels risques pour l'employeur ?

**Dans un arrêt du 28 juin 2012<sup>1</sup>, la Cour d'appel de Luxembourg siégeant en matière de droit du travail a précisé l'étendue de la responsabilité pécuniaire de l'employeur envers son salarié en cas de manquement persistant de payer ponctuellement les salaires.**

Dans cette affaire, un salarié a démissionné avec effet immédiat au motif notamment qu'à de nombreuses reprises et sur une période de deux ans, ses salaires avaient été payés avec du retard (jusqu'au 9<sup>ème</sup> jour du mois suivant). La Cour a jugé que cette démission sans préavis était justifiée et a condamné l'employeur à de multiples indemnisations.

Si la Cour n'a fait qu'appliquer une jurisprudence déjà établie<sup>2</sup> en jugeant que les retards de paiement du salaire même légers justifiaient, **en cas de manquements persistants**, la démission du salarié sans préavis, elle a innové dans l'étendue des indemnisations auxquelles l'employeur a été condamné, à savoir :

- des dommages et intérêts pour **préjudice matériel** - en l'espèce plus de 3.000 euros<sup>3</sup> - en vue de réparer les pertes de salaire subies par le salarié suite à sa démission ;
- des dommages et intérêts pour **préjudice moral** dont le montant a été évalué à 2.000 euros compte tenu de l'ancienneté du salarié (6 ans) et des circonstances de la démission ; et
- le **remboursement à l'Etat des allocations de chômage** perçues par le salarié, soit 12.620 euros<sup>4</sup>.

Si les tribunaux ont toujours jugé qu'un seul retard et même quelques retards dans le paiement du salaire ne constituaient pas une faute grave dans le chef de l'employeur<sup>5</sup>, il est néanmoins utile de rappeler que, selon l'article L.221-1 du Code du travail, « *le salaire stipulé en numéraire doit être payé chaque mois et ce, **au plus tard le dernier jour du mois de calendrier afférent*** ». Précisons toutefois que cette obligation ne concerne que le salaire stipulé en numéraire dans le contrat de travail et non les accessoires (tels que tantièmes, remises, gratifications, primes...) qui peuvent être payés ultérieurement.

<sup>1</sup> C.A., 3<sup>ème</sup> chambre, 28 juin 2012, n° 36371 du rôle.

<sup>2</sup> C.S.J., 17 février 1994, n° 14281 du rôle. ; C.S.J., 23 janvier 1997, n° 18753 du rôle ; C.S.J., 10 juin 2004, n° 28628 du rôle.

<sup>3</sup> Au vu de l'âge du salarié (40 ans) et du marché de l'emploi (ingénieur), la Cour a estimé que le salarié devrait avoir retrouvé un emploi (période de référence) au bout de 3 mois ; les dommages et intérêts visent à combler la différence entre les allocations chômage perçues sur cette période de 3 mois et l'ancien salaire du salarié.

<sup>4</sup> Le recours de l'Etat est fondé sur l'article L.521-4 du Code du travail.

<sup>5</sup> C.S.J., 7 novembre 1996, n° 18892 du rôle et C.S.J., 1<sup>er</sup> juillet 1999, n° 21831 du rôle.

Cet arrêt est l'occasion de rappeler que sur base de l'article L.124-10 du Code du travail, le salarié - à l'instar de l'employeur - peut résilier le contrat de travail sans préavis pour faute grave de l'autre partie et lui réclamer des dommages et intérêts afin de réparer les préjudices en découlant.

Pour être complet, soulignons enfin que l'article L.125-7 du Code du travail oblige l'employeur à remettre au salarié à la fin de chaque mois, avec le dernier versement du salaire, une fiche de salaire détaillant le mode de calcul de ce dernier (période de travail, nombre d'heures, taux de rémunération) et que, selon un arrêt de la Cour du 21 janvier 2010, le manquement répété à cette obligation est également susceptible de justifier une démission du salarié avec effet immédiat <sup>6</sup>.

*Clause de non-responsabilité : la présente chronique constitue un commentaire général et ne vise en aucune manière à fournir une description exhaustive de la législation et de la jurisprudence concernées.*

---

<sup>6</sup> C.S.J., 21 janvier 2010, n° 34382 du rôle.