

Forfait 4 nuits anti-crise :
4^{ème} nuit offerte + un chèque bien-être
(30€ TTC)

ACCOR Thalassa
www.accorthalassa.com



L'Entreprise.com Des idées, des conseils, des solutions

Demander à ses salariés de travailler sans être payé est-ce légal ?



Faire travailler gratuitement ses salariés pour aider leur entreprise à sortir de la crise, comme vient de le décider British Airways, serait-il applicable dans une entreprise française ? La réponse d'Helyett Le Nabour, avocat en droit social.

Helyett Le Nabour, cabinet PDGB | L'Entreprise.com | Mis en ligne le 19/06/2009

En période de crise il est compréhensible que les employeurs confrontés à une baisse drastique d'activité et soucieux aussi en prévision du futur et en raison du coût que cela représente d'éviter de licencier leurs collaborateurs force vire de l'entreprise souhaitent user de l'ensemble des mesures mises à leur disposition pour optimiser leur fonctionnement et réduire leurs frais.

La récente décision de British Airways de demander aux salariés d'accepter de travailler bénévolement pendant plusieurs semaines illustre parfaitement la créativité des entreprises pour se maintenir en activité en période difficile.

Cette solution simple et rapide à mettre en place semble toutefois peu pour ne pas dire en tous points incompatible avec le droit social français qui encadre notamment via le Code du travail, le Code pénal, les conventions collectives et la Jurisprudence les obligations des employeurs en termes de rémunération.

Ainsi, sauf force majeure (laquelle ne saurait résider dans des difficultés économiques aussi graves soient elles) l'employeur a deux obligations principales vis-à-vis de ses collaborateurs : leur fournir un travail et les rémunérer pour celui-ci.

En effet, depuis toujours, pour les tribunaux, il y a contrat de travail lorsqu'une personne s'engage à travailler, pour le compte et sous la direction d'une autre, moyennant rémunération (Cass. soc. 22 juillet 1954 : Bull. civ. IV n° 576).

En contrepartie de ce salaire les intéressés doivent exécuter les consignes de travail du chef d'entreprise. S'ils ne l'accomplissent pas correctement ils pourront être sanctionnés mais cette sanction ne pourra pas en principe être pécuniaire en raison de la protection conférée au salaire par définition vivrier.

Les salariés mis à contribution :

Abandon de RTT chez Renault, Semaine de quatre jours avec baisse de salaire chez KPMG au Royaume-Uni), Congés de 3 à 5 ans rémunérés à 30% à la banque espagnole BBVA, affectation de certains pilotes à des tâches au sol chez KLM, prêt de main d'oeuvre chez Innoplast...

Au final, c'est donc l'employeur et lui seul qui doit supporter l'aléa économique de l'activité.

La participation à l'aléa économique étant d'ailleurs un élément de différenciation de la notion de salariat de celle d'associé ou d'actionnaire.

Après la théorie, qu'en est-il réellement en pratique ?

Pour autant le salarié et l'employeur ont toute liberté pour déterminer le montant de la rémunération celle-ci étant fixée par le contrat de travail.

L'on pourrait en déduire qu'elle peut donc être inexistante.

Mais tel n'est pas le cas car cette liberté s'inscrit dans un cadre strict.

Les parties au contrat doivent, en effet, respecter un certain nombre de paramètres, tels que le SMIC, les avantages résultant des accords collectifs, des usages de l'entreprise ou des engagements unilatéraux de l'employeur, les salaires minima conventionnels, la périodicité en principe mensuelle du règlement du salaire etc.

Etant rappelé que si l'employeur ne paie pas le salaire à la date normale, il encourt notamment des sanctions civiles et pénales la périodicité du salarié étant une règle d'ordre public à laquelle il ne peut être dérogré par

contrat individuel ou collectif.

Les tribunaux ont tiré les conséquences de ce principe, en décidant que la clause du contrat de travail permettant le paiement différé d'une fraction du salaire est entachée de nullité comme contraire aux dispositions d'ordre public de l'article L. 3242-1 du Code du travail (Cass. soc., 23 mai 1957, Bull. civ. IV, no 589).

En outre, faire travailler quelqu'un sans le rémunérer (le bulletin de salaire ne correspondant pas dans les faits aux heures de travail réellement accomplies par le salarié) pourrait être assimilé à du travail dissimulé (lequel est lourdement sanctionné) même si l'employeur prend la précaution de faire précéder la mise en place de ce dispositif par une concertation avec les représentants du personnel, l'inspection du travail, l'URSSAF et l'ensemble du personnel (via un référendum par exemple) et la signature d'un avenant au contrat de travail

Dès lors quand bien même cette mesure ne porterait que sur les salariés « volontaires » sa mise en place semble se heurter à nombre de principes juridiques sans mentionner l'éthique ou la morale.

En revanche, il existe pléthore de dispositifs qui permettent à un employeur de traverser une période de turbulences.

Les entreprises peuvent dans un premier temps envisager la prise de congés payés, de RTT, avant les périodes usuelles de vacances pour ne pas laisser les collaborateurs désœuvrés, le passage temporaire à temps partiel, l'annualisation du temps de travail qui permettra de reporter sur les mois futurs plus propices à l'activité les heures non travaillées en période creuse, encourager la prise de congé sans solde, voire à l'extrême demander son accord au salarié pour baisser temporairement son salaire sans pour autant le réduire à la portion congrue ou encore recourir au chômage partiel...

Bref, il existe nécessairement des alternatives qui peuvent être trouvées en associant à la réflexion les représentants du personnel et l'inspection du travail, interlocuteurs de choix du chef d'entreprise en période difficile.

A lire aussi :

Un employeur peut-il décider de baisser les salaires ?

Mettre ses salariés au **chômage partiel ou technique**, en cas de baisse d'activité

Le **prêt de main-d'oeuvre** est-il licite, et dans quelles conditions ?

Licenciement économique : comment ça marche ?

TOUT L'ENTREPRISE.COM D'UN SEUL COUP D'OEIL

Créer sa boîte

Avant de me lancer
Toutes les étapes de la création d'entreprise
Reprendre une affaire
Franchise
Ouvrir un commerce

Bosser en solo

S'installer en solo
Développer son business
Travailler à domicile

Gérer une entreprise

Social & RH
Management
Vente & marketing
Gestion & finance
Juridique & fiscal

Mon job & moi

Décrocher un emploi
Gérer ma carrière
Efficacité
Boulot et vie perso
Santé
Internet & high-tech
Auto

Outils & services

Modèles de statuts
Modèles de lettres et contrats
Business Plan en ligne
Tests & quiz
Atlas des entreprises
Indices & chiffres
Kits pratiques
Réponses d'experts
Blogs
Forums

Bons plans business

Idées de business
Entreprises à reprendre
Réseaux des franchise