

Versement du salaire en euros: prudence!

L'œil du pro

Marianne Favre Moreillon
Directrice
DroitActif



Le 31 janvier 2012, le Tribunal d'Arlesheim du canton de Saint-Gall a condamné une entreprise à verser une indemnité de six mois de salaire à six de ses employés. En juillet 2010, l'employeur informait ses collaborateurs, dont la résidence se situait dans les pays avoisinants la Suisse, qu'en raison du cours de l'euro et du franc fort leur salaire serait réduit de 6%. Les employés concernés ont été priés de bien vouloir faire parvenir leur consentement ou leur refus à la baisse de salaire. Les employés qui

ont refusé ont été licenciés, une erreur que le Tribunal d'Arlesheim n'a pas manqué de relever.

Versement du salaire

Le versement du salaire en euros ou l'adaptation des salaires au cours de l'euro peut être une solution alléchante pour faire face aux difficultés économiques liées au franc fort. Toutefois, le principe en droit suisse est le paiement du salaire en francs suisses. L'employeur qui souhaite imposer le versement du salaire en euros ou l'adaptation des salaires au cours de l'euro doit le faire au moyen d'un congé-modification.

Congé-modification

Le congé-modification est un licenciement accompagné d'une offre de conclure un nouveau contrat de travail à des conditions modifiées. Les modifications proposées ne doi-

vent prendre effet qu'à l'échéance du délai de congé légal ou contractuel. Elles doivent être nécessaires à la marche de l'entreprise ou dictées par les conditions du marché.

Dans une telle situation, l'employeur doit faire preuve d'une extrême prudence face au congé-modification. Un nombre élevé de congés-modifications donnés en même temps au sein de l'entreprise peut constituer un licenciement collectif. Dans ce cas, l'employeur devra respecter la procédure formelle de consultation du personnel de l'article 335g du Code des obligations. De plus, un congé-modification qui prévoirait l'adaptation systématique et automatique des salaires en fonction de la variation du cours de l'euro serait abusif. En effet, l'employeur ne doit en aucun cas faire supporter à ses employés les ris-

ques économiques et/ou le résultat négatif de l'entreprise.

Non-discrimination

L'Accord sur la libre circulation des personnes (ALCP), signé par la Suisse et l'Europe, interdit formellement la discrimination basée sur la nationalité. Cela signifie que proposer le versement du salaire en euros ou un abaissement des salaires à tous les employés domiciliés en Europe exclusivement est discriminatoire et nul de plein droit.

Finalement, le Tribunal d'Arlesheim a donné le ton qui est celui de la prudence! Tout employeur qui envisagerait le versement du salaire en euros doit veiller à être parfaitement informé des obligations qui lui incombent, car la note peut être salée...

www.droitactif.ch