

FAQ sur le thème du salaire

Réponses de Jean Christophe Schwaab, D^r en droit, spécialiste en droit du travail

Mon employeur peut-il baisser mon salaire?

Si l'employeur veut baisser le salaire fixe, il ne peut le faire qu'avec l'accord de l'employé et, sinon, il doit procéder par congé-modification. Dans les entreprises qui lui sont assujetties, il ne peut descendre en-dessous du salaire minimum de la Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire (CPB), soit 50 000.– Fr. bruts par an. Enfin, il ne peut pas baisser le salaire à un point tel que le travailleur se verrait privé de toute sécurité financière ou ne pourrait plus déterminer son salaire à l'avance.

Qu'est-ce un congé-modification?

Etant donné qu'un employeur ne peut modifier unilatéralement un contrat, s'il veut changer des clauses du contrat sans l'accord de son employé, il doit résilier le contrat et proposer en même temps le nouveau contrat. Ce dernier n'entrera en vigueur qu'après le délai de congé fixé contractuellement.

Mon employeur baisse mon salaire, car il n'est pas satisfait de mes services. En a-t-il le droit?

A moins que des objectifs précis (et leur impact sur le salaire) n'aient été convenus, l'employeur ne peut baisser unilatéralement le salaire prévu contractuellement.

Mon employeur baisse mon salaire, car les affaires vont mal. En a-t-il le droit?

Non, l'employeur doit supporter seul le risque d'entreprise. Mais s'il estime que ses charges sont trop importantes, il peut baisser les salaires par congé-modification ou licenciement.

Ais-je droit à une indexation de mon salaire?

La loi ne prévoit aucune obligation de la sorte. Dans les entreprises assujetties à la CPB, l'employeur a l'obligation de négocier les salaires chaque année si la représentation du personnel le demande. Elle dispose d'un droit de co-gestion dans ce domaine (art. 42 CPB)

Ais-je droit chaque année à une augmentation?

Si rien n'a été prévu dans le contrat (p. ex. une échelle salariale), l'employeur n'a pas d'obligation légale. Les négociations salariales annuelles menées par les partenaires sociaux donnent en général de meilleurs résultats que la négociation individuelle pour la majorité du personnel.

Ais-je droit à un 13^e salaire?

La loi ne prévoit aucune obligation. Notre CCT prévoit le paiement du 13^e salaire, mais le salaire annuel peut aussi être versé en 12 mensualités.

J'ai quitté mon entreprise en cours d'année, ais-je droit au prorata du 13^e salaire?

Oui!

Mon salaire peut-il être payé en euros?

En principe, le salaire doit être payé en francs suisses. Il est possible de convenir d'une autre devise, à condition que le montant corresponde, au cours du jour, à la valeur en francs suisses du salaire prévu. Les tribunaux ont confirmé l'interdiction de verser les salaires en euros au prétexte d'une brutale appréciation du francs suisses. Ils ont aussi rappelé qu'il est interdit de payer moins les travailleurs étrangers (p. ex. les frontaliers) au prétexte d'une variation du cours.

Comment réagir en cas de sous-enchère salariale (dumping)?

Il faut s'adresser à l'ASEB, qui préviendra les autorités compétentes. Tous les travailleurs, quelle que soit leur nationalité, ont droit au salaire minimum de la CPB si leur employeur y est assujetti, même s'ils ont convenu d'un salaire plus bas. Dans les banques non assujetties à la CPB, l'employeur n'est, en l'absence d'un salaire minimum légal valable dans toutes les branches, tenu qu'au paiement du «salaire usuel de la branche ou de la région» (cf. ci-après).

Qu'est-ce que le «salaire usuel»?

Il est calculé en fonction des salaires versés pour une activité, une expérience et un niveau de formation comparables dans d'autres entreprises. Ce calculateur en ligne permet de le déterminer: www.salaire-uss.ch

Quelle est la différence entre bonus et gratification?

Une gratification est une prime annuelle, versée à bien plaisir par l'employeur. Si elle est versée pendant trois ans d'affilée, elle est due définitivement. Le 13^e salaire n'est pas une gratification, mais un élément du salaire normal.

La loi ne définit pas ce qu'est un bonus. En fonction de son montant, de la régularité de son versement et des critères qui permettent de le calculer, il pourra être considéré aux yeux de la loi soit comme une gratification (et ne sera donc pas automatiquement dû chaque année), soit comme un élément du salaire (et sera donc dû).