

# TRAVAILLER SANS ÊTRE PAYÉ?

Les entreprises sont toujours plus nombreuses à vouloir tester leurs candidats favoris dans leur environnement de travail avant tout engagement et les invitent donc à des journées d'essai. Mais qu'en est-il du versement d'un salaire?

Les entreprises considèrent parfois les certificats de travail et les références fournies d'un œil sceptique et proposent des journées de travail à l'essai. Cela peut être une chance pour les deux parties: l'employeur peut se faire une idée de l'employé, apprécier son potentiel et ses connaissances; l'employé découvre les activités quotidiennes de l'entreprise et les procédures internes, fait la connaissance de ses supérieurs et de ses collègues et découvre son cadre de travail.

## Convention souvent absente

Le thème des conditions de travail est rarement abordé avant la journée d'essai. Le candidat n'ose souvent pas discuter d'un dédommagement ou de la prise en charge des frais par l'entreprise avant l'essai – la crainte de ne pas être engagé l'importe. Suivant l'issue du travail à l'essai, le point de vue des personnes concernées peut changer. Si l'employeur n'est pas satisfait, il refusera d'envisager le versement d'une rémunération. Si l'employé n'obtient pas le poste, il souhaitera certainement être payé, vu les circonstances.

## En pratique

S'il n'y a pas d'autre convention ou s'il n'existe aucune convention à ce sujet, une rémunération est supposée. Selon l'art. 332, al. 1 CO, l'employeur est tenu de payer au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type ou par une convention collective. Si l'employeur ne veut payer ni les frais ni un salaire pour la journée d'essai, cela doit être communiqué, respectivement convenu, au préalable. Il n'en va pas de même pour les journées de stage dont l'objectif est de découvrir la place de travail et l'équipe et non de fournir un travail au vrai sens du terme. Dans ce cas, de nombreux employeurs paient néanmoins les frais.

Les candidats qui sont annoncés à l'assurance-chômage devraient faire preuve de prudence. Ils ne sont pas autorisés à accepter des rémunérations supplémentaires ou doivent les déclarer. Les candidats qui sont encore employés par un autre employeur et prennent une journée de congé pour faire leur journée de travail d'essai ne peuvent en

principe pas non plus accepter un quelconque dédommagement. Car selon l'art. 329d, al. 3 CO, si, pendant les vacances, le travailleur exécute un travail rémunéré pour un tiers au mépris des intérêts légitimes de l'employeur, celui-ci peut lui refuser le salaire afférent aux vacances ou en exiger le remboursement s'il l'a déjà versé. Si le candidat a un accident durant la journée d'essai, l'assurance de l'entreprise doit le prendre en charge – indépendamment du fait qu'une rétribution ait été convenue ou non au préalable.

## Prise en charge des frais des entretiens d'embauche

En principe, le candidat doit prendre lui-même en charge les frais découlant de son entretien d'embauche. Les frais de déplacement ne peuvent être facturés au potentiel employeur que si cela a été explicitement convenu auparavant. Il y a toutefois des exceptions, comme lorsque c'est l'entreprise elle-même qui contacte un candidat et l'invite à un entretien. Dans ce cas, l'entreprise devrait payer les frais de déplacement, car les négociations ont été voulues par cette dernière. L'employeur est aussi tenu de prendre les coûts en charge s'il se comporte de manière malhonnête durant l'entretien d'embauche, par exemple s'il convoque un candidat alors que le poste est déjà attribué ou n'a pas à être repourvu.

| Regula Steinemann / trad: cs

## 80 ANS D'EMPLOYÉS DROGUISTES SUISSE

Réservez la date de l'assemblée générale:

**dimanche 26 mai 2019**



REGULA STEINEMANN, AVOCATE ET DIRECTRICE DE

«EMPLOYÉS DROGUISTES SUISSE»

Cette page est ouverte à «Employés Drogistes Suisse».

L'avis de l'auteur ne doit pas coïncider avec celui de la rédaction.