DU BLOG IUSTORIA

« Il ne m'a pas payé, alors je ne vais plus travailler. » Que faire vraiment quand votre employeur ne verse pas votre salaire

> *Votre salaire n'est pas arrivé et vous voulez cesser d'aller travailler ? C'est la pire réaction. Quand partir sur-le-champ, ce que l'employeur vous doit alors et quand l'Office du travail aide.*

L'ÉQUIPE IUSTORIA

5/11/2026 · 10 min de lecture

Le salaire n'est pas arrivé, l'employeur rejette la faute sur ses clients et promet que ce sera « sans faute la semaine prochaine ». La réaction que nous entendons le plus souvent au cabinet est : « Alors je n'y vais plus tant qu'il n'a pas payé. » Elle paraît juste. Pour le salarié, c'est pourtant à ce moment-là le pire coup à jouer.

Le Code du travail tchèque donne au salarié qui n'est pas payé un outil bien plus puissant : il peut résilier immédiatement son contrat de travail (*okamžité zrušení pracovního poměru*), et l'employeur doit alors lui verser, outre le salaire dû, une indemnité couvrant tout le préavis. Le salarié qui, au lieu de cela, reste simplement chez lui donne à l'employeur une raison de le renvoyer lui-même sur-le-champ. Si l'employeur saisit cette occasion, le salarié perd en plus l'allocation de chômage.

Nous expliquons pourquoi cesser d'aller travailler ne marche pas, quand exactement vous pouvez partir sur-le-champ, comment vous y prendre pour que cela tienne, ce que l'employeur vous doit ensuite et que faire lorsqu'il n'a plus de quoi payer.

Pourquoi cesser d'aller travailler ne marche pas

L'obligation du salarié de travailler selon les instructions de l'employeur pendant les horaires fixés dure tout au long de la relation de travail (art. 38, al. 1, let. b), du Code du travail). Un salaire impayé ne figure pas parmi les empêchements au travail (*překážky v práci*) que la loi énumère et auxquels elle attache une absence justifiée (art. 191 à 210). L'absence pour ce motif est donc injustifiée.

Or l'absence injustifiée est un motif classique de résiliation immédiate par l'employeur pour manquement particulièrement grave aux obligations (art. 55, al. 1, let. b)). La Cour suprême rappelle régulièrement que cinq jours d'absence injustifiée constituent en règle générale à eux seuls un tel manquement, même si le tribunal tient toujours compte des autres circonstances. Dans une affaire récente, elle a validé la résiliation immédiate du contrat d'une salariée qui ne s'était pas présentée pendant quinze jours ouvrés et n'avait pas répondu aux demandes de reprendre le travail (arrêt du 15 juillet 2022, n° 21 Cdo 733/2022, points 22 et 26).

Les conséquences sont lourdes :

- **Pas de salaire pour les jours manqués.** Le salaire rémunère le travail accompli (art. 38, al. 1, let. a)).
- **Moins de congés.** Pour chaque poste manqué sans justification, l'employeur peut réduire vos congés (art. 223, al. 1).
- **Pas d'indemnité couvrant le préavis.** Seul y a droit le salarié qui a lui-même résilié immédiatement son contrat, et à bon droit.
- **Pas d'allocation.** Le demandeur d'emploi dont l'employeur a mis fin au contrat pour manquement particulièrement grave à ses obligations dans les six mois précédant son inscription comme demandeur d'emploi n'a pas droit à l'allocation de chômage (art. 39, al. 2, let. a), de la loi n° 435/2004 Rec. sur l'emploi).

L'employeur qui ne paie pas obtient ainsi un motif de se séparer de vous sans rien vous devoir de plus. Et pour résilier immédiatement, il dispose de trois mois à compter du jour où il a eu connaissance du motif (art. 58, al. 1).

Il en va autrement si c'est l'employeur lui-même qui vous renvoie chez vous parce qu'il n'a pas de travail pour vous. Il s'agit alors d'un empêchement de son côté, et vous avez droit à une indemnité de salaire égale à votre rémunération moyenne (art. 208). S'il vous fait signer un « accord de congé sans solde », il n'en est pas tenu compte : le salarié ne peut pas renoncer à son droit à l'indemnité de salaire (art. 346c et 346e ; arrêt de la Cour suprême du 23 août 2022, n° 21 Cdo 496/2022, points 39 et 41).

Quand vous pouvez partir sur-le-champ

Le salarié peut résilier immédiatement son contrat de travail si l'employeur ne lui a pas versé son salaire, son traitement, l'indemnité de salaire ou de traitement, ou une partie quelconque de ceux-ci, dans les 15 jours suivant l'expiration de la période d'exigibilité (art. 56, al. 1, let. b)). Une partie impayée suffit donc, par exemple une prime à laquelle vous avez acquis droit, ou une somme que l'employeur a « retenue » à titre de dommages-intérêts sans accord sur les retenues sur salaire (art. 147, al. 3 ; pour le détail, voir notre article Salaire contre dette).

L'erreur la plus fréquente porte sur le calcul. Le salaire est exigible au plus tard au cours du mois civil qui suit le mois au titre duquel il est dû (art. 141, al. 1). La date de paie inscrite dans votre contrat ou dans la notification écrite de votre salaire (*mzdový výměr*) n'y change rien. La Cour suprême a expressément relevé qu'il « faut distinguer rigoureusement entre l'exigibilité du salaire (du traitement), d'une part, et la date de paie, d'autre part », et elle compte toujours les quinze jours à partir de la fin du mois suivant (arrêt du 15 août 2012, n° 21 Cdo 2601/2011).

Exemple. Selon le contrat, le salaire d'octobre 2026 doit être versé le 12 novembre. Il n'arrive pas. Il n'est cependant exigible qu'au plus tard le 30 novembre 2026, le délai de quinze jours court jusqu'au 15 décembre 2026, et vous pouvez résilier immédiatement votre contrat au plus tôt le 16 décembre 2026. Le résilier dès le 13 novembre au seul motif que le salaire n'est pas arrivé le jour de paie serait prématuré.

Une résiliation immédiate remise ne serait-ce qu'un jour avant l'expiration des quinze jours suivant la fin du mois d'exigibilité ne peut pas se fonder sur le salaire impayé. L'employeur peut alors vous notifier par écrit qu'il exige que vous continuiez à travailler et, si vous ne revenez pas, vous réclamer des dommages-intérêts (art. 70, al. 1, du Code du travail). Calculez donc le jour à partir duquel vous pouvez partir d'après l'exigibilité, et non d'après le jour de paie.
À l'inverse, une fois les quinze jours écoulés sans paiement, un versement tardif ne vous retire pas votre droit. La Cour suprême a jugé que le motif de résiliation immédiate subsiste même si l'employeur règle l'arriéré avant que vous ne résiliiez le contrat. Le paiement ultérieur ne peut être pris en compte que pour apprécier s'il y a abus de droit manifeste ; tel ne serait le cas que si le salarié avait agi avec l'intention directe de nuire à l'employeur (arrêt du 31 octobre 2019, n° 21 Cdo 1815/2018).

Pour vous décider, vous disposez de deux mois à compter du jour où vous avez eu connaissance du motif, et au plus tard d'un an à compter de sa survenance (art. 59). Passé ce délai, vous ne pouvez plus partir sur-le-champ ; il ne reste que la démission et le départ à l'issue du préavis.

Comment rédiger et remettre la résiliation immédiate

La résiliation immédiate doit être écrite, faute de quoi il n'en est pas tenu compte, et vous devez y décrire le motif par des faits précis, de sorte qu'il ne puisse être confondu avec aucun autre. Il ne peut plus être modifié ensuite (art. 60). Écrire « pour non-paiement du salaire » ne suffit donc pas. Indiquez pour quel mois, quel montant et à quelle date le salaire était exigible, par exemple : « L'employeur ne m'a pas versé mon salaire d'octobre 2026, d'un montant de 38 000 CZK brut, exigible au plus tard le 30 novembre 2026, pas même dans les 15 jours suivant l'expiration de la période d'exigibilité. » Si l'employeur doit plusieurs mois de salaire, mentionnez tous ceux qui remplissent déjà la condition.

Remettez le document en mains propres à l'employeur, à son siège, et faites-en confirmer la réception sur une copie ; vous avez droit à cette confirmation (art. 337, al. 1). Si l'employeur refuse de le recevoir, il est réputé remis au moment du refus (art. 337, al. 2). Par e-mail, la remise n'est possible qu'à une adresse que l'employeur vous a communiquée à cette fin, et le document doit être signé (art. 337, al. 3). Envoyé de cette manière, il n'est remis que lorsque l'employeur vous en confirme la réception par écrit ; à défaut de confirmation, il est réputé remis le dernier jour d'un délai de 15 jours à compter de sa délivrance (art. 337, al. 4). Dans une boîte de données (*datová schránka*, la boîte électronique de l'État réservée aux notifications officielles), il est remis au moment où l'employeur se connecte, et au plus tard le dixième jour après son dépôt (art. 337, al. 6). Le contrat ne prend fin qu'à la remise, et d'ici là, continuez à aller travailler. La remise en mains propres est donc la voie la plus sûre.

Sachez que l'employeur peut contester la validité de votre résiliation immédiate en justice dans un délai de deux mois (art. 72). S'il n'agit pas dans ce délai, il ne peut plus invoquer la nullité devant le tribunal. S'il agit et que le tribunal juge la résiliation immédiate nulle, le contrat est réputé avoir pris fin d'un commun accord, à moins que l'employeur ne vous ait fait savoir qu'il tenait à continuer à vous employer (art. 70, al. 2). L'indemnité couvrant le préavis ne vous est alors pas due. C'est pourquoi il vaut la peine d'avoir en main bulletins de paie, relevés bancaires et contrat de travail avant d'aller remettre le document.

Ce que l'employeur vous doit ensuite

Le salarié qui a résilié immédiatement son contrat de travail a droit à une indemnité égale à sa rémunération moyenne pour une durée correspondant à celle du préavis (art. 56, al. 2). Le préavis est d'au moins deux mois (art. 51, al. 2), de sorte qu'il s'agit en règle générale de deux mois de rémunération moyenne. Si votre contrat prévoit un préavis plus long, c'est celui-ci qui compte. S'y ajoutent :

- **le salaire dû** pour tous les mois travaillés, y compris le dernier,
- **l'indemnité pour congés non pris**, due à la fin du contrat à hauteur de la rémunération moyenne (art. 222, al. 2 et 3),
- **les intérêts de retard** sur les sommes dues, en vertu de l'article 1970 du Code civil tchèque, qui s'applique aux relations de travail parce que le Code du travail ne contient pas de règle propre en la matière (art. 4 du Code du travail). Pour un retard ayant commencé au second semestre 2026, ils s'élèvent à 11,75 % par an : le taux repo de la Banque nationale tchèque de 3,75 % majoré de huit points de pourcentage (art. 2, al. 1, du

décret gouvernemental n° 351/2013 Rec.). Le calcul est expliqué en détail dans notre guide consacré aux intérêts de retard (en tchèque).

À la fin du contrat, l'employeur doit aussi vous remettre un certificat de travail et, sur demande, une attestation distincte de votre rémunération moyenne destinée à l'Office du travail (*Úřad práce* ; art. 313). Ce que ces documents doivent contenir est décrit dans notre guide sur le certificat de travail (en tchèque).

La résiliation immédiate en vertu de l'article 56 ne vous prive pas de l'allocation de chômage. La loi la refuse seulement à celui dont l'employeur a mis fin au contrat pour manquement particulièrement grave à ses obligations (art. 39, al. 2, let. a), de la loi n° 435/2004 Rec.). Vous devez toutefois remplir les autres conditions, surtout douze mois d'assurance au cours des deux dernières années (art. 39, al. 1, et art. 41, al. 1). Nous expliquons dans l'article Licencié par mon employeur comment vous inscrire et quand demander l'allocation.

Si l'employeur ne paie toujours pas, il ne reste qu'à recouvrer la créance. Envoyez une mise en demeure écrite assortie d'un délai, puis saisissez le tribunal ; nos guides sur la mise en demeure et sur l'injonction de payer (en tchèque) expliquent comment procéder. La créance de salaire se prescrit par trois ans (art. 629, al. 1, du Code civil). En parallèle, vous pouvez adresser un signalement à l'inspection régionale du travail. Le non-versement du salaire à la date fixée est une infraction administrative pour laquelle l'inspection peut infliger une amende à l'employeur (art. 13, al. 1, let. c), et art. 26, al. 1, let. c), de la loi n° 251/2005 Rec. sur l'inspection du travail). L'amende va toutefois à l'État, pas à vous ; l'inspection ne recouvrera pas votre salaire à votre place.

Quand l'employeur n'a plus de quoi payer : insolvabilité et Office du travail

On entend souvent que le salaire dû « sera payé par l'Office du travail ». Ce n'est vrai que dans un seul cas : l'employeur doit être en situation d'insolvabilité au sens de la loi n° 118/2000 Rec., c'est-à-dire qu'une procédure d'insolvabilité doit avoir été engagée contre lui ou un moratoire déclaré (art. 3, al. 1, let. c)). Tant que l'entreprise se contente de ne pas payer, l'Office du travail ne peut rien faire.

Une fois la procédure d'insolvabilité engagée, les règles suivantes s'appliquent :

- **Délai.** Vous devez présenter la demande auprès de n'importe quelle agence régionale de l'Office du travail au plus tard dans les 5 mois et 15 jours suivant le jour où l'engagement de la procédure d'insolvabilité a été annoncé. Passé ce délai, le droit envers l'Office du travail s'éteint. Si le tribunal statue sur la demande d'ouverture autrement que par une décision constatant l'insolvabilité, par exemple en la rejetant, le délai prend fin dès que cette décision passe en force de chose jugée (art. 4, al. 1 et 5). Présentez donc la demande dès que vous apprenez l'insolvabilité.
- **Étendue.** L'Office du travail règle les créances salariales pour trois mois civils au maximum dans la période de référence, qui comprend le mois de l'engagement de la procédure, les trois mois qui le précèdent et les trois mois qui le suivent (art. 5, al. 1, et art. 3, al. 1, let. f)).
- **Plafond.** Pour un mois, il verse au maximum 1,5 fois le montant de référence (*rozhodná částka*). Du 1er mai 2026 au 30 avril 2027, celui-ci s'élève à 49 215 CZK (communication du ministère du Travail et des Affaires

sociales n° 46/2026 Rec.), de sorte que le plafond est de 73 822,50 CZK brut par mois. C'est le montant en vigueur le jour de l'annonce de l'engagement de la procédure d'insolvabilité qui compte (art. 5, al. 2).

- **Exception.** N'y ont pas droit les membres de l'organe statutaire ni les personnes exerçant une influence déterminante sur l'employeur s'ils détenaient en même temps une participation d'au moins 25 % dans son capital (art. 2, al. 3).

Ce que l'Office du travail ne paie pas, vous le faites valoir dans la procédure d'insolvabilité (art. 11, al. 2). Les créances des salariés issues de la relation de travail y bénéficient d'une position favorable : elles sont assimilées aux créances sur la masse (art. 169, al. 1, let. a), de la loi tchèque sur l'insolvabilité). Elles ne se déclarent pas par une déclaration de créance ordinaire, mais par écrit auprès de la personne investie du pouvoir de disposer des biens, en cas de faillite (*konkurs*) auprès de l'administrateur judiciaire (art. 203, al. 1). Si vous ne faites pas valoir un autre montant, la créance est réputée produite pour le montant figurant dans la comptabilité de l'employeur (art. 203, al. 2). Ne comptez pas là-dessus : la comptabilité d'une entreprise qui a cessé de payer est souvent incomplète. Ce qu'il faut faire en général face à un débiteur insolvable est décrit dans notre guide sur le débiteur en insolvabilité (en tchèque).

Le salarié peut aussi demander lui-même, en tant que créancier, l'ouverture d'une procédure d'insolvabilité. Il doit justifier d'une créance exigible, joindre la déclaration de cette créance (art. 105, al. 1) et rendre vraisemblable que l'employeur est insolvable, c'est-à-dire qu'il a plusieurs créanciers et n'est pas en mesure de payer des dettes échues depuis plus de 30 jours (art. 3, al. 1). Contrairement aux autres créanciers, le salarié dont la créance repose uniquement sur des droits issus de la relation de travail ne verse pas d'avance sur les frais de procédure (art. 108, al. 1 et 2). Il n'a pas à prouver sa créance contre l'entreprise par une reconnaissance de dette avec signature légalisée ni par un jugement, car cette obligation ne pèse que sur les demandeurs qui tiennent une comptabilité ou des registres fiscaux (art. 105, al. 1) ; il justifie la créance par des pièces ordinaires, typiquement le contrat de travail ou la notification écrite du salaire, les bulletins de paie et un relevé bancaire montrant que le salaire n'est pas arrivé. Une demande sur papier doit porter une signature légalisée (art. 97, al. 2). Nous déconseillons de s'y lancer sans avocat.

N'arrêtez pas d'aller travailler. Tant que vous n'avez pas résilié votre contrat par écrit, continuez à vous présenter et conservez au fur et à mesure la preuve du salaire impayé : bulletins de paie et relevés bancaires.
Le jour à partir duquel vous pouvez partir sur-le-champ se calcule à partir de la fin du mois qui suit le mois au titre duquel le salaire est dû, en ajoutant quinze jours. Pour le salaire d'octobre 2026, c'est le 16 décembre 2026. Dans la résiliation immédiate, indiquez le mois, le montant et la date d'exigibilité de chaque salaire dû, et faites-en confirmer la réception. Réclamez ensuite par écrit le salaire, l'indemnité couvrant le préavis, l'indemnité pour congés non pris et les intérêts de retard.

En bref

Question	Réponse	Disposition
Puis-je ne pas aller travailler parce que mon salaire n'a pas été versé ?	Non, c'est une absence injustifiée et un motif de résiliation immédiate par l'employeur	Art. 38, al. 1, let. b), et art. 55, al. 1, let. b), du Code du travail
Quand puis-je résilier immédiatement mon contrat ?	Lorsque le salaire ou une partie de celui-ci n'a pas été versé dans les 15 jours suivant l'expiration de la période d'exigibilité	Art. 56, al. 1, let. b), du Code du travail
Quand le salaire est-il exigible ?	Au plus tard au cours du mois civil qui suit le mois au titre duquel il est dû ; la date de paie est sans incidence	Art. 141, al. 1, du Code du travail ; 21 Cdo 2601/2011
Dans quel délai dois-je me décider ?	Dans les 2 mois à compter du jour où vous avez eu connaissance du motif, au plus tard dans l'année de sa survenance	Art. 59 du Code du travail
Que me doit l'employeur en plus ?	Une indemnité égale à la rémunération moyenne pour la durée du préavis, en règle générale 2 mois	Art. 56, al. 2, et art. 51, al. 2, du Code du travail
Quels intérêts de retard puis-je réclamer ?	Le taux repo de la Banque nationale tchèque au premier jour du semestre majoré de 8 points de pourcentage, soit 11,75 % par an au second semestre 2026	Art. 1970 du Code civil, art. 2 du décret gouvernemental n° 351/2013 Rec.
L'Office du travail paiera-t-il le salaire ?	Seulement en cas d'insolvabilité ou de moratoire, pour 3 mois au maximum et dans la limite de 73 822,50 CZK par mois, demande dans les 5 mois et 15 jours	Art. 3 à 5 de la loi n° 118/2000 Rec.

Votre employeur vous doit votre salaire et vous ne savez pas si, ni quand, vous pouvez partir ? Nous calculons le jour à partir duquel vous pouvez résilier immédiatement votre contrat, rédigeons la résiliation immédiate avec un motif décrit avec précision et recouvrons le salaire, l'indemnité couvrant le préavis et les intérêts ; en cas d'insolvabilité, nous les faisons valoir auprès de l'administrateur judiciaire et de l'Office du travail. Nous traitons les litiges du travail dans le cadre de notre pratique en droit du travail. Écrivez-nous.

Conclusion

La loi n'oblige pas le salarié qui n'est pas payé à attendre indéfiniment, mais elle exige de lui de la précision. Le salarié qui cesse simplement d'aller travailler offre à l'employeur un motif de renvoi immédiat, après lequel il n'obtient ni indemnité ni allocation. Celui qui, au contraire, calcule l'exigibilité, attend quinze jours puis remet une résiliation immédiate écrite au motif clairement décrit part avec un droit au salaire dû et, en règle générale, à deux mois de rémunération moyenne en plus.

Si l'employeur n'a plus de quoi payer, tout est affaire de rapidité. Le délai pour présenter la demande à l'Office du travail court à compter de l'engagement de la procédure d'insolvabilité, et non du moment où vous l'apprenez.

Sources

- Loi n° 262/2006 Rec., Code du travail, art. 4, 38, 51, 55, 56, 58 à 60, 70, 72, 141, 147, 208, 222, 223, 313, 337, 346c et 346e (version en vigueur à partir du 1er novembre 2026).
- Loi n° 89/2012 Rec., Code civil, art. 629 et 1970.
- Décret gouvernemental n° 351/2013 Rec. fixant le taux des intérêts de retard, art. 2.
- Loi n° 118/2000 Rec. relative à la protection des salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur, art. 2 à 5 et 11.
- Communication du ministère du Travail et des Affaires sociales n° 46/2026 Rec. relative au montant de référence.
- Loi n° 182/2006 Rec., loi sur l'insolvabilité, art. 3, 97, 105, 108, 169 et 203.
- Loi n° 435/2004 Rec. sur l'emploi, art. 39 et 41.
- Loi n° 251/2005 Rec. sur l'inspection du travail, art. 13 et 26.
- Arrêt de la Cour suprême du 15 août 2012, n° 21 Cdo 2601/2011.
- Arrêt de la Cour suprême du 31 octobre 2019, n° 21 Cdo 1815/2018.
- Arrêt de la Cour suprême du 15 juillet 2022, n° 21 Cdo 733/2022.
- Arrêt de la Cour suprême du 23 août 2022, n° 21 Cdo 496/2022.

Cet article a un caractère informatif et ne constitue pas un conseil juridique. Il repose sur l'état du droit à la date de publication ; la validité d'une résiliation immédiate dépend de la date exacte d'exigibilité, du montant dû et de la manière dont le motif a été décrit et remis.

« Il ne m'a pas payé, alors je ne vais plus travailler. » Que faire vraiment quand votre employeur ne verse pas votre salaire

L'équipe IUSTORIA · Publié 5/11/2026

https://www.iustoria.cz/fr/blog/employeur-ne-paie-pas-le-salaire/

Ce texte est protégé par le droit d'auteur. Le partage du document entier et non modifié est bienvenu ; la reprise d'extraits dans d'autres textes suppose la citation de la source. © IUSTORIA, advokátní kancelář, s.r.o.