

VIGILANCE SUR LES SANCTIONS PÉCUNIAIRES CACHÉES

L'interdiction des sanctions pécuniaires

- . En cas de faute du salarié, l'employeur peut prendre une sanction disciplinaire allant de l'avertissement au licenciement pour faute grave, voire pour faute lourde.
- . En revanche, le code du travail interdit à l'employeur de prendre une sanction financière à l'encontre d'un salarié fautif. Le non-respect de cette interdiction est passible d'une amende de 3750€ (art. L 1331-2 et L 1334-1).



⚠ Des possibilités juridiquement encadrées pour l'employeur

- . Est licite la récupération de sommes indûment perçues (« faux » frais professionnels...) ou volées par le salarié (Cass. Soc. 8 juillet 1997 n° 94-44.513).
- . Dans les rares cas de faute lourde, l'employeur peut également demander en justice la réparation de son préjudice. Pour cela, il doit prouver l'intention du salarié de lui nuire, ce qui ne peut résulter de la seule gravité des faits ou de l'importance du préjudice subi par l'employeur (Cass. Soc. 8 février 2017 n°15-20.064).

Incidence de la faute grave sur la rémunération du salarié ?

- . Un expert-comptable est licencié pour faute grave.
- . Compte tenu de la gravité des fautes commises, l'employeur refuse de lui verser la rémunération variable prévue par son contrat de travail.
- . Le salarié conteste ce non-versement qu'il assimile à une sanction pécuniaire illicite.
- . La Cour d'Appel de Versailles rejette la demande du salarié de rappel de salaire.



⚖ La faute grave ne prive pas le salarié de sa rémunération variable

[Cass. Soc. 17 janvier 2024 n°22-15.147](#)

- . La Cour de Cassation valide la demande de rappel de salaire du salarié.
- . Elle considère que **le refus de l'employeur de verser au salarié sa rémunération variable compte tenu de la gravité des fautes commises est une sanction pécuniaire illicite.**
- . Le salarié fautif est donc en droit de recevoir sa rémunération variable selon les modalités habituelles.

La mise en œuvre d'une procédure disciplinaire

- . En cas de faute d'un salarié, l'employeur peut prendre une sanction disciplinaire pouvant aller du simple avertissement au licenciement pour faute.
- . Une mauvaise qualité du travail peut donner lieu à une procédure disciplinaire si elle est fautive, mais pas si elle résulte d'une insuffisance professionnelle.



🕒 La possibilité d'une retenue de salaire en cas d'absence

- . En cas d'absence injustifiée, l'employeur peut faire une retenue sur le salaire sans que cela ne soit une sanction pécuniaire : en l'absence de travail, le salaire n'est pas dû.
- . Le montant de la retenue doit être **strictement proportionnel à la durée de l'absence.**

🚧 Les véhicules d'entreprise

- . En cas d'accident ou de dégradations, l'employeur ne peut pas mettre à la charge du salarié les frais de remise en état ou le montant de la franchise.
- . En cas de contravention routière, le code de la route impose à l'employeur de désigner le salarié qui conduisait le véhicule de l'entreprise lorsque l'infraction a été commise. La contravention est rééditée au nom du salarié.

L'absence de retenue de salaire en cas de mauvaise qualité du travail

- . En principe, l'employeur ne peut pas réduire le salaire de base en raison de la mauvaise qualité du travail.
- . En revanche, certaines primes calculées en fonction du rendement ou de la qualité peuvent voir leur montant réduit.