
Retenues sur salaire – mon employeur peut-il retenir de l'argent de mon salaire ?

La retenue sur salaire est l'acte par lequel l'employeur retient une partie de la rémunération du salarié pour se faire rembourser certaines sommes.

Dans quels cas mon employeur peut-il effectuer une retenue sur salaire ?

Cette possibilité, reconnue à l'employeur, est strictement limitée aux cas suivants :

- ▶ le salarié doit payer une amende en vertu de la loi, de son statut ou du règlement d'ordre intérieur de l'établissement régulièrement affiché ;
- ▶ le salarié a commis une faute ayant causé un dommage à l'employeur ;
- ▶ l'employeur a fourni au salarié, soit des outils ou instruments nécessaires au travail et les produits d'entretien y relatifs, soit des matières et matériaux nécessaires au travail et dont les salariés ont la charge selon l'usage admis aux termes de leur engagement ;
- ▶ l'employeur a avancé de l'argent au salarié.

En dehors de ces cas, aucune retenue ne peut être effectuée, car la disponibilité absolue de sa rémunération doit être garantie au salarié.

A titre d'illustration, ont ainsi été considérées comme retenues illégales :

- ▶ Retenue pour indemnités pécuniaires avancées à tort (CSJ, 8e, 26.04.2007, n° 31738)
- ▶ Retenue pour congé trop pris (CSJ, 8e, 20.05.2010, n° 34288)
- ▶ Retenue pour dépassement des frais kilométriques et de carburant (CSJ, 8e, 4.02.2010, n° 34020)
- ▶ Retenue pour frais de formation (CSJ, 6.03.2008, n° 32792)
- ▶ Retenue pour frais de leasing (même pas une compensation) (CSJ, 3e, 13.12.2001, n° 24692)

Qu'en est-il lorsque je suis arrivé en retard ? Lorsque mon employeur m'a versé trop d'argent ?

Il est ressort qu'en cas d'un retard/ d'un paiement trop élevé du salaire, l'employeur ne peut pas effectuer une retenue sur salaire, mais devrait demander au salarié de retravailler les minutes arrivées en retard/ de lui re-verser le montant du salaire trop perçu (via une facture par exemple).



Peut-on déroger à la loi ?

Même si les deux parties signent un document permettant une compensation entre le salaire et une créance de l'employeur, celui-ci n'est pas valable si la créance de l'employeur ne correspond pas à un des 4 cas de figure (cf. Cour d'appel 11 juin 1998, Sàrl Computersystems Luxembourg c/Toni, N° 20602 du rôle ; Cour d'appel 25 janvier 2001, Pyramidis c/Ferrao Duraes, N° 24511 du rôle).

Le fait de faire signer au salarié un document par lequel il marque son accord ne rend pas pour autant la retenue légale, le salarié ne pouvant valablement renoncer à ses droits (cf. Cour d'appel 31 mai 2001, Sayre c/ Unitrack, N° 24479 et 24629 du rôle).

Quelle est la quote-part qui peut être retenue sur le salaire dans les 4 cas limitativement énumérés par la loi ?

Certaines des retenues sont plafonnées en ce sens qu'elles ne peuvent dépasser 10% de la rémunération mensuelle nette. Cela vaut pour les retenues effectuées du chef d'amendes, d'avances en argent et de dommages causés par le salarié.