

Trop-perçu d'un salarié

Par **Blackdev**, le **03/10/2011** à **23:00**

Bonsoir à tous,

J'aurai une question:

Un salarié en CDI à temps plein a reçu une paie de la part de son employeur lors d'un mois de congés sans solde. S'agissant probablement d'une erreur comptable de la part de l'employeur, quelles sont les démarches à entreprendre ?

Le salarié doit-il signaler l'erreur, ou doit-il laisser à la charge de l'employeur la découverte de cette dernière? Quels sont les recours possibles de l'employeur pour réclamer son dû ? Quelles sont les règles juridiques en la matière?

Je vous remercie par avance et vous souhaite à tous une bonne soirée.

Cdlt,

Par **Camille**, le **04/10/2011** à **08:20**

Bonjour,

[citation]Le salarié doit-il signaler l'erreur, ou doit-il laisser à la charge de l'employeur la découverte de cette dernière?[/citation]

Salarié honnête ou malhonnête ? [smile17]

[citation]Quels sont les recours possibles de l'employeur pour réclamer son dû ?[/citation]

Le mois de la découverte, le "trop perçu" précédent sera traité comme une avance sur la fiche de paie avec retenue en conséquence, sous la forme d'une "rectification/régularisation", comme toute erreur qui peut se produire dans l'établissement d'une fiche de paie.

Rien que du classique.

Par **clem**, le **04/10/2011** à **14:55**

Vous avez perçu quelque chose qui ne vous était pas dû, il s'agit dans le jargon juridique d'une répétition de l'indu.

Le salarié n'a pas la possibilité de garder la somme et peut être obligé par son employeur à restituer l'argent indûment perçu (articles 1235 et 1376 du Code civil).

La récupération de ce trop perçu par l'employeur ne pourra être considérée comme une sanction pécuniaire (interdite en matière de paie) : Cass soc du 17/07/2007 n° 06-43521 .

EN pratique plusieurs solutions sont envisageables :

- soit un règlement à l'amiable avec la mise en place d'un calendrier de remboursement.
- Soit l'employeur peut user de son autorité. Si le salarié est toujours présent dans l'entreprise il peut récupérer le trop perçu directement par prélèvement sur les salaires suivants (à condition de respecter la limite de la fraction saisissable fixée par le code du travail / Rappel : fraction insaisissable = RSA pour 1 personne seule) en le spécifiant sur la feuille de paie. Si le salarié ne fait plus partie de l'entreprise ou que les deux moyens ci dessus ont échoués, une action en justice est possible prescrites par 5 ans.

Ensuite pour répondre à votre question, l'article 1376 du code civil dispose que "celui qui reçoit par erreur ou sciemment ce qui ne lui est pas dû s'oblige à le restituer à celui de qui il l'a indûment reçu".

DOnc oui vous devez en informer l'employeur. Sachez que même s'il s'agit d'une erreur de sa part, il a le droit de demander le remboursement du trop perçu, sous réserve de prouver le caractère indu de ce paiement (fait juridique donc preuve par tous moyens).

La seule chose qui peut jouer en votre faveur serait que le solvens (l'employeur) ait commis une faute causant à l'accipiens (le salarié) un préjudice. Sa responsabilité pourra alors être engagée. Par contre il revient au salarié de prouver qu'il a effectivement subi un préjudice (se méprendre sur ses droits et penser de bonne foi que les sommes portées sur son compte lui étaient effectivement du).

Par **gab2**, le **04/10/2011 à 16:14**

Bonjour,

[citation]DOnc oui vous **devez** en informer l'employeur. [/citation]

Le verbe "devoir" fait-il référence à la morale, ou bien au droit?

Je suis bien d'accord pour dire que juridiquement, il doit rembourser. Mais doit-il pour autant le signaler (juridiquement s'entend)?

Par morale, je dirais oui. Par le droit, je dirais non. Aucun texte juridique ne l'obligeant à le signaler.

Par **clem**, le **04/10/2011 à 16:22**

Moralement vous devez en informer l'employeur.

Mais juridiquement aussi puisque l'article 1376 du code civil oblige celui qui reçoit un paiement indu à le restituer à celui de qui il l'a reçu. Il s'agit d'une obligation juridique !

Maintenant si vous n'informez pas l'employeur et qu'il ne s'en aperçoit pas, tant mieux pour

vous. Vous ne risquez pas grand chose. Ce n'est alors qu'une question de morale. Mais dès lors qu'il s'en apercevra, il pourra vous en demander le remboursement ou le prélever sur vos salaires. Il s'agit du droit de l'employeur !

A vous de voir ...

Par **gab2**, le **04/10/2011 à 16:49**

Bonjour Clem,

[citation]Moralement vous devez en informer l'employeur.
Mais juridiquement aussi puisque l'article 1376 du code civil oblige celui qui reçoit un paiement indu à le restituer à celui de qui il l'a reçu. Il s'agit d'une obligation juridique !

Maintenant si vous n'informez pas l'employeur et qu'il ne s'en aperçoit pas, tant mieux pour vous. Vous ne risquez pas grand chose. Ce n'est alors qu'une question de morale. Mais dès lors qu'il s'en apercevra, il pourra vous en demander le remboursement ou le prélever sur vos salaires. Il s'agit du droit de l'employeur !

A vous de voir ...[/citation]

J'adhère complètement.

Il faut bien distinguer morale et droit. Même si souvent, les deux devraient être confondus.

Ce que je ne veux pas, c'est que le juriste soit perçu comme un donneur de morale, tout en lui demandant l'état du Droit.

Le salarié peut ne rien signaler. Maintenant, il doit le faire (selon ma morale à moi).

Par **Camille**, le **04/10/2011 à 16:50**

Bonjour,

[citation]Aucun texte juridique ne l'obligeant à le signaler.
[/citation]

Exact, d'ailleurs aucun texte juridique n'impose à quiconque de vérifier sa fiche de paie ou son relevé mensuel de banque.

Donc, l'employeur ne pourra pas reprocher à son salarié de ne pas s'en être aperçu et ne pourra effectivement pas porter plainte contre ce dernier pour le préjudice qu'il a subi.

Ou lui faire porter des intérêts sur les sommes indûment mises à sa disposition.

(alors que judicieusement placé sur un compte off-shore aux îles Caïman, ça peut rapporter gros...)

[smile4]

Par **gab2**, le **04/10/2011 à 16:53**

Cher Camille,

Je suis complètement d'accord.

Mais dans ce monde de brute, un peu de morale n'est-il pas une bienfaisance?

Et dans un monde où le juriste est imbu de son savoir, est-il préférable de rentrer dans le jeu "du client"?

Ce que vous ne faites pas. C'est juste une remarque adressée à tous ceux qui peuvent nous lire.

Par **bertrand13**, le **25/07/2012 à 18:17**

Bonjour,

si c'est l'employeur qui le constate, est ce qu'il est OBLIGE en terme de droit de demander au salarié de le rembourser ou est ce que le droit lui permet de laisser au salarié ces montants...?

Merci

Par **Camille**, le **25/07/2012 à 19:04**

Bonjour,

En règle générale, sauf cas très particulier(s), personne ne peut imposer à personne d'exercer un de ses droits, même fondamentaux.

De même que si vous découvrez, sur votre dernier relevé mensuel, que votre banque vous a ponctionné de 2000 euros de frais indus, ce qui fait qu'à ce jour votre compte est gravement à découvert, personne ne peut vous obliger, *ni manu ni militari*, à en réclamer le remboursement auprès de votre banque.

Ou que votre patron ne vous verse ce mois-ci que la moitié de votre salaire sans aucune explication, vous n'êtes pas du tout obligé d'aller le voir (avec un fusil) pour lui demander aimablement le pourquoi du comment et vous avez le droit le plus absolu de le laisser faire sans rien dire...

[smile17]

Par **bertrand13**, le **26/07/2012 à 10:17**

Je vous remercie pour votre réponse.

Je suis d'accord avec votre logique mais est ce que vous auriez connaissance d'un texte juridique qui stipule que bien que le principe de répétition de l'indus existe, le parti créancier n'est pas tenu de demander remboursement au parti débiteur.

Je vous remercie

Par **Camille**, le **26/07/2012** à **12:56**

Bonjour,

Si vous avez bien compris le mécanisme des textes de lois, il ne peut exister aucun texte qui dirait qu'on n'est pas obligé d'exercer un de ses droits.

Pour la bonne et simple raison qu'un droit n'est pas un devoir, donc pas une obligation.

Ce n'est que dans les cas, assez rares, où on vous oblige à exercer l'un de vos droits qu'un texte peut exister.

On peut dire que ce principe est basé sur...

[citation]

Déclaration des Droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789

Article 5.

[s]La loi n'a le droit de défendre que les actions nuisibles à la société[/s]. Tout ce qui n'est pas défendu par la loi ne peut être empêché, et **[s]nul ne peut être contraint à faire ce qu'elle n'ordonne pas[/s].**

[/citation]

Texte rappelé dans le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, lui-même repris dans le préambule de la Constitution de 1958, celle de notre cinquième république.

Accessoirement, on pourrait dire aussi...

[citation]

Code civil

Article 6

On ne peut déroger, par des conventions particulières, aux lois qui intéressent l'ordre public et les bonnes moeurs.[/citation]

Ce qui sous-entend a contrario qu'on peut déroger, par des conventions particulières, aux lois qui n'intéressent ni l'ordre public ni les bonnes moeurs.

Donc, aucun autre texte de loi, sauf cas particulier(s), ne peut disposer que "vous n'êtes pas obligé de faire ce que la loi vous donne le droit de faire".

C'est la différence sémantique entre autorisation et obligation.

[smile4]

Par **Camille**, le **26/07/2012** à **12:58**

Re,

Texte qui n'aurait, d'ailleurs, aucun sens.

Vous ne pourriez pas reprocher à votre adversaire d'exercer un de ses droits, au seul prétexte qu'un texte de loi prévoirait qu'il n'est pas obligé de le faire...

[smile25]

Par **mapatriefr**, le **14/10/2012 à 20:35**

Bonsoir,

Je suis très intéressée par ce sujet, d'autant plus que je me retrouve de l'autre côté.

Mon employeur s'amuse depuis quelques temps (depuis que je suis DP), cela fait la 4 fois, qu'il se trompe sur le calcul de mes salaires, je passe de 1200€ à 500€ parce qu'il a pas bien calculer mes arrêts maladie, je précise que la seule salariée qui subit les conséquences des erreurs 1 mois/2.

Qu'est ce que je peux avoir comme recours?

car cela me porte préjudice, je suis obligé de faire face aux contraintes financières depuis 2 ans.

Est-ce que je peux porter plainte?

Merci pour votre aide

Par **Camille**, le **15/10/2012 à 07:44**

Bonjour,

[citation] [s]cela fait la 4 fois, qu'il se trompe[/s] sur le calcul de mes salaires, je passe de 1200€ à 500€ parce qu'il a pas bien calculer mes arrêts maladie, je précise que la seule salariée qui subit les conséquences [s]des erreurs 1 mois/2[/s].

Qu'est ce que je peux avoir comme recours?

car cela me porte préjudice, je suis obligé de faire face aux contraintes financières [s]depuis 2 ans[/s]. [/citation]

Pas tout bien suivi.

4 erreurs en deux ans, erreurs 1 mois sur 2 ?

[citation]Je précise que la seule salariée qui subit les conséquences des erreurs[/citation]

Mais peut-être que vous êtes la seule salariée à être malade 4 fois en deux ans, un mois sur deux ?

[citation]Est-ce que je peux porter plainte? [/citation]

Si ce sont des erreurs, admises dès qu'on les signale et rectifiées dans la foulée, plainte pour quel motif ?

Voyez un avocat avec tout votre dossier sous le bras s'il y trouve quelque chose.

Par **mirosław**, le **22/10/2012 à 22:55**

Bonsoir à tous, je me greffe sur ce sujet pour vous exposez ma situation :

ma compagne travaillait dans une crèche A avec un contrat CAE (type de contrat où l'état aide à la rémunération). Ensuite elle a trouvé un CDI dans une crèche B, où elle a commencé en "période d'essai" un autre contrat CAE. La démission du premier contrat a été faite dans les règles de l'art. Mais ma compagne a reçu un paiement supplémentaire de la crèche A alors qu'elle travaillait déjà pour la crèche B. Donc il est demandé une restitution du paiement, ce qu'elle s'appropriait à faire juste avant de recevoir un email de la crèche A disant que l'affaire en rester là et que elle pouvait garder le salaire. Seulement 2 semaines après, la crèche B se rend compte qu'elle ne peut pas touché les financements de l'état car la crèche A n'a toujours pas fait remonter la démission aux organismes départementaux, et la, la crèche A redemande le remboursement du salaire pour finaliser la démission et ainsi la crèche B pourra toucher les financements. La crèche A demande le paiement intégral du mois d'ici la fin de semaine.

Alors voila ma longue histoire, j'espère que vous avez bien suivi, sinon je peux détailler. Je voudrais savoir quels sont les recours possible dans cette situation assez honteuse je trouve, merci bien pour votre aide.

Par **Camille**, le **23/10/2012** à **11:42**

Bonjour,

[citation]dans cette situation assez honteuse je trouve
[/citation]

Je trouve aussi.

Ce que je trouve surtout honteux, c'est...

[citation]juste avant de recevoir un email de la crèche A disant que l'affaire en rester là et que elle pouvait garder le salaire.

[/citation]

... de la part de la crèche A, puisque...

[citation] contrat CAE (type de contrat où l'état aide à la rémunération)[/citation]

... elle se permet, en somme (au sens propre comme au sens figuré) de disposer des deniers de l'état à sa guise...

[citation] car la crèche A n'a toujours pas fait remonter la démission aux organismes départementaux, et la, la crèche A redemande le remboursement du salaire pour finaliser la démission

[/citation]

Lui faire remarquer, indépendamment du trop-perçu, qu'en omettant de faire ses déclarations, elle se place probablement en situation irrégulière.

[citation]

La crèche A demande le paiement intégral du mois d'ici la fin de semaine.[/citation]

Elle a tout-à-fait raison de demander le remboursement intégral du trop-perçu. Fixer un ultimatum d'une semaine me paraît en revanche parfaitement excessif.

En règle générale, on admet un étalement sur plusieurs mois.

P.S. : votre compagne, n'ignorant pas le problème dès le début, aurait dû placer le trop-perçu sur un "compte bloqué". Autrement dit, ne pas dépenser cette somme et la mettre de côté en attendant d'y voir plus clair.

[smile17]

Par **mirosław**, le **23/10/2012** à **22:50**

Merci d'avoir répondu camille, mais par contre es ce qu'il existe un texte concernant le remboursement du trop perçu?

J'ai trouvé un article d'un syndicat citant l'article L 3251-3 du code du travail qui est pour les avances en espèces, mais un tribunal a assimilé le trop perçu à une avance sur espèces, donc l'article stipule un maximum de 10% du salaire.

Par **Camille**, le **24/10/2012** à **00:47**

Bsr,

[citation]es ce qu'il existe un texte concernant le remboursement du trop perçu?

J'ai trouvé un article d'un syndicat citant l'article L 3251-3 du code du travail qui est pour les avances en espèces, mais un tribunal a assimilé le trop perçu à une avance sur espèces, donc l'article stipule un maximum de 10% du salaire.

[/citation]

C'est ou le syndicat ou vous qui confondez autour et alentour.

Et pas de texte précis.

Le trop-perçu, peu importe "l'assimilation" qu'on lui donne, doit être remboursé dans son intégralité dans un délai raisonnable, raisonnable pour l'employeur mais raisonnable aussi pour l'employé.

Donc, en principe, pas la totalité d'un seule coup et/ou pas "dans la semaine qui vient"...

Par **moe**, le **07/02/2014** à **02:26**

bonjour,

voila mon probleme c ke j'ai reçu ma fiche de paie avec 400euro en moins et il mon dit que la raison c mon jour de maladie quelqu'un peut me dire si c normal merci?????

Par **bulle**, le **07/02/2014** à **07:09**

Bonjour,

[citation]6) N'oubliez pas que Juristudiant est un forum étudiant. De ce fait nous ne sommes pas habilités à répondre aux demandes de conseils juridiques personnels. Les réponses que nos utilisateurs fourniront à de telles questions ne sauraient en rien engager leur responsabilité ou celle des modérateurs du site, et ne remplaceront jamais les conseils avisés d'un professionnel. [/citation]

Je vous conseillerais d'insister pour connaître l'explication de cette somme en moins sur votre

fiche de paie.