



## LES SANCTIONS PÉCUNIAIRES SONT INTERDITES

**En retard à votre poste de travail, jours de grève, mauvaise exécution du travail, manque de motivation, votre employeur a-t-il le droit de vous infliger des amendes ou d'effectuer des retenues sur votre salaire? En principe non, mais attention, dans certains cas, des retenues sur salaire peuvent, en toute légalité, être effectuées.**

Le code du travail interdit les amendes ou autres sanctions pécuniaires. Toute disposition ou stipulation contraire est réputée non écrite (art. L.122-42 du Code du travail). Une infraction à cette interdiction est punie d'une amende de 3750 €, portée à 7500 € en cas de récidive (art. L.152-1-5 du Code du travail).

### Qu'est ce qu'une sanction pécuniaire ?

**Le Code du travail** ne définit pas la sanction pécuniaire. Elle pourrait être définie comme toute retenue sur salaire effectuée par l'employeur en raison d'une faute du salarié et qui ne correspond pas à une période d'inactivité.

Ainsi, les retenues sur salaire pour absence injustifiée ou retard sont licites dès lors que la retenue est strictement proportionnelle à l'absence. Si la retenue excède le temps non travaillé, il s'agit d'une sanction pécuniaire. Les suppressions ou réductions de primes pour fait de grève ne sont possibles que si toutes les absences donnent lieu aux mêmes retenues.

Il est parfois difficile de tracer clairement une frontière entre les sanctions pécuniaires interdites et les diminutions de rémunération licites. Au fil des années, la Cour de cassation a précisé ce qu'il fallait entendre par sanction pécuniaire.

Exemples de sanctions pécuniaires interdites:

– les retenues sur salaire opérées en raison d'une mauvaise exécution du travail, d'un manque de motivation ou d'un manquement aux obligations contractuelles (Cass. soc., 2 décembre 1992, n°89-43.162). Notamment sont interdites les retenues sur salaire pour erreur de caisse, pour remboursement des contraventions afférentes à un véhicule professionnel mis au service du salarié, pour refus d'assister à une réunion, celles correspondant à des communications téléphoniques personnelles ou au coût de la dégradation involontaire de matériel;

– les réductions ou suppressions de primes ou d'éléments de salaires décidées en raison des fautes commises par le salarié. Ainsi, il n'est pas possible de priver un travailleur d'une prime de fin d'année en invoquant des faits fautifs ou de supprimer un élément variable du salaire après que le salarié a fait l'objet d'observations de la part de son supérieur;

– une diminution à titre disciplinaire de l'horaire mensuel de travail et donc de la rémunération est une sanction illicite (Cass. soc. 24 octobre 1991, n°90-41537). En l'espèce, la réduction des horaires de travail ne correspondait ni à un déclassement ni à un changement d'affectation mais était utilisée comme mesure disciplinaire pour sanctionner le comportement du salarié; – la modification par avenant du contrat de travail réduisant la rémunération du salarié suite à un incident de livraison;

– la suppression d'un avantage en nature, comme un véhicule de fonction, lorsque le salarié ne réalise pas les objectifs commerciaux fixés. La suppression de l'octroi de billets à tarif réduit à titre disciplinaire, qui constituait un avantage en nature, constitue également une sanction pécuniaire;

– l'exclusion de certains salariés d'une augmentation de salaire constituant une mesure générale applicable à l'ensemble du personnel. À l'opposé, lorsque l'augmentation de salaire n'est ni générale, ni obligatoire mais accordée uniquement à certains salariés en raison de leurs qualités professionnelles, les salariés écartés ne peuvent se plaindre d'avoir subi une sanction.

Les incidences financières liées à une sanction disciplinaire ne constituent pas des sanctions pécuniaires. Une diminution de

salaire consécutive à une mise à pied disciplinaire ou à une **rétrogradation** est licite. Dans ces deux cas, les retenues de salaire ne sont que les conséquences de la sanction disciplinaire. En cas de mise à pied disciplinaire, le travailleur n'effectue pas sa prestation de travail le contrat étant suspendu; l'employeur peut donc opérer une retenue correspondant à la période de suspension. Attention, si la rétrogradation n'entraîne qu'une baisse de rémunération et ne s'accompagne pas d'une affectation à des fonctions différentes ou à un poste de moindre qualification, elle constitue une sanction pécuniaire illicite.

#### **Code du Travail**

**C'est le 1er mai 2008 qu'entre en vigueur le «nouveau Code du travail, «censé être plus maniable par ses utilisateurs, avocats, syndicalistes, juristes, mais aussi par les 18 millions de salariés. Sa réécriture devait être un toilettage et se faire «à droit constant», mais certains articles ont été modifiés sur le fonds, déclassant certaines dispositions de législatives en réglementaires, ce qui les rend modifiables par simple décret. De 1?891 articles, le «nouveau Code du travail» en comporte désormais 3?500.**

#### **Rétrogradation**

**Sanction disciplinaire prenant la forme d'un déclassement du salarié dans un poste hiérarchique inférieur. Le salarié peut refuser la rétrogradation, puisqu'elle constitue une modification de son contrat de travail.**