Image not found or type unknown

Tenue de travail : peut-on mettre en place une caution à la charge du salarié ?

publié le **01/02/2018**, vu **28930 fois**, Auteur : Maître N. FOUQUE-AUGIER

L'employeur peut être amené à fournir une tenue de travail à ses salariés. Comment peut-il se prémunir contre une dégradation ou une perte par les salariés ? Quelles sont les limites ?

Deux grands principes du droit du travail viennent strictement encadrer la possibilité, pour un employeur, de mettre en place un système de caution :

- L'interdiction des sanctions pécuniaires,
- L'interdiction des retenues sur salaire.

1. **L'interdiction des sanctions pécuniaires**

Tout d'abord l'interdiction des sanctions pécuniaires, prévue à l'article L.1331-2 du Code du travail, fait obstacle à ce que l'employeur retienne sur le salaire une somme forfaitaire en cas de perte ou de détérioration des vêtements de service.

Si le salarié perd ou abîme cette tenue, il pourra tout au plus faire l'objet d'une **sanction disciplinaire proportionnée**, si celle-ci a été clairement prévue dans le règlement intérieur ou même dans la notice de remise desdits vêtements (annexe au contrat de travail par exemple).

Si la société souhaite mettre en place un système de compensation financière, il ne devrait s'agir que du **montant exact de la tenue** détériorée ou non restituée, et non pas d'une caution forfaitaire.

On considèrera alors qu'il s'agit d'une « somme due » par le salarié à l'employeur.

Cette somme ne peut pas être due tant qu'il n'y a pas de problème.

Mettre en place un système de **caution en début de contrat** ne se justifierait donc pas, et serait même contraire au principe susvisé.

Reste alors à savoir s'il est envisageable de procéder à une retenue du montant de la tenue, sur le salaire ou sur le solde de tout compte au moment de la rupture du contrat.

2. **L'interdiction des retenues sur salaire**

L'article L.3251-1 du Code du travail dispose que « *L'employeur ne peut opérer une retenue de salaire pour compenser des sommes qui lui seraient dues par un salarié pour fournitures diverses, quelle qu'en soit la nature* ».

Ce principe connaît une exception, posée à l'article L.3251-2 :

« *Par dérogation aux dispositions de l'article L. 3251-1, une compensation entre le montant des salaires et les sommes qui seraient dues à l'employeur peut être opérée dans les cas de fournitures suivants :*

1° Outils et instruments nécessaires au travail ;

2° Matières ou matériaux dont le salarié a la charge et l'usage ;

3° Sommes avancées pour l'acquisition de ces mêmes objets ».

Dans cette exception, la tenue de travail n'est pas expressément visée.

La Cour de cassation n'a pas non plus appliqué ce texte au cas de la tenue de travail.

A proprement parler, il ne s'agit pas d'un « outil » ou « instrument ».

Autoriser la compensation entre la somme due et le salaire présenterait donc un risque puisqu'en dehors de tout cadre légal, la position jurisprudentielle est difficilement prévisible.

3. **Quelle solution en pratique ?**

Si l'employeur souhaite à tout prix procéder par compensation, quelques précautions devraient être prises pour limiter le risque de condamnation.

D'abord il faudrait inscrire expressément dans le **règlement intérieur**, ou dans une notice annexée au contrat de travail, que la remise des vêtements de service :

- rend responsable le salarié de son entretien, et de sa garde,
- que la tenue devra être restituée en fin de contrat,
- qu'en cas de perte ou de détérioration, des sanctions disciplinaires pourront être prises contre le salarié
- en parallèle, que le salarié sera redevable envers la société de la somme de … euros, correspondant au montant de ladite tenue,
- qu'il pourra être demandé au salarié de rembourser la somme dont il est redevable par voie de lettre recommandée,
- qu'à défaut de remboursement spontané, la société se réserve le droit de procéder à une compensation de cette somme sur le salaire ou sur le solde de tout compte du salarié conformément aux dispositions légales.

Ensuite, comme évoqué ci-avant, il faudrait commencer par **mettre en demeure le salarié** de rembourser la somme due via une lettre recommandée avec accusé de réception. La compensation n'interviendrait ainsi qu'en dernier recours, en cas d'inertie du salarié suite à cette lettre.

Mais même avec ces précautions, le mécanisme ainsi mis en place continuerait à présenter un risque.

Une solution plus sûre pourrait être d'organiser la compensation de la somme due au moment du **solde de tout compte,** non pas sur les éléments de salaire mais sur les autres versements qui n'ont **pas la nature salariale** : indemnité de licenciement, autre indemnité…

Cette possibilité a été réservée par la Cour de cassation dans un arrêt de 2001, dans lequel elle juge que « *l'indemnité de licenciement ne constituant pas un salaire, il pouvait s'opérer une compensation entre le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement et les sommes dues à l'employeur pour fournitures*

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

» (*Cass. Soc. 10 octobre 2001, n°99-45406*).

Même dans cette dernière hypothèse il est conseillé de sécuriser le dispositif dans les conditions précitées (mise en demeure préalable et inscription dans une notice ou dans le règlement intérieur).

.

Cet article ne saurait être exhaustif sur le sujet. Demandez une consultation écrite personnalisée :

Maître Nathalie FOUQUE-AUGIER

16C Boulevard Notre Dame – 13006 MARSEILLE

nathaliefouque.avocat@outlook.fr

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés