



Solde tout compte et déduction de l'uniforme

Par **Adrienchs**, le **04/03/2019** à **12:07**

Bonjour à tous,

Après presque deux ans de bons et loyaux services en tant qu'équipier polyvalent dans une grande chaîne de restauration rapide, j'ai décidé de démissionner. J'ai tout fait dans les règles de l'art : j'ai fait mon mois de préavis, et j'ai restitué mes affaires de travail. Normalement, celles-ci sont composées de deux pantalons, deux chemises et une paire de chaussures. Mais comme vous vous en doutez sûrement, ces tenues de travail ne tiennent pas deux ans de dur labeur. J'ai donc été dans l'obligation de recommander une chemise (trouée à cause d'un élément mal fixé SUR le lieu de travail, donc pas de ma faute, et c'est arrivé à plusieurs autres collègues), et un pantalon (qui s'est troué à force d'être utilisé, mais vu la qualité des tenues, cela devait arriver). J'ai aussi troué un deuxième pantalon, mais comme c'était sur la fin de la période de préavis, j'ai jugé qu'il n'était pas utile d'en recommander un. Les chaussures étaient en plutôt bon état, vu que je les avais changées 6 mois auparavant (les autres étaient mortes, au bout d'un an).

Ayant tout de même tout restitué (directement sur le lieu de travail, j'ai même signé le bon avec un manager et je possède encore le double), j'ai reçu il y a peu ma dernière fiche de paye. À la vue du peu d'argent qui m'avait été attribué, j'ai étudié plus en détail cette fiche. Et vers la fin de la fiche, je me retrouvai avec une petite case nommée "retrait uniforme", qui s'élevait à un montant de 144 €, tout de même.

Alors maintenant j'aimerais vous demander, jugez-vous cela normal, et si ce n'est pas le cas, quels sont mes recours ?

J'espère que vous pourrez éclairer ma lanterne et vous remercie d'avoir pris la peine d'avoir lu ce petit pavé.

Par **P.M.**, le **04/03/2019** à **14:51**

Bonjour,

Vous pourriez vous référer à l'[Arrêt 03-40069 de la Cour de Cassation](#) :

[quote]

La responsabilité pécuniaire d'un salarié à l'égard de son employeur ne peut résulter que de sa faute lourde même en ce qui concerne le droit à compensation prévu à l'article L. 144-1 du

Code du travail.

Encourt dès lors la cassation le jugement qui admet qu'un employeur pouvait compenser sur le salaire le coût d'un outil nécessaire au travail détérioré par un salarié sans relever que ce dernier avait commis une faute lourde.

[/quote]

Il est à noter que l'art. L144-1 du Code du Travail est devenu l'[art. L3351-2](#) et que la faute lourde implique une intention de nuire à l'entreprise...