

Question à un expert

Que peut faire l'employeur face à un déficit de caisse de son travailleur?



Catherine Bastien
Legal Advisor
Partena Professional

De nombreux employeurs s'interrogent sur les moyens d'actions qui s'offrent à eux à l'encontre de certains de leurs travailleurs à l'origine de déficits de caisse. L'employeur peut-il réclamer les sommes manquantes à son travailleur ? Ces sommes peuvent-elles faire l'objet d'une retenue sur salaire ? Quelles sont les autres sanctions ou moyens d'actions qui peuvent être envisagés ?

Restitution des sommes manquantes

Le fait qu'il y ait un déficit dans la caisse du travailleur ne signifie pas automatiquement que celui-ci soit redevable envers son employeur des sommes manquantes.

En effet, il faut, pour ce faire, que la responsabilité civile de ce travailleur puisse être engagée.

A cet égard, l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 énonce que le travailleur ne répondra du dommage causé à l'employeur que s'il a commis un dol, une faute lourde ou une faute légère présentant un caractère habituel plutôt qu'accidentel.

Le travailleur bénéficie donc d'une immunisation de responsabilité en cas de faute légère occasionnelle. Le travailleur n'est donc, en d'autres termes, pas tenu de supporter les conséquences de sa faute légère occasionnelle.

Un « trou dans la caisse » est considéré comme une faute légère sauf en cas de vol car il s'agit dans ce cas d'un dol.

Par conséquent, le travailleur sera redevable envers son employeur des sommes manquantes dans la caisse dans les cas suivants :

- En cas de vol. La charge de la preuve du vol incombe à l'employeur ;
- Lorsque le déficit de caisse présente un caractère répétitif pour le même travailleur. La charge de la preuve du caractère répétitif incombe également à l'employeur. Il est donc conseillé de constater par écrit chaque déficit de caisse en y précisant la date et le montant.

Si les conditions sont réunies pour que la responsabilité civile du travailleur puisse être engagée, les sommes manquantes pourront donc être réclamées au travailleur.

Retenue sur salaire

Ces sommes manquantes pourront, en outre, être retenues sur la rémunération du travailleur.

Toutefois, pour qu'une telle retenue puisse être opérée, Il faut :

- Une reconnaissance (tacite ou expresse) du travailleur quant aux dommages et intérêts dont il est redevable ;
- L'établissement d'une convention, après les faits donnant lieu au dédommagement, entre l'employeur et le travailleur. Ladite convention doit fixer le montant et les modalités de versement des dommages et intérêts ;
- La retenue ne pourra, en outre, pas excéder 1/5^{ème} de la rémunération nette de chaque paie.

Licenciement

Des déficits de caisse récurrents pourraient induire une perte de confiance de l'employeur en son travailleur et par conséquent la volonté de s'en séparer.

Ces déficits pourraient ainsi éventuellement constituer un motif de licenciement. Il importe toutefois, dans ce cas, que l'employeur se constitue préalablement un dossier composé de plusieurs avertissements préalables afin d'éviter le risque d'être condamné pour licenciement manifestement déraisonnable.

En outre, si le déficit de caisse résulte d'un vol, l'employeur pourrait envisager de licencier son travailleur pour motif grave si le vol peut être légalement prouvé et qu'il notifie la rupture dans le délai de 3 jours de la connaissance des faits. Il importe, toutefois, pour l'employeur d'être extrêmement prudent pour ce type de licenciement et de toujours demander l'avis préalable d'un expert.

Amende

L'employeur pourrait, en outre, éventuellement infliger une amende à son travailleur. Toutefois, pour qu'une telle sanction puisse être appliquée, il faut que celle-ci soit prévue au règlement de travail. Le règlement de travail devra, par ailleurs, décrire avec précision le manquement qui sera susceptible de donner lieu au paiement de l'amende donc, dans ce cas, les déficits de caisse récurrents au cours d'une période donnée.

Il importe encore de préciser que les montants des amendes ne peuvent être conservés par l'employeur mais doivent être utilisés au profit du personnel.

Prime

Une dernière alternative pour l'employeur afin de motiver ses travailleurs à être plus attentifs serait le paiement d'une prime au travailleur qui ne ne serait à l'origine d'aucun déficit de caisse au cours d'une période donnée. Il s'agit d'un moyen d'action plus positif que le fait d'infliger des sanctions et qui pourrait permettre de réduire les « trous de caisse ». Il convient, toutefois, d'être attentif au fait que la mise en place du paiement d'une telle prime doit respecter la norme salariale.