



## Avance ou acompte sur salaire

Par **stephtel**, le 12/10/2012 à 11:28

Bonjour,

je suis directeur d'une association d'hébergement et d'insertion depuis 5 mois. A mon arrivée, je me suis rendu compte de certaines pratiques qui me paraissaient peu convenables et y ait mis fin oralement.

J'ai à mes cotés une responsable administrative qui a des responsabilités de caisse. Elle gère les factures, les encaissements. La comptabilité et les paies sont sous traitées à un cabinet comptable.

Au mois de septembre, un salarié est venue lui demander en début de mois un acompte. Elle lui aurait dit qu'elle n'avait pas cette responsabilité. Elle m'en a fait part ensuite et je lui ai dit que je refusais de donner cet acompte. Je viens de me rendre compte qu'elle s'est octroyée cet acompte dans son livrze de caisse à elle même, sans autorisation, et qu'elle a mis une annotation plus loin, indiquant en fin de mois de changer le nom du bénéficiare de l'acompte pour le mettre au nom du salarié.

Quels sont les textes qui régissent ces acomptes? qui a le pouvoir décisionnaire? Puis je nommer cet acte comme détournement? quelles sanctions disciplinaires puis je appliquer?  
Cordialement

Par **Lag0**, le 12/10/2012 à 12:12

Bonjour,

Le code du travail précise qu'un salarié a le droit de demander un acompte (que l'employeur ne peut refuser) après une quinzaine.

Donc si le salarié vous fait une demande d'acompte le 15 du mois, vous devez lui payer son demi-mois.

Tout autre type d'acompte n'a pas lieu d'être.

Par **pat76**, le **12/10/2012** à **15:26**

Bonjour stephel

Vous lirez ci-dessous l'article du Code du travail qui vous oblige à verser un acompte à tout salarié qui en fait la demande.

Article L3242-1

La rémunération des salariés est mensuelle et indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois. Le paiement mensuel neutralise les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

Pour un horaire équivalent à la durée légale hebdomadaire, la rémunération mensuelle due au salarié se calcule en multipliant la rémunération horaire par les 52/12 de la durée légale hebdomadaire.

Le paiement de la rémunération est effectué une fois par mois. [fluo]**Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle, est versé au salarié qui en fait la demande.**[/fluo] Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.

Par **stephtel**, le **13/10/2012** à **10:16**

d'accord et merci. ET qui a le pouvoir décisionnaire? Puis je nommer cet acte comme détournement? quelles sanctions disciplinaires puis je appliquer?

Par **pat76**, le **13/10/2012** à **13:26**

Bonjour

La personne qui occupe le service comptable n'a aucun pouvoir d'accorder un acompte?

Vous avez refusé que l'on remette un acompte à un salarié alors qu'il était en droit de le demander...

Par **citoyenalpha**, le **14/10/2012** à **04:24**

Bonjour

En début de mois ne signifie pas forcément après le 15. En l'occurrence je présume plutôt avant le 15.

Le pouvoir appartient au directeur d'établissement ce qui semble être vous. Toutefois il peut être délégué à un autre responsable. Il se devra de suivre les consignes de son supérieur ainsi que les prescriptions de la loi bien entendu.

Toutefois la législation n'interdit pas à l'employeur de verser un acompte avant le 15.

Vous ne pouvez qualifier de détournement de fond puisque l'acompte apparaît sur le livre de caisse.

Concernant les sanctions applicables

il conviendrait au préalable de convoquer votre responsable administrative et de lui demander de s'expliquer sur les faits.

Il vous appartiendra alors soit d'en rester à cet échange (la personne a compris et entend se tenir à vos directives ce qui me semble suffisant pour une première fois) soit de donner un avertissement écrit à votre employé où vous exposerez les faits et rappellerez la règle quand au versement d'acompte et qu'en cas de réitération des sanctions disciplinaires plus sévères seront mis en oeuvre.(dans le cas où votre employé est de mauvaise foi)

Restant à votre disposition

Par **stephtel**, le **14/10/2012** à **06:47**

Merci pour votre réponse. Un licenciement pour faute est il envisageable ou la sanction maximale est elle l'avertissement?

Par **Lag0**, le **14/10/2012** à **07:53**

Bonjour,

Il est toujours possible de licencier pour faute si vous considérez que la faute commise rend impossible la poursuite des relations de travail avec le salarié.

Il appartiendra ensuite au conseil des Prud'hommes, que le salarié ne devrait pas manquer de saisir, de juger du bienfondé du licenciement...

Par **citoyenalpha**, le **14/10/2012** à **11:25**

Un licenciement pour faute dans ce cas sera considéré par la justice comme un licenciement

sans cause réel et sérieuse avec les conséquences financières importantes qui en découlent.

En effet l'entreprise ne peut démontrer avoir été l'aisée puisque l'acompte apparaît sur le livre de caisse et sera par conséquent déduit du salaire de l'employé.

Un licenciement doit toujours être la dernière solution sauf faute lourde.

En tant que directeur vous devez savoir motiver vos employés et ne les sanctionner qu'en cas de mauvaise foi et proportionnellement à la faute commise

Rappel des sanctions disciplinaires pouvant être prise:

le blâme (ou avertissement) : il ne nécessite pas de convocation écrite de l'employé il consiste uniquement à rappeler à l'employé la règle en vigueur dans l'entreprise. 3 blâmes ne suffisent pas à procéder à un licenciement.

la mise à pied disciplinaire (sans salaire) : la mise à pied peut être conservatoire lorsque les faits reprochés au salarié sont d'une particulière gravité et rendent impossible son maintien dans l'entreprise

la rétrogradation ;

la mutation ;

le licenciement pour faute réelle et sérieuse ;

le licenciement pour faute grave (sans préavis ni indemnité) ou lourde (ni préavis, ni indemnité, ni congés payés). Les simples observations verbales ne sont pas considérées comme sanction disciplinaire.

De plus étant je suppose employé il convient d'obtenir l'accord de votre employeur avant de procéder à un licenciement puisqu'en cas de condamnation il lui appartiendra de verser les somme allouées.

N'oubliez pas d'afficher des notes de service lorsque vous souhaitez rappelez une consigne disciplinaire d'ordre général.

Il conviendra de tenir à jour un classeur contenant la convention collective, le règlement intérieur , les copies des affichages obligatoires, les copies des notes de service datées et signées. Profitez de cette occasion pour confier cette responsabilité à votre responsable administratif (une bonne occasion de faire participer votre employé au respect de la discipline en vigueur).

En conséquence le licenciement n'est point envisageable sauf à encourir des sanctions financières (indemnités, remboursement des allocations assédics) voir personnelles par votre employeur. Profitez de cette occasion pour impliquer votre responsable au respect de la discipline au sein de l'établissement.

Restant à votre disposition.