



Remboursement de materiel endommagé

Par **molanne**, le **04/01/2008** à **15:05**

Messieurs, bonjour

Puis-je demandé à un salarié de participer au remboursement de matériel endommagé par simple negligence, ou perdu?

Par exemple: -du materiel oublié sur un trottoir en chargeant un camion.

- du matériel cassé par negligence.

- des vehicules (casse de retroviseur en continu, feu arriere cassé etc...)

Merci de bien vouloir me renseigner.

Cordialement

Par **jeanyves**, le **05/01/2008** à **16:26**

Bonjour,

Selon les dispositions de l'article L122-42 "Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites. Toute disposition ou stipulation contraire est réputée non écrite"

L'article L152-1-5 "Toute infraction aux dispositions de l'article L122-45 est punie d'une amende de 3 750 euros et , en cas de récidive, d'une amende de 7 500 euros."

Vous pouvez signifier à votre salarié un avertissement ce qui constitue une sanction disciplinaire au sens de l'article L122-40 CT:(protection des salariés et droit disciplinaire)

"Aucune sanction ne peut être infligée au salarié sans que celui-ci soit informé dans le même temps et par écrit des griefs retenus contre lui.

Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il doit convoquer le salarié en lui indiquant l'objet de la convocation, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une

sanction de même nature qui n'a pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié. Au cours de l'entretien, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ; l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié. La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle doit être motivée et notifiée à l'intéressé."

Le salarié peut contester l'avertissement dont il fait l'objet.

Restant à votre disposition,
jeanyves