



Retenue sur salaire pour retards

Sanction : définition

Une sanction est une mesure, prise par l'employeur suite à un agissement d'un salarié qu'il considère comme fautif (Code du Travail art. [L. 1331-1](#)), de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération :

- ✓ avertissement
- ✓ mise à pied
- ✓ licenciement
- ✓ rétrogradation
- ✓ mutation, etc.

Il est important de savoir qu'une amende ou une sanction pécuniaire est interdite (C. T. art. [L. 1331-2](#)).

Retenue sur salaire proportionnelle à la durée de l'absence

Un salarié est régulièrement en retard. Il ne récupère pas ces heures perdues.

Effectuer une retenue sur salaire correspondant à ces retards ne constitue pas une sanction pécuniaire.

Oui, dans une telle situation, le patron peut effectuer une retenue de salaire. Mais attention, le montant retenu doit correspondre à la durée de l'absence.

Pour les juges, la retenue opérée sur le salaire en raison de l'absence du salarié et à proportion de la durée de l'absence n'est pas une sanction disciplinaire.

Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites. Le seul cas où on peut engager la responsabilité pécuniaire du salarié c'est lorsqu'il commet une faute lourde. La faute lourde est la faute la plus importante dans l'échelle des agissements fautifs. Elle est caractérisée par l'intention de nuire.

Cour de cassation, chambre sociale, 21 mars 2012, n° 10-21097 (la retenue opérée par un employeur sur le salaire en raison de l'absence du salarié et à proportion de la durée ne constitue pas une sanction disciplinaire)

Droit de fouille

Un salarié soupçonné de vol dans l'entreprise peut-il être fouillé ?

S'il existe des suspicions de **vol** dans l'**entreprise**, la fouille du vestiaire ou du sac d'un salarié n'est possible que si cette possibilité a été prévue par le règlement intérieur (ou par note de service).

La fouille doit en principe être effectuée par un officier de police judiciaire. En pratique, toutefois, l'employeur peut être amené à procéder lui-même à la fouille si celle-ci est justifiée par la recherche d'objets volés. Il doit en outre informer le salarié de la possibilité qui lui est offerte de refuser la fouille et d'exiger la présence d'un témoin. Le contrôle des effets personnels doit s'effectuer de manière à préserver l'intimité personnelle du salarié, dans une pièce fermée, par exemple.

Les représentants du personnel sont fondés à intervenir à la demande du salarié contestant la régularité de la fouille opérée par l'employeur. Ils peuvent également l'assister tout au long de la procédure disciplinaire éventuellement déclenchée à l'issue de la fouille.