

Dossier spécial

AVANCE, ACOMPTE, PRET, INDUS : QUELLES DIFFERENCES ?

MAJ le 21/11/2023


Un de vos salariés a des **difficultés financières** et vous souhaitez lui donner un coup de pouce ?
Trois moyens sont possibles : l'acompte, l'avance sur salaire et le prêt d'argent.
Pour des sommes versées à tort à un salarié, les règles sont bien différentes pour régulariser la situation.



Sommaire

L'acompte et l'avance, des faux jumeaux !!	2
Tableau comparatif : définition, salariés concernés, montant, retenues sur la paie, régime social	
Le prêt	3
Y a-t-il un formalisme à respecter ?	3
Que devient le prêt en cas de rupture du contrat de travail ?	3
Salaire indu, compensation : comment faire ?	4
1 ^{er} moyen : La restitution de l'indu.....	4
2 ^{ème} moyen : La compensation.....	4

L'acompte et l'avance, des faux jumeaux !!

	L'acompte	L'avance
Définition	L'acompte sur salaire consiste à payer un travail déjà effectué , mais dont la rémunération n'est pas encore exigible	L'avance sur salaire a pour objectif de verser au salarié une somme pour un travail qu'il n'a pas encore réalisé .
Pour qui ?	L'employeur est obligé d'accéder à la demande d'acompte pour : <ul style="list-style-type: none"> - Les salariés mensualisés ; - Les VRP (selon les commissions effectivement dues au titre du trimestre en cours) <p><i>Pour les autres salariés (saisonniers, , tout dépend des conventions collective ou des usages pratiqués dans l'entreprise !.</i></p>	Tous les salariés peuvent demander une avance. L'employeur est totalemt libre d'accorder ou non cette avance
Quel montant ?	Le montant versé est déterminé par la date à laquelle l'acompte est demandé par le salarié. Son montant sera au maximum égal à la rémunération du travail déjà réalisé : <ul style="list-style-type: none"> - <i>Par exemple, le salarié demande un acompte le 10 du mois, il ne peut avoir en acompte « que » 1/3 de son salaire net mensuel habituel</i> - <i>S'il demande l'acompte le 15, il pourra avoir maximum 50% de son net</i> 	L'employeur est libre de fixer le montant de l'avance, selon la demande du salarié (le montant n'est pas limité au salaire mensuel).
Quel moyen de paiement ?	Les sommes versées à un salarié, supérieures à 1500 € , ne peuvent être payée en liquide (chèque ou virement obligatoire dans ce cas)	
Comment récupérer la somme versée au salarié ?	Les acomptes sur salaire se compensent avec le salaire dans leur totalité. L'employeur, lors de l'établissement de la paie, se rembourse intégralement. La retenue correspondante doit être expressément mentionnée sur le bulletin de paie <i>Attention ! L'acompte qui ne serait pas totalement repris sur le bulletin devient une avance sur salaire. Les règles sont plus contraignantes pour se rembourser.</i> 	L'employeur doit compenser le montant de l'avance uniquement par des retenues successives au plus égales à 10% du salaire net exigible <i>(le salarié peut toutefois effectuer des versements « volontaires » supérieurs s'ils le souhaite).</i> Ces retenues ont lieu sur tous les bulletins du salarié jusqu'à épuisement de l'avance.
Régime social ?	Lors du versement d'un acompte ou d'une avance, aucune cotisation n'est à prélever : pas de bulletin de salaire à établir. C'est à l'échéance normale de la paie que les cotisations dues sur toute la rémunération seront calculées « normalement », selon les taux et les plafonds en vigueur à cette date	

Le prêt

Un salarié peut solliciter son employeur afin qu'il lui accorde un prêt : quelques précautions sont à prendre pour ne pas commettre d'erreurs.

➡ Y a-t-il un formalisme à respecter ?

Un contrat écrit sera obligatoire dans deux cas :

- La somme dépasse **1 500 €**
- Le prêt comporte **un taux d'intérêt**

Dans tous les cas, quel que soit le montant, l'écrit est vivement recommandé (moyen de preuve).

Le contrat doit comporter les mentions suivantes :

- Le montant du prêt
- La durée
- Le taux d'intérêt, s'il existe
- L'échéancier et les modalités de remboursement
- L'impact d'une rupture du contrat de travail sur le remboursement du prêt

Un prêt sans intérêt est-il possible ?

Oui, mais pour qu'il ne soit pas **requalifié en avantage en nature** par l'Urssaf (de même, si le taux pratiqué est inférieur aux taux usuellement pratiqués sur le marché), le prêt doit répondre cumulativement aux critères suivants :

- Être mis en place principalement au bénéfice du personnel de l'entreprise ;
- Être proposé à l'ensemble des salariés sans discrimination (les situations identiques doivent être traitées de manière semblable, sans conduire à une attribution systématique de prêt en fonction de critères objectifs et selon des normes préétablies) ;
- Ne pas être obligatoire pour l'employeur au titre d'une disposition légale ou conventionnelle ;
- Avoir pour finalité les conditions de vie ou de travail (la demande doit être circonscrite).

➡ Que devient le prêt en cas de rupture du contrat de travail ?

SI le contrat de travail est rompu avant la fin de l'échéance du prêt, la somme restante due peut être remboursée :

- Soit **intégralement**, si le salarié est d'accord (l'employeur ne peut lui imposer)
- Soit **suivant l'échéancier initialement** prévu
- Soit par **compensation**, dans la limite de **10% du salaire**
- Soit par **compensation** avec des éléments de rémunération qui n'ont **pas la qualification de « salaire »**, et ce **sans limite** (exemple : l'indemnité de licenciement ou de rupture conventionnelle peut être totalement « ponctionnée » pour rembourser le prêt)



En cas de désaccord sur le remboursement, l'ultime voie pour l'employeur sera le recours devant les juridictions civiles.

Salaire indu, compensation : comment faire ?

Si l'employeur verse un salaire qui n'était pas dû au salarié, il peut le récupérer **de plusieurs façons** :

➔ 1^{er} moyen : La restitution de l'indu

La restitution de l'indu consiste pour l'employeur à demander à son salarié le remboursement d'une somme qui n'était pas due. Le salarié effectue donc un versement d'argent direct à son employeur.

L'existence d'une dette

Il faut avoir **involontairement versé au salarié** une somme qui ne lui était pas due.

Pas besoin de prouver l'erreur !

Il suffit que la somme ait été versée **involontairement**, sans intention de donner un avantage au salarié.

Cela peut poser problème si l'erreur persiste depuis plusieurs années : l'employeur pourra avoir du mal à prouver sa bonne foi, le salarié pourra essayer de prétendre qu'il s'agissait d'un usage !

➔ 2^{ème} moyen : La compensation

C'est lorsque l'employeur **prélève directement sur le bulletin de paie** la somme qu'il a trop versée au salarié. Mais attention, la compensation n'est possible que dans certains cas, et dans certaines limites

Nature de la dette du salarié

Pour pouvoir opérer une compensation, la dette du salarié ne doit pas être contestable (**certaine**), peut être remplacée par quelque chose d'équivalent, ce qui est le cas de l'argent (**fongible**), peut être évaluée en argent (**liquide**) et est arrivée à son terme (**exigible**).

Montant



La compensation ne peut se faire que **dans la limite de la quotité saisissable** du salaire. C'est donc bel et bien un régime différent de l'avance sur salaire ! (limite = 1/10^e)

En pratique

Puis-je faire la compensation sur la paie de mon salarié pour les sommes suivantes qu'il me doit ? :		
Erreur de Salaire, de primes etc (sommes indues).	oui	
Titre-restaurant (part salariale finançant le titre)	oui	
Produit de l'entreprise vendu au salarié à prix réduit (remise = 30% maxi)		non
Cotisations salariales suite à redressement	oui	
Amende routière, PV		non
Outils, instruments, matières liées au travail	oui	

Exemple 1 : j'ai versé deux fois le 13^e mois à mon salarié, par erreur. La dette du salarié à mon égard est certaine, et étant évaluée en argent je peux la « remplacer » par quelque chose d'équivalent => son salaire, à l'échéance de ses prochaines paies

Exemple 2 : un salarié ne peut refuser la déduction de la part salariale des Tickets restaurant sur son bulletin de paie