

## FICHE PRATIQUE

# AVANCE, ACOMPTE, PRÊT ET INDUS

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.

## L'ACOMPTE ET L'AVANCE, DES FAUX JUMEAUX

	L'acompte	L'avance
<b>Définition</b>	L'acompte sur salaire consiste à payer <b>un travail déjà effectué</b> , mais dont la rémunération n'est pas encore exigible.	L'avance sur salaire a pour objectif de verser au salarié une somme pour <b>un travail qu'il n'a pas encore réalisé</b> .
<b>Pour qui ?</b>	L'employeur est <b>obligé d'accéder à la demande d'acompte</b> pour : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les salariés mensualisés ;</li> <li>- Les VRP (selon les commissions effectivement dues au titre du trimestre en cours)</li> </ul> <i>Pour les autres salariés tout dépend des conventions collectives ou des usages pratiqués dans l'entreprise !</i>	<b>Tous les salariés</b> peuvent demander une avance.  L'employeur est <b>totalemt libre</b> d'accorder ou non cette avance
<b>Quel montant ?</b>	Le montant versé <b>est déterminé par la date à laquelle l'acompte est demandé</b> par le salarié.  Son montant sera au maximum égal à la rémunération du travail déjà réalisé.  S'il demande l'acompte le 15, il pourra avoir au maximum 50% de son net	L'employeur <b>est libre de fixer le montant de l'avance</b> , selon la demande du salarié  Le montant n'est pas limité au salaire mensuel.

<b>Quel moyen de paiement</b>	Les sommes versées à un salarié, <b>supérieures à 1500 €</b> , ne peuvent être payées en liquide ( <b>chèque ou virement obligatoire</b> dans ce cas)	
<b>Comment récupérer la somme versée au salarié ?</b>	<p>Les acomptes sur salaire <b>se compensent avec le salaire</b> dans leur totalité.</p> <p>L'employeur, lors de l'établissement de la paie, se rembourse intégralement.</p> <p>La retenue correspondante doit être <b>expressément mentionnée sur le bulletin</b> de paie</p> <p><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></p>	<p>L'employeur doit compenser le montant de l'avance uniquement par des <b>retenues successives au plus égales à 10% du salaire net exigible</b> (le salarié peut toutefois effectuer des versements « volontaires » supérieurs s'il le souhaite).</p> <p>Ces retenues ont lieu sur tous les bulletins du salarié jusqu'à épuisement de l'avance.</p>
<b>Régime social</b>	<p><b>Lors du versement</b> d'un acompte ou d'une avance, <b>aucune cotisation</b> n'est à prélever : pas de bulletin de salaire à établir.</p> <p>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.</p>	

## LE PRET

### Y A-T-IL UN FORMALISME A 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 circonstanciée).

## QUE DEVIENT LE PRÊT EN CAS DE RUPTURE DU CONTRAT ?

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)
- Suivant l'échéancier initialement prévu
- Par compensation, dans la limite de 10% du salaire
- Par compensation avec les 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 ?

### 1<sup>ER</sup> 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 directement** 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 un 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<sup>E</sup> 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 !

### En pratique

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



Exemple 1 : j'ai versé deux fois le 13e 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*

## REFERENCE DOCUMENTAIRE

Service	Service juridique
<b>Date de création</b>	18/08/2025
<b>Date de mise à jour</b>	18/08/2025
<b>Confidentialité</b>	Publique
<b>Statut</b>	Diffusé