

**Je me rends compte que j'ai effectué un versement trop élevé sur le compte de mon travailleur.
Comment obtenir la récupération des sommes indûment perçues ?
Que faire s'il refuse de me rembourser ?**

Janvier 2014

Les diverses législations sociales que ce soit la loi sur le contrat de travail ou la loi sur la protection de la rémunération n'édicte pas de règles spécifiques à propos de la récupération des sommes indûment perçues.

Par contre, les dispositions du Code civil prévoient que celui qui reçoit par erreur ou sciemment ce qui ne lui est pas dû, s'oblige à le restituer. Dès l'instant où l'employeur prouve l'existence d'un paiement et l'absence de cause à ce paiement, le travailleur est tenu à une obligation de remboursement.

Cela étant, la prudence est de mise lorsque le travailleur a bénéficié durant une longue période de cet avantage. Il pourrait invoquer les droits acquis pour écarter son obligation de restitution.

■ 1. Comment récupérer ? ■

1. A l'amiable : principe

Pas de compensation sans l'accord du travailleur

La loi sur la protection de la rémunération énumère limitativement les retenues que l'employeur peut effectuer sur la rémunération du travailleur. Il s'agit :

- des retenues effectuées en application de la législation fiscale et sociale ;
- des amendes infligées en vertu du règlement de travail ;
- des indemnités et dommages intérêts sanctionnant la responsabilité du travailleur ;
- les avances en argent faites par l'employeur sur une rémunération non encore gagnée ;
- le cautionnement destiné à garantir l'exécution des obligations du travailleur.

La récupération d'autorité par l'employeur d'un paiement indu par compensation sur la rémunération à échoir ne figure pas dans cette liste. Elle n'est dès lors pas possible.

La solution idéale sera alors de trouver un accord consigné de préférence par écrit avec le travailleur quant aux modalités du remboursement. Ainsi, il est concevable que le travailleur rembourse directement son employeur ou alors si la somme est trop élevée

que le travailleur autorise son employeur à effectuer une retenue mensuelle sur les rémunérations futures.

2. Par voie judiciaire

En cas de refus du travailleur de rembourser le montant indûment payé ou de permettre à l'employeur de retenir ce montant sur les paiements futurs, l'employeur n'aura pas d'autre alternative que de porter l'affaire en justice afin d'obtenir un titre exécutoire et, de pratiquer, le cas échéant, à une saisie sur le salaire de son travailleur.

■ 2. Net ou brut ? ■

Le travailleur ne sera tenu qu'au remboursement net du trop perçu. Quant à la récupération des cotisations de sécurité sociales et du précompte professionnel qui ont été prélevés à tort, il appartiendra à l'employeur de convaincre l'ONSS et l'administration fiscale du caractère « indu » du paiement. Partant du postulat que tout paiement est dû, l'employeur devra faire oeuvre de persuasion vis-à-vis de ces organismes.

■ 3. Bonne foi – mauvaise foi ■

En principe, le travailleur ne doit restituer que la somme indûment reçue. Néanmoins, le travailleur de mauvaise foi (celui qui était

conscient qu'il recevait indûment) pourrait, en plus, être tenu au paiement des intérêts prenant cours au jour du paiement indu. Le travailleur de bonne foi, quant à lui, ne sera redevable des intérêts qu'à dater du jour où il sera mis en demeure de restituer les sommes perçues.

■ 4. Délai ■

L'article 15 de la loi relative au contrat de travail stipule que «*Les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat*»

Dans l'hypothèse où l'action en récupération de l'indu est née durant l'exécution du contrat et est fondée directement sur le contrat de travail, l'employeur n'aura qu'un délai d'un an à dater de la sortie du travailleur pour intenter une action en récupération à l'encontre de son (ex) travailleur.

■ 5. Conclusion ■

La récupération d'un salaire indument versé n'est pas chose aisée, raison pour laquelle, un employeur prudent veillera deux fois plutôt qu'une à l'exactitude des paiements.

N'hésitez pas à contacter le secrétariat social afin qu'il vous assiste dans ces différentes étapes.