L'employeur peut-il récupérer un trop-perçu sur les salaires suivants ?

Réponse courte

L'employeur peut récupérer un trop-perçu sur les salaires suivants, le versement erroné constituant un **paiement indu** sujet à restitution. La retenue sur salaire est toutefois **strictement encadrée** : assimilée à une avance en argent, elle ne peut dépasser le **dixième du salaire** à chaque échéance, et il est fortement recommandé d'obtenir l'**accord exprès et écrit** du salarié ou, en cas de contestation, une autorisation judiciaire.

La récupération doit respecter la **fraction saisissable** du salaire et être clairement indiquée sur le bulletin de paie. En cas de refus ou de contestation du salarié, l'employeur doit saisir le **tribunal du travail** pour obtenir l'autorisation de procéder à la compensation.

Définition

Le **trop-perçu salarial** correspond à une somme versée par erreur par l'employeur au salarié, excédant la rémunération contractuelle ou légale due.

Cette situation peut résulter :

- D'une **erreur de calcul**
- D'une mauvaise application des conventions collectives
- D'une méconnaissance d'absences non rémunérées
- De tout autre dysfonctionnement dans le traitement de la paie

Le trop-perçu constitue un **paiement indu**, au sens du droit civil luxembourgeois, et peut donner lieu à une demande de restitution par l'employeur.

Questions fréquentes

Dans quel délai l'employeur peut-il réclamer la restitution d'un trop-perçu salarial ?

L'employeur dispose d'un délai de prescription de trois ans pour réclamer la restitution d'un trop-perçu, conformément à l'article 2277 du Code civil. Il ne peut donc réclamer que les sommes versées par erreur au cours des trois dernières années.

L'employeur peut-il retenir automatiquement un trop-perçu sur le salaire du mois suivant ?

Non, l'employeur ne peut pas effectuer une retenue automatique. Il doit obligatoirement obtenir l'accord exprès et écrit du salarié ou une autorisation judiciaire du tribunal du travail. Toute compensation automatique sans accord préalable est strictement interdite par l'article L.224-3 du Code du travail.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Que faire si le salarié refuse de rembourser le trop-perçu ou conteste son existence ?

En cas de refus ou de contestation du salarié, l'employeur doit suspendre toute retenue et saisir le tribunal du travail pour obtenir l'autorisation judiciaire de procéder à la compensation. Il est recommandé de privilégier une solution amiable avec un échéancier adapté à la situation financière du salarié.

Quelles sont les limites à respecter lors de la récupération d'un trop-perçu sur salaire ?

La retenue ne peut pas excéder la fraction saisissable du salaire, conformément aux barèmes de saisie prévus par l'article L.125-1 du Code du travail. Chaque retenue doit être clairement mentionnée sur le bulletin de paie avec indication du solde restant dû.

Conditions d’exercice

L'employeur peut réclamer la restitution d'un trop-perçu en application du principe de la **répétition de l'indu** (article 1235 du Code civil).

Conditions de restitution :

- Le paiement n'était pas dû
- Le salarié ne pouvait ignorer l'erreur
- Si le salarié était de **bonne foi** et a déjà dépensé les sommes : restitution peut être limitée ou écartée par le juge

Encadrement strict (article L.224-3 du Code du travail) :

- Les retenues sur salaire sont limitées aux cas énumérés par la loi, dont les **avances faites en argent**
- Les retenues de ce chef ne peuvent dépasser le **dixième** du salaire à chaque échéance
- L'accord exprès et écrit du salarié ou, à défaut, une autorisation judiciaire reste fortement recommandé en cas de contestation

Prescription :

- **Trois ans** (article 2277 du Code civil)
- L'employeur ne peut réclamer que les sommes versées au cours des trois dernières années

Modalités pratiques

Procédure à suivre :

1. Notification au salarié :

- Par **écrit**
- Préciser : nature, montant et cause du trop-perçu
- Solliciter son accord pour la retenue

2. Accord du salarié :

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

- Doit être **explicite**
- **Daté et signé**

3. En l'absence d'accord :

- Saisir le **tribunal du travail**
- Pour obtenir l'autorisation de compensation

Limites de la retenue :

- Ne peut excéder la **fraction saisissable** du salaire
- Conformément à la loi modifiée du 11 novembre 1970 sur les cessions et saisies des rémunérations
- Et aux barèmes de saisie

Transparence :

- Chaque retenue clairement mentionnée sur le bulletin
- Indication du solde restant dû
- Conservation de la traçabilité

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :

- **Privilégier une solution amiable**
- Proposer un **échéancier adapté** à la situation financière du salarié
- Respecter la **quotité saisissable**
- Assurer la **transparence** sur le bulletin de salaire

En cas de contestation :

- **Suspendre** la retenue
- Saisir le tribunal du travail

À éviter :

- Compensation intégrale sur un seul salaire
- Sauf accord exprès et respect des limites légales

L'employeur doit garantir :

- La **confidentialité** du traitement
- L'**égalité de traitement** entre salariés
- La **conservation** des documents pour la traçabilité

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

- **Article 1235 du Code civil** : répétition de l'indu
- **Article 2277 du Code civil** : prescription triennale
- **Article L.224-3 du Code du travail** : encadrement des retenues sur salaire (cas limitatifs, plafond du dixième)
- **Loi modifiée du 11 novembre 1970** : cessions et saisies des rémunérations (quotité saisissable)
- **Règlement grand-ducal** : barèmes de saisie sur salaire
- **Jurisprudence** : Cour supérieure de justice, 13 mai 2010 (n° 35340)
- **Principes généraux** : égalité de traitement et confidentialité

L'employeur qui procède à une retenue unilatérale et non autorisée s'expose à une condamnation pour violation des droits du salarié, à l'obligation de rembourser les sommes indûment prélevées, majorées d'intérêts, et à des sanctions.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.