DU BLOG IUSTORIA

Salaire contre dette : ce que la grande chambre de la Cour suprême a dit de la compensation et du salaire brut

> *Le salarié doit à l'entreprise, qui lui doit son salaire. En mai 2026, la grande chambre a dit quand un e-mail éteint le droit au salaire et pourquoi le juge n'accorde parfois qu'une part du brut.*

L'ÉQUIPE IUSTORIA

5/11/2026 · 9 min de lecture

La relation de travail se termine mal. L'employeur affirme que le salarié lui a causé un dommage et retient la dernière paie en annonçant qu'il va la « compenser ». Ou l'inverse : le salarié doit de l'argent à l'entreprise et écrit dans un e-mail qu'il a déduit son salaire et envoyé le reste. Nous voyons régulièrement ce type de litiges au cabinet, et presque toujours, tout se joue sur la même question : qui pouvait compenser quoi, et la compensation a-t-elle seulement eu lieu ?

La grande chambre de la Cour suprême y a répondu le 13 mai 2026 dans son arrêt n° 31 Cdo 213/2026. La décision est importante pour trois raisons. Elle confirme qu'un simple e-mail peut valoir compensation, si les circonstances montrent que c'est bien ce que son auteur voulait. Elle abandonne la règle selon laquelle il n'était pas tenu compte d'une compensation lorsque son auteur n'avait pas indiqué laquelle de ses dettes envers l'autre partie s'éteignait. Et elle précise pour la première fois quand le tribunal n'accorde au salarié qu'une partie du salaire brut.

Ce qui était en jeu dans le litige

Un directeur financier a démissionné, et son contrat de travail a pris fin le 31 décembre 2020. Auparavant, il avait signé une reconnaissance de dette par laquelle il reconnaissait avoir causé intentionnellement à l'entreprise un dommage de 715 000 EUR. L'entreprise ne lui a pas versé son salaire de décembre, exigible le 15 janvier 2021. Fin février 2021, il a envoyé un e-mail au représentant de l'entreprise : il avait calculé son salaire net de décembre, y avait « ajouté » un paiement envoyé à l'entreprise le jour même, de sorte que le tout faisait 400 000 CZK, et annonçait d'autres paiements. Il a ensuite réclamé son salaire en justice.

Le tribunal municipal de Brno puis le tribunal régional de Brno lui ont donné raison. Selon eux, l'e-mail ne contenait aucune compensation. Le tribunal régional a ajouté que, même s'il en avait contenu une, elle aurait été indéterminée, car l'entreprise détenait deux créances en réparation d'un dommage contre le salarié et l'e-mail ne permettait pas de savoir avec laquelle le salaire était compensé. La chambre de la Cour suprême appelée à statuer voulait revenir sur cette seconde conclusion et, comme elle s'écartait ainsi de décisions antérieures, elle a renvoyé l'affaire à la grande chambre (point 12). C'est ce que prévoit la loi lorsqu'une chambre de la Cour suprême aboutit, sur une question de droit matériel, à une position différente de celle que la Cour suprême a exprimée auparavant (art. 20, al. 1, de la loi n° 6/2002 Rec. relative aux tribunaux et aux juges).

La grande chambre a annulé l'arrêt du tribunal régional en ce qui concerne le salaire de décembre et lui a renvoyé l'affaire (point 51). Elle ne s'est donc pas prononcée définitivement sur le salaire lui-même ; cette tâche revient au tribunal régional, qui est lié par l'appréciation juridique de la grande chambre (point 53). Les chambres de la Cour suprême ne peuvent s'écarter de cette appréciation qu'en saisissant de nouveau la grande chambre.

Un e-mail peut valoir compensation

La grande chambre a d'abord rappelé les règles générales. La dette du salarié ou de l'employeur peut s'éteindre par compensation, et la loi n'exige pour celle-ci aucune forme particulière ; elle peut être faite par écrit, oralement ou de toute autre manière, pourvu qu'elle ne laisse aucun doute sur ce que son auteur a voulu exprimer (point 21 ; art. 1982 et 546 du Code civil tchèque).

Ce qui compte, c'est la volonté réelle de celui qui a agi, si l'autre partie la connaissait ou devait la connaître (art. 556, al. 1, du Code civil). Le tribunal doit tenir compte à la fois de ce qui a précédé l'acte et de la manière dont les parties se sont comportées ensuite (art. 556, al. 2). Le seul fait qu'un e-mail ne contienne pas les mots « je compense » n'est donc pas décisif. Selon la grande chambre, le tribunal régional a eu tort de s'attacher à la formulation et n'a pas recherché ce que le salarié voulait réellement (point 31).

La grande chambre a énuméré ce dont le tribunal aurait dû tenir compte : la reconnaissance de dette, la correspondance par e-mail sur le dommage, l'accord par lequel le salarié avait renoncé à une indemnité de départ supplémentaire en échange d'une réduction de sa dette, le paiement envoyé le jour de l'e-mail, et même le temps pendant lequel il n'avait pas réclamé son salaire (point 32). Peu importe que chacune des parties interprète l'e-mail différemment au cours de la procédure. Le tribunal doit malgré tout établir le contenu de l'acte, car « les intérêts et les positions des parties au cours de la procédure judiciaire peuvent ne plus correspondre à leur volonté initiale » (point 25). Un acte s'interprète d'après la situation au moment où il a été accompli.

Vous n'avez pas précisé quelle dette devait s'éteindre ? Peu importe

C'est là le principal changement. Jusqu'ici, la Cour suprême exigeait que celui qui compense une créance avec plusieurs créances de l'autre partie précise lesquelles s'éteignent et à hauteur de quel montant. À défaut, la compensation était indéterminée, et donc un acte juridique seulement apparent (*zdánlivé právní jednání*), réputé inexistant : il n'en était pas tenu compte (points 37 et 38 ; art. 553 et 554 du Code civil). La Cour statuait ainsi sous l'empire de l'ancien code comme après 2014.

La grande chambre a abandonné cette position. Le Code civil en vigueur depuis 2014 dispose en effet expressément que, si les créances ne se recouvrent pas entièrement, la compensation s'opère comme en cas de paiement (art. 1982, al. 2). Il renvoie ainsi aux règles qui déterminent sur quelle dette un paiement s'impute lorsque le débiteur ne l'a pas précisé (point 39). Selon l'article 1933, al. 1, le paiement s'impute d'abord sur la dette dont le créancier a réclamé le paiement au débiteur par un rappel, à défaut sur la dette la moins garantie et, à garantie égale, sur celle qui est échue la première. À l'intérieur d'une même dette, le salaire s'impute ensuite d'abord sur les frais fixés, puis sur les intérêts de retard, sur les intérêts et seulement en dernier lieu sur le principal (art. 1932, al. 1 ; point 40).

La grande chambre en a conclu qu'une compensation unilatérale n'est pas indéterminée du seul fait que son auteur ne précise pas lesquelles des créances de l'autre partie s'éteignent et à hauteur de quel montant, lorsque leur total dépasse l'unique créance qu'il oppose en compensation (point 46). Elle s'est inscrite ainsi dans le sillage de l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 12 février 2026, n° III. ÚS 78/25, qui avait annulé une décision de la Cour suprême fondée sur l'approche antérieure parce qu'elle n'avait même pas envisagé d'appliquer l'article 1933 (points 15, 55 et 64 de l'arrêt).

Attention toutefois à la portée de la décision. La grande chambre a tranché la situation dans laquelle une seule créance fait face à plusieurs créances de l'autre partie (point 40). Compte tenu des limites du pourvoi (*dovolání*), elle n'a pas examiné la situation inverse, dans laquelle c'est l'auteur de la compensation qui oppose plusieurs créances. C'est pourtant précisément sur ce cas que portait l'arrêt de la Cour constitutionnelle (point 62 de l'ar-

rêt). La Cour constitutionnelle a relevé que, selon la plupart des auteurs, l'article 1933 s'applique aussi dans ce cas (point 54 de l'arrêt), mais la Cour suprême n'a pas encore modifié sa jurisprudence sur l'indétermination pour cette situation. Celui qui compense plusieurs de ses créances à la fois devrait donc les désigner en indiquant les montants.

L'affaire remonte à 2021, mais les articles 1982, 1933 et 556 du Code civil sont aujourd'hui rédigés de la même manière. Les conclusions valent donc aussi pour une compensation faite aujourd'hui.

Salaire brut ou net ?

Le tribunal accorde au salarié le salaire impayé en montant brut. L'employeur n'en retient l'acompte d'impôt sur le revenu et les cotisations sociales qu'au moment du paiement, et les verse ensuite (point 48). Il en allait déjà ainsi auparavant.

La nouveauté tient à la suite. Selon la grande chambre, si l'employeur verse les prélèvements sur le salaire impayé avant que le tribunal ne statue, « le tribunal ne peut lui accorder le salaire qu'à hauteur du montant qui subsiste après déduction des sommes versées », car ce versement a éteint le droit du salarié sur cette partie. Ce qui compte, c'est la situation au moment du prononcé du jugement (point 49 ; art. 154, al. 1, du Code de procédure civile tchèque). Le tribunal régional ne s'est pas penché sur cette question, alors que l'entreprise affirmait avoir versé l'impôt et les cotisations, et c'est une autre raison pour laquelle son arrêt n'a pas tenu (point 50).

Pour le salarié, cela signifie qu'une demande portant sur la totalité du salaire brut peut échouer en partie si l'employeur a versé l'impôt et les cotisations pour le mois litigieux. Pour l'employeur, à l'inverse, cela signifie qu'il doit prouver ces versements tant que le tribunal n'a pas statué ; à défaut, le tribunal peut le condamner à payer la totalité du salaire brut alors qu'il en a déjà versé une partie. Si l'employeur ne verse l'impôt et les cotisations qu'en cours de procédure, le salarié devrait se désister de sa demande pour cette partie, faute de quoi il la perdra.

Qui peut compenser quoi : salarié et employeur ne sont pas à égalité

La grande chambre a également résumé les règles qui s'appliquent en droit du travail autrement que dans les relations commerciales ordinaires (point 22).

Le salarié peut compenser sa créance de salaire, de traitement, de rémunération au titre d'une convention de travail ou d'indemnité compensatrice de salaire avec la créance de l'employeur en réparation d'un dommage ou avec toute autre créance de l'employeur, sans restriction. Le salaire ainsi compensé ne peut toutefois plus être réclamé en justice.

L'employeur ne peut opérer de compensation unilatérale sur le salaire qu'aux conditions dans lesquelles les retenues sur salaire sont effectuées en exécution forcée (art. 144a, al. 4, du Code du travail tchèque). Le salarié doit toujours conserver le montant insaisissable (*nezabavitelná částka* ; art. 278 du Code de procédure civile), et sur le reste du salaire net, seul un tiers peut être retenu pour les créances ordinaires (art. 279, al. 1). Le calculateur des retenues sur salaire de notre guide destiné aux personnes visées par un recouvrement (en tchèque) indique com-

bien il reste du salaire. Quant à sa créance en réparation d'un dommage, l'employeur ne peut absolument pas la compenser unilatéralement avec le salaire, pas même dans ces limites. Peu importe que le salarié ait reconnu le dommage par écrit et promis de le réparer. Il en va de même pour l'indemnité de départ, que la loi range parmi les revenus sur lesquels des retenues sont effectuées (art. 145, al. 2, let. d), du Code du travail ; arrêt de la Cour suprême du 11 décembre 2019, n° 21 Cdo 3557/2019). La loi n'autorise les retenues sur salaire en réparation d'un dommage qu'en vertu d'un accord de retenues sur salaire (*dohoda o srážkách ze mzdy* ; art. 147, al. 3, du Code du travail). La Cour suprême l'avait déjà jugé dans son arrêt du 21 mai 2019, n° 21 Cdo 238/2019, auquel la grande chambre s'est expressément référée.

L'employeur qui « retient » le dommage sur la paie sans accord de retenues sur salaire n'a pas payé le salaire. S'il ne le paie pas non plus dans les 15 jours suivant l'expiration de la période d'exigibilité, le salarié peut résilier immédiatement le contrat de travail (*okamžité zrušení pracovního poměru*) et a droit à une indemnité égale à sa rémunération moyenne pour une période correspondant au préavis (art. 56, al. 2, du Code du travail). C'est exactement ainsi que s'est terminé le litige tranché sous le n° 21 Cdo 238/2019 : le salarié a résilié son contrat à bon droit, car la retenue de la réparation du dommage sur le salaire n'avait aucun fondement légal.
Le salarié dispose pour cela de 2 mois à compter du jour où il a eu connaissance du motif, mais au plus tard 1 an après sa survenance (art. 59 du Code du travail). Si l'employeur a réellement subi un dommage, il doit s'entendre avec le salarié ou l'assigner en justice. Pour un dommage causé par négligence, la réparation est plafonnée à quatre fois et demie la rémunération mensuelle moyenne du salarié. Ce plafond ne s'applique pas en cas d'ivresse ou d'abus de substances addictives (art. 257, al. 2, du Code du travail), ni aux déficits sur des valeurs confiées et à la perte d'objets confiés, que le salarié répare intégralement (art. 259). Nous expliquons dans l'article « Il ne m'a pas payé, alors je ne vais plus travailler » comment rédiger et notifier la résiliation immédiate, et ce que l'employeur doit ensuite.

Ce qu'il faut faire autrement

Vous devez de l'argent à votre employeur et il vous doit votre salaire ? Avant de lui écrire que vous « déduisez » quelque chose, demandez-vous si vous voulez vraiment affecter votre salaire au paiement de la dette. Le tribunal lira l'e-mail dans son contexte, et non à travers un seul mot, et ce que vous aurez compensé ne pourra plus être réclamé en justice.
Avant d'agir en paiement du salaire impayé, demandez le bulletin de paie du mois litigieux. L'employeur doit le remettre et, sur demande, présenter aussi les éléments du calcul (art. 142, al. 6, du Code du travail). Ne réclamez pas l'impôt et les cotisations déjà versés. Si l'employeur ne les verse qu'en cours de procédure, désistez-vous de la demande pour cette partie ; les frais sont alors à sa charge, en raison de son comportement (art. 146, al. 2, du Code de procédure civile).
En tant qu'employeur, ne retenez pas un dommage sur le salaire sans accord de retenues sur salaire. Prouvez au tribunal les versements effectués sur le salaire litigieux avant qu'il ne prononce son jugement, et conservez les e-mails dans lesquels le salarié parle de la dette et du salaire.

Si un salarié signe une reconnaissance de dette, il est utile de savoir ce qu'elle change pour la prescription et pour la preuve ; notre guide sur la reconnaissance de dette l'explique (en tchèque). Le calcul du salaire, des majorations et de la rémunération moyenne est présenté dans notre guide sur le salaire et les majorations (en tchèque).

En bref

Question	Réponse	Disposition
Le salarié peut-il compenser son salaire avec une dette envers l'employeur ?	Oui, sans restriction et sans forme particulière	Art. 1982 du Code civil ; 31 Cdo 213/2026, points 21 et 22
L'employeur peut-il compenser sa créance avec le salaire ?	Seulement dans les limites des retenues sur salaire en exécution forcée	Art. 144a, al. 4, du Code du travail ; art. 278 et 279 du Code de procédure civile
L'employeur peut-il retenir sur le salaire la réparation d'un dommage ?	Seulement en vertu d'un accord de retenues sur salaire	Art. 147, al. 3, du Code du travail ; 21 Cdo 238/2019
La compensation d'une seule créance est-elle indéterminée si elle n'indique pas laquelle de plusieurs dettes envers l'autre partie s'éteint ?	Non, l'ordre est fixé par la loi	Art. 1982, al. 2, art. 1932, al. 1, et art. 1933, al. 1, du Code civil ; 31 Cdo 213/2026, points 40 et 46
Comment le tribunal interprète-t-il un e-mail ou un autre acte ?	Selon la volonté réelle au moment où il a été accompli et selon les circonstances	Art. 556 du Code civil ; 31 Cdo 213/2026, points 25 et 32
Le tribunal accorde-t-il le salaire impayé en montant brut ?	Oui, mais sans l'impôt et les cotisations que l'employeur a versés avant le prononcé du jugement	Art. 154, al. 1, du Code de procédure civile ; 31 Cdo 213/2026, point 49
L'employeur peut-il retenir un dommage que le salarié a reconnu par écrit ?	Non, ni sur le salaire ni sur l'indemnité de départ, sans accord de retenues sur salaire	Art. 145, al. 2, et art. 147, al. 3, du Code du travail ; 21 Cdo 3557/2019

Votre employeur a retenu votre salaire à cause d'un prétendu dommage, ou vous cherchez au contraire à récupérer votre argent auprès d'un salarié sur le départ ? Nous examinerons la correspondance, la reconnaissance de dette et les bulletins de paie, et nous vous dirons ce qui s'est déjà éteint par compensation, ce qui peut être réclamé en justice et à hauteur de quel montant. Nous menons les litiges du travail dans le cadre de notre pratique en droit du travail. Écrivez-nous.

Conclusion

L'arrêt de la grande chambre fait passer la compensation de la forme au fond : ce qui compte, c'est ce que la partie voulait réellement, et non le fait qu'elle ait écrit « je compense ». Lorsqu'une seule créance est compensée, il n'est même pas nécessaire de préciser laquelle de plusieurs dettes envers l'autre partie s'éteint. Le salarié qui doit de l'argent à son employeur et attend sa paie devrait donc peser ses mots. L'employeur, lui, ne peut pas se payer lui-même sur le salaire et doit prouver à temps au tribunal les versements effectués sur le salaire litigieux.

Sources

- Loi n° 262/2006 Rec., Code du travail, art. 56, 59, 142, 144a, 145, 147, 257 et 259 (version en vigueur à partir du 1er novembre 2026).
- Loi n° 89/2012 Rec., Code civil, art. 546, 553, 554, 556, 1932, 1933 et 1982 (version en vigueur à partir du 1er janvier 2026).
- Loi n° 99/1963 Rec., Code de procédure civile, art. 146, 154, 278 et 279 (version en vigueur à partir du 1er novembre 2026).
- Loi n° 6/2002 Rec. relative aux tribunaux et aux juges, art. 20.
- Arrêt de la grande chambre de la Cour suprême du 13 mai 2026, n° 31 Cdo 213/2026.
- Arrêt de la Cour constitutionnelle du 12 février 2026, n° III. ÚS 78/25.
- Arrêt de la Cour suprême du 21 mai 2019, n° 21 Cdo 238/2019.
- Arrêt de la Cour suprême du 11 décembre 2019, n° 21 Cdo 3557/2019.

Cet article a un caractère informatif et ne constitue pas un conseil juridique. Il repose sur l'état du droit à la date de publication ; savoir si une compensation a eu lieu dans un litige salarial et à hauteur de quel montant le salaire peut être réclamé en justice dépend de la correspondance entre les parties et de ce que l'employeur a versé sur le salaire.

Salaire contre dette : ce que la grande chambre de la Cour suprême a dit de la compensation et du salaire brut

L'équipe IUSTORIA · Publié 5/11/2026

https://www.iustoria.cz/fr/blog/compensation-du-salaire-avec-une-dette-grande-chambre/

Ce texte est protégé par le droit d'auteur. Le partage du document entier et non modifié est bienvenu ; la reprise d'extraits dans d'autres textes suppose la citation de la source. © IUSTORIA, advokátní kancelář, s.r.o.