



Saisie sur salaire : quelles sont les obligations de l'employeur ?

Vérfié le 01 avril 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

La saisie sur rémunération (ou saisie sur salaire) consiste à prélever une partie du salaire d'un salarié, quel que soit son contrat de travail, pour rembourser sa dette. L'employeur verse directement une partie de la rémunération du salarié au **créancier** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R15912>).

Ordonnance de saisie et responsabilité de l'employeur

L'employeur est informé par **notification** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R14732>) (lettre recommandée avec avis de réception) d'un **acte de saisie** (ou avis de saisie).

L'employeur doit, dans les 15 jours, informer le tribunal :

- de la situation du salarié dans l'entreprise (CDD ou CDI, par exemple)
- et des éventuelles autres saisies en cours concernant ce salarié. L'employeur qui n'informe pas le greffe du tribunal des saisies existantes encourt jusqu'à 10 000 € d'amende. Il peut également être condamné à verser des dommages et intérêts.

À tout moment, l'employeur devra informer le tribunal d'un changement pouvant suspendre ou mettre un terme à la saisie (congé maladie du salarié concerné, par exemple), dans un délai de 8 jours.

Tous les mois, l'employeur doit verser au greffe du tribunal la **somme saisissable** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31185>), sans interruption jusqu'à la fin de saisie notifiée par le greffier.

Dans le cas où l'employeur ne respecte pas la décision de saisie sur salaire rendue par le tribunal, il peut être considéré personnellement comme **débiteur** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R12468>), et tenu de rembourser la dette de son salarié.

En aucun cas, le créancier ne peut s'adresser directement à l'employeur pour demander une saisie. Mais, s'il s'agit d'une pension alimentaire, l'acte de saisie peut être directement effectué par un huissier.

Calcul de la fraction de salaire saisissable

Part saisissable

Une partie seulement de la rémunération est saisissable.

Le calcul des fractions de salaire pouvant être saisies s'effectue en fonction d'un barème qui prend en compte le niveau de la rémunération et les charges de famille du salarié.

Montant maximum saisissable sur les revenus perçus en 2020 par un salarié vivant seul

Tranche	Revenu mensuel saisissable	Part saisissable	Montant maximum mensuel saisissable (montant cumulé)
1	Inférieure ou égale à 322,50 €	1/20 ^e	16,13 €
2	Entre 322,50 € et 629,17 € (inclus)	1/10 ^e	46,79 €
3	Entre 629,17 € et 937,50 € (inclus)	1/5 ^e	108,46 €
4	Entre 937,50 € et 1 244,17 € (inclus)	1/4	185,13 €
5	Entre 1 244,17 € et 1 550,83 € (inclus)	1/3	287,35 €
6	Entre 1 550,83 € et 1 863,33 € (inclus)	2/3	495,68 €
7	Supérieure à 1 863,33 €	100 %	495,68 € + la totalité des sommes au-delà de 1 863,33 €

Exemples pour le salarié vivant seul dont le revenu mensuel saisissable est de :

- 1 500 €, alors le montant de la saisie peut aller jusqu'à 287,35 € - ((1 550,83 € - 1 500 €) * 1/3) = 270,41 € maximum par mois
- 2 500 €, alors le montant de la saisie peut aller jusqu'à 495,68 € + (2 500 - 1 863,33 €) = 1 132,35 € maximum par mois

Ces seuils sont augmentés de 1 490 € par an (soit 124,17 € par mois) et par personne à charge, sur présentation des justificatifs.

Les personnes à charge, qui doivent habiter avec le débiteur, sont l'époux, le partenaire dePacs ou le concubin, les enfants à charge et l'ascendant dont les ressources sont inférieures à 564,78 €, correspondant au montant forfaitaire du RSA.

Mode de calcul

Le calcul doit s'effectuer sur le **salaires net** après déduction du prélèvement à la source.

Les proportions saisissables sont fixées en fonction de la rémunération annuelle.

Cependant, la retenue étant, en pratique, effectuée par l'employeur lors de chaque paie, il faut déterminer la portion à prélever en fonction de la périodicité de la paie, généralement chaque mois. L'employeur doit donc faire la moyenne des salaires nets des 12 derniers mois.

Dans le cas où le salarié est dans l'entreprise depuis moins de 12 mois, l'employeur doit faire le calcul à proportion du nombre de mois de présence.

Somme laissée à la disposition du débiteur

Une somme minimale doit obligatoirement être laissée au salarié. Cette fraction insaisissable correspond au montant du RSA pour une personne seule (sans tenir compte du nombre de personnes à charge), soit 564,78 €.

▲ Attention : la nature et le montant de la somme saisie doivent être mentionnés sur le bulletin de paie, sous peine de sanctions.

En cas d'employeurs multiples

Si le salarié concerné a plusieurs employeurs, le tribunal détermine les employeurs chargés de procéder aux retenues.

Si l'un d'entre eux peut verser la totalité de la somme, il sera chargé de la saisie.

En cas de créanciers multiples

En présence de plusieurs créanciers, l'employeur doit respecter l'ordre décroissant des retenues (du prioritaire au moins important) :

1. Pension alimentaire
2. Impôts et taxes
3. Condamnations pénales
4. Créances inférieures à 500 €
5. Autres créances par ordre croissant des sommes dues

Les services du Trésor peuvent utiliser un avis à tiers-détenteur, pour obtenir le recouvrement de l'impôt ou de la taxe non payée.

Les créanciers payés en priorité sont ceux dont les créances sont inférieures à 500 €. La priorité de paiement est établie dans l'ordre croissant des sommes dues.

Textes de référence

- **Code du travail : articles L3252-1 à L3252-13** [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idArticle=LEGIARTI000006902877&idSectionTA=LEGISCTA000006178032&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idArticle=LEGIARTI000006902877&idSectionTA=LEGISCTA000006178032&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
- **Code du travail : articles R3252-1 à R3252-10** [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000018533766&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000018533766&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
- **Code du travail : articles R3252-20 à R3252-26** [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idArticle=LEGIARTI000018533720&idSectionTA=LEGISCTA000018533722&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idArticle=LEGIARTI000018533720&idSectionTA=LEGISCTA000018533722&cidTexte=LEGITEXT000006072050)