



Saisie des rémunérations et cession de créances

Jurisprudence publié le **23/06/2022**, vu **1836 fois**, Auteur : [Maître Joan DRAY](#)

La saisie des rémunérations permet à un créancier d'être réglé en faisant prélever directement les sommes sur les salaires du débiteur.

La saisie des rémunérations permet à un créancier d'être réglé en faisant prélever directement les sommes sur les salaires du débiteur.

La part saisissable est déterminée par un décret en Conseil d'État et tient compte du montant de la rémunération mais apporte aussi un correctif pour chaque personne à la charge du débiteur.

La cession qui est la situation où le salarié prend l'initiative de céder une partie de son salaire à son créancier, contrairement à la saisie où c'est le créancier lui-même qui met en œuvre une procédure de saisie contre le salarié.

Dans ce cas, c'est l'employeur qui lui versera les sommes réclamées.

La saisie des rémunérations du travail **est une procédure d'exécution** à disposition de tout créancier disposant d'un titre exécutoire à l'encontre d'un débiteur percevant un salaire. Il faut toutefois que cette créance soit certaine et exigible.

La cession des rémunérations est un acte volontaire d'un débiteur qui accepte qu'une partie de sa rémunération soit versée à l'un de ses créanciers.

Ces procédures sont règlementées aux articles [L 3252-1 à L 3252-13](#) et [R 3252-1 à R 3252-49](#) du code du travail.

I/ la saisie-rémunération suppose d'identifier le créancier

Selon l'article L. 111-2 du Code des procédures civiles d'exécution, « **le créancier muni d'un titre exécutoire constatant une créance liquide et exigible peut en poursuivre l'exécution forcée sur les biens de son débiteur dans les conditions propres à chaque mesure d'exécution** ».

Il arrive souvent que des consommateurs contractent des crédits à la consommation, qu'ils ne peuvent pas rembourser et l'organisme engage une procédure aux fins d'obtenir une décision de justice.

Ce même organisme peut décider de céder à sa créance à une société de recouvrement, laquelle va alors employer toutes les mesures d'exécutions forcée aux fins d'être réglée.

Dans une affaire récente, une débitrice avait demandé au cessionnaire la nullité de la mesure d'exécution forcée et le remboursement des sommes perçues aux motifs que sa dette était exclue du périmètre de la cession.

L'acte de cession prévoyait que sont exclues du périmètre de la cession de créance, les créances qui bénéficient à la date de la cession d'une procédure de surendettement ou de rétablissement personnel.

Il est donc indispensable de solliciter l'acte de cession car la débitrice était bien soumise à une procédure de surendettement .

La Cour de Cassation rappelle que pour effectuer une mesure d'exécution forcée en cas de cession de créance, il convient de s'assurer que la créance a été transférée au cessionnaire.

Cass. 1re civ., 16 mars 2022, n° 20-20.497 : JurisData n° 2022-004110

Il faut vérifier que le cessionnaire a le droit d'engager une mesure d'exécution forcée.

II/ Les revenus saisissables

Le salarié qui opte pour une cession de salaire le fait volontairement en remplissant une déclaration au greffe du tribunal d'instance rattaché à son domicile, muni de ses bulletins de salaire et d'une pièce d'identité.

Le greffe notifie ensuite la cession à l'employeur.

A compter de cette notification, l'employeur doit verser directement au créancier le montant des sommes cédées dans la limite de la fraction saisissable convenue.

La fraction cessible ou saisissable est calculée en fonction du salaire net et du nombre de personnes à charge du salarié. Elle fait l'objet d'un barème défini par la loi et actualisé chaque année.

L'employeur qui reçoit un acte de saisie des rémunérations à l'égard d'un de ses salariés devra informer le greffe dans les 15 jours de la réception, sur la situation du salarié dans l'entreprise, ainsi que des éventuelles saisies en cours dont il fait l'objet.

A défaut il est passible d'une amende ou peut être déclaré personnellement débiteur des retenues sur salaire.

En cas de licenciement du salarié, d'arrêt maladie ou de changement dans sa situation professionnelle, l'employeur dispose d'un délai de 8 jours pour en informer le greffe.

L'employeur verse mensuellement les retenues pour lesquelles la saisie est opérée dans les limites des sommes disponibles. A défaut, le juge, même d'office, le déclare débiteur des retenues qui auraient dû être opérées.

La fin de la saisie, qui peut résulter soit d'un accord du ou des créanciers soit de la constatation par le juge de l'extinction de la dette, doit être notifiée à l'employeur **dans les 8 jours**.

Certaines sommes sont cessibles ou saisissables en partie, dans les limites du barème légal :

- salaire et majorations pour heures supplémentaires,
- primes et gratifications,
- avantages en nature et pourboires centralisés par l'employeur,
- indemnités : congés payés, maladie, maternité, indemnités compensatrices de préavis, de fin de CDD ou de fin de mission de travail temporaire.

Certaines sommes sont cessibles ou saisissables en totalité :

- certaines indemnités perçues au titre de la rupture du contrat de travail,
- intéressement et participation
- Les indemnités journalières maladie, maternité ou accident du travail ;
- L'allocation de retour à l'emploi ;
- L'allocation de chômage partiel ou l'indemnité et départ volontaire à la retraite.

La fraction saisissable sera déterminée en application d'un barème ainsi qu'en fonction de la situation personnelle du débiteur (Personnes à charge, versement d'une pension alimentaire...)

Les retenues sur salaire sont obligatoirement portées sur la feuille de paie.

- remboursement de frais professionnels avancés par le salarié,
- certaines indemnités versées par l'employeur, notamment pour charge de famille.

L'employeur est informé de l'arrêt des retenues lorsque le juge a constaté l'extinction de la dette ou lorsqu'un accord est intervenu entre les parties.

Vous pouvez me poser vos questions sur conseil-[juridique.net](http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm): <http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm>

JOAN DRAY

Avocat
MANDATAIRE EN TRANSACTIONS IMMOBILIERES

joanadray@gmail.com
www.vente-par-avocats.com
76/78 rue Saint-Lazare

75009 PARIS

TEL : 09 .54 .92.33.53