



Comment gérer une saisie sur salaire ?

Conseils pratiques publié le **17/09/2020**, vu **2381 fois**, Auteur : [Maître N. FOUQUE-AUGIER](#)

Le salarié qui a des dettes peut subir une saisie sur son salaire. Quelles sont les démarches, obligations, conséquences de la procédure pour le créancier, le débiteur et l'employeur saisi ?

Lorsqu'un salarié a des dettes, les créanciers peuvent demander une saisie sur salaire pour récupérer les sommes qui leur reviennent. Aussi appelée Saisie des rémunérations, elle est notamment prévue aux articles [L.3252-1 et suivants](#) du Code du travail.

Comment faire une saisie sur salaire ?

Tous les créanciers ne peuvent pas tenter cette action.

La procédure ne concerne que les créances qui sont chiffrées, non contestées, et exigibles immédiatement (date de paiement dépassée). En plus, ces créances doivent figurer sur un titre exécutoire. Il peut s'agir par exemple d'une décision de justice définitive. Il peut également s'agir d'un accord entre les parties, homologué par un Juge. Par contre, la simple reconnaissance de dette informelle est insuffisante.

Si le créancier remplit ces conditions, il peut saisir le Tribunal judiciaire du lieu de domicile du débiteur par requête (ou à défaut, du lieu de domicile de son employeur).

Une audience de conciliation se tiendra pour que le débiteur (salarié) et le créancier trouvent un accord. En cas d'échec, le juge pourra ordonner la saisie sur salaire.

Le Tribunal envoie alors la décision de saisie à l'employeur.

En quoi consiste la saisie sur salaire et que doit faire l'employeur ?

Chaque mois, l'employeur versera une partie du salaire au créancier (via le Greffe du Tribunal), au lieu de verser la totalité au débiteur salarié comme d'habitude. S'il ne le fait pas, l'employeur sera déclaré personnellement débiteur et poursuivi à ce titre.

L'acte de saisie que reçoit l'employeur précise les montants à verser. Ainsi, y figurent le décompte des sommes pour lesquelles la saisie est pratiquée (en ce compris les intérêts), le mode de calcul de la fraction saisissable et les modalités de son règlement. Une part du salaire demeure insaisissable, comme le prévoit la Loi ([L.3252-3 du Code du travail](#)).

En outre dans les 15 jours de la réception de la décision de saisie sur salaire, l'employeur doit

informer le Greffe du Tribunal de la situation du salarié dans l'entreprise et des éventuelles autres saisies en cours. Il doit aussi informer le Greffe dès que la situation du salarié change. A défaut il encoure une amende de 10.000 euros.

Le salarié peut-il s'opposer à la saisie sur salaire ?

Le salarié doit absolument se présenter à l'audience de conciliation. A cette occasion il aura plusieurs possibilités :

- s'opposer totalement à la saisie, sur son principe ou son montant, ou encore sur ses modalités;
- en parallèle il peut mettre en avant les difficultés financières qui en découleraient;
- il peut également proposer un échéancier d'apurement de la dette.

Mais le Juge peut prononcer la mesure même sans le consentement du salarié.

Dans cette hypothèse le salarié peut demander au Juge de l'exécution la mainlevée de la saisie ([Cass. 2e civ. 31 janvier 2019, n°17-31234](#)). Ce dernier "a le pouvoir d'ordonner la mainlevée de toute mesure inutile ou abusive et de condamner le créancier à des dommages-intérêts en cas d'abus de saisie" ([Article L.121-2 du Code de procédure civile](#)).

*

Cet article est non exhaustif. N'hésitez pas à contacter le [Cabinet FOUQUE-AUGIER](#) pour plus de renseignements et pour initier ou contester une procédure de saisie des rémunérations.