

## La Question du Mois

Mai 2015

### SAISIE-CESSION SUR SALAIRE

**J'ai reçu un courrier du créancier (banque) de mon travailleur. Je n'ai pourtant rien à voir avec cette dette, pourquoi est-ce à moi qu'il s'adresse ? Dois-je y donner suite ?**

#### ■ 1. Qu'est ce qu'une saisie sur salaire ? ■

On parle couramment de saisie sur salaire, mais il existe une différence entre la saisie-arrêt et la cession de rémunération.

Lorsque le créancier est un organisme bancaire il s'agira d'une cession. Lors du prêt, le travailleur signe un document par lequel il autorise son banquier à réclamer à son créancier (employeur) le paiement de la dette.

Si le créancier est par exemple le spf finances (contributions directes, tva, ...), un bailleur impayé, un fournisseur de téléphonie impayé, il s'agira d'une saisie.

#### ■ 2. Quelles sont les formalités à respecter par le créancier ? ■

Les formalités sont différentes en fonction qu'il s'agit d'une cession de rémunération ou d'une saisie-arrêt.

La cession se passe en deux temps, envoi d'un premier courrier (intention de saisir) suivi d'un second au plus tôt dans les 10 jours qui suivent. C'est ce dernier qui enclenchera l'obligation de la saisie du salaire.

La saisie-arrêt nécessite en règle générale une décision de justice pour un certain nombre de créanciers (bailleur, fournisseur de téléphonie). La loi autorise cependant un certain nombre de créanciers publics de mettre en œuvre une saisie-arrêt sans devoir recourir à une juridiction (ex : spf finances). La procédure sera dans ce cas plus rapide.

En cas de saisie-arrêt sur salaire, l'employeur est tenu de transmettre au créancier, dans les 15 jours de la notification de la saisie, par lettre recommandée, un document intitulé « déclaration de tiers saisi » par lequel il doit fournir un certain nombre d'informations sur le travailleur comme son salaire net.

#### ■ 3. Y-a-t-il des règles de priorité entre les créanciers ? ■

S'il y a concours entre deux cessions, c'est celle qui a fait l'objet d'une inscription en premier dans le fichier central des cessions qui l'emporte.

S'il y a concours entre deux saisies, il faut vérifier si l'une d'entre elles est privilégiée (ex. spf finances). Si c'est le cas, c'est elle qui l'emporte. Sinon une répartition au marc le franc doit avoir lieu.

S'il y a concours entre une cession et une saisie, si la cession précède la saisie, la cession l'emportera.

**Mais beaucoup d'autres situations peuvent se présenter, contactez le service juridique pour plus de précisions.**

#### ■ 4. Quel est le montant saisissable ? ■

La totalité du salaire **net** ne peut être saisi. Le tableau ci-après reprend les montants saisissables applicables au 01/01/2015. Ces montants sont indexés chaque année.

Par ailleurs, le revenu mensuel net sera augmenté de l'éventuelle prime de fin d'année et du double pécule de vacances pour calculer le montant saisissable.

Rémunération mensuelle nette	Partie cessible ou saisissable	Maximum
jusqu'à 1.069 €	aucune retenue	/
de 1.069,01 à 1.148 €	20% de cette tranche	15,80 €
de 1.148,01 à 1.267 €	30% de cette tranche	35,70 €
de 1.267,01 à 1.386 €	40% de cette tranche	47,60 €
au-delà de 1.386 €	la totalité	Illimité

il n'existe aucune limitation lorsque la saisie ou la cession résulte d'une action en paiement d'une **pension alimentaire** ou d'une action en paiement de la rémunération en application de l'article 221 du Code civil (**délégation de salaire**). Le système des tranches évoqué ci-dessus n'est donc pas applicable. **Toute la rémunération du travailleur peut être saisie ou cédée.** De plus, la saisie ou la cession jouit, dans cette hypothèse, d'une priorité absolue sur toutes les autres saisies ou cessions éventuelles.

#### ■ 5. Le montant saisi peut-il être diminué pour enfant à charge ? ■

Le montant saisi peut être diminué en 2015 de **66€** par enfant à charge.

Il appartient au travailleur de fournir les documents nécessaires afin de prouver qu'il a des enfants à charge.

Cette notion est différente de celle utilisée par le fisc.

On entend par enfant à charge « toute personne de **moins de 25 ans** accomplis ou qui se trouve sous statut de minorité prolongée, pour laquelle le titulaire des revenus saisis ou cédés **pourvoit**, en vertu d'un lien de filiation au **premier degré** ou en qualité de **parent social**, de manière substantielle, aux frais d'hébergement, d'entretien ou d'éducation. » L'enfant ne peut avoir en 2015 des revenus nets supérieurs à 3.031€ (si le débiteur est cohabitant)/4.377€ (si le débiteur est isolé).

Exemple : un débiteur dont la rémunération nette mensuelle est supérieure à 1.386 € pourra conserver, en cas de saisie ou de cession, en tout cas une somme de 1.286,90 € (1.386 - 15,8 - 35,70 - 47,60) ; tout ce qui dépasse ce montant peut être saisi/cédé totalement. S'il a un enfant à charge, il pourra percevoir 1.287 € + 66 € = 1353 €

#### ■ 6. Comment connaître le montant saisissable ? ■

Une fois que vous aurez transmis tous les documents reçus du créancier à votre équipe de gestionnaires, ceux-ci activeront un code. Le montant saisissable apparaîtra en regard de ce code.

#### ■ 7. A qui dois-je verser les sommes retenues ? ■

Vous devez verser les sommes retenues directement au créancier.

#### ■ 8. Que se passe-t-il si je n'effectue pas la saisie sur salaire ? ■

La loi considère comme responsable solidaire l'employeur qui ne donne pas suite aux saisies-arrêts et cessions notifiées. Cela a pour conséquence que vous serez tenu de reverser la somme qui aurait dû être retenue au créancier. L'adage « qui mal paie paie deux fois » prend tout son sens !

#### ■ 9. A partir de quand puis-je arrêter d'effectuer la saisie sur salaire ? ■

Vous devez recevoir du créancier une mainlevée. Il s'agit en fait d'un courrier par lequel il atteste que la dette est entièrement remboursée.

Dès que vous recevez ce document, transmettez-le à votre équipe de gestionnaires pour désactiver le code de saisie.

#### ■ Conclusion ■

Veillez à donner suite aux courriers que vous recevez des créanciers de vos travailleurs. Pour vous aider à compléter les documents, prenez contact avec votre équipe de gestionnaires.

**N'hésitez pas à contacter le service juridique du secrétariat social pour plus d'informations.**