Les taux cessibles et saisissables du salaire

Par Patricia Hemmen

À ceux qui ne paient pas leurs dettes, il peut arriver de ne pas recevoir la totalité de leur salaire à la fin du mois. Ainsi, l'employeur peut être obligé de retenir une partie de leur rémunération pour rembourser des créanciers insatisfaits. Deux mécanismes permettent en effet à ces derniers de se faire payer directement sur le salaire d'un débiteur qui n'honore pas ses engagements, à savoir la cession et la saisie-arrêt sur salaire. En ce qui concerne la cession, c'est le salarié lui-même qui a contractuellement accepté que son créancier suit cette voie de recouvrement, si jamais il ne devait pas honorer ses dettes. Pour qu'une saisie-arrêt sur salaire puisse être pratiquée cependant, le juge de paix doit l'autoriser par voie d'ordonnance et la notifier à l'employeur. Dans une première phase dite conservatoire, l'employeur est alors obligé de faire la déclaration affirmative demandée par le juge et de retenir tous les mois les montants à saisir jusqu'à ce qu'il ait collecté suffisamment pour couvrir le montant total qui est dû. Les sommes ainsi retenues ne sont toutefois pas immédiatement transmises au créancier. C'est seulement après que la saisie-arrêt ait été confirmée par un jugement de validation que cet argent lui est reversé.

Du fait que le salarié a besoin en principe au moins d'une partie de sa rémunération pour vivre, il ne peut être privé de l'intégralité de ses revenus mensuels. C'est donc pour le protéger que des plafonds ont été institués par la loi. Plus précisément, pour déterminer les parties de rémunération qui sont réservées au salarié respectivement celles qui sont à disposition d'éventuels créanciers, la loi[1] raisonne à travers un système de tranches. Au nombre de cinq, des taux de cessibilité et de masse saisissable permettent de déterminer les montants maxima qui peuvent être prélevés dans chacune de ces tranches. La rémunération étant protégée pour le reste, l'employeur ne peut pas retenir plus ni moins au risque d'engager sa propre responsabilité.

Les montants des différentes tranches sont révisés périodiquement pour tenir compte des variations de l'indice du coût de la vie. Aucun ajustement n'étant intervenu depuis 2002, le règlement grand-ducal du 27 septembre 2016 vient de les adapter aux augmentations entretemps intervenues.[2] Les nouvelles tranches fixées sur base du nombre indice actualisé s'établissent comme suit :

- 1ère tranche (ne peut être cédée ni saisie) : jusqu'à 722 euros
- 2ème tranche (peut être cédée et saisie jusqu'à concurrence de 1/10ième) : de plus de 722 à 1.115 euros
- 3ème tranche (peut être cédée et saisie jusqu'à concurrence de 1/5ème) : de plus de 1.115 à 1.378 euros
- 4ème tranche (peut être cédée et saisie jusqu'à concurrence de 1/4) : de plus de 1.378 à 2.296 euros
- 5ème tranche (peut être cédée et saisie sans limitation) : à partir de 2.296 euros.[3]

Les nouveaux barèmes sont applicables à partir du 1er décembre 2016. Les montants à retenir mensuellement en cas de cession ou saisie sur salaire devront dès lors être recalculés à partir de cette date, même pour les saisies en cours qui ont été prononcées avant l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions.

Patricia Hemmen est conseillère auprès de la Fedil

1 Loi modifiée du 11 novembre 1970 sur les cessions et saisies des rémunérations de travail ainsi que des pensions et rentes, Mémorial A n° 62 du 20.11.1970.

2 Règlement grand-ducal du 27 septembre 2016 fixant les taux de cessibilité et de saisissabilité des rémunérations de travail, pensions et rentes, Mémorial A n° 206 du 04.10.2016.

3 Des règles dérogatoires existent en matière de pension alimentaire et de contrats immobiliers d'épargne ou de prêt.