

Saisies et cessions sur salaires : FAQ à l'usage des employeurs

Le 1^{er} décembre dernier est entré en vigueur le règlement grand-ducal du 27/09/2016 qui modifie les tranches saisissables et cessibles sur les salaires, pensions et autres rentes.

	Tranches au 01/12/2016	Quotité saisissable/cessible	Montant à retenir
1	0 EUR à 722 EUR	0 %	0 EUR
2	722,01 EUR à 1.115 EUR	10 %	39,30 EUR
3	1.115,01 EUR à 1.378 EUR	20 %	52,60 EUR
4	1.378,01 EUR à 2.296 EUR	25 %	229,50 EUR
5	> 2.296 EUR	100 %	Totalité

Cette adaptation, qui tient compte de l'évolution du coût de la vie, aboutit globalement à une sensible diminution des retenues à effectuer sur les salaires des employés.

Cet ajustement est l'occasion de rappeler ici les devoirs et responsabilités des employeurs en matière de saisies et cessions sur salaires.

Lors du calcul des salaires, comment les identifier, les différencier et les appliquer conformément à la législation en vigueur ?

Comment différencier une saisie d'une cession ?

Une saisie est le résultat d'une procédure judiciaire qui permet au créancier de bloquer tout ou partie du salaire du débiteur par l'intermédiaire de son employeur. Ainsi, une saisie n'est applicable qu'après la réception d'une ordonnance du juge de paix. Cette ordonnance entraîne également l'obligation pour l'employeur de répondre dans les 8 jours suivant la notification au greffe de la justice de paix par une déclaration affirmative (négative, le cas échéant) qui reprend quelques éléments essentiels au bon suivi du dossier par la justice de paix.

A l'inverse, une cession ne nécessite pas de démarche judiciaire, puisqu'elle est le résultat de l'application d'un accord préalable convenu entre le créancier et le débiteur. Par exemple, lors de la signature d'un prêt auprès d'un établissement bancaire, le débiteur signe une autorisation pour la cession de son salaire en cas de non-remboursement des sommes dues.

Que se passe-t-il en cas de cumul ?

Dans le cas où plusieurs saisies sont à appli-

quer sur le salaire, la répartition du montant retenu sera effectuée proportionnellement au pourcentage de chacune des créances sur le total des dettes.

Il est par ailleurs possible de cumuler saisie(s) et cession. Dans le cas d'un cumul entre saisie(s) et cession, la loi mentionne que « *la partie cessible ne se confond pas avec la partie saisissable* ». Ceci signifie que l'employeur devra doubler les retenues sur les 4 premières tranches. La 5^e tranche sera entièrement allouée à la première procédure applicable.

Attention toutefois aux cessions : à l'inverse des saisies, celles-ci ne peuvent être additionnées. Il faudra attendre la fin des retenues liées à la 1^{ère} cession pour appliquer la suivante.

Un même créancier peut-il faire usage d'une saisie et d'une cession pour une même dette ?

Cette possibilité est envisageable et relativement courante en pratique. Ceci permettra au créancier d'être remboursé de sa dette au plus vite.

Sur quelles bases s'appliquent les quotités saisissables et cessibles ?

Les calculs sont opérés sur le revenu net, après retenue des impôts et des cotisations sociales.

Une négociation est-elle possible ?

La législation est la même pour tous et s'applique à tous. Aucune modification des tranches ou quotités saisissables ou cessibles ne peut donc pas être envisagée. Toutefois, en cas d'accord du créancier,

il est possible de limiter le montant des retenues.

Quand appliquer les retenues ?

Les retenues sont à appliquer dès la notification de la saisie (ordonnance du juge de paix) ou de la cession (lettre recommandée adressée à l'employeur par le créancier).

Que se passe-t-il si l'employeur n'applique pas les retenues ?

Dans le cas où l'employeur n'appliquerait pas la décision du juge de paix et/ou l'accord de cession, celui-ci engagerait sa responsabilité personnelle et s'exposerait au paiement des retenues non appliquées ainsi qu'aux frais additionnels liés à la non-exécution de ses obligations.

Que faire des montants retenus ?

Dans le cas de la saisie, les montants retenus sont versés au créancier sous réserve d'un accord préalable signé par le salarié. Sans cette validation, ils sont à conserver par l'employeur sur un compte d'attente. Toutefois, la réception de la validation du jugement par le tribunal entraîne la liquidation des montants au créancier avec effet immédiat.

Les montants retenus dans le cadre d'une cession sont à transférer immédiatement au créancier.

En conclusion

Le sujet est vaste et la multitude des situations rencontrées en pratique, combinée à l'engagement de la responsabilité de l'employeur, nécessite impérativement de s'assurer de la bonne compréhension globale de chacune des situations, sans précipitation. ☒

Aurélié Bouilly
Chief Operations Officer

IF Payroll & HR

