RÉPONSES PRINT'STORY ÉPISODE 21

Mais au fait :
L'employeur est-il tenu de se soumettre à une procédure de saisie sur salaires ?

Concernant la procédure de saisie sur salaires, Antoine l'a bien compris, il ne dispose d'aucune liberté d'action même si il souhaite rendre un service à Patricia qui est un bon élément. Il sait qu'il convient d'être très prudent.

La procédure de saisie sur salaires relève de la compétence du tribunal d'instance du domicile du débiteur (le salarié). La demande est formulée au greffe du tribunal par une requête du créancier.

Dans les 15 jours de la notification de la saisie, l'employeur (dit « *tiers-saisi* ») doit préciser, par écrit, au greffe du tribunal d'instance, la situation du salarié (CDI, CDD...) et éventuellement les autres procédures en cours : autres saisies, avis à tiers détenteur de l'administration fiscale (procédure permettant au Trésor public de se faire payer ses créances en priorité sur les autres créanciers), paiement direct de pensions alimentaires.

L'employeur qui, sans motif légitime, s'abstient de répondre ou qui fait des déclarations mensongères prend le risque non seulement de payer une amende (3 000 € maximum) et des dommages-intérêt mais aussi d'avoir à payer, **à la place du salarié**, l'équivalent des retenues qui auraient dû être opérées sur le salaire (C. travail , art. L. 3252-9 ; C. travail, art. R. 3252-25).

Dans le cadre de cette procédure, l'employeur doit effectuer tous les mois au près du secrétariat-greffe du tribunal d'instance les versements mensuels des sommes retenues.

Qui décide du montant de la saisie sur salaire ?

Lorsque l'employeur reçoit un "avis de tiers détenteur du Trésor Public" pour le règlement de dettes fiscales ou une demande de "saisie sur rémunérations" sollicitée par un créancier privé, celui-ci doit procéder à la saisie dans le respect du **barème des saisies sur salaires.**

Réévalué par décret chaque 1er janvier, ce dernier tient compte des charges de famille et du salaire net, après déduction des cotisations sociales. Nous tenons à votre disposition le barème des saisies sur salaires, applicable pour l'année 2017.

Il convient également de préciser qu'une fraction du salaire soumis à saisie arrêt est **insaisissable**. Ce montant est égal au montant du RSA (revenu de solidarité active) pour une seule personne. Ce montant s'élève à 545,48 euros à compter du 1er septembre 2017.

Par ailleurs, lorsque le salarié quitte l'entreprise et qu'il fait l'objet d'une procédure de saisie sur rémunération, certaines indemnités figurant sur le solde de tout compte ne peuvent pas être saisies. Il s'agit notamment des indemnités de licenciement, des primes d'intéressement ainsi que des indemnités de départ de mise à la retraite.

Mais, lorsque la personne débitrice tombe sous le coup de la procédure de l' « avis de tiers détenteur du Trésor Public », ces sommes deviennent saisissables.

Peut-il en minorer le versement ou l'étaler ?

Si Antoine peut envisager d'octroyer une avance sur salaire à Patricia, il ne pourra pas minorer les versements dus dans le cadre de la saisie sur salaires.

En matière de saisie sur salaires, l'employeur ne dispose **d'aucune liberté d'action.** La saisie doit être faite selon la demande de saisie sur rémunération et dans le strict respect du barème des saisies sur salaires. Il est bien sûr impossible de minorer cette saisie.

Si l'employeur n'effectue pas tous les mois au près du secrétariat-greffe du tribunal d'instance, les versements mensuels des sommes retenues, comme précisé ci-dessus, le juge peut rendre une ordonnance à l'encontre de l'employeur le déclarant personnellement débiteur des retenues qui auraient du être opérées. Il convient donc d'être très vigilant.

Consultez-nous si vous avez des doutes sur l'application du barème que vous pouvez consulter sur notre site internet à la rubrique Social.

Réponses élaborées par Iris DELLOYE, Responsable du service Juridique et Social de l'UNIIC
iris.delloye@uniic.org