



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

salaires

Question écrite n° 95497

Texte de la question

M. François Vannson appelle l'attention de M. le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes sur les conditions dans lesquelles interviennent les saisies sur salaire. En effet, sur le bulletin de paie du salarié, au montant de la saisie correspond la mention « Saisie sur salaire ». Cette mention peut constituer un obstacle pour l'accès au crédit, quel que soit le montant de la saisie, même le plus modeste. Aussi serait-il opportun qu'à la mention « Saisie sur salaire » se substitue la mention plus neutre de « Retenue sur salaire ». Il lui demande donc de bien vouloir lui indiquer son sentiment à ce propos.

Texte de la réponse

L'attention du Gouvernement a été appelée sur les conditions dans lesquelles interviennent les saisies sur salaires et notamment sur l'opportunité de modifier la mention « Saisie sur salaire » en « Retenue sur salaire » figurant sur le bulletin de paie du salarié, au regard de l'accès au crédit. Les saisies et cessions de rémunérations mettent en oeuvre des tiers au contrat de travail. Le salarié qui doit de l'argent à un tiers peut s'acquitter de sa dette en permettant à son créancier de percevoir à sa place une portion de son salaire (cession) ou pour le créancier d'obliger son débiteur à se libérer de sa dette en interceptant une partie de sa rémunération (saisie). Compte tenu de son caractère alimentaire, le salarié est protégé contre les saisies que les créanciers du salarié peuvent pratiquer entre les mains de l'employeur ou les cessions que le salarié a pu consentir à ses créanciers. Un décret fixe chaque année les fractions saisissables des rémunérations, (L. 145-1 et suivants du code du travail). Elles se distinguent des retenues sur salaire stricto sensu correspondant aux déductions des acomptes, avances et autres créances de l'employeur consenties à l'occasion de l'exécution du contrat de travail, par exemple, le paiement des titres-restaurants. Les retenues que peut opérer l'employeur à titre de compensation pour avance en espèces ne peuvent dépasser le dixième du montant des salaires exigibles. Les retenues opérées dans ce cas, ne se confondent pas avec la partie saisissable. Elles restent donc encore possibles même lorsque le salaire a été saisi ou cédé dans les proportions légales (art. L. 144-1 et suivants du code du travail). Ces différentes retenues sur le salaire sont donc de nature différentes et font l'objet de régimes juridiques distincts ; ce qui justifie qu'elles soient traitées dans le code du travail dans deux chapitres différents sur les salaires. Alors que le chapitre IV fait référence aux retenues sur le salaire, les saisies et cessions de rémunérations dues par un employeur sont mentionnées dans un chapitre V. Les avances en espèces doivent être distinguées des acomptes qui correspondent à un travail déjà effectué et peuvent être compensées en totalité avec les salaires dus. Une dénomination commune sur le bulletin de paie de l'ensemble de ces retenues répondant à des régimes juridiques différents conduirait à une confusion dans leur mise en application ainsi qu'à des difficultés de détermination de la fraction saisissable du salaire. Il apparaît primordial que le salarié comme son employeur et son créancier puissent respectivement établir leurs droits.

Données clés

Auteur : [M. François Vannson](#)

Circonscription : Vosges (3^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 95497

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

Ministère attributaire : emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

Date(s) clé(e)s

Question publiée le : 30 mai 2006, page 5610

Réponse publiée le : 31 octobre 2006, page 11364