



L'employeur peut ou doit recourir dans certaines éventualités à la retenue sur la rémunération de son salarié. Cependant, quelque soit la créance ou le motif, les retenues sur le salaire font l'objet de règles strictes. Le code du travail indique, dans certains cas, des exigences pour prévenir les excès.

L'employeur peut ou doit recourir dans certaines éventualités à la retenue sur la rémunération de son salarié. Cependant, quelque soit la créance ou le motif, les retenues sur le salaire font l'objet de règles strictes. Le code du travail indique, dans certains cas, des exigences pour prévenir les excès. Ces retenues sont accomplies par le fait d'une action de l'employeur mais également par celle, éventuelle, d'un tiers.

Le trop-perçu sur le salaire

L'employeur est en droit de solliciter les sommes indûment versées à son salarié même durant un certain nombre d'années. C'est la résultante d'une rémunération au-delà de celle que le salarié aurait dû recevoir. Ce trop-perçu peut faire l'objet de retenues sur le salaire selon certaines limites. En effet, la retenue sur le salaire des sommes indûment versées, ne peut parfois se réaliser en une seule fois. Celle-ci est réduite à la portion saisissable (voir le tableau ci-dessous) du salaire fixée par le Code du travail (article L.145-2 du code du travail). Cependant, une particularité permet de recouvrer le montant dû en une seule fois. C'est lorsque la fraction saisissable de la rémunération est supérieure au trop-perçu.

Les absences non rémunérées du salarié

En règle générale, la rémunération n'est pas due dans la situation où le travail n'est pas accompli. En effet, la suspension du contrat de travail est la conséquence de cette absence. Néanmoins, certaines dispositions légales ou conventionnelles peuvent prévoir le maintien du salaire. C'est le cas, par exemple, des absences pour maladie, congés payés, jours fériés, accident du travail ou maladie professionnelle. Lorsque l'absence n'est pas rémunérée, la retenue sur le salaire peut s'effectuer. Celle-ci doit être en rapport avec la période d'absence du salarié.

Les avances consenties sur le salaire

L'avance sur le salaire est le paiement, par un employeur, d'un montant répondant à un travail qui n'est pas encore exécuté. Cette possibilité de versement par anticipation n'est pas une obligation pour l'employeur. Il n'est donc pas contraint de la consentir. Son paiement peut s'effectuer par chèque ou virement bancaire. Toutefois, cette avance faite au salarié donne lieu à un remboursement par retenues périodiques sur la paie dans la limite de 1/10. C'est-à-dire que ces retenues ne doivent pas dépasser le dixième du montant du salaire exigible (article L.144-2 du code du travail). Il faut donc prendre en compte le salaire net pour ce calcul et faire paraître cette retenue après le net imposable sur le bulletin de paie.

Les acomptes sur salaire

L'acompte est le paiement d'une partie du salaire d'un travail déjà exécuté. Celui-ci est antérieur à la date de versement habituelle du salaire. Contrairement à l'avance sur le salaire, l'employeur a l'obligation de procéder au versement de l'acompte. C'est ainsi, lorsque le salarié mensualisé en fait la demande. Il correspond à une demie rémunération du mois, la première quinzaine. Conformément aux dispositions du code du travail (article L.143-2 du code du travail), lorsque le salarié est non mensualisé, le salaire doit être payé au moins deux fois par mois, à seize jours au plus d'intervalle. Lors de tout travail aux pièces dont l'exécution doit durer

plus d'une quinzaine, le salarié doit recevoir des acomptes chaque quinzaine et être payé dans la quinzaine qui suit la livraison de l'ouvrage. Le paiement des acomptes sur salaire doit être réalisé au moyen de chèque ou de virement bancaire quand celui-ci excède 1 500 euros par mois. Il sera, bien évidemment, mentionné sur le bulletin de paie après le net imposable. Dans le cadre de l'acompte, l'employeur se rembourse sur l'intégralité de ce montant en rapport avec celui de la paie.

La saisie et la cession des rémunérations

La saisie-arrêt concède à un créancier d'un salarié la possibilité d'obtenir le paiement par l'employeur d'une partie de la rémunération due au titre du salaire. La cession de salaire est un droit consenti par le salarié, à un tiers, de recevoir une partie de sa rémunération. Ceci pour le remboursement d'une dette. Ce sont les dispositions du code du travail (articles L.145-1 à L.145-13 du code du travail), qui règlent la saisie et la cession des salaires. Elles établissent par tranches de salaire les fractions saisissables (article R.145-2 du code du travail).

Fraction des sommes saisissables partiellement :

Les tranches indiquées dans ce tableau sont majorées d'un montant de 1 220 euros par personne à la charge du débiteur saisi ou cédant. Celui-ci doit en produire la justification. Indifféremment des charges de famille, un montant correspondant à celui du Revenu Minimum d'Insertion (RMI) pour une personne seule doit être laissé sur la rémunération du salarié débiteur (article R.145-3 du code du travail).

Calcul

La fraction saisissable des rémunérations du travail est calculée à partir du salaire net annuel (sauf remboursement de frais et allocations pour charge de famille) des 12 mois précédant la notification de la saisie.

Tableau 2 relatif à la fiche F115

Tranches	Rémunération annuelle	Part saisissable	Montant maximum mensuel saisissable (par tranche)	Montant maximum mensuel saisissable (cumulé)
Tranche 1	inférieure ou égale à 3.510 €	1/20	14,63 €	14,63 €
Tranche 2	de 3.510 € à 6.880 €	1/10	28,08 €	42,71 €
Tranche 3	de 6.880 € à 10.290 €	1/5	56,83 €	99,54 €
Tranche 4	de 10.290 € à 13.660 €	1/4	70,21 €	169,75 €
Tranche 5	de 13.660 € à 17.040 €	1/3	93,89 €	263,64 €
Tranche 6	de 17.040 € à 20.470 €	2/3	190,56 €	454,20 €
Tranche 7	supérieur à 20.470 €	100%	l'intégralité des revenus	454.20 €+ la totalité des sommes au-delà de 20.470 €

Correctif pour personne à charge

Ces seuils sont augmentés de 1.330 € par an et par personne à charge sur présentation des justificatifs.

Les personnes à charge sont le conjoint ou le concubin, les enfants à charge et l'ascendant dont les ressources sont inférieures au montant forfaitaire du RSA (ex-RMI) et qui habitent avec le débiteur.

Le prêt admis au salarié

Le prêt est une somme d'argent remise par l'employeur (prêteur) à son salarié (emprunteur). L'établissement d'un contrat est conseillé. Il peut, par exemple, prévoir une clause de remboursement anticipée en cas de rupture du contrat de travail. Le prêt constitue pour les tribunaux une avance sur le salaire. L'employeur ne peut en conséquence se rembourser que dans le cadre de celui-ci. La retenue s'effectue par un remboursement périodique sur la paie dans la limite de 1/10.

Le prélèvement direct de la pension alimentaire

Ce paiement direct de la pension alimentaire peut être, pour le terme mensuel courant et les six derniers mois impayés, poursuivi sur l'intégralité de la rémunération du salarié (article L.145-4 du code du travail). C'est dans le cadre d'une saisie ou d'une cession de rémunération. Le prélèvement s'impute d'abord sur la fraction insaisissable et s'il y a lieu sur celle saisissable. Cependant, dans toute éventualité, une somme est consentie au salarié. Celle-ci correspond au montant égal du Revenu Minimum d'Insertion (article L.145-2 du code du travail).