Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Comment gérer la saisie sur salaire en cas de rupture du contrat de travail ?

Votre salarié est concerné par la procédure de saisie sur rémunérations, et son contrat de travail est rompu. C'est au titre de cette situation particulière que la fiche pratique de ce jour est consacrée.

Sommaire

- Rappel important : informer le tribunal de tout changement
- Rupture du contrat de travail : les sommes saisissables ou pas

Rappel important : informer le tribunal de tout changement

Dans le propre intérêt de l'employeur, il doit aviser de tout changement (dans les 8 jours) qui suspendrait ou mettrait fin à la saisie sur rémunération.

Parmi tous les événements qui seraient susceptible d'interrompre ou faire cesser la saisie, nous pouvons citer :

- L'arrivée au terme d'un contrat à durée déterminée ;
- La rupture du contrat (démission, licenciement, etc.) ;
- La réception d'un ATD (Avis à Tiers Détenteur) ou une demande de paiement direct de pension alimentaire, en application de l'ordre des priorités entre les différents créanciers ;
- Etc.

> Article R3252-26
>
> Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)
> L'employeur informe le greffe, dans les huit jours, de tout événement qui suspend la saisie ou y met fin.

Rupture du contrat de travail : les sommes saisissables ou pas

De façon synthétique, voici quelles sont les procédures applicables aux sommes versées au salarié à l'occasion de la rupture du contrat de travail:

Catégorie	Nature des sommes concernées
Eléments sur lesquels s'applique le barème de la saisie sur rémunération	• Les indemnités compensatrices de préavis ; • Les indemnités compensatrices de congés payés ; • La contrepartie financière au titre de la clause de non-concurrence ; • L'indemnité de précarité ; • L'indemnité de fin de mission ; • L'indemnité de rupture au titre d'un départ volontaire à la retraite.
Sommes saisissables en totalité mais suivant une procédure de saisie-attribution ou d'avis à tiers détenteur.	• Indemnité de licenciement, légale ou conventionnelle ; • Indemnité de mise à la retraite, légale ou conventionnelle ; • Indemnité de rupture versée dans le cadre d'une rupture conventionnelle ; • Les sommes versées au titre du régime légal d'intéressement ou de la participation ; • Les dommages et intérêts versés au titre d'une rupture de contrat de travail sans cause réelle et sérieuse.

Rappel concernant la procédure de saisie-attribution ou d'ATD (Avis à Tiers Détenteur)

La saisie-attribution est la voie d'exécution par laquelle un créancier disposant d'un titre exécutoire même non définitif peut se faire remettre par le débiteur de son débiteur les sommes liquides et exigibles que ce dernier détient.

Cette procédure implique nécessairement l'intervention d'un huissier de justice.

En matière de rémunérations, cette procédure s'applique pour les sommes dont le paiement est poursuivi entre les mains de l'employeur qui ne revêtent pas le caractère d'un salaire.

Les sommes seront ainsi prélevées sur le compte bancaire du salarié.