ACOMPTES – AVANCES – PRÊTS – SAISIES-ARRÊTS

ACOMPTES

L'acompte peut se définir comme le paiement du salaire, pour un travail déjà effectué, avant l'échéance normale de la paie.

L'acompte est obligatoire dans certains cas :

- les conventions ou accords collectifs de mensualisation doivent comporter une clause délimitant les conditions du versement éventuel d'acomptes aux ouvriers ;
- l'article L. 3242-1 du Code du travail prévoit le versement d'un acompte pour les salariés qui en font la demande. Cet acompte correspond, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle. Le droit aux acomptes est ouvert à tous les salariés sauf aux travailleurs à domicile, aux saisonniers, aux intermittents et aux salariés temporaires.

L'acompte peut également être rendu obligatoire par les dispositions d'une convention collective.

L'acompte correspond au paiement anticipé d'une partie du salaire. Lors de l'échéance de paie suivante, l'employeur pourra déduire en intégralité le montant de l'acompte versé.

En cas de salaire variable, l'acompte doit être aussi proche que possible du salaire effectivement gagné au cours de la période considérée.

Exemple

Un ouvrier perçoit 1 500 € bruts par mois. Il demande un acompte le 16 juin 2014.

L'entreprise lui verse la moitié de son salaire du mois diminué des charges sociales soit :

$750 \times (1 - 21,9633 \%) = 585,28 \text{ €}$.

L'acompte est régularisé sur la paie suivante.

Charges sociales

Le versement d'un acompte ne constitue pas un fait générateur pour le versement des cotisations.

La date d'exigibilité des cotisations reste déterminée par le versement du solde de la rémunération.

AVANCES

L'avance est le paiement anticipé du salaire pour un travail non encore effectué.

Exemple

Le salarié demande le 5 juin 2014 une avance de 1 000 €.

L'avance sur salaire constitue une forme de prêt.

Civ. 1^{re} 4 juillet 1984 - Bull. civ. VI, n° 219

Elle revêt un caractère facultatif pour l'employeur. L'avance n'est pas génératrice de cotisations : les cotisations seront acquittées sur les rémunérations sur lesquelles va être remboursée l'avance.

☞ *L'avance échappe aux cotisations dans la mesure où elle est remboursée par le salarié.*

Une avance finalement non remboursée par le salarié constitue, au contraire, un élément de rémunération assujéti aux cotisations.

Remboursement de l'avance

L'employeur, qui a fait une avance en espèces, ne peut se rembourser qu'au moyen de retenues successives ne dépassant pas **10 %** du montant du salaire net exigible.

Article L. 3251-3 du Code du travail

La retenue, opérée au titre des avances, ne se confond pas avec la partie saisissable ou cessible du salaire. La règle de retenue, dans la limite du dixième, est une règle d'ordre public et s'impose également aux juges.

Cass. soc. 2 décembre 1970 - Bull. civ. V, n° 681

Elle est valable à l'égard des salaires ou indemnités qui ont le caractère de salaires.

Par contre, la créance de l'employeur, issue d'un prêt accordé au salarié, est entièrement compensable avec des dommages et intérêts mis à sa charge (indemnité de licenciement, indemnité transactionnelle).

Cass. soc. 7 décembre 1989 - Bull. civ. V, n° 701

Exemple

Un ouvrier perçoit 1 500 € bruts par mois. Il demande une avance de 1 000 € :

Son salaire net : $1\,500 \times (1 - 21,9633\%) = 1\,170,55$ €

L'employeur pourra donc se rembourser à hauteur de $1\,170,55$ € $\times 1/10^e = 117,05$ € par mois pendant 8 mois. Il restera 63,60 € à rembourser sur la dernière échéance (9^e mois).

Bulletin de salaire : AVANCE**EXEMPLE :**

Un salarié demande une avance
de 1 000 € le 5 juin 2014

Son salaire net mensuel est de
1 170,55€

L'employeur pourra se
rembourser à hauteur de :

$1\,170,55 \times 10\% = 117,05$ € par
mois pendant 8 mois

Il lui restera 63,60 €
à rembourser le 9e mois

BASE CSG / CRDS :

$(\text{brut} \times 0,9825) + \text{cotisations}$
patronales de prévoyance :

$(1\,500 \times 0,9825) + 30 = 1\,503,75$ €

TAUX ACCIDENT DU**TRAVAIL :**

Il est fixé à 1,20 % pour cette
entreprise

Réduction FILLON :

Coeff : $(0,26/0,60) \times (1,60 \times (1\,445,42$

$/1\,500) - 1) = 0,2348$

Réduction : $0,2348 \times 1\,500 =$

352,20 €

NET :

Brut Sécurité sociale - total des
retenues salariales

NET À PAYER :

Net - remboursement
de l'avance

NET IMPOSABLE :

Net + CSG/CRDS
non déductible

BULLETIN DE SALAIRE**SALARIÉ**

Nom et Prénom :
Adresse :
N° SS :
Emploi :
Coefficient :

EMPLOYEUR

Nom ou Raison sociale :
Adresse :
N° SIRET : APE :
URSSAF :
Convention collective :

Période du : 1 au 30.09.2014

Date de la Paie : 01.10.2014

SALAIRE (Base 151,67 h) 1 500,00

SALAIRE BRUT 1 500,00

COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	1 503,75	2,90%	43,61		
CSG	1 503,75	5,10%	76,69		
ASSURANCE MALADIE	1 500,00	0,75%	11,25	12,80%	192,00
CONTRIB.SOLIDARITÉ	1 500,00			0,30%	4,50
ASSURANCE VIEILLESSE DÉPLAF	1 500,00	0,25%	3,75	1,75%	26,25
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	1 500,00	6,80%	102,00	8,45%	126,75
Totalité	1 500,00			1,75%	26,25
ALLOCATIONS FAMILIALES	1 500,00			5,25%	78,75
ACCIDENT DU TRAVAIL	1 500,00			1,20%	18,00
FNAL	1 500,00			0,50%	7,50
VERSEMENT TRANSPORT	1 500,00			2,70%	40,50
CHÔMAGE/FNGS					
TA	1 500,00	2,40%	36,00	4,30%	64,50
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO	1 500,00	3,05%	45,75	4,58%	68,70
AGFF	1 500,00	0,80%	10,40	1,20%	15,60
PRÉVOYANCE					
TA	1 500,00			2,00%	30,00
RÉDUCTION FILLON					-352,20
TOTAL DES RETENUES			329,45		347,10

NET 1 170,55

AVANCE -117,06

NET À PAYER 1 053,50

NET IMPOSABLE 1 214,16

Payé le :

Par virement du :

Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée

PRETS AUX SALARIES

Contrairement aux entreprises dont c'est le cœur de métier (tel que les banques), qui peuvent accorder un prêt à un taux préférentiel, la gestion d'un prêt consenti aux salariés peut être très complexe pour l'entreprise. En effet, elle doit suivre un cahier des charges précis :

- le Code monétaire et financier (*Article L. 511-6*) impose aux entreprises n'ayant pas la qualité d'organisme financier d'octroyer un prêt dans le seul cas où ce dernier a un caractère exceptionnel et pour des motifs d'ordre social ;
- en ce qui concerne la rédaction d'un contrat de prêt, l'article L. 1907 du Code civil prévoit l'établissement d'un écrit, obligatoire, dans les cas suivants :
  - si le prêt a un taux d'intérêt différent du taux légalement prévu ;
  - si le prêt, sans taux d'intérêt, dépasse le montant de **1 500 €**.

En dehors de ces deux cas l'écrit n'est pas obligatoire. Cependant il est fortement recommandé d'en établir un, afin de prévoir les modalités de remboursement tels que : le taux d'intérêt, les remboursements anticipés, le tableau d'amortissement...

L'administration fiscale exige de déclarer les prêts dépassant un certain montant :

	Montant à partir duquel une déclaration est nécessaire	Formulaire
Salarié	Prêt égal ou supérieur à 760 € (CGI, ann. III, art. 49 B ; CGI, ann. IV, art. 23 L)	Déclaration fiscale 2062 à annexer à la déclaration d'impôts sur le revenu
Employeur	Dès lors que la somme de l'ensemble des prêts octroyés sur l'année est égale ou supérieure à 760 €.	Déclaration fiscale 2062 à déposer avant le 15 février

REMBOURSEMENT DU PRET

En l'absence de contrat de prêt et si les remboursements sont compensés sur le salaire, la qualification de la somme prêtée peut donner lieu à celle d'une avance. Or, dans ce cas les modalités de remboursement sont différentes, puisque l'employeur est limité à **10 %** du salaire net.

Cass. soc. 7 décembre 1989 et cass. soc. 5 mai 1993

Dans un autre arrêt (cass. soc. 15 janvier 2014) la Cour de cassation a jugé que si la somme prêtée n'était pas une avance, mais que la compensation était effectuée sur le salaire, elle devait l'être dans la limite de la quotité saisissable appliquée aux saisies arrêts.

Il est donc important de distinguer le contrat de travail et le contrat de prêt.

Toutefois, le remboursement anticipé d'un prêt consenti par l'employeur en cas de départ du salarié de l'entreprise est possible dès lors qu'une telle clause est prévue par les parties au moment de la reconnaissance de dette.

Cass. soc. 4 décembre 2002 - SARL l'Electrophonie c/ Ratuit

REGIME SOCIAL DU PRET

La somme prêtée doit intégralement être remboursée par le salarié, sinon il s'agit d'une avance à fonds perdus (cass. soc. 14 mai 1975) qui doit être réintégrée dans l'assiette de cotisations sociales.

En cas de surendettement du salarié, le juge peut demander la suspension provisoire des procédures d'exécution sur les dettes du salarié. Dans ce cas l'employeur ne pourra plus procéder au remboursement de son prêt.

SAISIES – ARRETS SUR SALAIRE

Les sommes, dues à titre de rémunération, ne sont saisissables ou cessibles que dans les proportions et selon les seuils de rémunération affectés d'un correctif pour toute personne à charge fixés par l'article L. 3252-2 du Code du travail. La quotité saisissable s'obtient en appliquant le barème à la rémunération.

PROCEDURE DE SAISIE

La procédure de saisie-arrêt est de la compétence du tribunal d'instance. La saisie est précédée d'une tentative de conciliation devant le juge d'instance.

Demande de saisie-arrêt

Elle est formée par requête remise ou adressée au secrétariat-greffe par le créancier.

Cette requête contient :

- les nom et adresse du débiteur ;
- les nom et adresse de son employeur ;
- le décompte distinct des sommes réclamées en principal, frais et indemnités échus ainsi que l'indication du taux des indemnités ;
- les indications relatives aux modalités de versement des sommes saisies.

Procédure de conciliation

Le greffier avise le demandeur des lieux, jour et heure de la tentative de conciliation. Il convoque également le débiteur. La convocation :

- mentionne les nom, prénom et adresse du créancier ;
- contient l'objet de la demande et l'état des sommes réclamées.

Opérations de saisie

Au vu du procès-verbal de conciliation, le greffier procède à la saisie dans les **8** jours. L'acte de saisie est notifié à l'employeur par LRAR. Il en est donné copie au débiteur saisi par lettre simple.

L'employeur doit, dans les **15** jours au plus tard à compter de la notification de l'acte de saisie, fournir au secrétariat-greffe les renseignements suivants :

- situation de droit existant entre lui-même et le débiteur saisi (salarié) ;
- cessions, saisies à 1/3 détenteur ou paiement direct de créances d'aliments en cours d'exécution.

L'employeur doit informer le secrétariat-greffe dans les **8** jours de tout événement qui suspend la saisie ou y met fin par LRAR.

Article R. 3252-26 du Code du travail

FRACTION SAISSISSABLE

Pour la détermination de la fraction saisissable, il est tenu compte du montant de la rémunération, de ses accessoires ainsi que, le cas échéant, des avantages en nature après déduction des cotisations et contributions sociales obligatoires. La CSG et la CRDS sont à exclure du salaire pour la détermination de la quotité saisissable.

Le calcul des fractions de salaire saisissable s'effectue donc sur le salaire net du salarié.

Article L. 3252-2 du Code du travail

Sont pris en compte : le salaire proprement dit, les indemnités de congés payés, les indemnités de préavis, les primes, les majorations de salaire, les compléments ayant une nature salariale. L'employeur effectue le calcul de la saisie lors de chaque paie. Il peut, compte tenu des éléments variables du salaire, procéder à une régularisation progressive sur l'ensemble de l'année.

Sommes totalement insaisissables

Sont insaisissables :

- les sommes allouées à titre de remboursement de frais ;
- les allocations ou indemnités pour charges de famille.

Article L. 3252-3 du Code du travail

Sommes totalement saisissables

Certaines sommes sont exclues de l'application du barème et sont totalement saisissables :

- les indemnités légales ou conventionnelles de licenciement.

Réponse ministérielle - JOANQ - 29 octobre 1984, p. 4791

- les indemnités transactionnelles.

Cass. soc. 27 novembre 1985 - JCP Ed.E II 14728

- les sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail lorsque l'employeur a pris l'initiative de la rupture.

Cass. soc. 30 janvier 2008 Guyot c/ Banque populaire Bourgogne-Franche-Comté

MINIMUM INSAISSISSABLE

Une somme doit, dans tous les cas, être laissée à la disposition du salarié. Cette somme est égale au montant mensuel du RSA (Revenu de Solidarité Active), soit **509,30 €** par mois au **1^{er} septembre 2014**, pour une personne seule.

SALARIES A EMPLOYEURS MULTIPLES

Lorsqu'un salarié perçoit des rémunérations de plusieurs employeurs, la fraction saisissable est calculée sur l'intégralité de la rémunération.

Article L. 3252-4 du Code du travail

PENSIONS ALIMENTAIRES

Les pensions alimentaires peuvent, en cas de saisie-arrêt, être prélevées pour le terme mensuel courant et des 6 derniers mois impayés sur l'intégralité de la rémunération. Le prélèvement s'impute sur la fraction insaisissable puis, le cas échéant, sur la fraction saisissable.

Cependant, une somme égale au RSA doit, dans tous les cas, être laissée à la disposition du salarié.

Article L. 3252-3 du Code du travail

Paiement direct de la pension alimentaire

Cette procédure permet au créancier de se faire payer directement entre les mains de l'employeur, dès lors que l'échéance d'une pension alimentaire est restée impayée à son terme.

La demande du créancier vaut sans procédure et par préférence à tous autres créanciers.

L'employeur est tenu de verser directement les sommes au bénéficiaire de la pension alimentaire. Les sommes sont versées au domicile ou à la résidence du créancier. La demande de paiement direct est faite par l'intermédiaire d'un huissier de justice. Elle est notifiée par l'huissier de justice dans les **8** jours par lettre recommandée avec accusé de réception.

La demande de recouvrement direct produit effet pour le recouvrement des termes à échoir de la pension alimentaire et, le cas échéant, des termes échus pour les **6** derniers mois avant la notification de cette demande.

Loi n° 73-5 du 2 janvier 1973 - Obligation d'information de l'employeur

L'employeur doit aviser, dans les **8** jours, le créancier de la pension alimentaire de la cessation ou de la suspension de la rémunération, ainsi que la clôture du compte du salarié.

Article 4 - Décret n° 73-216 du 1^{er} mars 1973

Recouvrement public des pensions alimentaires

La pension alimentaire peut être recouvrée directement pour le compte du créancier par le Trésor public. La demande de recouvrement public est adressée par le créancier au procureur de la République président le tribunal de grande instance, dans le ressort duquel se trouve son domicile.

Article 2 - Loi n° 75-618 du 11 juillet 1975

Il peut être fait droit à la demande du créancier lorsqu'il justifie qu'il a eu recours à l'une des voies d'exécution de droit privé.

Il peut être fait droit à la demande du créancier lorsqu'il justifie qu'il a eu recours à l'une des voies d'exécution de droit privé.

La loi sur l'égalité hommes/femmes a mis en place, à titre expérimental, un mécanisme de renforcement des garanties contre les impayés de pension alimentaire.

Les modalités de recouvrement seront renforcées à l'aide de la saisie sur salaire. La CAF par le biais de la saisie sur salaire pourrait prélever directement le montant dû par le débiteur.

Ce dispositif sera testé sur une période de **18** mois (contre **6** mois jusqu'à présent) à partir du 1^{er} octobre 2014.

Obligation de l'employeur

L'employeur (tiers saisi) a l'obligation de verser mensuellement les retenues pour lesquelles la saisie est opérée dans les limites des sommes disponibles.

À défaut, le juge le déclare débiteur des retenues qui auraient dû être opérées.

Article L. 3252-10 du Code du travail

L'employeur doit, par ailleurs, faire connaître la situation de droit existant entre lui-même et le débiteur saisi (salarié), ainsi que les cessions, saisies, avis à **1/3** détenteur ou paiement direct de créances d'aliments en cours d'exécution.

L'employeur "tiers saisi" peut informer par tous moyens le greffe qui a notifié la saisie de tout événement qui suspend la saisie ou y met fin. L'article R. 3252-43 du Code du travail n'impose à l'employeur "tiers saisi" aucune forme particulière pour informer le greffe de la rupture du contrat de travail.

Cass. civ. 2^e 14 février 2002 - SARL Transports Mooland c/ SA Crédit Moderne Océan Indien et a.

L'employeur qui s'abstient sans motif légitime de faire cette déclaration ou fait une déclaration mensongère, peut être condamné par le juge au paiement d'une amende civile.

Article L. 3252-9 du Code du travail

Barèmes applicables pour les saisies-arrêts

Décret n° 2013-1192 du 19 décembre 2013 - JO du 21 décembre 2013

Les proportions dans lesquelles les rémunérations annuelles sont saisissables sont les suivantes :

1/20^e	sur la tranche de rémunération ≤ 3 700 €
1/10^e	sur la tranche de rémunération > à 3 700 € et ≤ à 7 240 €
1/5^e	sur la tranche de rémunération > à 7 240 € et ≤ à 10 800 €
1/4	sur la tranche de rémunération > à 10 800 € et ≤ à 14 340 €
1/3	sur la tranche de rémunération > à 14 340 € et ≤ à 17 890 €
2/3	sur la tranche de rémunération > à 17 890 € et ≤ à 21 490 €
Totalité	sur la tranche de rémunération > à 21 490 €

Chacune des tranches est majorée de **1 400 €** par personne à charge du débiteur saisi ou du cédant (conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité et concubin dont les ressources personnelles sont inférieures au montant du RSA, enfant à charge au sens des prestations familiales et l'ascendant dont les ressources personnelles sont inférieures au RSA et qui, soit habite avec le débiteur, soit reçoit de lui une pension alimentaire).

BAREME

Les tranches de rémunération sont augmentées de **1 400 €** par an et par personne à charge (sur justificatifs).
Sont considérées comme personnes à charge du débiteur saisi :

- le conjoint ou le concubin du débiteur dont les ressources personnelles sont inférieures au RMI soit **509,30 €** par mois au **1^{er} septembre 2014**, pour une personne seule ;
- tout enfant ouvrant droit aux prestations familiales et se trouvant à la charge effective et permanente du débiteur.

Est également considéré comme étant à charge, tout enfant à qui ou pour le compte de qui le débiteur (salarié) verse une pension alimentaire.

- l'ascendant, dont les ressources personnelles sont inférieures au RSA, qui habite avec le salarié ou auquel le salarié verse une pension alimentaire.

PORTION MENSUELLE SAISSABLE

1/20^e	Sur la tranche de rémunération $\leq$ 308,33 €
1/10^e	sur la tranche de rémunération $>$ à 308,33 € et $\leq$ à 603,33 €
1/5^e	sur la tranche de rémunération $>$ à 603,33 € et $\leq$ à 900,00 €
1/4	sur la tranche de rémunération $>$ à 900,00 € et $\leq$ à 1 195,00 €
1/3	sur la tranche de rémunération $>$ à 1 195,00 € et $\leq$ à 1 490,83 €
2/3	sur la tranche de rémunération $>$ à 1 490,83 € et $\leq$ à 1 790,83 €
Totalité	sur la tranche de rémunération $>$ à 1 790,83 €

Chacune des tranches est majorée de **116,67 €** par personne à charge.

PORTION DES SALAIRES MENSUELS SAISSISSABLES (EN EUROS)

Sans personne à charge				Avec une personne à charge			
Fraction saisissable	Tranche de revenu	Montant prélevé sur le maximum de la tranche	Montant cumulé	Fraction saisissable	Tranche de revenu	Montant prélevé sur le maximum de la tranche	Montant cumulé
1/20	De 0 à 308,33	15,42	15,42	1/20	De 0 à 425,00	21,25	21,25
1/10	De 308,33 à 603,33	29,50	44,92	1/10	De 425,00 à 720	29,50	50,75
1/5	De 603,33 à 900,00	59,33	104,25	1/5	De 720 à 1 016,67	59,33	110,08
1/4	De 900,00 à 1 195,00	73,75	178,00	1/4	De 1 016,67 à 1 311,67	73,75	183,83
1/3	De 1 195,00 à 1 490,83	98,61	276,61	1/3	De 1 311,67 à 1 607,50	98,61	282,44
2/3	De 1 490,83 à 1 790,83	200,00	476,61	2/3	De 1 607,50 à 1 907,50	200,00	482,44
Totalité	Sur la tranche > 1 790,83	659,17	1 135,78	Totalité	Sur la tranche > 1 907,50	542,5	1 024,94
<i>Exemple : salarié dont la rémunération mensuelle est de 2 450 €. Dans ce cas, la fraction saisissable est égale à : $476,61 + (2\,450 - 1\,790,83) = 1\,135,78$ €</i>				<i>Dans le même exemple, la fraction saisissable est de : $(2\,450 - 1\,907,50) + 482,44 = 1\,024,94$ €</i>			

PORTION DES SALAIRES MENSUELS SAISSABLES (EN EUROS)

Avec deux personnes à charge				Avec trois personnes à charge			
Fraction saisissable	Tranche de revenu	Montant prélevé sur le maximum de la tranche	Montant cumulé	Fraction saisissable	Tranche de revenu	Montant prélevé sur le maximum de la tranche	Montant cumulé
1/20	De 0 à 541,67	27,08	27,08	1/20	De 0 à 658,34	32,92	32,92
1/10	De 541,67 à 836,67	29,50	56,58	1/10	De 658,34 à 953,34	29,50	62,42
1/5	De 836,67 à 1 133,34	59,33	115,91	1/5	De 953,34 à 1 250,01	59,33	121,75
1/4	De 1 133,34 à 1 428,34	73,75	189,66	1/4	De 1 250,01 à 1 545,01	73,75	195,05
1/3	De 1 428,34 à 1 724,17	98,61	288,27	1/3	De 1 545,01 à 2 074,18	98,61	294,11
2/3	De 1 724,17 à 2 024,17	200,00	488,27	2/3	De 2 074,18 à 2 140,84	200,00	494,11
Totalité	Sur la tranche > 2 024,17	425,83	914,10	Totalité	Sur la tranche > 2 140,84	309,16	803,27
<i>Dans le même exemple, la fraction saisissable est de :</i> $(2\ 450 - 2\ 024,17) + 488,27 = 914,10\ €$				<i>Dans le même exemple, la fraction saisissable est de :</i> $(2\ 450 - 2\ 140,84) + 494,11 = 803,27\ €$			

PORTION DES SALAIRES MENSUELS SAISSISSABLES

AVEC 4 PERSONNES À CHARGE			
FRACTION SAISSISSABLE	TRANCHE DE REVENU	MONTANT PRÉLEVÉ SUR LE MAXIMUM DE LA TRANCHE	MONTANT CUMULÉ
1/20	De 0 à 775,01	38,75	38,75
1/10	De 775,01 à 1 070,01	29,55	68,30
1/5	De 1 070,01 à 1 366,68	59,33	127,63
1/4	De 1 366,68 à 1 661,68	73,75	201,38
1/3	De 1 661,68 à 1 957,51	98,61	299,99
2/3	De 1 957,51 à 2 257,51	200,00	499,99
TOTALITÉ	Sur la tranche > 2 257,51	192,49	692,42

Exemple : salarié dont la rémunération mensuelle est de 2 450 €. Dans ce cas, la fraction saisissable est égale à : $499,99 + (2\,450 - 2\,257,56) = 692,42$ €