

PAIEMENT DU SALAIRE

DÉBITEUR DU SALAIRE

L'obligation de payer le salarié incombe à l'employeur qui a conclu le contrat de travail avec le salarié.

Le salarié qui se tient à la disposition de son employeur a droit à son salaire, peu importe que ce dernier ne lui fournisse pas de travail.

Cass. soc. 26 janvier 2005 - Zettati c/ AGS CGEA de Marseille et a

MODIFICATION DE LA SITUATION JURIDIQUE DE L'ENTREPRISE

En cas de modification dans la situation juridique de l'entreprise notamment par vente, fusion, succession, transformation du fonds, le paiement des salaires non échus à la date du transfert, incombe au nouvel employeur conformément au principe de la continuation des contrats de travail en cours.

S'agissant des salaires échus, les dettes de l'ancien employeur à l'égard des salariés sont transmises au nouvel employeur sauf si la modification d'entreprise intervient dans le cadre d'une procédure de redressement judiciaire ou d'une substitution d'employeur intervenue sans qu'il y ait eu de convention entre eux.

Le premier employeur est ensuite tenu de rembourser les sommes acquittées par le nouvel employeur sauf s'il a été tenu compte de la charge résultant de ces obligations dans la convention intervenue entre eux.

Le salarié peut, toutefois, intenter une action en paiement directement contre son premier employeur.

Cass. soc. 3 avril 1991 - Bull. civ. V, n° 165

Le nouvel employeur doit payer une indemnité de 13^e mois s'il est l'employeur au moment où cette indemnité est exigible. Toutefois, il possède un recours contre le premier employeur pour la fraction d'indemnité correspondant au temps pendant lequel les salariés ont été à son service.

Cass. soc. 8 novembre 1988 - Bull. civ., n° 572

De la même façon, l'indemnité de congés payés, qui n'incombait pas au premier employeur au jour de la modification de sa situation juridique, doit être entièrement réglée par le cessionnaire (nouvel employeur), employeur à la date où s'ouvre la période des congés annuels.

Cass. soc. 17 janvier 1989 - Bull. civ. V, n° 30

DÉFAILLANCE D'UNE ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE

L'entreprise de travail temporaire est tenue, à tout moment, de justifier d'une garantie financière assurant, en cas de défaillance de sa part, le paiement des salaires ou indemnités dus aux salariés.

En cas d'insuffisance de la caution, l'entreprise utilisatrice est substituée à l'entreprise de travail temporaire pour le paiement des sommes qui restent dues aux salariés.

BÉNÉFICIAIRE DU SALAIRE

Le salarié, qui exécute la prestation de travail, est le bénéficiaire du salaire. L'employeur peut donc être condamné au versement de rappels de salaire en cas de paiement injustifié à un tiers.

Cass. soc. 22 octobre 1996 - Hikmet c/ Bejatik

PAIEMENT À UN MANDATAIRE

Lorsque le salaire ne peut être remis au salarié lui-même (*exemple : absence pour maladie*), il peut être versé à un mandataire muni d'un mandat spécial. Il est nécessaire que le tiers soit muni d'une procuration ou d'une autorisation écrite émanant du salarié lui permettant de toucher le salaire.

Lorsque l'employeur verse les sommes dues à un tiers non muni d'un mandat, le salarié est fondé à réclamer un nouveau paiement.

Cass. soc. 19 février 1964 - Bull. cass. 64 v n° 146

FEMME MARIÉE

Selon l'article 224 du Code civil, chacun des époux perçoit ses gains et peut en disposer librement après s'être acquitté des charges du mariage.

Les dettes de la femme mariée sur les produits de son travail personnel et les économies en provenant sont déterminées par les articles 224 à 226 du Code civil.

Article L. 3244-2 du Code du Travail

Exception

Le versement peut être effectué au mari lorsque celui-ci est muni d'une autorisation écrite émanant de sa femme. À défaut, l'employeur pourrait être condamné à payer à nouveau le salaire à la femme.

ENFANT MINEUR

Mineur émancipé

Le mineur émancipé est capable, comme un majeur, de tous les actes de la vie civile (*Article 481 du Code civil*). Il peut, par conséquent, conclure un contrat de travail et percevoir personnellement un salaire.

☞ *L'émancipation résulte de plein droit du mariage ou, à la demande des pères et/ou mères, de la décision du juge des tutelles.*

Mineur non émancipé

Les père et mère ont l'administration et la jouissance des biens de leurs enfants (*Article 382 du Code civil*). En théorie, l'autorisation des deux parents ou du titulaire de l'autorité parentale est nécessaire pour que le mineur perçoive directement son salaire.

En pratique, le versement direct du salaire au mineur est admis sauf opposition des parents. Il est, de plus, prudent de se faire autoriser, par le représentant légal du mineur, à verser le salaire directement au mineur.

ARTISTES ET MANNEQUINS

Les représentants légaux des enfants exerçant une activité artistique ou une activité de mannequin ne peuvent percevoir l'intégralité de leurs rémunérations.

Ces dispositions concernent :

- les enfants de moins de **16** ans engagés ou produits :
 - dans une entreprise de spectacles, sédentaire ou itinérante,
 - dans une entreprise de cinéma, de radiophonie, de télévision ou d'enregistrements sonores,
 - pour l'exercice d'une profession artistique ou littéraire,
 - pour une personne physique ou morale en vue d'exercer une activité de mannequin.

Une commission, constituée au sein du Conseil départemental de protection de l'enfance, fixe la part de la rémunération perçue par l'enfant dont le montant peut être laissé à la disposition de ses représentants légaux. Le surplus est affecté à la constitution d'un pécule qui est versé à la Caisse des Dépôts et Consignations et géré par cette caisse jusqu'à la majorité de l'enfant.

Lors du paiement de la rémunération, la part affectée à la constitution du pécule est versée par l'employeur à la Caisse des Dépôts et Consignations.

Chaque versement est accompagné d'une déclaration de l'entreprise rappelant l'état civil de l'enfant, son domicile et le nom de ses représentants légaux.

La Caisse des Dépôts et Consignations ouvre un compte de dépôt auquel sont portés les versements effectués par les employeurs.

Lorsque l'enfant atteint la majorité, la Caisse des Dépôts et Consignations notifie le solde du compte au préfet qui informe l'intéressé que la Caisse des Dépôts et Consignations tient les fonds à sa disposition.

DÉCÈS DU SALARIÉ

En cas de décès du salarié, les sommes restant dues sont versées à la succession.

- succession ouverte devant un notaire :
 - l'employeur doit, dans cette hypothèse, verser les sommes dues au notaire sur présentation d'un acte de notoriété ;
- à défaut, l'entreprise doit vérifier la qualité d'héritier des personnes réclamant les sommes restant dues.

La qualité d'héritier peut être établie :

- par la production d'un certificat d'hérédité délivré par la mairie du domicile du défunt,
- ou
- par la production d'un acte de notoriété délivré par le tribunal d'instance du domicile du défunt.

PÉRIODICITÉ DU PAIEMENT

Les salaires des employés et ceux des ouvriers bénéficiaires d'une convention ou d'un accord de mensualisation doivent être payés au moins une fois par mois.

La rémunération d'un salarié mensualisé revêt un caractère forfaitaire et est indépendante du nombre de jours travaillés dans le mois, peu importe la répartition des jours ouvrables selon les mois et les années.

Soc. 22 juin 1983 - Bull. civ. V, n° 351

L'employeur n'a pas la faculté de différer le paiement du salaire au-delà du délai mensuel prévu.

Cass. soc. 2 décembre 1992 - Droit social 1993, n° 183

La règle du paiement périodique du salaire est d'ordre public ; il ne peut y être dérogé même par accord entre l'employeur et le salarié. Toute convention contraire est nulle.

La rupture du contrat de travail est imputable à l'employeur lorsqu'elle résulte du retard dans le paiement du salaire.

Cass. soc. 13 avril 1976 - Bull. civ. V, n° 208

Un acompte doit être versé aux ouvriers qui en font la demande correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle.

Article 1^{er} - Accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977

À défaut de convention ou d'accord de mensualisation, les salaires des ouvriers sont payés au moins deux fois par mois à **16** jours au plus d'intervalle.

TRAVAIL À LA PIÈCE

Pour tout travail à la pièce nécessitant plus de **15** jours, les dates de paie peuvent être fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Toutefois :

- l'ouvrier doit recevoir un acompte pour chaque quinzaine de travail et être payé intégralement dans la quinzaine qui suit la livraison de l'ouvrage ;
- l'ouvrier, bénéficiaire d'un accord de mensualisation, doit recevoir des acomptes chaque mois et être intégralement payé le mois suivant la livraison de l'ouvrage.

COMMISSIONS DUES AUX VRP

Les commissions dues aux voyageurs et représentants de commerce donnent lieu à un règlement au moins tous les **3** mois.

SANCTIONS PÉNALES

Le non-respect de la date normale du paiement du salaire est passible de l'amende prévue aux contraventions de III^e classe (**450 €** au plus).

En cas de récidive dans le délai d'un an, l'amende est celle prévue pour les contraventions de IV^e classe (**750 €** au plus).

RETENUES SUR SALAIRE

REMBOURSEMENT DE CONTRAVENTIONS

Toute retenue sur salaire visant à obtenir le remboursement de contraventions afférentes à un véhicule professionnel mis au service du salarié est illégale.

Cass. soc. 17 avril 2013

L'employeur ne peut par conséquent compenser la somme payée au titre d'une contravention avec le salaire dû au salarié, ni demander un remboursement.

Ce principe est applicable, y compris lorsque la compensation a été prévue par une clause du contrat de travail

Cass. soc. 11 janvier 2006, BC V n° 7

Seule la faute lourde peut permettre d'obtenir le remboursement des amendes.

☞ *L'employeur n'est cependant pas tenu de prendre en charge les contraventions et amendes liées au véhicule professionnel.*

Cass. crim. 26 novembre 2008 B. crim n° 240

ACOMPTE

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 2015.
L'entreprise lui verse la moitié de son salaire du mois diminué des charges sociales soit :*
 $750 \times (1 - 22,1133 \%) = 584,15 \text{ €}.$

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.

Bulletin de salaire : ACOMPTE

EXEMPLE :

Ouvrier percevant un salaire
brut mensuel de 1 500 €
Il demande un acompte le
16 juin 2015
L'entreprise lui verse la moitié
de son salaire du mois, diminué
des charges sociales soit :
 $750 \times (1 - 22,1133\%)$
 $= 584,15 \text{ €}$
La régularisation a lieu lors de la
paie suivante

BASE CSG / CRDS :

$(\text{brut} \times 0,9825) + \text{cotisations}$
patronales de prévoyance :
 $(1\ 500 \times 0,9825) + 30 = 1\ 503,75 \text{ €}$

TAUX DE CHARGES :

22,1133%

TAUX ACCIDENT DU

TRAVAIL :

Il est fixé à 1,20 % pour cette
entreprise

Réduction FILLON :

Coeff : $(0,2835/0,60) \times (1,60^*$
 $(1\ 457,55/1\ 500) - 1) = 0,2621$
Réduction : $0,2621 \times 1\ 500 =$
 $393,15 \text{ €}$

NET :

Brut Sécurité sociale - total des
retenues salariales

NET À PAYER :

Net - acompte

NET IMPOSABLE :

Net + CSG/CRDS
non déductible

BULLETIN DE SALAIRE					
SALARIÉ			EMPLOYEUR		
Nom et Prénom :			Nom ou Raison sociale :		
Adresse :			Adresse :		
N° SS :			N° SIRET :		APE :
Emploi :			URSSAF :		
Coefficient :			Convention collective :		
Période du : 1 au 30.06.2015			Date de la Paie : 01.07.2015		
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	0,30%	4,50		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	1 500,00	6,85%	102,75	8,50%	127,50
Totalité	1 500,00			1,80%	27,00
ALLOCATIONS FAMILIALES	1 500,00			3,45%	51,75
ACCIDENT DU TRAVAIL	1 500,00	variable		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	3,10%	46,50	4,65%	69,75
AGFF	1 500,00	0,80%	10,40	1,20%	15,60
PRÉVOYANCE	1 500,00			2,00%	30,00
RÉDUCTION FILLON					-393,15
TOTAL DES RETENUES			331,70		255,45
NET		1 168,30			
ACOMPTE		584,15			
NET À PAYER		584,15			
NET IMPOSABLE		1 211,91			
Payé le :			Par virement du :		
<i>Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée</i>					

AVANCE

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

Exemple

Le salarié demande le 5 juin 2015 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 assujetti 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

Salarié demandant une avance de 1 000 € :

L'employeur pourra donc se rembourser à hauteur de $1\,000 \text{ €} \times 1/10^e = 100 \text{ €}$ par mois pendant 8 mois. Il restera 65,92 € 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 2015
Son salaire net mensuel est de
1 167,55€
L'employeur pourra se
rembourser à hauteur de :
 $1\ 167,55 \times 10\% = 116,76\ €$ par
mois pendant 8 mois
Il lui restera 65,92 €
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 : $(0,2835/0,60) \times (1,60 \times (1\ 457,55$
 $/1\ 500) - 1) = 0,2348$
Réduction : $0,2621 \times 1\ 500 =$
393,15 €

NET :

Brut Sécurité sociale - total des
retenues salariales

NET À PAYER :

Net - avance

NET IMPOSABLE :

Net + CSG/CRDS
non déductible

BULLETIN DE SALAIRE					
SALARIÉ			EMPLOYEUR		
Nom et Prénom :			Nom ou Raison sociale :		
Adresse :			Adresse :		
N° SS :			N° SIRET :		APE :
Emploi :			URSSAF :		
Coefficient :			Convention collective :		
Période du : 1 au 30.06.2015			Date de la Paie : 01.07.2015		
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	0,80%	12,00	12,80%	192,00
CONTRIB.SOLIDARITÉ	1 500,00			0,30%	4,50
ASSURANCE VIEILLESSE DÉPLAF	1 500,00	0,30%	4,50		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	1 500,00	6,85%	102,75	8,50%	127,50
Totalité	1 500,00			1,80%	27,00
ALLOCATIONS FAMILIALES	1 500,00			3,45%	51,75
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	3,10%	46,50	4,58%	68,70
AGFF	1 400,00	0,80%	10,40	1,20%	15,60
PRÉVOYANCE					
TA	1 500,00			2,00%	30,00
RÉDUCTION FILLON					-393,15
TOTAL DES RETENUES			332,45		254,40
NET		1 167,55			
AVANCE		116,76			
NET À PAYER		1 050,80			
NET IMPOSABLE		1 211,16			
Payé le :			Par virement du :		
Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée					

PRÊTS

L'établissement d'un écrit est obligatoire dès lors que la somme prêtée excède **762 €**.

Article 1341 du Code civil

Par ailleurs, le prêt consenti par l'employeur répond aux mêmes exigences de remboursement que l'avance : il ne peut donner lieu à compensation avec les salaires que dans la limite du dixième du salaire exigible.

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

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

En cas de rupture du contrat de travail, l'employeur ne peut se rembourser qu'à hauteur du dixième des salaires ou indemnités ayant le caractère de salaire.

Exemple

Indemnité compensatrice de congés payés

Il pourra, par contre, prélever la totalité des sommes ayant le caractère de dommages et intérêts (indemnités de licenciement - indemnités transactionnelles).

L'employeur peut, par ailleurs, prévoir une clause selon laquelle la rupture du contrat de travail entraîne le remboursement intégral de l'emprunt.

Toutefois, la validité de ce type de clause peut poser problème. En effet, "toute obligation est nulle lorsqu'elle a été contractée sous une condition potestative de la part de celui qui s'oblige" (c'est-à-dire lorsque l'obligation dépend de la seule volonté de celui qui s'oblige).

Article 1174 du Code civil

À titre d'exemple, a été considérée comme clause potestative, la clause prévoyant que la date de remboursement du prêt était laissée à l'appréciation du prêteur.

La rupture du contrat de travail, (et donc le remboursement du prêt) dès lors qu'elle se fait à l'initiative de l'employeur (licenciement...), résulte bien de la seule volonté de l'employeur.

Civ. 1^{re} 21 mars 1984 - Bull. civ. 1^{re}, n° 112

MODE DE PAIEMENT

Sous réserve des dispositions législatives imposant le paiement des salaires sous une forme déterminée, le salaire doit être payé en monnaie métallique ou fiduciaire (espèces) ayant cours légal ou par chèque barré ou par virement à un compte bancaire ou postal.

Article L. 3241-1 du Code du travail

Toutefois, en dessous d'un montant mensuel fixé par décret (**1 500 €** nets par mois), le salaire est payé en espèces au salarié qui en fait la demande.

Si le salaire fait l'objet d'acomptes, ceux-ci sont versés en espèces au salarié qui en fait la demande sous réserve que le montant total du traitement ou salaire total n'excède pas **1 500 €** nets par mois.

Au-delà d'un montant mensuel fixé par décret (**1 500 €** nets par mois), le salaire est payé par chèque barré ou par virement à un compte bancaire ou postal.

À défaut de convention entre les parties, le salaire est quérable.

Soc. 11 avril 1991 - Bull. civ. V, n° 186

SANCTIONS

Toute infraction aux dispositions concernant le mode de paiement du salaire est passible de contravention de III^e ou de IV^e classe en cas de récidive.

LIEU ET JOUR DE PAIEMENT

À défaut de conventions contraires, le paiement doit être fait au domicile du débiteur.

Article 1247 du Code civil

Le paiement du salaire se fait, en principe, sur le lieu de travail du salarié.

L'employeur, qui a mis à la disposition du salarié son salaire, n'a pas à faire parvenir ces sommes au salarié.

Cass. 11 avril 1991 - Bull. cass. V, n° 186

INTERDICTIONS

Le salaire est versé un jour ouvrable sauf en cas de paiement réalisé par virement.

Article R. 3241-1 du Code du travail

SANCTIONS PÉNALES

Lorsque l'employeur contrevient à ces interdictions, il est passible des peines prévues à l'article R. 3246-1 du Code du travail :

- contravention de III^e classe ;
- en cas de récidive dans le délai d'un an, contravention de IV^e classe.

PRESCRIPTION DES SALAIRES

L'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par **3** ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer.

Article L. 3245-1 du Code du travail

La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat.

Article L. 3245-1 du Code du travail

Toutefois, elle peut être interrompue par une citation en justice. La citation annule le délai écoulé et fait courir un nouveau délai de prescription.

Cass. soc. 21 mai 1996 - SARL Sefpa c/ Cadic

Créances visées

Sont concernées par la prescription quinquennale, les sommes ayant le caractère de salaire.

Point de départ du délai de prescription

La prescription court à compter de la date à laquelle le salaire devient exigible.

Cass. soc. 1^{er} février 1961 - Bull. Civ. IV, n° 144

Effet de la prescription

L'écoulement du délai de **3** ans met fin à toute contestation relative au paiement du salaire. La prescription, à l'issue du délai de **3** ans, est opposable au salarié et à l'employeur.

PREUVE DU PAIEMENT

Il appartient, en principe, au débiteur de l'obligation (employeur), de justifier de sa libération (paiement du salaire).

Article 1315 du Code civil

La délivrance du bulletin de paie ne dispense pas l'employeur de prouver le paiement du salaire.

Cass. soc. 2 février 1999 - Verdier c/ Rey et autres

C'est à l'employeur qu'il appartient de prouver qu'il a bien versé les sommes réclamées par le salarié.

Cass. soc. 29 octobre 1997 - Habbar c/ SARL Fitelec

Exemple

Un salarié demande le paiement d'un rappel de salaire et d'une indemnité compensatrice de congés payés devant le Conseil des Prud'hommes.

Dans ce cas, il appartient à l'employeur qui entend contester, de prouver qu'il a déjà versé les sommes au salarié.

SAISIE – ARRÊT 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.

PROCÉDURE 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 SAISSABLE

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 INSAISSABLE

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 **513,88 €** par mois au **1^{er} janvier 2015**.

SALARIÉS À 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

Païement 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.

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° 2014-1609 du 24 décembre 2014- JO du 27 décembre 2014

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

1/20^e	sur la tranche de rémunération ≤ 3 720 €
1/10^e	sur la tranche de rémunération > à 3 720 € et ≤ à 7 270 €
1/5^e	sur la tranche de rémunération > à 7 270 € et ≤ à 10 840 €
1/4	sur la tranche de rémunération > à 10 840 € et ≤ à 14 390 €
1/3	sur la tranche de rémunération > à 14 390 € et ≤ à 17 950 €
2/3	sur la tranche de rémunération > à 17 950 € et ≤ à 21 750 €
Totalité	sur la tranche de rémunération > à 21 750 €

Chacune des tranches est majorée de **1 410 €** 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).

BARÈME

Les tranches de rémunération sont augmentées de **1 410 €** 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 **513,88 €** par mois au **1^{er} janvier 2015** ;
- 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 310 €
1/10^e	sur la tranche de rémunération $>$ à 310 € et \leq à 605,83 €
1/5^e	sur la tranche de rémunération $>$ à 605,83 € et \leq à 903,33 €
1/4	sur la tranche de rémunération $>$ à 903,33 € et \leq à 1 199,17 €
1/3	sur la tranche de rémunération $>$ à 1 199,17€ et \leq à 1 495,83 €
2/3	sur la tranche de rémunération $>$ à 1 495,83 € et \leq à 1 792,50 €
Totalité	sur la tranche de rémunération $>$ à 1 792,50 €

Chacune des tranches est majorée de **117,50 €** par personne à charge et par mois.

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 310,00	15,50	15,50	1/20	De 0 à 427,50	21,25	21,25
1/10	De 310,00 à 605,83	29,58	45,08	1/10	De 427,50 à 723,33	29,58	50,83
1/5	De 605,83 à 903,33	59,50	104,58	1/5	De 723,33 à 1 020,83	59,50	110,33
1/4	De 903,33 à 1 199,17	73,96	178,54	1/4	De 1 020,83 à 1 316,67	73,96	184,29
1/3	De 1 199,17 à 1 495,83	98,89	277,43	1/3	De 1 316,67 à 1 613,33	98,89	283,18
2/3	De 1 495,83 à 1 797,50	201,11	478,54	2/3	De 1 613,33 à 1 915,00	201,11	484,29
Totalité	Sur la tranche > 1 797,50	Totalité	478,54 + reste du salaire	Totalité	Sur la tranche > 1 915,00	Totalité	484,29 + reste du salaire
<i>Exemple : salarié dont la rémunération mensuelle est de 2 450 €. Dans ce cas, la fraction saisissable est égale à : $(478,54 + (2 450 - 1 797,50)) = 1 131,04€$</i>				<i>Dans le même exemple, la fraction saisissable est de : $(2 450 - 1 915,00) + 484,29 = 1 019,29€$</i>			

PORTION DES SALAIRES MENSUELS SAISSISSABLES (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 545,00	27,25	27,25	1/20	De 0 à 662,50	33,13	33,13
1/10	De 545,00 à 840,83	29,58	56,83	1/10	De 662,50 à 958,33	29,58	62,71
1/5	De 840,83 à 1 138,33	59,50	116,33	1/5	De 958,33 à 1 255,83	59,50	122,21
1/4	De 1 138,33 à 1 434,17	73,96	190,29	1/4	De 1 255,83 à 1 551,67	73,96	196,17
1/3	De 1 434,17 à 1 730,83	98,89	289,18	1/3	De 1 551,67 à 1 848,33	98,89	295,06
2/3	De 1 730,83 à 2 032,50	201,11	490,29	2/3	De 1 848,33 à 2 150,00	201,11	496,17
Totalité	Sur la tranche > 2 032,50	Totalité	490,29 + reste du salaire	Totalité	Sur la tranche > 2 150,00	Totalité	496,17 + reste du salaire
<i>Dans le même exemple, la fraction saisissable est de :</i> $(2\ 450 - 2\ 032,50) + 490,29 = 907,79\ \text{€}$				<i>Dans le même exemple, la fraction saisissable est de :</i> $(2\ 450 - 2\ 150) + 496,17 = 796,17\ \text{€}$			

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 780,00	39,00	39,00
1/10	De 780,01 à 1 075,83	29,58	68,58
1/5	De 1 075,84 à 1 373,33	59,50	128,08
1/4	De 1 373,34 à 1 669,17	73,96	202,04
1/3	De 1 669,18 à 1 965,83	98,89	300,93
2/3	De 1 965,84 à 2 267,50	201,11	502,04
TOTALITÉ	Sur la tranche > 2 267,51	Totalité	502,04 + totalité du salaire

Exemple : salarié dont la rémunération mensuelle est de 2 450 €. Dans ce cas, la fraction saisissable est égale à : (502,04 + (2 450 – 2 267,50)) = 684,54€