

Junin 2018

La newsletter de **PayCover asbl**  
Secrétariat Social reconnu n°995

# Saisie sur salaire et cession de rémunération

***Si un travailleur ne paie pas ses dettes (dans les temps), le créancier peut faire usage de la procédure de saisie sur salaire<sup>1</sup>, ou peut exécuter une cession de rémunération<sup>2</sup>. Suite à l'usage de ces procédures, le créancier de votre travailleur viendra vous solliciter afin d'obtenir le paiement. Entant qu'employeur, vous avez certaines obligations vis-à-vis de ces procédures...***

## **Saisie-arrêt exécution entre tiers<sup>3</sup>**

La saisie-arrêt exécution est une procédure donnant la possibilité à un créancier en possession d'un titre exécutoire (comme un jugement ou un acte authentique), d'effectuer une saisie sur salaire chez le débiteur auprès de l'employeur ou de toute autre personne. Cette procédure compte 3 parties :

- Le créancier saisissant : il s'agit du créancier qui utilise la procédure relative à la saisie afin de récupérer son dû.

- Le débiteur saisi : il s'agit du débiteur, le travailleur qui doit une certaine somme au créancier saisissant. L'employeur est pour sa part le débiteur du travailleur pour le paiement du salaire.
- Le tiers-débiteur : l'employeur qui est le débiteur d'un salaire à son travailleur ; il est dénommé le "tiers" dans cette procédure car il est étranger à la relation entre le créancier saisissant et le débiteur saisi. Il est interdit à l'employeur, tiers-débiteur dans la procédure,

de payer le salaire en tout ou en partie.

### *Voici un exemple :*

Jean Tartempion a été mis en demeure pour le paiement d'une facture de son opérateur télécom BEL. L'affaire a été portée devant le tribunal et, Jean Tartempion, votre travailleur, a été condamné à payer un montant de 352€ à BEL. L'opérateur télécom fait appel à un huissier afin de procéder à l'exécution forcée du jugement. L'huissier signifie chez vous une saisie-arrêt exécution entre tiers...

## **FLANDRE**

Engelse Wandeling 2 bus K07G  
8500 COURTRAI  
T. 056 60 17 38  
F. 056 61 36 03

## **BRUXELLES**

Avenue du Port 104-106  
1000 BRUXELLES  
T. 02 421 07 25 - F. 02 420 67 79  
info@paycover.be - www.paycover.be

## **WALLONIE**

Rue de Tirlemont 155 A boîte 1  
4280 HANNUT  
T. 019 63 23 80  
F. 019 63 73 01

## Procédure

Dans la plupart des cas, le créancier disposant d'un titre exécutoire, se tournera vers un huissier qui procédera à une saisie-arrêt exécution entre tiers chez l'employeur, sur le salaire du travailleur. Un certain nombre de procédures spéciales y dérogent. Il est important d'indiquer ici que l'Administration fiscale, par exemple, peut procéder à une saisie-arrêt exécution entre tiers par courrier recommandé.

La saisie-arrêt exécution entre tiers **est signifiée chez l'employeur**. Dès que le montant saisi est signifié chez l'employeur, il ne peut plus renoncer aux montants sur lesquels une saisie est effectuée. A partir de ce moment-là, l'employeur ne peut plus payer ce montant au travailleur mais ne peut pas non plus le donner au créancier, le créancier saisissant.

L'employeur doit effectuer dans les 15 jours, **une déclaration de saisie entre tiers** à l'huissier instrumentant et au débiteur, le travailleur. La déclaration comprend la nature et le montant des sommes sur lesquelles la saisie peut être effectuée, la date à laquelle le salaire est payé et l'aperçu des autres montants éventuels ainsi que les cessions qui ont déjà été signifiées, et l'indication de leur ordre de priorité. A défaut de procéder à cette déclaration, c'est l'employeur lui-même qui peut être déclaré débiteur de la créance de son travailleur.

La saisie est également notifiée au travailleur. Cela implique que la saisie est signifiée au débiteur par exploit d'huissier ou par lettre recommandée avec accusé de réception. La **notification** a lieu dans les 8 jours après la signification de la saisie-arrêt exécution à l'employeur. Cette notification, sous peine de nullité, doit comporter le formulaire pour la déclaration d'enfant à charge. Par cette notification, le travailleur est ainsi informé qu'une saisie sur son salaire a été effectuée.

Une copie de la notification, la **contre notification** est signifiée à l'employeur. L'employeur est informé par ce document que la saisie-arrêt exécuti-

on a été notifiée au travailleur et que par conséquent le délai d'opposition à celle-ci commence à courir.

Le travailleur-débiteur dispose d'un délai de 15 jours après la notification pour faire **opposition**. L'opposition doit absolument être signifiée par exploit d'huissier. Si le travailleur a fait opposition, l'employeur doit continuer à exécuter les retenues sur salaire.

Les sommes perçues doivent être placées sur un compte portant intérêt. Elles sont donc temporairement bloquées et ne sont pas versées au créancier. Dès que la décision concernant l'opposition est notifiée à l'employeur, ces montants retenus devront être versés au créancier ou au travailleur, selon la décision prise par le juge des saisies.

A défaut d'opposition, l'employeur est tenu de transférer **les montants retenus au créancier**. Cela peut se faire au plus tôt 2 jours après la fin du délai d'opposition.

La saisie-arrêt exécution entre tiers prend fin au moment où le créancier confirme par écrit que la totalité du montant a été remboursée. Souvent, il s'agit d'un montant plus élevé que celui saisi initialement, puisque la dette d'origine aura été majorée entre-temps des délais de paiement dépassés, des frais et des intérêts.

Tant que l'employeur n'a pas reçu la **mainlevée**, il ne peut pas arrêter les retenues. Si l'employeur met fin aux retenues avant d'avoir reçu la mainlevée, il peut être désigné comme tiers saisi.

## Cession de rémunération

La cession de rémunération est un abandon de créance qui a pour objectif et conséquence que le cessionnaire (le créancier) a le droit d'intervenir contre le débiteur d'une créance cédée (il s'agit de l'employeur ; le travailleur a en réalité une créance vis-à-vis de l'employeur pour le paiement du salaire pour les prestations fournies) et ce, en tant que titulaire unique de la créance.

Contrairement à la saisie, la cession découle d'un *accord* dans lequel le travailleur cède à une autre personne (le cessionnaire-créancier), la partie disponible de son salaire due par son employeur (le débiteur cédé). Cet accord est conclu la plupart du temps afin de garantir une dette (remboursement d'un prêt, vente à tempérament, ...).

Sous peine de nullité, le contrat de cession de rémunération doit être réalisé au moyen d'un acte indépendant de celui de la relation principale qui en garantit l'exécution.

Cette procédure compte trois parties :

- le cessionnaire : il s'agit du créancier en faveur de qui la cession a lieu ;
- le cédant : il s'agit du travailleur, redevable d'une somme au cessionnaire. L'employeur devient à son tour le créancier du travailleur pour le paiement du salaire ;
- le débiteur cédé ou le cédant : il s'agit de l'employeur qui est débiteur du salaire du travailleur.

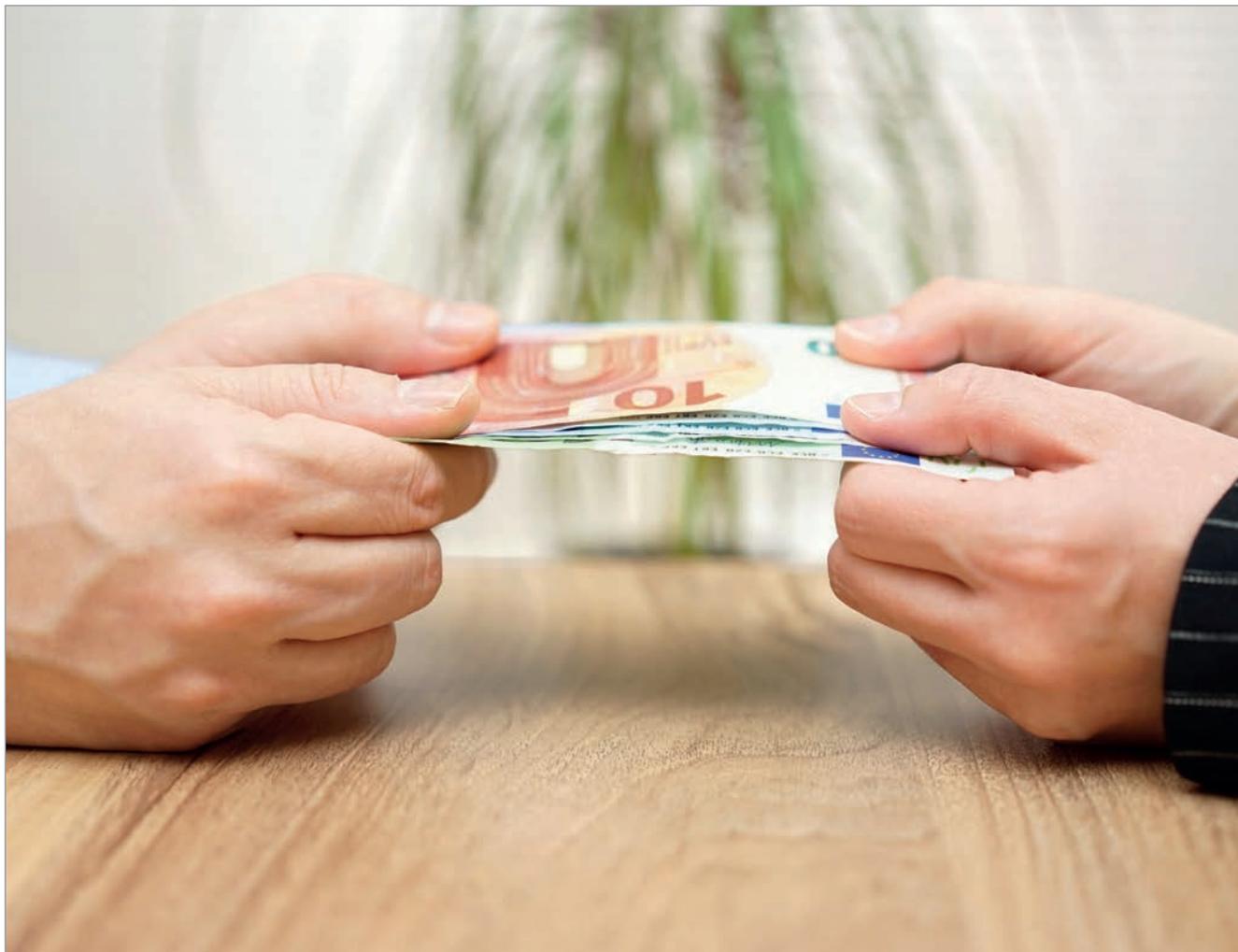
*Voici un exemple :*

Sophie Dupont achète une nouvelle machine à laver chez Electro, une chaîne de magasins. Electro garantit la vente d'appareils moyennant le paiement d'une convention supplémentaire, à savoir la cession de rémunération. A partir du moment où Sophie Dupont n'honorera plus les paiements mensuels, Electro décidera de lancer la procédure de cession de rémunération.

## Procédure<sup>4</sup>

Au moment où le travailleur-débiteur sera en défaut de paiement, la procédure suivante sera exécutée :

Le créancier signifie à **l'employeur**, par courrier recommandé ou par exploit d'huissier, son intention d'exécuter la cession. Cette signification, sous peine de nullité, doit contenir la déclaration d'enfant à charge.



Le créancier envoie à l'employeur par courrier recommandé ou par exploit d'huissier, **une confirmation indiquant que le travailleur a été informé**. On remarque assez souvent qu'il s'agit du "premier courrier", car c'est la première lettre que l'employeur reçoit dans la procédure. L'employeur ne doit encore rien entreprendre à ce moment-là.

Le créancier devra passer par un huissier jusqu'au dépôt d'un avis de cession. Le créancier peut le faire au plus tôt le jour d'envoi de la copie conforme du courrier d'intention au travailleur.

**L'avis de dépôt** est un document très important car il reprend l'ensemble des différents créanciers, la date et l'heure du dépôt de l'avis, la fixation de l'ordre de priorité des différents créanciers. L'acte de cession est seulement opposable aux tiers à partir du

moment où l'avis est enregistré dans le fichier central des avis de saisie et de cession.

Le travailleur peut faire **opposition** dans les 10 jours calendrier après l'envoi de la signification de l'intention de passer à la cession de rémunération. Ce délai n'est pas prescrit sous peine de nullité. Une opposition tardive par recommandé est valable. Toutefois, elle n'aura d'effet qu'au moment où elle est signifiée. Veuillez noter que le travailleur ne doit pas motiver son opposition. Si le travailleur fait opposition par courrier recommandé ou par exploit d'huissier, l'employeur devra en informer le créancier. L'employeur enverra l'information par courrier recommandé ou par exploit d'huissier dans les 5 jours après l'envoi du courrier signifiant l'opposition. Si l'opposition faite par le travailleur est judiciairement valide, l'employeur ne devra pas effectuer de retenues. Le

créancier souhaitant l'exécution de la cession devra, soit recommencer la procédure (ex. si la procédure légale n'a pas été suivie), ou faire entériner la cession par le juge de paix du canton dans lequel se trouve le domicile du travailleur. Aucune retenue ne peut être effectuée sur le salaire net du travailleur durant toute la durée de la procédure d'entérinement. Les retenues seront effectuées, le cas échéant, après l'entérinement de la cession. Si un travailleur change d'employeur, les créanciers doivent en principe recommencer les procédures auprès du nouvel employeur. Si le travailleur a fait opposition à une cession mais que cette dernière a été déclarée valide par le juge de paix, le créancier ne devra pas recommencer la procédure de cession de salaire lorsque le travailleur changera d'employeur. Le créancier peut alors réclamer la cession chez le nouvel employeur par courrier recommandé des montants

encore dus, pour autant qu'il ait informé le nouvel employeur de la décision entérinée et des montants déjà retenus, par courrier recommandé.

Si aucune opposition n'a été notifiée, le créancier informe l'employeur par recommandé, au plus tôt 10 jours<sup>5</sup> plus tard, de sa **décision de procéder à l'exécution de la cession**. Dès que l'employeur est en possession de cette information, il est tenu d'effectuer les retenues.

La cession de rémunération se terminera au moment où le créancier aura confirmé par écrit que la totalité du montant a été remboursé. Tant que l'employeur n'a pas reçu **la mainlevée** (parfois également appelée abolition), il ne peut pas arrêter les retenues.

Veillez noter qu'il existe une cession de rémunération particulière basée sur un acte authentique (et donc pas sur un accord de gré à gré)<sup>6</sup>. L'employeur doit exécuter la cession au moment où celle-ci lui est signifiée in-

dépendamment de sa forme (exploit d'huissier, courrier recommandé, courrier normal)<sup>7</sup>. Le cas échéant, la cession doit donc être exécutée après l'envoi d'un seul courrier. Nous ne nous attarderons pas ici sur cette procédure particulière.

#### Délégation de rémunération

Lors d'un divorce, il est possible qu'un des conjoints soit tenu de payer une indemnité relative à « l'entretien » de l'autre conjoint. Il se peut que le juge de paix octroie, à titre provisoire, des allocations d'entretien à l'un des deux conjoints, s'ils se séparent. Dans un tel cas on parle de délégation de rémunération<sup>8</sup>.

Dans le cadre d'une saisie ou d'une cession "normale", les limites dans lesquelles une saisie peut être exécutée s'appliquent. Celles-ci ne sont toutefois pas d'application lorsque les retenues sont exécutées en vertu d'une délégation de rémunération<sup>9</sup>. L'intégralité du salaire net du travail-

leur ainsi que les autres indemnités qui sont en principe peu saisissables ou insaisissables<sup>10</sup>, peuvent être saisies ici. Il n'y a donc pas de protection minimale.

#### La cession volontaire de rémunération

Lors d'une cession de salaire "normale" et d'une saisie-arrêt exécution, des retenues imposées sont exécutées sur le salaire du travailleur. Le travailleur peut toutefois céder volontairement une partie de son salaire à un créancier.

Une cession volontaire de rémunération de la sorte doit toujours être effectuée par écrit. Le travailleur peut, dans ce genre de cession, également autoriser le créancier à effectuer des retenues au-delà des parties cessibles.

En cas de concours entre plusieurs créanciers, la cession volontaire ne deviendra pas prioritaire sur la lis-



*Le secrétariat social pour  
une gestion optimale  
de votre personnel !*



- Gestion des prestations de vos travailleurs
- Aperçu clair et permanent des prestations de votre personnel
- Gestion optimale des heures supplémentaires
- Assistance juridique en cas de contrôle de l'inspection des lois sociales
- Suivi des dates d'expiration (sélection médicale, certificat ADR,...)
- Récupération automatique des données du tachygraphe digital ou de l'ordinateur de bord

**PAYCOVER asbl**

[info@paycover.be](mailto:info@paycover.be) - [www.paycover.be](http://www.paycover.be)

Avenue du Port, 104-106 - 1000 Bruxelles

T : 02 421 07 25 - F : 02 420 67 79

Rue de Tirlemont 155 A boîte 1 - 4280 Hannut

T : 019 63 23 80 - F : 019 63 73 01

Engelse Wandeling 2 - 8500 Courtrai

T : 056 60 17 38 - F : 056 61 36 03

te d'attente. Une cession signifiée à l'employeur sur la base des dispositions légales aura toujours priorité sur une cession volontaire.

### Le règlement collectif de dettes

Depuis le 1er janvier 1999, une personne ayant de lourdes dettes peut introduire une demande afin d'obtenir un règlement collectif de dettes, sur la base de la loi du 5 juillet 1998 relative au règlement collectif de dettes.

En cas de règlement collectif de dettes, les créanciers sont regroupés et un plan de paiement est élaboré pour le débiteur. Les créanciers individuels ne disposent dès lors plus de la possibilité de revendiquer leurs créances individuellement.

La procédure de règlement collectif de dettes implique l'élaboration d'un plan d'apurement à l'amiable ou d'un plan d'apurement judiciaire.

#### Procédure

Le débiteur doit introduire une demande de règlement collectif auprès du tribunal du travail.

Le juge rend sa décision quant à l'admissibilité de la requête dans les 8 jours suivant l'introduction. Le cas échéant, un médiateur de dettes est désigné pour élaborer un plan d'apurement à l'amiable.

Le greffier élaborera un avis de règlement collectif de dettes qui sera ajouté aux autres avis de saisie et de cession, dans les 24 heures après la décision de recevabilité.

A partir du premier jour suivant l'avis de règlement collectif de dettes, la décision prend effet. Tous les créanciers, tant les prioritaires que les normaux, sont traités de la même manière. Il y a un concours entre les créanciers, indépendamment de la cause de leur créance et de leurs privilèges.

Les mesures d'exécution déjà prises sont suspendues. Le travailleur perd le droit de contrôle sur ses avoirs et

ne peut plus effectuer de paiement lui-même ou recevoir de l'argent, sauf pour les dépenses journalières.

La décision d'admissibilité est portée à la connaissance du débiteur, des créanciers, du médiateur de dettes et des créanciers du requérant, dont l'employeur, dans les 5 jours après le jugement, par pli judiciaire.

L'employeur est en fait le débiteur du travailleur pour le paiement du salaire. A partir de ce moment-là, l'employeur est obligé de remettre la totalité du salaire net au médiateur de dettes. L'employeur ne peut plus payer librement le travailleur lui-même.

Les conséquences de la décision d'admissibilité mèneront au rejet, à la fin ou à la révocation du règlement collectif de dettes.

#### Montants pouvant être saisis ou cédés

Un créancier peut, moyennant le respect de certaines procédures, directement faire valoir ses droits sur le revenu du travailleur.

En tant qu'employeur, vous êtes essentiellement confronté à des saisies sur salaire et à des cessions de rémunération du travailleur. Une saisie/cession peut toutefois être signifiée sur certaines allocations sociales....

La question se pose donc de savoir sur quoi le créancier peut effectuer une saisie et dans quelle mesure.

#### Sur quoi peut-on effectuer une saisie ?

L'article 1409, § 1, 1er alinéa du Code judiciaire stipule qu'une saisie peut être effectuée sur "Les sommes payées en exécution d'un contrat de travail, d'un contrat d'apprentissage, d'un statut, d'un abonnement ainsi que celles qui sont payées aux personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent contre rémunération des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne, et le pécule de vacances en vertu de la loi sur les vacances annuelles".

Lorsque des personnes bénéficiant de revenus ont un ou plusieurs enfants à charge, le montant saisissable ou cessible est diminué par enfant à charge, dans les limites existantes<sup>11</sup>.

Les chèques repas<sup>12</sup> ne sont ni saisissables ni cessibles s'ils sont conformes aux conditions légales.

Le Code judiciaire stipule à l'article 1410, §1 que les objets suivants peuvent être saisis :

1. aux provisions et pensions alimentaires, adjudgées par justice, ainsi qu'aux pensions allouées après divorce à l'époux non coupable ;
2. aux (pensions, indemnités d'adaptation, rentes, majorations de rente) ou avantages tenant lieu de pension, payés en vertu d'une loi, d'un statut ou d'un contrat ;
3. aux allocations de chômage et aux allocations payées par les fonds de sécurité d'existence;
4. aux indemnités pour incapacité de travail et aux allocations d'invalidité payées en vertu de la législation relative à l'assurance maladie-invalidité ou, de la loi du 16 juin 1960;
5. aux (indemnités, rentes et allocations) payés en vertu de la législation sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail ou des maladies professionnelles;
6. (supprimé);
7. aux indemnités de milice prévues par la loi du 9 juillet 1951;
8. à l'indemnité accordée en cas d'interruption de la carrière professionnelle. »

#### Sur quoi ne peut-on pas effectuer de saisie ?

Le Code judiciaire stipule à l'article 1408, §1 que les biens suivants ne

# Tant que l'employeur n'a pas reçu la mainlevée, il ne peut pas arrêter les retenues.

peuvent pas être saisis :

« Ne peuvent être saisis, outre les choses déclarées insaisissables par des lois particulières :

1. le coucher nécessaire du saisi et de sa famille, les vêtements et le linge indispensable à leur propre usage, ainsi que les meubles nécessaires pour les ranger, une machine à laver le linge et un fer à repasser, les appareils nécessaires au chauffage du logement familial, les tables et chaises permettant à la famille de prendre les repas en commun ainsi que la vaisselle et les ustensiles de ménage indispensables à la famille, un meuble pour ranger la vaisselle et les ustensiles de ménage, un appareil pour la préparation des repas chauds, un appareil pour la conservation des aliments, un appareil d'éclairage par chambre habitée, les objets nécessaires aux membres handicapés de la famille, les objets affectés à l'usage des enfants à charge qui habitent sous le même toit, les animaux de compagnie, les objets et produits nécessaires aux soins corporels et à l'entretien des locaux, les outils nécessaires à l'entretien du jardin, le tout à l'exclusion des meubles et objets de luxe;
2. les livres et autres objets nécessaires à la poursuite des études ou à la formation professionnelle du saisi ou des enfants à charge qui habitent sous le même toit;
3. si ce n'est pour le paiement de leur prix, les biens indispensables à la profession du saisi, jusqu'à la valeur de 2.500 EUR au moment de la saisie, et au choix du saisi,

sauf pour le paiement du prix de ces biens.

4. les objets servant à l'exercice du culte;
5. les aliments et combustibles nécessaires au saisi et à sa famille pendant un mois;
6. une vache, ou douze brebis ou chèvres au choix du saisi, ainsi qu'un porc et vingt-quatre animaux de basse-cour, avec la paille, le fourrage et le grain nécessaires pour la litière et la nourriture desdits animaux pendant un mois. »

Néanmoins, si ces objets se trouvent dans un autre endroit où le saisi habite ou travaille habituellement, ils deviennent alors saisissables.

En outre, l'article 1410, § 2 stipule que les créances suivantes ne sont ni cessibles ni saisissables:

1. Les prestations familiales, y compris celles payées en vertu de la législation portant indemnité des militaires soldés
2. Les pensions et rentes d'orphelins payées en vertu d'une loi, d'un statut ou d'un contrat;
3. Les allocations au profit des handicapés
4. La partie de l'indemnité payée en vertu de la législation sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail, qui dépasse 100 p.c. et qui est accordée aux grands blessés dont l'état nécessite absolument et normalement l'assistance ;

5. les sommes à payer :

1. au bénéficiaire de prestations de santé, à titre d'intervention à charge de l'assurance soins de santé et indemnités ou en vertu de la loi du 16 juin 1960 ou de la législation relative à la sécurité sociale d'outremer;
2. à titre de soins médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques et hospitaliers ou de frais d'appareils de prothèse et d'orthopédie à une personne victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, conformément à la législation sur les accidents du travail ou les maladies professionnelles.
6. les sommes payées à titre de revenu garanti ou de garantie de revenus aux personnes âgées.
7. les sommes payées à titre de minimum de moyens d'existence
8. les sommes payées à titre d'aide sociale par les centres publics d'aide sociale.
9. à la prestation visée à l'article 7 de l'arrêté royal du 18 novembre 1996 instaurant une assurance sociale en faveur des travailleurs indépendants en cas de faillite et des personnes assimilées.
10. les indemnités, provisionnelles ou non, afférentes à des prothèses, à des dispositifs médicaux et à des implants ;
11. les montants d'intervention du Fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante."

**Fixation de la partie disponible**

La saisie ou la cession est exécutée sur le salaire net du travailleur, c'est-à-dire après la retenue des cotisations de sécurité sociale, du précompte professionnel, et éventuellement des montants pour l'assurance d'un avantage complémentaire de sécurité sociale, à l'exception de tout(e) autre montant ou retenue.

La loi spécifie dans quelle mesure une saisie peut être effectuée sur le salaire net du travailleur. A cet égard, on parle de partie disponible. La manière de calculer diffère selon qu'il s'agisse d'un revenu professionnel ou d'un revenu de remplacement. Ces limitations sont adaptées tous les ans. Les montants suivants sont d'application en 2018.

**Revenus provenant des activités salariales ou assimilées et des activités en tant qu'indépendant**

Les revenus alloués suite à une activité en tant que salarié ou à des activités assimilées, et les revenus en tant qu'indépendant peuvent être saisis ou cédés :

- À hauteur de 20% entre 1.105,01 et 1.187 euros (maximum 16,40 euros);
- A hauteur de 30% entre 1.187,01 et 1.309 euros (maximum 36,60 euros);
- A hauteur de 40% entre 1.309,01 et 1.432 euros (maximum 49,20 euros);
- Intégralement au-dessus de 1.432 euros (montant illimité).

Les montants jusqu'à 1.105 euros ne sont ni saisissables ni cessibles. Aucune limitation ne s'applique quand une saisie est effectuée pour récupérer le paiement d'une pension alimentaire.

**Revenus de remplacement**

Les revenus de remplacement peuvent être saisis ou cédés :

- à hauteur de 20% entre 1.105,01 et 1.187 euros (maximum 16,40 euros);
- à hauteur de 40% entre 1.187,01 et 1.432 euros (maximum 98 euros);
- Intégralement au-dessus de 1.432 euros (montant illimité).



Les montants jusqu'à 1150 euros ne sont ni saisissables ni cessibles.

### **Cumul des montants saisissables ou cessibles**

L'article 1411 du Code judiciaire stipule que lorsqu'une personne bénéficie en même temps d'un salaire et d'une pension, d'un pécule de vacances, d'une allocation etc., ces montants doivent être cumulés afin de déterminer la partie saisissable ou cessible.

Dans la pratique, cela peut créer des dossiers complexes de regroupement de salaires provenant de différentes sources. Cette situation devient encore plus complexe s'il y a plusieurs créanciers qui ne se sont pas fait connaître de tous les débiteurs d'indemnités, de saisie ou de cession. Dans de telles circonstances, il convient de désigner sur quoi seront effectuées les retenues.

### **Saisie pour pension alimentaire ou délégation de salaire**

Il n'existe aucune limitation pour une cession ou une saisie dans le cas d'une réclamation de pension alimentaire ou d'une délégation de salaire.

**L'intégralité du salaire** peut, dans une telle situation, revenir au créancier. En outre, la saisie pour la pension alimentaire ou la délégation de salaire jouit **d'une priorité absolue** sur toute autre saisie ou cession. On parle parfois aussi de super-priorité pour les créanciers de pension alimentaire.

En cas de non-paiement de la pension alimentaire, le créancier de la pension alimentaire peut, dans certaines conditions, se tourner vers le SECAL (Service des Créances Alimentaires, une division du SPF Finances), afin d'obtenir le paiement de la pension alimentaire ainsi que les arriérés de retard. Le SECAL est compétent pour réclamer la dette de pension alimentaire chez l'employeur (tiers saisi) en utilisant une procédure simplifiée de saisie-arrêt exécution. Contrairement à ce qui se pratiquait auparavant, l'exécution est également effectuée par le SECAL, et la totalité du salaire est saisissable de façon illimitée.

### **Enfants à charge**

La loi prévoit une majoration du montant insaisissable et incessible si le créancier a un enfant à charge. En 2018, le montant s'élève à 68 € par enfant. Le travailleur doit toutefois rem-

plir un certain nombre de formalités.

Par enfant à charge, on entend chaque personne<sup>13</sup> :

- âgée de moins de 25 ans OU sous statut de minorité prolongée ;
- pour qui le titulaire des revenus saisis ou cédés de manière substantielle, assume les frais d'hébergement, d'entretien ou d'éducation ;
- en vertu d'un lien de parenté au premier degré OU en qualité de tuteur."

L'enfant ne peut pas, dans les 12 mois précédents, avoir bénéficié de revenus nets supérieurs aux montants limites déterminés.

La loi ne prévoit pas de délais mais la majoration ne peut prendre effet qu'au moment où les formalités nécessaires ont été remplies. Le travailleur a donc tout intérêt à entreprendre les démarches nécessaires au plus vite.

Le travailleur est tenu de remettre le formulaire de déclaration d'enfants à charge (cfr. Le modèle légal et qui lui

## **APERÇU SCHÉMATIQUE : CALCUL DE LA PARTIE DISPONIBLE**

### **Revenus provenant des activités salariales ou assimilées et des activités en tant qu'indépendant**

<i>Salaire mensuel net</i>	<i>Partie saisissable ou cessible</i>
jusqu'à 1.105,00 EUR	0 %
1.105,01 EUR - 1.187,00 EUR	20 % (1/5e)
1.187,01 EUR - 1.309,00 EUR	30 %
1.309,01 EUR - 1.432,00 EUR	40 % (2/5e)
supérieur à 1.432,00 EUR	100 %

Le montant non saisissable peut être majoré de 68 EUR par enfant à charge.

### **Revenus de remplacement**

<i>Salaire mensuel net</i>	<i>Partie saisissable ou cessible</i>
jusqu'à 1.105,00 EUR	0 %
1.105,01 EUR - 1.187,00 EUR	20 % (1/5e)
1.187,01 EUR - 1.432,00 EUR	40 % (2/5e)
supérieur à 1.432,00 EUR	100 %

Le montant non saisissable peut être majoré de 68 EUR par enfant à charge.

# A défaut de procéder à la déclaration de saisie entre tiers, c'est l'employeur lui-même qui peut être déclaré débiteur de la créance de son travailleur.

a été transmis par le créancier) à l'employeur contre un accusé de réception (ou par courrier recommandé). Une copie doit également être remise au créancier. Tant que le travailleur n'a pas rempli les formalités, il ne peut pas prétendre à la majoration.

Cette déclaration est donc effectuée selon un modèle légal. Le travailleur fournira des preuves, qu'il a bien des enfants à charge, au moyen de ce formulaire. La législation compte 4 documents pouvant faire office de preuve suffisante :

- une déclaration émise par un organisme d'assurance dans le cadre d'une assurance maladie, sur laquelle il est spécifié que l'enfant est à charge du titulaire des revenus saisis ou cédés, en vertu de la loi relative à l'assurance maladie;
- une composition de ménage attestant que le lieu de résidence de l'enfant correspond bien au domicile du bénéficiaire des revenus saisis ou cédés;
- la décision judiciaire ou l'accord confirmant la conservation matérielle ainsi qu'une déclaration sur l'honneur attestant que la décision judiciaire ou l'accord a été respecté(e);
- les extraits de compte démontrant le versement régulier d'une contribution à l'entretien d'un montant supérieur à la majoration, soit, supérieur à 68 € (en 2018).

Il incombe toutefois au travailleur de fournir d'autres preuves à sa convenance.

Le travailleur doit également ajouter une "déclaration sur l'honneur" dans laquelle il affirme que l'enfant ne bénéficie pas de revenus supérieurs aux montants limites.

S'il y a plusieurs créanciers, seule une déclaration d'enfants à charge par procédure suffit.

### **Cas particuliers**

La question de la saisissabilité ainsi que le mode de calcul d'un certain nombre d'indemnités posent question. Nous en citons quelques-uns ci-dessous.

### **Remboursements de frais**

Le SPF ETC applique le principe selon lequel les remboursements de frais, à savoir que les frais de déplacement, les frais d'hébergement, les frais de téléphone et de voyage, sont saisissables et doivent par conséquent être ajoutés au salaire normal. Nous tenons néanmoins à vous communiquer que les avis à ce sujet sont partagés.

### **Intervention dans le trajet domicile-travail**

Le SPF ETC applique le principe selon lequel l'intervention dans le trajet domicile-travail et l'indemnité obligatoire de protection et pour l'acquisition de vêtements de travail ne font pas partie de la rémunération, et par

conséquent ne sont donc ni saisissables ni cessibles. Cependant, ici non plus, il n'y a pas d'unanimité sur la question.

### **Avantages en nature**

Certains travailleurs reçoivent des avantages en nature ou de toute nature. A titre d'exemple, nous pensons à l'hébergement, à l'usage privé de la voiture de société, aux repas fournis par l'employeur, etc. Ils sont évalués forfaitairement ou imposés selon leur valeur réelle, et retirés du salaire net du travailleur afin de fixer ensuite le solde dû en tant que salaire.

Les opinions divergent sur le fait de savoir si la partie disponible doit être calculée avant ou après le retrait de l'avantage. Selon certains auteurs, le calcul doit être effectué après le retrait de la contrevaletur de l'avantage en nature. Selon d'autres, le salaire doit être considéré comme avantage et doit être pris en compte lors du calcul de la partie disponible.

### **Pécule de vacances**

Le pécule de vacances simple est un salaire pour les jours de vacances pris par le travailleur. Ces montants sont à prendre en compte dans le mois durant lequel ils sont payés. Le double pécule de vacances est comptabilisé avec le salaire normal du mois durant lequel il est payé.

Si le travailleur quitte son emploi et qu'un pécule de vacances anticipé est payé, alors les parties disponibles du



pécule de vacances anticipé doivent être calculées séparément. Le pécule de vacances anticipé est en effet une avance sur le salaire correspondant aux jours de vacances que le travailleur prendra plus tard chez un autre employeur, pour lesquels ce dernier, sauf dans des cas exceptionnels, ne lui sera pas redevable d'un salaire.

Lors d'un cumul complet du pécule de vacances anticipé, le travailleur pourrait en effet n'avoir aucun salaire pour la période couverte par le pécule de vacances simple.

#### ***Prime de fin d'année***

La prime de fin d'année est ajoutée au salaire du mois au cours duquel elle est payée. En outre, si la prime de fin d'année est payée par un Fonds de sécurité d'existence, les montants octroyés doivent être pris en compte pour la fixation de la partie disponible.

#### ***Retards de salaire***

Les retards de salaire doivent être répartis sur les mois sur lesquels ils

ont des répercussions afin d'éventuellement déterminer les parties cessibles ou saisissables.

#### ***Indemnité de licenciement***

L'indemnité de licenciement doit être divisée en indemnités mensuelles afin de calculer les parties saisissables. Elle ne peut donc pas être simplement comptabilisée avec le dernier salaire<sup>14</sup>.

**Mention sur le compte individuel**

Le compte individuel doit mentionner que des retenues ont été effectuées pour cession de rémunération ou saisie et pour quel montant.

**Formalités en cas de résiliation du contrat de travail**

Dans le cadre d'une saisie-arrêt exécution entre tiers, l'employeur est obligé de faire une nouvelle déclaration de tiers saisi pour le créancier ou l'huissier instrumentant, dans laquelle il est mentionné que le contrat prend fin.

L'employeur est obligé de remettre au travailleur un relevé des montants retenus ainsi que la somme totale des retenues effectuées, lorsque son emploi salarié prend fin avant que le montant total ait été retenu. L'aperçu doit également être remis au travailleur lorsque le montant total est atteint.

**Départ et retour du travailleur dans l'entreprise**

Nous estimons que la saisie ou la cession signifiée judiciairement reste valable. Si le travailleur revient dans l'entreprise après une période d'absence, alors la saisie ou la cession reprend effet. Il est donc conseillé dans une telle situation, de prendre contact avec le cessionnaire afin de vérifier si une annulation n'a pas été accordée.

**Concours entre cession et saisie**

Dans un certain nombre de cas, l'employeur peut être confronté à plusieurs créanciers qui font valoir leurs droits sur le salaire du travailleur. Dans le cas où plusieurs créanciers se présentent en même temps, on parle de concours. En cas de concours, il convient d'examiner à qui revient l'argent... Différentes situations peuvent se présenter.

**Concours de cessions**

L'acte de cession est opposable aux tiers (aux autres créanciers) à partir du moment où l'avis de cession est déposé au Fichier central des avis de

saisie. L'ordre de priorité dans lequel les créanciers saisissants pourront récupérer leur dû est défini en fonction de la date et de l'heure mentionnées sur l'avis de cession.

**Concours de saisies exécutions**

Il convient de faire la différence entre les saisies privilégiées et les saisies non privilégiées.

L'ordre de paiement sera déterminé en fonction de l'importance de la priorité dont elles disposent. Le créancier avec un droit de priorité plus important passera avant un créancier ayant une priorité moindre.

Le recouvrement relatif à l'obligation de pension alimentaire a toutefois une priorité absolue sur toute autre dette et sera payé avant les autres, même avant une saisie privilégiée.

Lorsque les créanciers ont le même ordre de priorité, la répartition est effectuée au marc le franc. Cela signifie que la partie disponible est répartie en proportion du recouvrement de chaque partie saisissante.

Veillez noter que dès qu'un huissier intervient, l'argent lui est versé et c'est lui qui se chargera de la répartition.

**Concours de saisie et de cession****Une cession suivie d'une saisie**

Si la cession a pris la priorité sur la saisie-arrêt exécution (donc en fonction de la date de l'avis de dépôt), alors la cession sera complètement exécutée avant la saisie. Il en va de même lorsqu'il s'agit d'une saisie prioritaire.

Il existe néanmoins une exception pour la saisie relative à la pension alimentaire, qui a la priorité absolue.

**Une saisie suivie d'une cession**

La cession sera comparée à une saisie non prioritaire. La répartition a lieu, le cas échéant, comme pour le concours entre différentes saisies.

1. Art.1409 à 1412 du Code judiciaire ; art. 1675/2 à 1675/19 du Code judiciaire.
2. Loi du 12 avril 1965 concernant la rémunération des travailleurs.
3. Outre la saisie-arrêt exécution, il existe également l'instrument juridique de saisie conservatoire. Il est interdit à l'employeur de payer la partie du salaire sur laquelle est effectuée une saisie conservatoire. Il doit la "conserver". Dans cet article, la saisie conservatoire ne sera pas examinée davantage.
4. Pour les cessions de rémunération sur la base de la Loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération.
5. Dans la pratique, il y a souvent un long délai entre le premier courrier (de l'intention jusqu'aux retenues) et le deuxième courrier (décision pour l'exécution de la cession).
6. Article 1690 du Code civil.
7. Il se peut aussi que l'employeur accepte la cession dans un acte authentique, dans l'acte de cession-même ou dans un acte séparé.
- 8.
9. Article 221 du code civil
10. Il en va également de même en cas de retard de paiement de la pension alimentaire.
11. Voir infra
12. Voir infra
13. Article 19bis de l'Arrêté royal du 28 novembre 1969 pour l'exécution de la loi du 27 juin 1969, révisant le décret-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs
14. Art. 1 A.R. du 27 décembre 2004
15. Arrêt Cour de Cass. 3 mai 1982, JTT 1983, 53

# UPTR & PARTNERS

La défense professionnelle de vos intérêts, une information pertinente, des services efficaces et des partenaires engagés pour les transporteurs et logisticiens belges !



## UNION PROFESSIONNELLE DU TRANSPORT ET DE LA LOGISTIQUE

### LIEGE

Z.I. des Hauts-Sarts  
Rue de l'Abbaye 138  
4040 Herstal  
T. 04 361 40 90

### BRUXELLES

Avenue du Port 104-106  
1000 Bruxelles  
T. 02 420 54 56

### COURTRAI

Engelse Wandeling 2  
Bus K07G  
8500 Courtrai  
T. 056 60 17 38

E-mail : [info@uptr.be](mailto:info@uptr.be) • Website : [www.uptr.be](http://www.uptr.be)