

Saisie sur salaire : quelles sont les obligations de l'employeur ?



© 2025 Les Echos Publishing

Les créanciers d'un salarié peuvent engager une procédure leur permettant de prélever directement entre les mains de son employeur une partie de sa rémunération.

Actuellement, pour mettre en œuvre cette procédure de saisie des rémunérations, le créancier doit obtenir une autorisation du juge judiciaire. Le greffe du tribunal judiciaire adresse ensuite à l'employeur du débiteur un acte de saisie des rémunérations qui lui impose d'adresser chaque mois au greffe une fraction de la rémunération de son salarié.

À partir du 1^{er} juillet 2025, cette procédure ne sera plus du ressort des tribunaux judiciaires mais sera confiée aux commissaires de justice. Ce qui entraîne des changements quant aux obligations pesant sur les employeurs concernés par une telle saisie.

Important : les employeurs qui actuellement paient une fraction du salaire de leurs salariés au greffe du tribunal judiciaire devront cesser ces paiements à compter du 1^{er} juillet 2025. Ils ne devront les reprendre, cette fois auprès d'un commissaire de justice répartiteur, que lorsqu'ils en seront informés officiellement par ce dernier.

Quelles sont les obligations de l'employeur ?

Dans le cadre de la procédure de saisie sur salaire, le commissaire de justice établira un procès-verbal de saisie des rémunérations qu'il adressera à l'employeur du débiteur. Ce document mentionnera les nom et domicile de ce dernier, le mode de calcul de la fraction saisissable du salaire et les modalités de son règlement ainsi que l'identité et les coordonnées du commissaire de justice répartiteur à qui cette somme devra être versée.

Rappel : l'employeur devra laisser au salarié saisi une somme au moins égale au montant du RSA pour une personne seule sans correctif pour charges de famille, soit 646,52 € depuis le 1^{er} avril 2025 (323,26 € à Mayotte).

L'employeur devra, dans les 15 jours de la notification du procès-verbal de saisie, déclarer au commissaire de justice répartiteur :

- la situation de droit existant entre lui et le débiteur (nature du contrat de travail, suspension éventuelle de ce contrat pour arrêt de travail ou congé de maternité, par exemple) ;
- le montant de sa rémunération ;
- le montant de la rémunération à verser au salarié débiteur le mois suivant la signification de ce procès-verbal ;
- les éventuels cessions, saisies, saisies administratives à tiers détenteur ou paiements directs de pensions alimentaires déjà en cours d'exécution sur la rémunération de son salarié (pension alimentaire, saisie du Trésor Public...).

L'employeur devra ensuite, tous les mois, verser au commissaire de justice répartiteur une somme égale à la fraction saisissable du salaire du débiteur.

Enfin, il devra, dans les 8 jours, informer le commissaire de

justice répartiteur de tout évènement qui suspend la saisie ou y met fin (départ du salarié de l'entreprise, arrêt de travail, congé sans solde...).

Attention : l'employeur qui, sans motif légitime, ne transmet pas les informations demandées au commissaire de justice répartiteur ou lui communique des informations mensongères risque une amende maximale de 10 000 €, ainsi qu'une condamnation à verser des dommages-intérêts au créancier. L'employeur qui ne paie pas les sommes exigées dans le cadre de la saisie peut être condamné à les verser lui-même.

[Loi n° 2023-1059 du 20 novembre 2023, JO du 21](#)

[Décret n° 2025-125 du 12 février 2025, JO du 14](#)

© 2025 Les Echos Publishing