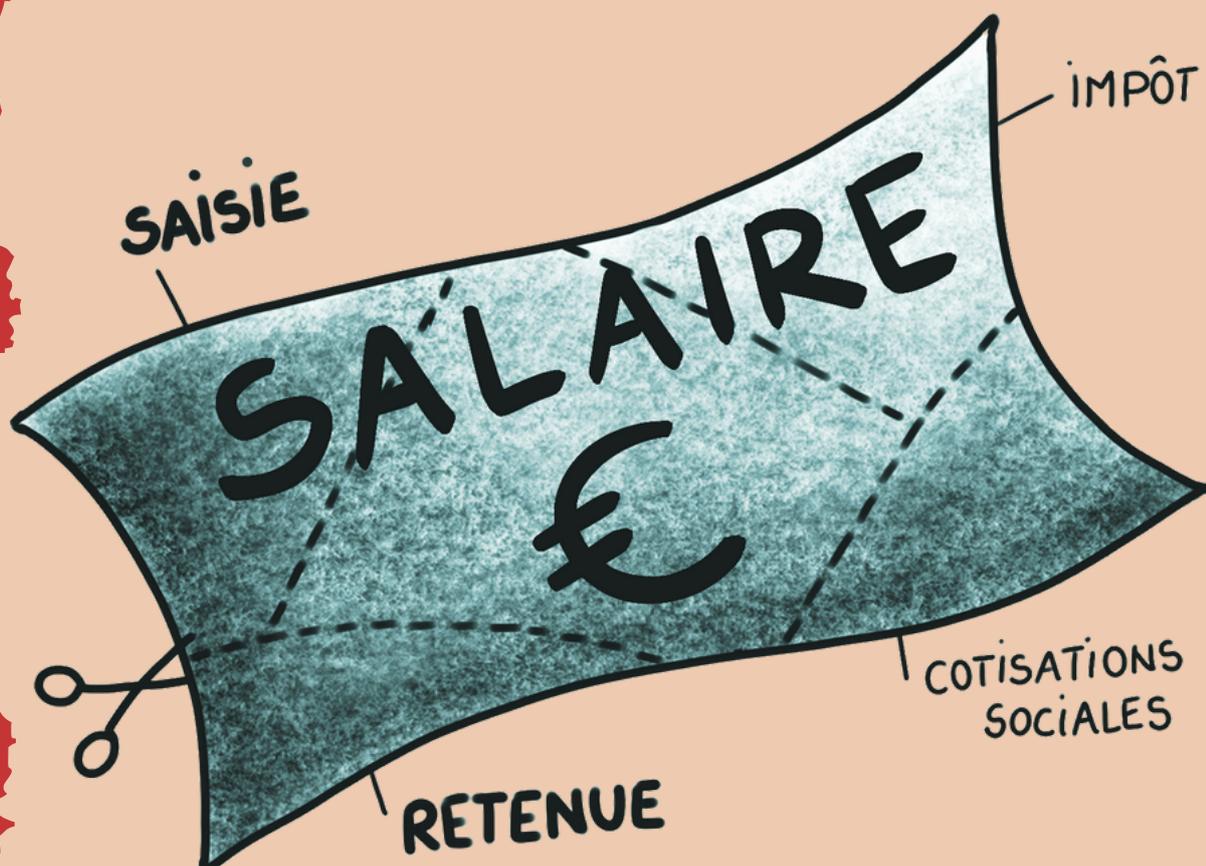


# TOUCHE PAS À MON SALAIRE !

LES LIMITES DE LA PROTECTION DE LA RÉMUNÉRATION,  
LA SAISIE ET LA CESSION SUR SALAIRE



Septembre 2025



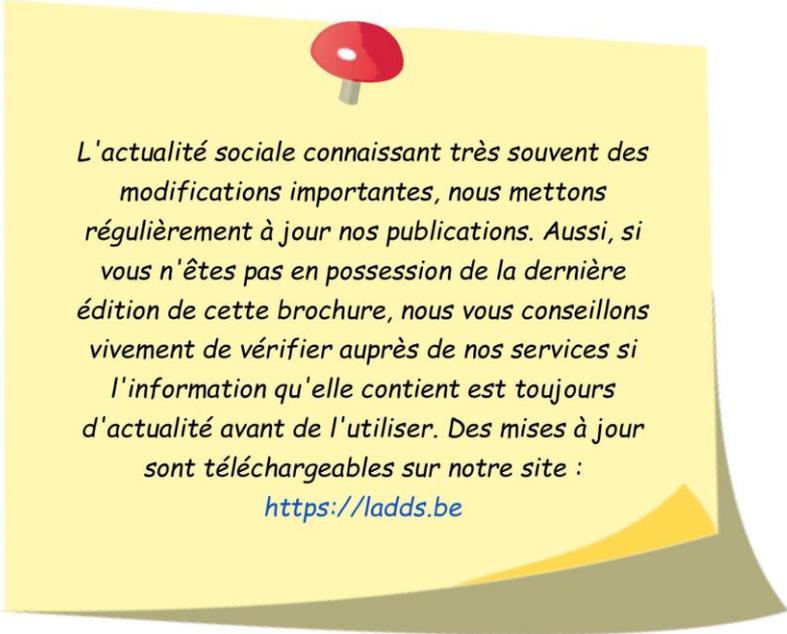
NE 0455-569-804

# Table des matières

---

<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>3</b>
<b>Chapitre 1 : Les retenues effectuées en lien avec la relation de travail elle-même</b> .....	<b>5</b>
<b>A.</b> Les différentes retenues que l'employeur peut légalement opérer sur le salaire du travailleur .....	7
1. L'article 23 de la loi du 12 avril 1965 énumère limitativement les sommes qui peuvent être retenues sur la rémunération .....	7
2. Le terme « limitativement » appelle quelques commentaires .....	11
<b>B.</b> La notion de rémunération : sur quels éléments de la rémunération peuvent s'appliquer les retenues ? .....	12
<b>C.</b> La limitation de l'étendue des retenues .....	13
1. Les limitations prévues par la loi sur la protection de la rémunération .....	13
2. Les limitations liées aux montants insaisissables établis par le Code judiciaire .....	14
<b>D.</b> Que se passe-t-il si l'employeur procède à une retenue qui n'est pas autorisée par la réglementation ? .....	15
<b>E.</b> Et si les parties décident de se mettre d'accord ? .....	15
<b>Chapitre 2 : Les retenues effectuées au profit d'autres créanciers du travailleur : saisies et cessions sur salaires</b> .....	<b>17</b>
<b>A.</b> Point commun : une obligation dans le chef de l'employeur .....	17
<b>B.</b> Distinction entre saisie et cession de salaire .....	18
<b>C.</b> Les montants (in)saisissables .....	20
1. Quels éléments de la rémunération sont saisissables ou cessibles ? .....	20
2. Quelques règles d'application .....	21
3. Les quotités insaisissables ou incessibles .....	22
<b>D.</b> Le cas particulier des créances alimentaires .....	24
1. Moyens d'actions spécifiques dont dispose le créancier alimentaire .....	24
2. Impact sur l'étendue des saisies et cessions applicables lorsqu'il s'agit d'une créance alimentaire : non-application des montants insaisissables ! .....	25
3. Caractère privilégié des créances alimentaires par rapport aux autres types de créances .....	26
<b>EN PRATIQUE, QUELQUES CAS CONCRETS ET RESSOURCES UTILES</b> .....	<b>28</b>
<b>EN GUISE DE CONCLUSION</b> .....	<b>30</b>





*L'actualité sociale connaissant très souvent des modifications importantes, nous mettons régulièrement à jour nos publications. Aussi, si vous n'êtes pas en possession de la dernière édition de cette brochure, nous vous conseillons vivement de vérifier auprès de nos services si l'information qu'elle contient est toujours d'actualité avant de l'utiliser. Des mises à jour sont téléchargeables sur notre site :*

<https://ladds.be>

Conformément aux recommandations de la FWB dans le cadre de notre objet social et notre agrément en tant qu'organisme d'éducation permanente, tous nos outils pédagogiques se doivent d'être rédigés dans un langage accessible à tous et toutes. Dans ce sens et conformément à ces recommandations, nos écrits ne recourent donc ni aux doublets abrégés, ni aux néologismes.

Nous cherchons cependant des compromis harmonieux, au fil de nos textes, afin de favoriser la légitime reconnaissance de la place de toutes et tous dans nos textes.

[Plus d'infos sur les recommandations de la FWB](#)



Ce texte a été rédigé par **Marie-Caroline Menu**

**La reproduction de cette brochure n'est autorisée qu'avec l'accord de l'association et moyennant la citation de la source**

# Introduction

---

**L**e salariat constitue sans nul doute la plus grande partie de la population. Pour cette catégorie de travailleurs, la vente de sa force de travail à un employeur représente sa principale — sinon la seule — source de revenus.

La détermination du salaire n'est plus, aujourd'hui, laissée aux seuls aléas d'un rapport de forces entre salariés et patrons. De fait, grâce aux luttes sociales et à la mise en place d'organes de concertation, l'employeur est tenu au respect de barèmes minimums de rémunération, négociés pour l'essentiel au niveau des secteurs d'activités.

Employeur et travailleur conviennent ainsi, dans le contrat qui les lie, d'un salaire « brut ». Cela ne correspond toutefois pas à ce que le travailleur recevra chaque mois sur son compte, puisque la rémunération est assujettie aux cotisations de sécurité sociale (la contribution du travailleur à la sécurité sociale) et aussi à l'impôt. C'est effectivement le « salaire net » qui arrivera sur le compte du travailleur.

Malencontreusement, il peut toutefois arriver qu'à travail égal, pour un mois donné, le salaire net versé au travailleur se trouve diminué. Soit parce que l'employeur se considère en droit de retenir à son profit un montant sur le salaire du travailleur vis-à-vis duquel il aurait une créance (un trop perçu par exemple) (= une retenue), soit parce qu'un créancier du travailleur (= une personne envers laquelle le travailleur a une dette) aura mené une procédure obligeant l'employeur à lui verser une partie du salaire du travailleur (= une saisie ou une cession sur salaire).

Heureusement, la rémunération du travailleur est protégée par différentes réglementations visant à limiter les retenues que l'employeur peut faire à son profit ou au profit des créanciers éventuels du travailleur.

Malgré ces protections, la réalité nous amène à constater que le salaire du travailleur peut toutefois se trouver lourdement amputé ! Et lorsque le travail est la seule ou la principale source de revenus du travailleur et avec lui de sa famille, le travail peut avoir un goût amer, qui va parfois peser sur la qualité de la relation employeur/travailleur...

Force est de constater que les situations d'endettement et par conséquent de saisies sur salaires sont de plus en plus fréquentes. En cause, notamment, des salaires qui s'alignent de plus en plus laborieusement au coût réel de la vie. Et une époque, la nôtre, marquée par un appel à consommer toujours plus intense, souvent générateur d'endettement même chez les plus jeunes ! Il nous a, pour ces raisons, semblé opportun de faire le point sur les règles de protection de la rémunération du travailleur et d'en questionner les limites.

Nous envisagerons, dans un premier temps, les retenues que l'employeur est autorisé à faire sur le salaire du travailleur, en raison d'actes liés à la relation de travail (comme les retenues sociales et fiscales, les retenues liées à des amendes imposées par l'employeur, les retenues effectuées au titre de dédommagements,...).

Dans un second temps, nous nous pencherons sur les cessions et saisies sur salaire, que l'employeur peut se voir contraint d'appliquer pour apurer les dettes que le travailleur aurait envers des créanciers extérieurs à la relation de travail (organismes de sécurité sociale, créanciers alimentaires, institutions bancaires,...). Comme nous le constaterons, dans ce cas, l'employeur n'est, dans les faits, qu'un « instrument légal » au service des créanciers du travailleur.

Avant de conclure, nous illustrerons les principes dégagés au travers de quelques exemples concrets.

Cette problématique implique l'investigation de réglementations complexes et de nature diverse. L'objet de cette publication n'est pas d'aller dans le détail de toutes les dispositions réglementaires impliquées, mais avant tout de donner une vision permettant de mieux comprendre ce qui se joue dans les cas de rétention d'une partie du salaire dû au travailleur par son employeur.

# Chapitre 1

## Les retenues effectuées en lien avec la relation de travail elle-même

---

Dans cette partie, nous allons nous attarder sur les retenues que l'employeur est autorisé à faire sur le salaire du travailleur, en lien avec la relation de travail elle-même.

Ces retenues font l'objet de dispositions réglementaires contenues dans une **loi du 12 avril 1965 spécifiquement dédiée à la protection de la rémunération du travailleur**.

Cette loi est considérée comme l'un des piliers fondateurs de notre droit du travail. Elle est à la rémunération ce que la loi du 3 juillet 1978 est aux contrats de travail<sup>1</sup>.

Avant toute chose, précisons que la loi sur la protection de la rémunération **s'applique** à tous les travailleurs qui, à quelque titre que ce soit, effectuent, contre rémunération, des prestations de travail dans un lien de subordination (= sous l'autorité d'un employeur)<sup>2</sup>. Sont donc visées non seulement les personnes liées par un contrat de travail salarié, mais également notamment les apprentis et les personnes sous convention d'immersion professionnelle<sup>3</sup>. Par ailleurs, elle s'applique même dans les cas où le travail a été presté en contravention d'une disposition légale (*comme le cas du travailleur en séjour illégal que l'employeur ne peut légalement pas faire travailler !*).

**L'objectif principal** de cette loi est de garantir au travailleur la libre disposition de sa rémunération et de prévenir les actes qui pourraient entraver cette liberté.

En ce sens, l'article 3 de la loi dispose qu'« *Il est interdit à l'employeur de restreindre, de quelque manière que ce soit, la liberté du travailleur de disposer de sa rémunération à son gré* »<sup>4</sup>.

Afin d'atteindre son objectif, cette loi prévoit principalement des règles relatives (ou visant):

- ♦ à l'obligation de payer la rémunération due ;
- ♦ à limiter et à circonscrire les possibilités de paiement d'une partie de la rémunération sous la forme d'avantage en nature (*comme le logement, les repas,...*) ;

---

1. Guide social permanent, Kluwer, Titre II, Chapitre 2, n° 70.

2. Cette loi n'est donc pas applicable au travailleur indépendant.

3. La loi exclut par contre officiellement de son champ d'application les personnes engagées sous contrat ALE (via une Agence Locale pour l'Emploi)

4. À l'époque de son adoption, ce principe visait entre autres à lutter contre le « truck system » qui impliquait pour le travailleur d'accepter de percevoir une partie de sa rémunération sous la forme de marchandises ou alors que l'employeur paie la rémunération en espèces tout en obligeant ses ouvriers à s'approvisionner dans sa boutique.

- ♦ aux modalités de paiement de la rémunération. Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2016, la règle est devenue le paiement de la rémunération en monnaie scripturale (= *par virement bancaire, par assignation postale, ou compte chèque postal*). Sauf dans les rares cas autorisés légalement<sup>5</sup>, l'employeur ne peut donc plus payer le travailleur en cash, de la main à la main ! ;
- ♦ aux moments auxquels le paiement doit être fait et au lieu de paiement ;
- ♦ aux documents à établir et à remettre au travailleur lors de chaque paie afin de lui permettre de vérifier le calcul de sa rémunération ;
- ♦ aux régimes de responsabilité solidaire de l'employeur et des donneurs d'ordre pour le paiement de la rémunération (principalement applicable dans le secteur de la construction et les situations de sous-traitance) ;
- ♦ aux intérêts dus au travailleur en cas de non-paiement de la rémunération dans les délais réglementaires ;
- ♦ et **aux retenues diverses que l'employeur peut effectuer sur la rémunération due.**

Dans le cadre de cette brochure, nous focaliserons notre attention sur ce dernier point.

Pour de plus amples informations sur les autres règles, nous vous renvoyons vers le site du SPF Emploi, qui regorge d'informations sur ces questions.<sup>6</sup>

**Pour bien comprendre tous les enjeux de ces retenues**, plusieurs aspects doivent être envisagés :

- A.** identifier les motifs pour lesquels des retenues peuvent être opérées sous forme de « compensation légale » ;
- B.** identifier sur quels éléments de la rémunération peuvent s'appliquer ces retenues ;
- C.** identifier dans quelles limites ces retenues peuvent être appliquées sur la rémunération mensuelle du travailleur ;
- D.** envisager les sanctions applicables à l'employeur en cas de non-respect de ces règles ; et
- E.** la liberté laissée aux parties de ne pas tenir compte de ces règles et de s'accorder sur une « compensation conventionnelle ».

---

5. Il doit exister - au niveau du secteur d'activité - une convention collective de travail, un accord implicite ou un usage autorisant le paiement de la main à la main et ce, pour tout ou partie du secteur concerné.

6. <https://emploi.belgique.be/fr/themes/remuneration/protection-de-la-remuneration>

## A. Les différentes retenues que l'employeur peut légalement opérer sur le salaire du travailleur en lien avec la relation de travail

---

Lorsqu'un employeur a une créance vis-à-vis de son travailleur, qui est liée à leur relation de travail, il peut, dans certaines conditions, effectuer une retenue sur son salaire.

Concrètement, pour les retenues autorisées ci-dessous (et dans le respect des limites que nous verrons **au point C**), l'employeur peut en théorie procéder à une forme de « compensation légale », qui va consister à déduire la dette que le travailleur a envers lui, de la dette qu'il a lui-même envers le travailleur, à savoir le salaire dû au travailleur. Cette compensation pourra alors en principe être réalisée par l'employeur, sans nécessiter l'accord du travailleur. Nous verrons toutefois que selon le cas, ce principe doit être nuancé !

### ① L'article 23 de la loi du 12 avril 1965 énumère *limitativement* les sommes qui peuvent être retenues sur la rémunération

Les retenues autorisées par l'article 23 sont :

#### **1. les retenues sociales et fiscales**

Cette catégorie comprend différentes retenues, qui sont d'office effectuées en application des obligations sociales et fiscales et qui ne donnent donc en principe pas lieu à débat. Elles sont toujours clairement identifiées sur la fiche de paie. Sont visées :

- ♦ **les retenues effectuées en application de la législation relative à la sécurité sociale** (c-à-d les cotisations sociales personnelles du travailleur – qui s'élèvent à 13,07% – ainsi que la cotisation spéciale de sécurité sociale<sup>7</sup>). Entre également dans cette catégorie, la retenue de l'allocation de travail effectuée par l'employeur qui a valablement engagé un travailleur dans le cadre d'un plan « Activa »<sup>8</sup> ;
- ♦ **les retenues effectuées en application de la législation fiscale**, c-à-d principalement la retenue de précompte professionnel, qui est une avance sur l'impôt annuel et dépend entre autres de la situation familiale du travailleur ;
- ♦ **les retenues effectuées en application des conventions particulières ou collectives de travail concernant les avantages complémentaires de sécurité sociale** (*par exemple, les cotisations pour une assurance-groupe, pour une assurance hospitalisation, sur l'indemnité complémentaire de « pré-pension » payée par l'ex-employeur...*) ;

---

7. Il s'agit d'une cotisation dont le montant varie en fonction de la hauteur de la rémunération mais aussi de la situation familiale de la travailleur.euse. Elle est retenue à titre provisoire car son calcul définitif est opéré lors de la déclaration d'impôts annuelle. Pour en savoir plus :

[https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/special\\_contributions/other\\_specialcontributions/specialsocialsecuritycontribution.html](https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/special_contributions/other_specialcontributions/specialsocialsecuritycontribution.html)

8. La mesure Activa a été régionalisée. À Bruxelles, il s'agit de l'Activa Brussels. En région wallonne, on parle de contrat d'insertion, d'activation ou Impulsion... Attention toutefois, l'employeur est censé attendre d'avoir la confirmation que l'allocation de travail va effectivement être payée au travailleur pour pouvoir commencer les retenues de l'allocation de travail !

- ♦ **les retenues effectuées sur des avantages octroyés par l'entreprise qui impliquent une contribution financière du travailleur.** Exemple type : les chèques-repas : l'employeur paie la plus grande part, mais le travailleur doit quand même contribuer à leur octroi (à raison actuellement de 1,09 euros/chèque). N'étant pas considérés comme des avantages complémentaires de sécurité sociale visés au point précédent, l'employeur est toutefois censé disposer d'un accord écrit du travailleur l'autorisant à réaliser cette retenue.

## **2. les retenues pour des amendes infligées à titre de sanctions disciplinaires en vertu du règlement de travail**

Dans le cadre de son pouvoir disciplinaire, l'employeur peut sanctionner des manquements contractuels du travailleur en appliquant une sanction financière sous la forme d'amende. Heureusement, cette sanction ne peut être appliquée que si elle est prévue dans le règlement de travail et qu'elle respecte certaines conditions !

Le règlement de travail, qui pour rappel est une obligation pour tout employeur (!), doit en effet prévoir, parmi ses mentions obligatoires : les pénalités, le montant et la destination des amendes (leur produit devant être utilisé au profit des travailleurs) et les manquements qu'elles sanctionnent, ainsi que les recours ouverts aux travailleurs concernant ces pénalités.

L'application d'une amende nécessite également le respect d'une procédure préalable qui implique entre autres que l'employeur doit notifier au travailleur le montant de l'amende le premier jour ouvrable qui suit la constatation du manquement. Le montant de l'amende et le manquement doivent en outre être consignés dans un registre spécifique.

Par ailleurs, le montant de la retenue ne peut pas dépasser  $1/5^{\text{ème}}$  de la rémunération journalière nette.

Seule une amende infligée dans le respect de toutes ces conditions peut donc être retenue de manière unilatérale par l'employeur sur la rémunération du travailleur.

⇒ Pour une vue détaillée de ces conditions, nous vous renvoyons vers le site du SPF Emploi

## **3. les retenues pour des indemnités et dédommagements qui sont dus lorsque le travailleur voit sa responsabilité civile engagée dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail**<sup>9</sup>

En cas de dégâts matériels ou humains causés par un travailleur à son employeur ou à des tiers, la loi relative aux contrats de travail limite la responsabilité du travailleur aux situations où il est établi que les dommages ont été causés par une faute « qualifiée » du travailleur.

Pour que la responsabilité du travailleur puisse être engagée et que celui-ci soit redevable de dédommagements, il doit s'agir :

- ♦ soit d'un dol, à savoir une faute intentionnelle avec une volonté de nuire (*exemples : un vol, une escroquerie, une détérioration volontaire de biens*) ;

---

9. Pour le secteur privé, sur la base de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

- ♦ soit d'une faute lourde, à savoir une faute à ce point grossière et excessive qu'elle est inexcusable dans le chef de celui qui la commet (*exemple du SPF Emploi : passer en-dessous d'un pont avec un camion trop haut malgré un panneau de signalisation*) ;
- ♦ soit d'une faute légère mais qui présente un caractère habituel (*exemple : un travailleur commet des erreurs répétées dans la tenue de la caisse*).

Si de tels dommages et une telle faute sont établis (sachant que c'est à l'employeur d'en apporter la preuve), l'employeur peut imputer sur la rémunération du travailleur, les indemnités et dommages-intérêts qui lui sont dus, à la condition que le montant de ceux-ci ait fait l'objet d'un accord entre les parties ou aient été déterminés par un tribunal !

Pour résumer, l'employeur peut en principe effectuer une retenue sur la rémunération du travailleur lorsque les conditions suivantes sont remplies :

- ♦ le travailleur a commis un acte dommageable qui engage sa responsabilité civile (dol, faute lourde ou faute légère habituelle) ;
- ♦ l'existence du dommage est établie et n'est plus contestée (convention entre l'employeur et le travailleur ou jugement) ;
- ♦ la responsabilité du travailleur est établie par convention (reconnaissance volontaire du travailleur) ou par jugement ;
- ♦ le dommage est chiffré, soit par convention soit par jugement.

Dans les faits, on constate beaucoup de libertés par rapport à ces règles ! Si les parties n'établissent pas de convention formelle, mais que l'employeur se contente de notifier par écrit les éléments ci-dessus et que le travailleur ne les conteste pas, il peut être admis que le travailleur aura marqué son accord de manière tacite.

Un cas fréquent d'application dans lequel le travailleur laisse souvent des plumes est celui des dédommagements exigés par l'employeur en cas de dommages causés à la voiture de société mise à disposition du travailleur...

#### **4. les retenues pour des avances faites par l'employeur, c-à-d des avances sur une rémunération non encore gagnée.**

*Exemples de cas concrets :*

- ♦ *lorsqu'un travailleur demande à l'employeur d'obtenir une avance sur une rémunération future, autrement dit une rémunération pour des prestations non encore accomplies au moment du paiement.*
- ♦ *lorsqu'un employeur octroie un prêt à un travailleur qui rencontre des difficultés financières<sup>10</sup>.*

---

10. **Attention**, le prêt sans intérêt constituant un avantage en nature, il aura des conséquences fiscales et en matière de sécurité sociale !

- ♦ *autre cas fréquent : les amendes de roulage dont écope un travailleur dans l'exercice de son travail !* Dans le cas où le travailleur ne s'acquitte pas spontanément du paiement de l'amende (qui est une amende pénale et donc « personnelle »), la loi<sup>11</sup> oblige en effet l'employeur à s'acquitter des amendes de roulage mises à charge du travailleur lorsque le fait infractionnel s'est produit durant le temps de travail et en exécution du contrat de travail. La question se posera alors de savoir si l'employeur peut en récupérer le montant auprès du travailleur concerné ! Une partie de la jurisprudence valide cette option dans le chef de l'employeur. L'amende payée étant considérée comme une avance faite par l'employeur, celui-ci pourra, si le travailleur refuse de lui rembourser l'amende, procéder à une retenue sur la rémunération du travailleur. Mais une autre partie de la jurisprudence considère que les circonstances doivent quand même être analysées et ne valide cette position que si le travailleur a commis une faute intentionnelle, lourde ou légère à caractère habituel... Bref, cette question fait encore débat<sup>12</sup> !

#### **5. les retenues en lien avec un cautionnement visant à garantir l'exécution des obligations du travailleur**

Il s'agit de cas assez rares dans lesquels le travailleur doit garantir la bonne exécution de ses obligations contractuelles (et des éventuels dommages y afférents) en remettant une somme d'argent en garantie, au moment de l'entrée en fonction. Cela ne peut concerner que le travailleur qui exerce une fonction de gérant de succursale, représentant de commerce, caissier d'un service de comptabilité, ou agent commercial d'une entreprise étrangère. Pour en savoir plus : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/execution-du-contrat-de-travail/obligations-du-travailleur-et-de-0>

#### **6. les retenues pour de la rémunération payée en trop au travailleur occupé en application d'un horaire flottant**

La retenue s'applique dans ce cas sur la rémunération du travailleur qui n'a pas récupéré à temps les heures prestées en moins par rapport à la durée hebdomadaire moyenne de travail convenue à la fin de la période de référence ou lorsque le contrat de travail prend fin.

Pour des informations détaillées sur les horaires flottants, nous vous renvoyons vers le site du SPF Emploi : [https://emploi.belgique.be/fr/themes/reglementation-du-travail/duree-du-travail-et-temps-de-repos/duree-du-travail-et-diminution#toc\\_heading\\_9](https://emploi.belgique.be/fr/themes/reglementation-du-travail/duree-du-travail-et-temps-de-repos/duree-du-travail-et-diminution#toc_heading_9)

- 
11. En application de l'article 67 de la loi du 16 mars 1968 relative à la police de la circulation routière, l'employeur est civilement responsable du paiement de l'amende.
  12. Exemples de cas dans lesquels la responsabilité de l'employeur a été retenue : le chauffeur-livreur qui, en raison d'un horaire de livraisons très serré a des amendes pour excès de vitesse, ou celui qui reçoit une amende pour utilisation d'un véhicule défectueux (pneus lisses, feux non réglementaires,...) dont il n'est pas propriétaire.

## 2 Le terme « *limitativement* » appelle quelques commentaires

⇒ La loi prévoit que cette liste limitative des retenues autorisées à l'article 23 peut être étendue par arrêté royal, au niveau d'un secteur d'activités particulier, à des retenues autorisées sur la rémunération à titre de participation du travailleur pour certains types de facilités mises à sa disposition par son employeur (logement, fournitures, jouissance d'un terrain, nourriture, outils et matériaux dont la fourniture n'est pas obligatoire)<sup>13</sup>.

Cette question est très complexe, car ces facilités ne peuvent pas déjà constituer un avantage en nature par ailleurs. Pour en savoir plus, voir :

<https://emploi.belgique.be/fr/themes/remuneration/protection-de-la-remuneration/retenuessur-remuneration>

⇒ Aucune autre retenue que celles énumérées ci-dessus ne peut être effectuée *unilatéralement* par l'employeur.

Exemples de retenues qui ne peuvent donc pas être effectuées sur le salaire (sauf si le travailleur a marqué son accord) :

- ♦ des retenues suite à un paiement indu fait par l'employeur. Il peut arriver qu'un employeur, par erreur, verse un salaire ou une partie de salaire indu ou erroné (salaire versé deux fois, salaire versé sur base d'un mauvais barème, salaire garanti indu...). Contrairement à ce qu'on croit souvent, l'employeur, même s'il est à l'origine de l'erreur, a le droit de demander au travailleur de rembourser le salaire indu. En effet, le Code civil établit que « celui qui a reçu par erreur ou sciemment ce qui ne lui est pas dû, s'oblige à le restituer à celui de qui il l'a indûment reçu »<sup>14</sup>. Néanmoins, dans pareille situation, l'employeur ne peut pas procéder à une compensation qui consisterait, sans son accord, à retenir ces sommes sur les salaires ultérieurs du travailleur. Il conviendra donc que l'employeur et le travailleur s'accordent sur une convention établissant le montant à rembourser et les modalités de remboursement. Si le travailleur ne marque pas son accord, l'employeur sera obligé d'en passer par la voie judiciaire (avec la quasi-certitude d'avoir gain de cause !). Signalons encore que le travailleur devra rembourser la somme perçue indûment de son employeur ainsi que dans certains cas le précompte professionnel qui a été retenu <sup>15</sup>!
- ♦ des retenues sur salaire à cause d'un défaut de prestations ! *Exemple : un travailleur est lié par un contrat de 38h par semaine. Durant un mois, l'employeur n'a pas su lui faire prester chaque semaine ces 38h, par manque de travail : il ne peut pas décider de retenir les heures non prestées sur son salaire. Il doit payer pour le nombre d'heures prévues dans le contrat, à savoir 38h/semaine. En effet, l'employeur a l'obligation de faire travailler le travailleur dans les conditions convenues ;*

13. Un arrêté royal de ce type existe dans le secteur de l'agriculture (CP n°144) et dans le secteur des entreprises horticoles (CP n°145). AR du 3.2.2019 (M.B. 18.2.2019)

14. Article 1376 de l'Ancien Code civil ; Articles 5.133 et 5.134 du Nouveau code civil.

15. Voir par exemple sur cette question

<https://www.securex.be/fr/lex4you/employeur/themes/remunerer/regles-generales/que-faire-en-cas-de-paiement-indu>

- ⇒ lorsque l'employeur a une créance qui ne peut pas faire l'objet d'une retenue légale, il convient donc que l'employeur demande le remboursement des sommes par le travailleur. Si celui-ci refuse le remboursement, l'employeur pourra essayer de forcer le remboursement par la voie judiciaire en vue d'obtenir un titre exécutoire ;
- ⇒ il est par contre admis que **l'employeur et le travailleur puissent décider, de commun accord, de compenser des dettes respectives** (le paiement du salaire et le remboursement de la créance), à la condition que cet accord soit conclu après que le salaire soit devenu exigible (voir point E).

## B. La notion de rémunération : sur quels éléments de la rémunération peuvent s'appliquer les retenues ?

---

Il est important de préciser que toutes les sommes payées par l'employeur ne sont pas d'office considérées comme de la rémunération « protégée ».

C'est l'article 2 de la loi sur la protection de la rémunération qui définit le champ de la rémunération protégée qui s'étend :

1. au salaire auquel le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement ;
2. au pourboire ou service auquel le travailleur a droit en raison de son engagement ou de l'usage ;
3. aux avantages évaluables en argent auxquels le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement (*exemples : avantages en nature, intervention de l'employeur dans la carte train SNCB...*) ;

Il est admis par ailleurs que la notion de rémunération doit s'apprécier dans un sens large. Il s'agit non seulement du salaire perçu par le travailleur en tant que contrepartie du travail presté mais également d'autres sommes qui sont dues en raison de l'engagement et qui sont à charge de l'employeur sans qu'elles soient nécessairement versées par lui (*exemple : une prime de fin d'année payée par un fonds sectoriel*).

Outre la rémunération ordinaire, constituent également de la rémunération au sens de la loi du 12 avril 1965 :

- ♦ les commissions des représentants de commerce ;
- ♦ les sursalaires pour heures supplémentaires ;
- ♦ les suppléments de salaire pour travail de nuit ;
- ♦ le salaire garanti dû par l'employeur en cas d'incapacité de travail ;
- ♦ la rémunération afférente aux jours fériés ;
- ♦ les primes de fin d'année ;
- ♦ l'indemnité d'éviction du représentant de commerce ;
- ♦ les primes de mobilité ;
- ♦ l'indemnité de rupture ;

- ♦ l'indemnité pour licenciement abusif ;
- ♦ l'indemnité de fermeture payée par l'employeur

...

À l'inverse, l'article 2 de la loi **exclut** explicitement de la notion de rémunération, et par conséquent de la protection qu'elle garantit, les avantages suivants :

- ♦ les indemnités payées directement ou indirectement par l'employeur comme **pécules de vacances** ! Nombreux sont les employés surpris par le fait que l'employeur se permette de déduire de gros montants sur le double pécule que les employés touchent généralement en mai ou sur les pécules de sortie payés en fin de contrat. Il y a donc malheureusement bien une base légale à cette pratique, sur laquelle nous reviendrons plus loin dans cette brochure (voir [p.21](#) et [p.28](#)) ;
- ♦ les indemnités qui doivent être considérées comme un complément aux avantages accordés par les diverses branches de la sécurité sociale : allocations familiales extra-légales, l'indemnité complémentaire versée dans le cadre de régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC – ex-prépension)... ;
- ♦ les indemnités qui doivent être considérées comme un complément aux indemnités dues par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- ♦ les paiements en espèces ou en actions ou parts aux travailleurs, conformément à l'application de la loi du 22 mai 2001 relative aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéficiaires des sociétés.

## C. La limitation de l'étendue des retenues

---

La question ne se pose concrètement qu'après que les retenues sociales et fiscales ([mentionnées au point 1](#), p.7) aient été effectuées sur la rémunération brute du travailleur. Pour autant qu'elles soient calculées correctement et en tenant compte des éventuelles exonérations de cotisations sociales et de précompte professionnel, ces prélèvements s'opèrent en quelque sorte sans limitation.

Une fois ce montant « net » établi, lorsqu'un employeur s'estime en droit de procéder à une retenue, il devra tenir compte de deux types de limitations : **d'une part**, celles prévues par la loi sur la protection de la rémunération **et d'autre part**, celles contenues dans le Code judiciaire qui établissent des « montants insaisissables ».

### 1 Les limitations prévues par la loi sur la protection de la rémunération

Les retenues mentionnées aux points 2 à 6 (amendes, indemnités ou dommages-intérêts, avances en argent, cautionnement et « horaire flottant ») ne peuvent dépasser un **montant maximum**, qui est fixé par la loi à **1/5<sup>ème</sup> de la rémunération nette** (= après prélèvement des retenues sociales et fiscales) **due à chaque paie**.

Cela veut bien dire que si l'employeur doit effectuer différents types de retenues autorisées (par exemple, pour une amende de roulage et pour un dédommagement), le total de celles-ci sera plafonné au cinquième de la rémunération nette du mois concerné !

Cette limite d'1/5<sup>ème</sup> n'est toutefois pas d'application dans deux cas :

1. lorsque le travailleur a agi par dol (= de manière intentionnelle) ;
2. lorsqu'il a démissionné avant le remboursement complet des dommages et intérêts dont il est redevable. Dans ce cas, l'employeur peut donc retenir l'intégralité du montant sur les derniers versements qu'il fait au travailleur.

## ② Les limitations liées aux montants insaisissables établis par le Code judiciaire

En plus de cette limitation d'1/5<sup>ème</sup>, l'employeur devra tenir compte des montants établis comme insaisissables en vertu du Code judiciaire.

Nous nous contenterons ici du tableau récapitulatif et vous renvoyons au [chapitre 2, point C](#), pour des explications plus détaillées.

Revenus mensuels nets	Partie saisissable*
<b>Jusqu'à 1 388 €</b>	<b>RIEN = 0 !</b>
De 1 388,01 € à 1 492 €	20% de la somme comprise entre ces deux montants, soit 20,80 € maximum
De 1 492,01 € à 1 646 €	30% de la somme comprise entre ces deux montants, soit 46,20 € maximum
De 1 646 € à 1 800 €	40% de la somme comprise entre ces deux montants, soit 61,60 € maximum
<b>Au-delà de 1 800 €</b>	<b>Tout peut être saisi</b>

\* La partie saisissable peut être diminuée d'un montant par enfant à charge (86 € à partir du 1.1.2025).

La combinaison de ces deux types de limites pourra avoir pour conséquence que la retenue effectuée sur le salaire mensuel sera en réalité inférieure au cinquième de la rémunération nette ([voir page 27](#) pour un exemple concret).

Dans les faits, en fonction du montant total de la dette du travailleur, il se peut évidemment que le travailleur voit son salaire amputé pendant plusieurs mois.

## D. Que se passe-t-il si l'employeur procède à une retenue qui n'est pas autorisée par la réglementation ?

---

Le non-respect des dispositions réglementaires concernant les retenues sur salaire constitue une infraction sanctionnée dans le cadre du Code pénal social.

L'employeur qui opère une retenue en violation des dispositions légales encourt, en application du Code pénal social, une sanction de niveau 3, à savoir<sup>16</sup> :

- ♦ soit une amende pénale de 200 à 2 000 € ;
- ♦ ou, si le parquet décide de ne pas se saisir du dossier, une amende administrative de 100 à 1 000 €.

Une sanction pourra donc être appliquée à l'employeur dans deux cas de figure :

- ♦ soit parce qu'il a effectué des retenues qui ne sont pas autorisées par la réglementation ;
- ♦ soit parce qu'il a effectué des retenues légalement autorisées, mais sans avoir respecté les limitations réglementaires.

Ce type de sanctions ne sera appliqué qu'en cas de plainte portée par le travailleur, soit auprès du Contrôle des lois sociales, soit dans le cadre d'une procédure judiciaire.

Il n'est évidemment pas toujours évident pour le travailleur de pouvoir déterminer dans quelle mesure la retenue opérée par l'employeur est légale et si l'employeur a correctement appliqué les limitations. Le montant de la retenue doit évidemment être clairement mentionné sur la fiche de paie et apparaîtra souvent sous les termes « retenue », « avance », « acompte » selon le cas.

En cas de doute, le travailleur demandera l'avis du service juridique de son syndicat ou d'un autre service juridique ou s'adressera directement au Contrôle des lois sociales.

## E. Et si les parties décident de se mettre d'accord ?

---

Les règles en matière de retenues sur salaire sont considérées comme étant des règles de nature impérative, mais pas d'ordre public.

Ce qui veut dire qu'elles s'imposent à l'employeur, qui ne peut donc pas opérer de manière unilatérale (= sans l'accord du travailleur) des retenues qui ne sont pas autorisées par la loi ou selon des modalités qui ne respectent pas la loi.

Par contre, cela implique également que le travailleur peut quant à lui renoncer à la protection qui lui est offerte par ces règles, une fois que son droit à la rémunération est né.

---

16. Avant le 1.7.2024, il s'agissait d'une sanction de niveau 2. Il s'agit des montants non indexés. Actuellement, ces montants de base sont à multiplier par 8.

Concrètement, des retenues peuvent être effectuées en dehors des limites légales, pour autant que les deux parties établissent une convention par laquelle elles conviennent des modalités de la compensation destinée à éteindre leurs obligations réciproques. On parle dans ce cas de « compensation conventionnelle ».

Toutefois, ce type de compensation ne peut être convenu qu'à partir du moment où le salaire est dû, donc au mois par mois. Si la compensation se fait sur plusieurs mois, le travailleur doit donc marquer chaque mois son accord sur celle-ci !

## Chapitre 2

# Les retenues effectuées au profit d'autres créanciers du travailleur : les saisies et les cessions sur salaires

---

Il arrive également que l'employeur soit contraint d'appliquer des retenues sur le salaire du travailleur pour apurer les dettes que le travailleur aurait envers des créanciers extérieurs à la relation de travail (organismes de sécurité sociale, SPF Finances, créanciers alimentaires, institutions bancaires,...).

Les mécanismes existants reposent sur un principe consacré par la « loi hypothécaire<sup>17</sup> » qui établit entre autres que *les biens du débiteur sont le gage commun de ses créanciers*. En d'autres mots, cela signifie, qu'en théorie, tout bien appartenant au débiteur est susceptible d'être utilisé pour payer la dette qu'il a (contractée) envers un créancier.

Lorsque le bien en question est le salaire du travailleur, la retenue opérée par l'employeur sera la conséquence soit d'une **saisie sur salaire**, soit d'une **cession sur salaire**. Même si pour le travailleur le résultat est le même (son salaire net se voit en partie amputé), il s'agit de procédures différentes que nous allons prendre le temps de distinguer sommairement. Nous aborderons ensuite les limites dans lesquelles ces saisies et cessions peuvent être appliquées sur la rémunération du travailleur.

Toutes ces règles sont complexes. Nous nous limitons ici au cas de figure du travailleur dont le seul revenu mensuel est celui perçu dans le cadre d'un contrat de travail. Alors que dans les faits, le travailleur aura parfois également d'autres sources de revenus mensuels comme un complément de chômage ou une pension alimentaire. Nous n'envisageons pas ici ces cas plus complexes<sup>18</sup>.

### A. Point commun : une obligation dans le chef de l'employeur

---

Contrairement à certaines retenues effectuées par l'employeur en lien avec la relation de travail que nous avons analysées dans le premier chapitre, il est important de relever que l'employeur n'a aucun pouvoir d'appréciation, ni marge de manœuvre sur les prélèvements qu'il va opérer en lien avec des saisies et cessions sur salaires au profit de tiers à la relation de travail.

---

17. 16 DECEMBRE 1851. - ANCIEN CODE CIVIL. - LIVRE III - TITRE XVIII : Des privilèges et hypothèques – LOI HYPOTHECAIRE - articles 7 et 8 / Nouveau Code Civil, articles 3.35 et 3.36

18. Voir par exemple : <https://www.droitsquotidiens.be/fr/question/comment-calcule-t-le-montant-saisissable-si-je-percois-plusieurs-types-de-revenus?o=2461>

En effet, si l'employeur n'exécute pas la saisie ou la cession valablement notifiée par un créancier du travailleur, il peut en effet être déclaré lui-même débiteur et contraint à payer les dettes de son travailleur.

Dans ce cadre, l'employeur n'est donc en quelque sorte qu'un « instrument légal » au service des créanciers du travailleur.

## B. Distinction entre saisie et cession de salaire

---

Lorsqu'un travailleur a une dette envers une personne physique (*par exemple un.e ex-conjoint.e*) ou envers une personne morale (*par exemple une administration publique*) et qu'il ne respecte pas les modalités de paiement ou de remboursement convenues initialement, la loi met à la disposition de cette personne (= **le créancier**) deux types de procédure permettant d'obtenir le paiement de sa **créance** (= ce qui lui est dû) **auprès de l'employeur** (= **le tiers-saisi**) du travailleur (= **le débiteur**) : la saisie ou la cession de salaire.

Ce qui suit n'est qu'un résumé sommaire des règles très complexes encadrant ces procédures. Pour des informations plus détaillées, nous vous renvoyons par exemple vers :

<https://emploi.belgique.be/fr/themes/remuneration/protection-de-la-remuneration/saisie-et-cession-sur-salaires>

### La saisie sur salaire<sup>19</sup>

La « saisie-arrêt exécution » sur salaire consiste, pour le créancier, à faire saisir une partie de la rémunération du travailleur, sur base d'un document adressé à l'employeur :

- ♦ soit par le biais d'un huissier de justice, si le créancier a un titre exécutoire, à savoir un jugement ou un acte authentique qui reconnaît le droit du créancier ;
- ♦ soit par une ordonnance du juge des saisies qui reconnaît le droit du créancier ;
- ♦ soit « simplement » par des notifications faites par courrier recommandé quand la saisie est effectuée par le SPF Finances, à son propre profit ou parce qu'une autre administration publique lui a confié sa créance<sup>20</sup>. Le SPF Finances ne doit en effet pas passer par un tribunal pour obtenir un titre exécutoire pour effectuer une saisie sur le salaire d'un travailleur. Ce sont les « super pouvoirs » du Fisc !

Concrètement, l'huissier ou le SPF Finances **notifie à l'employeur** un acte intitulé « saisie-arrêt exécution », reprenant notamment l'identité du créancier, la justification de la saisie (un jugement, un acte de contrainte, etc.), les montants détaillés dans un décompte,...

---

19. Les règles concernant la saisie sur salaire sont inscrites dans le Code judiciaire aux articles 1409 à 1412 et 1675/2 à 1675/19 (dans le cas de Règlement collectif de dettes).

20. Par exemple, une personne doit rembourser une somme à l'ONEm pour des allocations de chômage qui n'étaient pas dues. Si la personne ne rembourse pas spontanément l'ONEm, celui-ci va confier sa créance au SPF Finances, qui dispose de moyens plus coercitifs.

La saisie doit **également être notifiée au travailleur** par exploit d'huissier ou par courrier recommandé avec accusé de réception dans les 8 jours de la signification à l'employeur.

Dans les 15 jours de la réception de l'acte de saisie-arrêt, l'employeur est tenu de faire par recommandé une « **déclaration de tiers-saisi** » au créancier (ou à l'huissier) et au travailleur, qui porte notamment sur le montant des sommes sur lesquelles la saisie peut être effectuée (le salaire, les commissions, les primes de fin d'année,... bref, toutes sommes dues en vertu du contrat de travail).

Une fois qu'il aura reçu la notification de la saisie, le travailleur disposera quant à lui d'un délai de 15 jours **pour faire opposition à la saisie** devant le juge des saisies.

Durant ce délai, l'employeur n'a déjà plus le droit de verser le salaire intégral au travailleur, et doit « bloquer » les sommes saisissables.

Si le travailleur ne conteste pas la saisie ou que celle-ci est « validée » par le juge des saisies<sup>21</sup>, l'employeur devra exécuter la saisie et verser les sommes saisies à l'huissier ou au créancier, dans le respect des « quotités insaisissables ».

Si la saisie a été directement notifiée par un courrier recommandé du SPF Finances, et que le travailleur fait opposition dans le délai de 15 jours, l'Administration fiscale sera alors contrainte de recourir à la procédure de saisie classique.

À défaut de s'exécuter, l'employeur peut être déclaré débiteur devant le juge des saisies et se voir contraint de payer les dettes de son travailleur.

**Remarque** : La **saisie** peut dans un premier temps être opérée **à titre conservatoire**. On parlera dans ce cas de « saisie-arrêt conservatoire ». Dans ce cadre, l'employeur n'est pas autorisé à verser les sommes saisies au travailleur mais ne les verse pas non plus au créancier. Elles restent « bloquées » entre les mains de l'employeur, le temps que le créancier parvienne à avoir un titre exécutoire.

### **La cession de rémunération**<sup>22</sup>

En vertu d'une convention qu'ils ont conclue<sup>23</sup>, un **créancier** peut avoir convenu avec un débiteur, qu'en cas de non-respect des modalités de remboursement de sa dette, le débiteur cède au créancier la partie cessible de sa rémunération. L'avantage pour le créancier est qu'en cas de défaut de paiement par le débiteur, il ne devra pas passer par la procédure de saisie décrite ci-dessus.

Le **cas de figure le plus fréquent** est celui d'**organismes de crédits qui conditionnent leur prêt au travailleur (crédits hypothécaires, crédits à la consommation,..) à une cession de revenus en cas de défaut de paiement**.

---

21. L'opposition ne sera justifiée que si la procédure n'a pas été respectée.

22. La procédure concernant la cession de salaire est prévue dans la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, aux articles 27 à 35.

23. Notons que pour être valable, la cession de revenus doit en principe avoir été faite dans un acte distinct de celui qui contient l'obligation principale dont elle garantit l'exécution. L'acte de cession doit être fait en autant d'exemplaires qu'il y a de parties ayant un intérêt distinct.

En cas de défaut de paiement, pour mettre en œuvre la cession de revenus, le créancier doit informer le travailleur **et** l'employeur de son intention de procéder à la cession de rémunération, par courrier recommandé ou acte d'huissier.

Le travailleur dispose alors de 10 jours pour faire **opposition** à cette cession<sup>24</sup> en envoyant un courrier recommandé ou par un exploit d'huissier à son employeur, en indiquant qu'il s'oppose à la cession de rémunération. L'employeur doit en informer le créancier.

Il appartient dans ce cas au créancier d'essayer d'obtenir devant le juge de paix un jugement de validation de la cession.

Si la cession est validée par le juge de paix, l'employeur est alors tenu de verser la quotité saisissable de la rémunération au créancier.

Si le travailleur ne fait pas opposition dans le délai de 10 jours, le créancier confirme la cession de rémunération à l'employeur qui commence ensuite à verser au créancier la quotité saisissable de la rémunération à ce dernier.

Même si la cession a déjà commencé à être exécutée, le travailleur a le droit de faire opposition pendant toute la durée de la cession. Cette opposition ne vaudra toutefois dans ce cas que pour l'avenir.

 **Mise en garde**<sup>25</sup> : l'opposition à la cession ne doit pas être faite à la légère, car elle peut occasionner des frais supplémentaires si le créancier décide de faire valider la cession en justice. L'opportunité de s'opposer à une cession est à examiner avec beaucoup de précautions et au cas par cas.

## C. Les montants (in)saisissables ou (in)cessibles

---

Les limites en matière de montants (in)saisissables (dans le cadre d'une saisie) et (in)cessibles (dans le cadre d'une cession) sur la rémunération des travailleurs sont identiques. Elles sont établies par le Code judiciaire (aux articles 1409 et suivants).

Avant de parler montants, il nous faut tout d'abord identifier **les éléments de la rémunération sur lesquels peuvent s'appliquer les saisies et cessions**.

### ❶ Quels éléments de la rémunération sont (partiellement) saisissables ou cessibles ?

On entend ici par rémunération :

- ♦ le salaire dû pour les prestations effectives de travail,
- ♦ les commissions, les primes de production,...

---

24. Voir également <https://economie.fgov.be/fr/themes/services-financiers/endettement/cession-de-remuneration/sopposer-une-cession-de>

25. Cette mise en garde est faite le par le Centre d'appui aux services de médiations de dettes.

- ♦ les indemnités de rupture (en cas de rupture de contrat), les indemnités de protection dues en cas de rupture irrégulière du contrat,
- ♦ les primes de fin d'année, le 13<sup>ème</sup> mois,
- ♦ les pécules de vacances (simple et double),
- ♦ les compléments patronaux aux indemnités de mutuelle, aux indemnités dues en matière d'accident du travail ou de maladie professionnelle,...
- ♦ les avantages évaluables en argent, les remboursements de frais, l'intervention patronale dans les frais de transport du domicile au lieu de travail<sup>26</sup>.

Par contre, les **chèques-repas** ne sont **pas saisissables** (pour autant que le travailleur y contribue comme prévu dans la réglementation ONSS).

## 2 Quelques règles d'application<sup>27</sup>

Lorsqu'une personne cumule plusieurs revenus versés par son employeur, le montant saisissable se calcule en principe sur le total de ces différents revenus.

Le calcul se fait alors sur l'ensemble des sommes perçues **par mois calendrier** (entre le 1<sup>er</sup> du mois et le dernier jour du mois).

Toutefois, en fonction de la nature du revenu concerné, cette règle s'applique différemment. Notons que la doctrine et la jurisprudence ne sont pas toujours unanimes sur l'application de ces règles, ce qui ne simplifie pas les choses !

Voici *quelques exemples* de ce qui se pratique majoritairement<sup>28</sup> :

La *prime de fin d'année* est en général cumulée au salaire du mois au cours duquel elle est versée, à savoir le plus fréquemment au salaire du mois de décembre. Ce qui a pour effet malheureusement qu'elle est souvent intégralement saisie !

En cas de paiement d'une *indemnité compensatoire de préavis en fin de contrat* (qui pour rappel vient compenser le fait qu'il n'y a pas de préavis), l'indemnité **ne doit pas être entièrement ajoutée** au salaire du mois au cours duquel elle est payée (auquel cas elle serait alors complètement saisissable !). Elle doit donc être répartie dans le calcul en fonction du nombre de mois couverts par cette indemnité<sup>29</sup>.

Concernant les « **pécules de vacances** » :

- ♦ le **double pécule de vacances perçu par l'employé** (souvent au mois de mai ou de juin) est entièrement cumulé au salaire du mois pour le calcul des quotités saisissables. Ce qui a pour effet qu'il est souvent intégralement saisi ! ;

26. Voir Guide de la réglementation sociale pour les entreprises, 2024, Editions Kluwer, p.653

27. <https://www.droitsquotidiens.be/fr/question/comment-calcule-t-le-montant-saisissable-si-je-percois-plusieurs-types-de-revenus?o=2461>

28. Nous avons repris ici quelques exemples d'application du Centre d'appui aux services de médiation de dettes.

29. Cette règle vaut également pour les autres indemnités de rupture (comme l'indemnité pour licenciement abusif d'un ouvrier, pour licenciement irrégulier d'un membre de la délégation syndicale,...).

- ◆ concernant le **double pécule de vacances des ouvriers** (qui pour rappel est payé par une caisse de vacances), le cumul des sommes et les modalités de retenue doivent normalement être établis en accord avec l'employeur au moment où la Caisse de vacances octroie le chèque<sup>30</sup> ;
- ◆ le **pécule de départ de l'employé** ne doit pas être additionné à la dernière rémunération due au travailleur afin de ne pas le priver de toute rémunération pendant la durée des vacances qu'il prendra chez son nouvel employeur. Les quotités disponibles sur le pécule de départ sont donc calculées séparément.

### ③ Les quotités saisissables ou cessibles

La saisie ou la cession sera pratiquée **sur la rémunération mensuelle nette du travailleur**, après déduction des cotisations de sécurité sociale, du précompte professionnel et des éventuelles retenues destinées à assurer un avantage complémentaire de sécurité sociale (comme une assurance groupe).

Pour arriver à la rémunération nette, on ne déduira pas, par contre :

- ◆ les retenues faites dans le cadre d'un volontariat fiscal ;
- ◆ les amendes disciplinaires, dommages & intérêts, avance en argent sur une rémunération non encore gagnée, cautionnement (on reconnaît là les retenues visées par l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 que nous avons examinées dans le premier chapitre) ;
- ◆ la contribution du travailleur dans les titres-repas, les avantages en nature.

En application des montants insaisissables prévus dans le Code judiciaire, **seule une partie de cette rémunération nette pourra être saisie ou cédée**, selon les tranches de rémunération suivantes (montants au 1.1.2025) :

Revenus mensuels nets	Partie saisissable ou cessible
<b>Jusqu'à 1 388 €</b>	<b>RIEN = 0 !</b>
De 1 388,01 € à 1 492 €	20% de la somme comprise entre ces deux montants, soit 20,80 € maximum
De 1 492,01 € à 1 646 €	30% de la somme comprise entre ces deux montants, soit 46,20 € maximum
De 1 646,01 € à 1 800 €	40% de la somme comprise entre ces deux montants, soit 61,60 € maximum
<b>Au-delà de 1 800 €</b>	<b>Tout peut être saisi ou cédé !</b>

Cette quotité insaisissable peut être **augmentée d'un montant par enfant à charge**, qui est de 86 € par enfant pour l'année 2025.

30. Pour des informations sur la procédure à suivre par le travailleur concerné : <https://www.monpeculedevacances.be/fr/professionnel-saisie-et-cession>

## Quel enfant peut-être considéré comme « à charge » ?

- ♦ toute personne de moins de 25 ans (ou qui se trouve sous statut de minorité prolongée), liée au travailleur en vertu d'un lien de filiation au 1<sup>er</sup> degré (ou en qualité de parent social<sup>31</sup>) ;
- ♦ pour laquelle le travailleur intervient dans les frais d'hébergement, d'entretien ou d'éducation, soit en l'hébergeant de manière principale ou alternée, soit en payant une part contributive (au moins égale au montant de la déduction par enfant à charge, à savoir 86 € en 2025) ;
- ♦ sauf si cet enfant dispose de ressources personnelles (travail,...) dans les 12 mois antérieurs à la déclaration d'enfant à charge, qui dépassent un plafond (qui varie notamment en fonction de la situation familiale du parent saisi).<sup>32</sup>

C'est au travailleur de prouver que l'enfant concerné est bien « à sa charge », soit sur la base d'une attestation de la mutuelle, d'un certificat de composition de ménage, d'une décision judiciaire ou d'une convention établissant la garde partagée ou encore par des extraits de compte (en cas de part contributive). À défaut de pouvoir produire un de ces documents, l'intéressé peut encore en apporter la preuve « par toutes voies de droit ».

L'intéressé doit introduire un « formulaire de déclaration pour enfant à charge » à son employeur ainsi qu'au créancier, en joignant la ou les preuves précitées.

Ce formulaire lui aura été transmis soit par l'huissier de justice, soit par le SPF Finances, soit par le créancier en cas de cession ou encore par le notaire.

## **D. Le cas particulier des créances alimentaires**

---

À l'heure actuelle, une part considérable des saisies sur salaire trouve son origine dans le non paiement de pensions alimentaires<sup>33</sup> par celui ou celle qui est pourtant dans l'obligation de s'en acquitter (soit sur base d'un jugement, soit sur base d'un acte notarié).

Lorsque l'origine de la saisie qui va être pratiquée sur le revenu du travailleur est une créance alimentaire, plusieurs particularités sont à prendre en compte.

Les créances alimentaires répondant à des besoins essentiels et urgents, le législateur a en effet entendu leur donner une protection particulière et ce, à différents niveaux.

---

31. On vise tant le partenaire d'un parent qui a reconstitué une nouvelle cellule familiale que les grands-parents ou tout autre personne qui assume, en remplacement du ou des parents, l'hébergement, l'entretien ou l'éducation de l'enfant.

32. Les plafonds visent les ressources nettes : 3 933 € si le travailleur saisi est cohabitant ; 5 680 € si le travailleur est isolé, 7 202 € si l'enfant a le statut d'handicapé. Il s'agit des montants indexés au 1.1.2025.

33. Voir <https://www.rtbef.be/article/votre-salaire-ou-vos-revenus-locatifs-saisis-directement-pour-payer-vos-dettes-un-montant-record-pour-2024-11588191>

Pour une bonne lisibilité de ce qui suit, une petite mise au point :

- ♦ le débiteur de la pension alimentaire est la personne qui doit payer la pension alimentaire ;
- ♦ le créancier de la pension alimentaire est la personne à qui la pension alimentaire est due.

## 1 Moyens d'actions spécifiques dont dispose le créancier alimentaire

### La délégation de sommes

Exclusivement réservée aux créances alimentaires, cette possibilité permet de prévenir et/ou de réparer les défauts potentiels du débiteur dans l'acquittement du paiement de la pension alimentaire, sans devoir en arriver à mettre en œuvre une procédure de saisie.

Elle consiste, pour le créancier alimentaire (époux, ex-époux ou enfant), à demander au tribunal, soit au moment où il fixe la pension alimentaire, soit après coup, l'autorisation de percevoir directement les revenus du débiteur de la pension alimentaire (ou toute autre somme qui lui est due par un tiers, par exemple un employeur), et ce, dans les conditions et les limites que le jugement fixe<sup>34</sup>.

### Le recours au Service des créances alimentaires (SECAL) du SPF Finances

Le SECAL a été spécifiquement créé en 2004<sup>35</sup> pour aider les personnes qui rencontrent des difficultés à recevoir les pensions alimentaires qui leur sont dues.

Sous certaines conditions, il intervient au bénéfice de l'ex-partenaire ou des enfants pour lesquels le droit à la pension alimentaire est reconnu par un jugement ou un acte notarié :

- ♦ pour verser des avances sur pension alimentaire. Le SECAL récupérera lui-même par la suite les pensions avancées auprès du débiteur alimentaire ;
- ♦ pour récupérer les pensions impayées par le passé auprès du débiteur et une fois obtenues, de les reverser au créancier.

Pour pouvoir faire appel au SECAL, le demandeur doit être en possession d'un jugement notifié par exploit d'huissier au débiteur ou d'un acte notarié qui fonde le droit à la pension alimentaire. Il faut également que le débiteur de la pension soit en défaut de paiement pour au moins 2 mois sur les 12 derniers mois.

Pour les conditions détaillées et le fonctionnement de la procédure au SECAL, nous vous renvoyons directement sur le site du SECAL : <https://fin.belgium.be/fr/particuliers/autres-services/pension-alimentaire-secal/recuperer>

34. Pour des informations plus détaillées, voir par exemple <https://www.droitsquotidiens.be/fr/question/mon-ex-menace-de-demander-au-juge-une-delegation-de-sommes-quest-ce-que-cest>

35. Loi du 21 février 2003 créant un Service des créances alimentaires au sein du SPF Finances.

## Quels sont les moyens d'actions du SECAL à l'encontre de la personne redevable des pensions alimentaires (= le débiteur alimentaire) ?

À partir du moment où le SECAL accepte d'intervenir à la demande d'un créancier de pension alimentaire, il imposera au débiteur de rembourser les avances faites au créancier, ainsi que les pensions impayées avant la demande d'intervention du SECAL (qui seront alors reversées au créancier).

Une fois l'intervention du SECAL amorcée, **en plus du montant des pensions alimentaires**, le débiteur sera redevable :

- ♦ de **frais de fonctionnement** du SECAL, qui s'élève à 13% de la dette ;
- ♦ et, le cas échéant, d'**intérêts de retard** de 7%.

Si le débiteur ne paie pas, ou qu'il ne respecte pas le plan de paiement établi, le SECAL, en tant que service du SPF Finances, pourra alors procéder à une **saisie sur ses revenus**, selon les modalités exposées [en page 18](#).

Pour plus d'informations sur la procédure SECAL, nous vous renvoyons vers le lien suivant : <https://fin.belgium.be/fr/particuliers/autres-services/pension-alimentaire-secal/payer>

### ② **Impact sur l'étendue des saisies et cessions applicables lorsqu'il s'agit d'une créance alimentaire : non-application des montants insaisissables !**

Les créances alimentaires ont ceci de particulier qu'elles répondent à des besoins essentiels, vitaux et urgents. Le législateur<sup>36</sup> a donc voulu leur appliquer une protection radicale qui a pour effet que si une personne est débitrice d'une créance alimentaire, et qu'elle ne s'acquitte pas spontanément de cette obligation, des **saisies** puissent être appliquées sur ses revenus **sans tenir compte des plafonds insaisissables instaurés par le Code judiciaire**.

Ce qui veut donc dire que les revenus du débiteur peuvent alors être intégralement saisis et ce, qu'il s'agisse de revenus du travail ou de revenus de remplacement.

Cette dérogation radicale s'applique pour la majorité des obligations alimentaires établies par le Code civil. À titre d'exemples, notamment :

- ♦ aux articles 203 et 203bis : obligations d'entretien qui reposent sur les parents vis-à-vis de leurs enfants ;
- ♦ aux articles 205 et 206 : obligations alimentaires qui reposent sur les enfants, gendres et belles-filles vis-à-vis de leurs parents et beaux-parents ;
- ♦ aux articles 207 et 2013 : obligation d'assistance entre époux ;
- ♦ à l'article 301 : pension pour l'époux qui a obtenu le divorce ;

....

---

36. Sur la base de l'article 1412 du Code judiciaire.

### ③ Caractère privilégié des créances alimentaires par rapport aux autres types de créances

Le législateur a également consacré le caractère privilégié des créances alimentaires par rapport aux autres créances.

Concrètement, si par exemple une personne est débitrice d'une pension alimentaire **et** d'une dette envers un organisme de crédit, la pension alimentaire va être déduite en premier lieu. Et c'est sur le montant de base du revenu, diminué de la pension alimentaire, que le revenu saisissable en faveur de l'organisme de crédit sera calculé (pour autant qu'il reste quelque chose !).

## En pratique, quelques cas concrets et ressources utiles

Nous vous proposons ici quelques exemples concrets afin d'illustrer les grands principes mis en évidence ci-dessus.

- ❶ *Votre employeur considère que vous avez une dette envers lui pour des dommages causés à un véhicule qui lui appartient. Vous avez marqué votre accord sur une somme que vous reconnaissez lui devoir et qui s'élève à 1 554 €. Votre salaire brut s'élève à 2 842 € et vous vivez seul avec vos deux enfants. En application des limitations légales en matière de retenues sur salaire, votre employeur pourra « se rembourser », chaque mois (jusqu'à épurement de la dette) en appliquant sur votre salaire une retenue maximale calculée en appliquant le raisonnement suivant :*

Données :

Salaire brut : **2 842 €**

Salaire net (après déduction des cotisations sociales et précompte professionnel) : **2 288,77 €**

Calcul des limitations :

1. *Limitation à 1/5<sup>ème</sup> de la rémunération nette (s'agissant d'une retenue faite par votre employeur pour une dette que vous avez envers lui) :  $2\,288,77\text{ €} / 5 = \underline{457,75\text{ €}}$*
2. *Limitation liée aux montants des revenus insaisissables (en application du tableau ci-dessous) :*

Montant saisissable de base :

$20,80\text{ €} + 46,20\text{ €} + 61,60\text{ €} + (2\,288,77\text{ €} - 1\,800\text{ €} = 488,77\text{ €}) = 617,37\text{ €}.$

*Comme vous avez deux enfants à charge, ce montant saisissable est toutefois **diminué de  $2 \times 86\text{ €}$** .*

*Ce qui nous fait un montant saisissable final de  $617,37\text{ €} - 172\text{ €} = \underline{445,37\text{ €}}$ .*

Revenus mensuels nets	Partie saisissable ou cessible
<b>Jusqu'à 1 388 €</b>	<b>RIEN = 0 !</b>
De 1 388,01 € à 1 492 €	20% de la somme comprise entre ces deux montants, soit <b>20,80 €</b> maximum
De 1 492,01 € à 1 646 €	30% de la somme comprise entre ces deux montants, soit <b>46,20 €</b> maximum
De 1 646,01 € à 1 800 €	40% de la somme comprise entre ces deux montants, soit <b>61,60 €</b> maximum
<b>Au-delà de 1 800 €</b>	<b>Tout peut être saisi ou cédé !</b>

Montant saisissable par mois :

*Dans votre cas, l'employeur pourra donc au maximum prélever un montant de **445,37 €** par mois sur votre salaire, ce montant étant inférieur à celui obtenu en application de la limite d'1/5<sup>ème</sup> (qui est de 457,75€).*

- ② Vous avez contracté un crédit à la consommation pour l'achat d'une voiture et l'organisme de crédit vous a fait signer une « cession de créance ». Plusieurs grosses factures vous sont tombées dessus en même temps, et vous n'avez pas remboursé votre crédit pendant un certain temps. L'organisme de crédit a mis en œuvre la cession de créance et votre employeur doit donc l'appliquer sur votre salaire depuis le mois de février 2025. Votre salaire brut s'élève à 2 842 € et vous vivez seul avec vos deux enfants. Comme calculé dans l'exemple ci-dessus, le montant saisissable sur votre salaire mensuel est de **445,37 €** mois.

Arrive le mois de mai, au cours duquel vous touchez votre double pécule de vacances. Dans la pratique, comme nous l'avons vu, celui-ci est additionné à votre salaire net de base du mois de mai.

**Montant net total pour le mois de mai :**

**2 288,77 € de salaire net + 1 900 € de double pécule net = 4 188,77 €**

Notons que la limitation d'1/5<sup>ème</sup> ne s'applique pas dans ce cas parce qu'il s'agit ici d'une retenue opérée en application d'une saisie ou d'une cession sur salaire mise en œuvre par un créancier extérieur à la relation de travail !

**Application de la limitation liée aux montants des revenus insaisissables** (en application du tableau ci-dessus) :

Montant saisissable de base sur le salaire du mois de mai 2025 :

**20,80 € + 46,20 € + 61,60 € + (4 188,77 € – 1 800 € = 2 388,77 €) = 2 517,37 € !!!**

Comme vous avez deux enfants à charge, ce montant sera **diminué de 2 x 86 €**.

Ce qui nous fait un **montant saisissable final de 2 517,37 € – 172 € = 2 345,37 € !!!**

Votre double pécule aura dans les faits été complètement absorbé par la saisie. Nous pourrions également arriver au même constat avec le paiement de la prime de fin d'année payée au mois de décembre !

**Ressources utiles : vers qui se tourner ?**

Nous ne pouvons que conseiller au travailleur confronté à une retenue ou une saisie sur salaire, démuni face à la situation et à l'incompréhension du montant retenu au mois par mois, de se tourner vers le service juridique de son syndicat s'il en a un, vers un service de médiation de dettes ou encore vers le Contrôle des lois sociales du SPF Emploi afin de faire vérifier les montants retenus dans ce cadre.

Notons également qu'en cas de saisie sur salaire, l'huissier de justice qui a notifié la saisie à l'employeur peut également être sollicité pour vérifier les calculs faits par l'employeur (dans les faits, par le secrétariat social de l'employeur).

Par ailleurs, le site de l'Union francophone des huissiers de justice met à disposition sur son site un simulateur de revenus saisissables qui peut déjà permettre un début de vérification :

<https://ufhj.be/calcul-de-quotite-saisissable>

## Autres liens intéressants en termes d'informations :

- ♦ Article « *Le point sur les titres exécutoires* ». Cet article fait le point sur la manière dont une créance, en fonction de son origine, peut être « imposée » au débiteur.  
[https://www.mediationdedettes.be/documentation\\_utile/le-point-sur-les-titres-executoires/](https://www.mediationdedettes.be/documentation_utile/le-point-sur-les-titres-executoires/)
  
- ♦ Article « *Votre salaire ou vos revenus locatifs saisis directement pour payer vos dettes ? Un montant record pour 2024* ». Cet article relève quelques chiffres et considérations par rapport aux saisies effectuées par le SPF Finances  
<https://www.rtbf.be/article/votre-salaire-ou-vos-revenus-locatifs-saisis-directement-pour-payer-vos-dettes-un-montant-record-pour-2024-11588191>
  
- ♦ Pour des informations générales sur les procédures du SECAL :  
<https://fin.belgium.be/fr/particuliers/autres-services/pension-alimentaire-secal>
  
- ♦ Pour des informations sur la problématique de l'endettement et les services de médiation de dettes :  
Trapes asbl – Tous en réseau autour de la prévention et de l'expérience du surendettement  
<https://www.mediationdedettes.be/>

## En guise de conclusion

---

Comme nous l'avons vu, il existe fort heureusement des réglementations visant à protéger la rémunération des travailleurs.

Que ce soit pour prévenir d'éventuels abus d'un employeur qui s'arrogerait le droit d'opérer des retenues sur le salaire de son travailleur pour compenser des dettes que le travailleur a (ou aurait !) envers lui. C'est, en effet, un des objectifs de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération des travailleurs.

Que pour protéger les « biens » du travailleur, dont le salaire est un élément crucial, vis-à-vis de créanciers extérieurs à la relation de travail qui, dans le cadre de procédures légales, peuvent percevoir une partie du salaire du travailleur. Cette protection est quant à elle offerte notamment par le Code judiciaire qui établit des quotités de salaires insaisissables, le législateur ayant estimé indispensable qu'une personne endettée puisse néanmoins conserver un minimum vital pour elle et sa famille.

On peut se réjouir de l'existence de ces règles, mais l'inadéquation grandissante du salaire moyen au coût de la vie et l'appel incessant à consommer qui frappe notre société entraîne des situations d'endettement de plus en plus fréquentes et inextricables pour les personnes qui en font les frais. Pour celles-ci, force est de constater que ces protections s'avèrent souvent insuffisantes pour éviter une catastrophe sociale au sein du ménage. Tant pis pour elles, pensent certains, « ils.elles n'avaient qu'à pas.... ».

En tant que service juridique de première ligne, nous pouvons observer qu'une des situations les plus difficiles à accepter pour les travailleurs concernés est celle des retenues ou saisies effectuées les mois où un avantage autre que le salaire mensuel doit être perçu, comme le double pécule de vacances ou la prime de fin d'année. En effet, comme nous l'avons relevé, le salaire mensuel et l'autre élément de la rémunération sont le plus souvent globalisés, comme si cet élément ne concernait que ce mois-là, et ce, bien que cette pratique ne fasse pas l'unanimité au sein de la doctrine et de la jurisprudence. Pourtant, il est indéniable que lorsque l'on a une dette qui vient déjà amputer mensuellement le salaire, le double pécule de vacances et la prime de fin d'année servent le plus souvent aux personnes concernées à tenter de se remettre à flots plutôt qu'à vivre la *dolce vita* deux semaines sur une île en *all inclusive* ou à jouer au Père Noël au moment des fêtes. Il serait à notre sens nécessaire que les règles qui entourent les saisies soient rendues plus protectrices des rémunérations dues au travailleur « à côté » du salaire mensuel.

Une autre situation extrêmement dure à vivre pour la personne concernée touche les créances alimentaires et l'exception qui consiste à lever la règle des quotités insaisissables, rendant le salaire du travailleur concerné intégralement saisissable. Loin de nous l'idée de remettre en question le bien-fondé de cette exception. Il est en effet impératif que les parents qui dépendent de ces pensions pour subvenir aux besoins de leurs enfants notamment, bénéficient d'une protection accrue pour obtenir ces participations financières.

Malheureusement, comme souvent, ce sont toutefois les débiteurs les plus précarisés à la base, qui sont les plus impactés lorsqu'ils se retrouvent dans cette situation. Lorsqu'on n'a pas ou plus de marge de manœuvre financière, se voir totalement privé de son revenu, ne fût-ce que pour un mois, a souvent pour effet de précipiter encore davantage la situation de surendettement dans laquelle la personne se trouve déjà.

Ce que nous observons également et qui, au-delà de la difficulté financière, met la personne concernée dans une tension compréhensible, est le manque de transparence et d'informations sur le montant qui a été retenu. Le travailleur peine souvent à comprendre comment l'employeur en arrive à un montant X de retenue, qui pour toute explication est simplement repris sur la fiche de paie sous le libellé « retenue » ou « saisie » ou « cession ». S'il est interpellé par le travailleur, l'employeur a, le plus souvent, pour réponse : « *c'est le secrétariat social qui a calculé le montant* ». Et comme le secrétariat social n'est pas tenu de répondre aux travailleurs, celui-ci reste seul face à cette incompréhension. Il nous semble que fournir au travailleur une explication détaillée du mode de calcul utilisé, serait plus juste et correct dans une situation à ce point délicate.

Ceci nous amène pour finir à relayer, une fois n'est pas coutume (!), les doléances des employeurs en matière de saisies sur salaires. En cas de saisie ou de cession sur salaire, l'employeur sert d'instrument légal aux créanciers pour obtenir le remboursement de leur créance. Ce rôle imposé à l'employeur implique évidemment son lot de travail administratif supplémentaire. Et l'employeur qui se montrerait négligeant peut devenir co-responsable de la dette de son travailleur. Ce qui a fait dire au président de l'Union des Classes Moyennes interviewé récemment sur la question des dettes fiscales que "*L'État ne peut pas abdiquer sa mission fondamentale d'aller récupérer ses sous en disant qu'on va faire gérer ça par le privé [...]*"<sup>37</sup>. Cela pose question en effet et, de notre point de vue, principalement quant au droit au respect de la vie privée du travailleur, dont l'image peut être ternie aux yeux de l'employeur avec pour conséquence de nuire à la qualité de la relation.

---

37. <https://www.rtbef.be/article/votre-salaire-ou-vos-revenus-locatifs-saisis-directement-pour-payer-vos-dettes-un-montant-record-pour-2024-11588191>

---

## L'objet social de l'Atelier des Droits sociaux

---

L'association a pour but la promotion de la citoyenneté active pour tous. Elle vise à la suppression des exclusions en matière économique, juridique et politique, notamment sur le plan du travail, de l'habitat, de la santé, de la sécurité sociale, de l'aide sociale et de l'aide juridique. Elle accorde une attention particulière aux personnes qui rencontrent des difficultés à exercer la plénitude des droits nécessaires pour participer pleinement à la vie sociale, ainsi qu'à la sauvegarde et au développement des mécanismes de solidarité sociale.

Dans cette perspective, elle a pour objectifs l'élaboration et la mise en œuvre des moyens permettant à tous les citoyens de connaître leurs droits, de les faire valoir et de s'organiser collectivement pour les défendre ou les promouvoir, notamment par l'information la plus large, l'aide juridique, des formations adaptées et l'appui aux initiatives d'organisation collective. Dans la même perspective, l'association a également pour objectif l'information et la sensibilisation des instances politiques, économiques et sociales sur les situations d'exclusion des droits sociaux.

L'Atelier des Droits Sociaux met à disposition des associations, et du public, des outils pédagogiques et une documentation générale sur les droits sociaux dans une optique de :

- ♦ Promotion des droits sociaux
- ♦ Lutte contre les mécanismes d'exclusion sociale
- ♦ Démocratisation de la culture juridique

L'asbl est reconnue comme organisation générale d'éducation permanente par la Fédération Wallonie-Bruxelles et comme association œuvrant à l'insertion par le logement par la Région de Bruxelles-Capitale.

Elle est soutenue comme initiative Santé par la Commission communautaire française.

Elle est agréée comme service juridique de 1<sup>ère</sup> ligne par la FWB.

