



17ème législature

Question N° : 756	De M. Christophe Naegelen (Libertés, Indépendants, Outre-mer et Territoires - Vosges)	Question écrite
Ministère interrogé > Budget et comptes publics		Ministère attributaire > Justice
Rubrique >travail	Tête d'analyse >Saisie des indemnités de licenciement ou de rupture du contrat de travail	Analyse > Saisie des indemnités de licenciement ou de rupture du contrat de travail.
Question publiée au JO le : 08/10/2024 Réponse publiée au JO le : 19/11/2024 page : 6116 Date de changement d'attribution : 15/10/2024		

Texte de la question

M. Christophe Naegelen attire l'attention de M. le ministre auprès du Premier ministre, chargé du budget et des comptes publics, sur la saisie des indemnités de licenciement ou de rupture du contrat de travail. L'employeur est conduit à verser au salarié des indemnités quel que soit le motif de rupture de contrat de travail. Alors que certaines allocations ou aides ne peuvent être saisies, les sommes versées au titre d'indemnités peuvent quant à elles être saisies. Cela peut conduire à des situations financières délicates pour des personnes subissant un licenciement. Il lui demande s'il va étudier la possibilité de mettre en place un montant minimum non saisissable.

Texte de la réponse

Le droit des voies d'exécution tend à assurer une conciliation entre les droits du créancier, légitime à poursuivre le recouvrement de sa créance, et ceux du débiteur, qui doit en dépit de ses dettes pouvoir continuer à faire face à ses besoins élémentaires. Dans cette optique, notre droit prévoit que certaines créances sont par nature insaisissables (cf. articles L. 112-4, R. 112-5 et R. 162-4 à R 162-7 du code des procédures civiles d'exécution). C'est par exemple le cas de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou du revenu de solidarité active (RSA). En revanche, l'indemnité de licenciement peut faire l'objet d'une saisie-attribution sur le compte bancaire du salarié. Il en est de même des autres indemnités susceptibles de lui être allouées dans le cadre de la rupture de son contrat de travail (indemnité compensatrice de préavis et au titre des congés payés afférents, indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse, etc.). Le principe est en effet que les saisies peuvent porter sur tous les biens appartenant au débiteur (article L. 112-1 du code des procédures civiles d'exécution). Il convient néanmoins de préciser, qu'en tout état de cause, le créancier qui pratique une saisie à l'encontre d'un débiteur doit laisser à sa disposition une somme à caractère alimentaire destinée à financer ses besoins essentiels (articles L. 162-2, R. 162-2, R. 162-3, R. 162-7 et 213-10 du code des procédures civiles d'exécution). Cette règle paraît suffisante pour garantir les droits du salarié licencié.