

► Le top 3 de l'actu

JUILLET 2025

La nouvelle procédure de saisie des rémunérations au 1^{er} juillet 2025

Loi N°2023-1059 du 20 novembre 2023 + Décret 2025-125 du 12 février 2025

NB : *Les saisies administratives à tiers détenteur (saisie pour défaut de paiement des impôts, de la cantine, d'une amende routière...) ne sont pas concernées par cette réforme.*

La procédure de saisie des rémunérations permet à un créancier privé (une banque, un commerçant...), muni d'un titre exécutoire constatant une créance liquide et exigible, de saisir les rémunérations d'un salarié débiteur directement auprès de l'employeur de celui-ci.

→ Avant la réforme

Jusqu'ici, cette procédure était mise en œuvre sur autorisation judiciaire, donc en passant forcément par le juge. Une fois la saisie autorisée par le juge, l'employeur était notifié par le greffe du tribunal judiciaire d'un acte de saisie des rémunérations.

L'employeur devait ensuite adresser chaque mois au secrétariat-greffé du tribunal judiciaire une somme égale au plus à la quotité saisissable de la rémunération du salarié.

→ Depuis le 1^{er} juillet 2025

Désormais, ce sont les commissaires de justice (appelés communément « huissiers de justice ») qui vont mettre en œuvre les procédures de saisie des rémunérations. Le juge n'interviendra plus qu'à titre de contrôle, notamment en cas de contestation de la mesure de saisie par le salarié débiteur.

L'employeur versera les sommes saisies entre les mains d'un commissaire de justice répartiteur qui les reversera au créancier ou, en cas de saisies multiples, les répartira entre les différents créanciers.

 [Voir notre schéma de la procédure en annexe \(cliquez ici\)](#)

La réforme n'apporte aucune modification sur deux points suivants :

- l'impossibilité de procéder à des saisies conservatoires ;
- le barème de la quotité saisissable (qui vise à limiter les retenues sur salaire effectuées) et la règle de la fraction totalement insaisissable (égale au montant du RSA pour une personne seule) qui sont maintenus sans changement.

Dans le top 3 ce mois-ci

Information

La nouvelle procédure de saisie des rémunérations au 1^{er} juillet 2025

Jurisprudence

Entretien disciplinaire : faut-il informer le salarié de son droit de se taire ?

Le conseil

Respect des préconisations du Médecin du travail en tous lieux, y compris dans les locaux des entreprises clientes ...

Pensez-y !

- A noter dans l'agenda
- Nos prochains événements



CARABIN - STIERLEN
Avocats Barreau de Rennes

→ Comment s'articulent les saisies avant et après la réforme ?

① Suspension des saisies en cours à compter du 1^{er} juillet 2025

À compter du 1^{er} juillet 2025, la nouvelle procédure de saisie s'applique immédiatement et les saisies en cours ne doivent plus être versées au greffe du tribunal. En effet, tous les virements reçus au greffe après le 30 juin 2025 seront rejetés.

Si une telle situation se produit, il appartiendra à l'employeur de rembourser au salarié concerné la somme saisie.

⚠ La chambre nationale des commissaires de justice précise que les saisies en cours ne sont pas pour autant annulées, mais elles sont suspendues. **Pendant cette période de suspension, l'employeur devra verser la totalité de sa rémunération au salarié.**

② Reprise des saisies à compter de la délivrance en bonne et due forme d'un PV de saisie

À compter du 1^{er} juillet 2025, le créancier va être contacté afin de confirmer sa volonté de poursuivre la procédure de saisie.

Si le créancier confirme, un procès-verbal de saisie sera transmis à l'employeur et la saisie sur salaires pourra à nouveau être effectuée. **Le PV de saisie est remis uniquement par un commissaire de justice** de l'une des deux façons suivantes :

- en venant dans les locaux du siège de l'entreprise (en votre absence, il vous délivrera un avis de passage officiel) ;
- par voie électronique, sur le site SECURACT, mais seulement si l'entreprise a donné son accord à l'avance.

Par conséquent, le PV de saisie ne peut pas être envoyé par courrier postal simple ou recommandé, ou par mail sans un avis de passage préalable du commissaire de justice.

Jurisprudence

Entretien disciplinaire : faut-il informer le salarié de son droit de se taire ?

Dans le cadre de la contestation de son licenciement pour faute grave, une salariée a formé un pourvoi en cassation. Elle a demandé à la Cour de cassation de soumettre au Conseil constitutionnel deux questions prioritaires de constitutionnalité (QPC), portant sur la notification au salarié de son droit de se taire lors de l'entretien préalable à une sanction disciplinaire ou un licenciement.

Rappel sur l'entretien préalable –

Dans le cas d'une procédure disciplinaire, l'entretien préalable est obligatoire dans deux cas :

- Lorsqu'une sanction disciplinaire envisagée a un impact sur la présence, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié.
- Lorsqu'un licenciement est envisagé.

En principe, un entretien préalable n'est pas nécessaire pour des sanctions mineures comme un avertissement, sauf si une convention collective ou une clause du règlement intérieur vous y oblige.

Lors de l'entretien préalable, l'employeur doit exposer le motif de la sanction envisagée et recueillir les explications du salarié. Mais il n'est pas obligé de communiquer au salarié les éléments de preuve qu'il détient.

Le salarié, de son côté, a la liberté de s'exprimer, avec ou sans l'assistance d'un conseiller. Toutefois, le Code du travail ne prévoit pas l'obligation pour l'employeur de notifier au salarié son droit de garder le silence durant l'entretien préalable à une sanction ou à un licenciement.

Les questions prioritaires de constitutionnalité (QPC) :

La salariée a saisi la Cour de cassation afin qu'elle transmette deux QPC au Conseil constitutionnel. Ces questions portent sur la conformité des dispositions du Code du travail relatives à l'entretien préalable avec l'article 9 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789, qui stipule :

« Tout homme étant présumé innocent jusqu'à ce qu'il ait été déclaré coupable, s'il est jugé indispensable de l'arrêter, toute rigueur qui ne serait pas nécessaire pour s'assurer de sa personne doit être sévèrement réprimée par la loi ».

En d'autres termes, la question soumise est de savoir si l'absence de notification du droit au silence pendant l'entretien préalable à une sanction ou à un licenciement constitue une atteinte aux droits fondamentaux du salarié.

La réponse de la Cour de cassation et les conséquences possibles :

La Cour de cassation a accepté de transmettre les QPC au Conseil constitutionnel. Cette décision pourrait avoir des conséquences importantes sur la procédure de licenciement et la procédure disciplinaire en entreprise.

Si le Conseil constitutionnel juge ces dispositions contraires à la Constitution, il reviendrait aux employeurs d'informer explicitement les salariés de leur droit à garder le silence, et ce, dès la convocation à l'entretien préalable ou au début de celui-ci.

L'absence de cette notification pourrait alors entraîner une irrégularité de la procédure disciplinaire ou de licenciement, et pourrait permettre au salarié de la contester devant le Conseil des prud'hommes.

Une évolution probable :

Une telle évolution semble probable, étant donné que le Conseil constitutionnel a déjà jugé, dans des affaires concernant des notaires ou des fonctionnaires, que l'article 9 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 implique le droit au silence lors de toute procédure disciplinaire. Il a précisé que cette exigence s'applique non seulement aux peines prononcées par les juridictions répressives, mais également à toute sanction ayant le caractère d'une punition.

Ainsi, dans ce cadre, le salarié faisant l'objet de poursuites disciplinaires devrait être informé de son droit à se taire avant d'être entendu sur les faits qui lui sont reprochés. Evidemment, si le salarié décide de se taire, la procédure disciplinaire pourra tout de même se poursuivre.

Cette mesure constituerait une nouvelle obligation d'information pesant sur l'employeur, pour laquelle se posera inévitablement la question de la charge et des modalités de la preuve.

Affaire à suivre dans un prochain top 3 de l'actu...

LE CONSEIL

Respect des préconisations du médecin du travail en tous lieux, y compris dans les entreprises clientes ...

Pour rappel, le médecin du travail examine l'aptitude du salarié à occuper son poste de travail lors :

- d'un examen médical d'aptitude à l'embauche ;
- d'une visite médicale de reprise ;
- d'un examen ponctuel initié par le salarié, l'employeur ou le Médecin lui-même.

Dès qu'il l'estime nécessaire, le médecin du travail émet des préconisations.

1. Respect des préconisations du médecin du travail en tous lieux de travail...

Le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échanges avec le salarié et l'employeur :

- des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail (exclusion de certaines tâches, préconisations ergonomiques, mutation dans un autre établissement ...) ;
- des mesures d'aménagement du temps de travail (temps partiel thérapeutique ...).

⚠ L'employeur est tenu de prendre en considération l'avis et les préconisations émis par le médecin du travail !

En cas de refus de l'employeur, ce dernier doit faire connaître, par écrit, au salarié et au médecin du travail, les motifs s'opposant à la mise en œuvre concrètes des préconisations. Seules des raisons matérielles quant à l'impossibilité effective de mettre en place les aménagements peuvent justifier un tel refus.

Le non-respect des préconisations du médecin du travail peut entraîner la condamnation de l'employeur pour manquement à son obligation de sécurité, voire justifier une prise d'acte ou une résiliation judiciaire aux torts de l'employeur.

2. ...Y compris dans les locaux des entreprises clientes !

Dans un arrêt récent, (*Cass. Soc. 11 juin 2025, n°24-13.083*), la Chambre sociale de la Cour de cassation a rappelé que ces préconisations du médecin du travail doivent être respectées, y compris lorsque le salarié intervient hors des locaux de l'entreprise.

En l'espèce, un salarié, conducteur routier, est déclaré apte à son poste, avec la préconisation suivante « *sans port de charge supérieure à 10kg, tirer ou pousser une charge pendant 5 mois, sauf à l'aide d'un chariot électrique* ».

Le salarié est donc affecté sur une nouvelle tournée de livraison, a priori sur des sites disposant de transpalettes électriques. Néanmoins, l'employeur ne vérifie pas que chaque supermarché livré par le salarié en dispose.

Ce dernier saisit le CPH d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail, notamment en raison du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité. Selon lui, l'employeur aurait dû vérifier que les lieux où il effectuait sa tournée étaient équipés du matériel préconisé par le médecin du travail.

La cour d'appel considère que l'employeur n'a pas manqué à son obligation de sécurité car il ne pouvait pas avoir connaissance de l'absence de transpalette électrique au sein des sociétés tierces si le salarié ne l'en alerte pas.

Ce raisonnement est écarté, la Cour de cassation jugeant « *que le médecin du travail avait préconisé l'aide d'un chariot électrique et que l'employeur, informé de cette préconisation, n'avait pas vérifié que les lieux dans lesquels le salarié effectuait sa tournée étaient équipés de ce matériel, ce dont il résultait que l'employeur avait manqué à son obligation de sécurité* ».

Ainsi, il incombe à l'employeur de vérifier que tous les lieux où le salarié effectue son travail, c'est-à-dire y compris chez les clients livrés, étaient équipés du matériel préconisé par le médecin du travail.

Que faut-il retenir ? L'employeur doit veiller à l'effectivité des mesures préconisées par le médecin du travail, en :

- Aménageant le poste du salarié au sein de ses locaux ;
- S'assurant que ces aménagements sont bien pris en compte **dans tous les lieux où le salarié est amené à intervenir** (sur le site de l'entreprise, sur un chantier, chez les clients ...).

En cas de difficultés, l'employeur a toujours la possibilité de contacter le médecin du travail afin notamment d'obtenir des précisions sur les aménagements sollicités.

PENSEZ-Y !

A noter dans l'agenda

Le Cabinet reste ouvert tout l'été.

Nous répondons à vos questions, même pendant les mois de juillet et août.

Nos prochains événements

NOVEMBRE 2025 – Matinée de l'actualité | [Informations/s'inscrire](#)



CARABIN - STIERLEN
Avocats Barreau de Rennes



02 99 68 95 96



www.carabin-stierlen-avocats.fr



Suivez-nous !