Quelles sont les parts saisissables du salaire au Luxembourg ?

Réponse courte

Le salaire luxembourgeois est réparti en **5 tranches** avec des quotités saisissables croissantes selon le **règlement grand-ducal du 7 mars 2023** (entré en vigueur le 1er avril 2023). La **première tranche** (jusqu'à **850 € nets mensuels**) est **insaisissable et incessible** pour garantir un minimum vital. Les tranches suivantes peuvent être saisies à des taux de **10%, 20%, 25%**, et la 5ème tranche **sans limitation**.

L'employeur doit appliquer ces barèmes lors de toute saisie-arrêt sur salaire et calculer précisément la part saisissable selon la rémunération nette totale. Les **créances alimentaires** bénéficient d'un régime dérogatoire permettant un prélèvement sur la partie normalement insaisissable, sur autorisation judiciaire.

Définition

La **saisissabilité du salaire** désigne la fraction de la rémunération qui peut faire l'objet d'une saisie-arrêt judiciaire pour le recouvrement de créances. Le système luxembourgeois, régi par la **loi du 11 novembre 1970**, répartit le salaire net en **5 tranches progressives** avec des taux de saisissabilité différents.

Cette protection vise à **concilier** les droits des créanciers et la préservation d'un **minimum vital** pour le débiteur et sa famille. Le principe d'**insaisissabilité partielle** garantit que le salarié dispose toujours d'un montant minimum pour ses besoins essentiels, indépendamment du niveau de ses dettes.

Questions fréquentes

Comment calculer le montant insaisissable pour un salarié avec des personnes à charge ?

Le calcul se base sur la rémunération nette : 1 000€ pour une personne seule + 250€ par personne à charge. Par exemple, un salarié avec deux enfants bénéficie de 1 500€ insaisissables (1 000€ + 2 × 250€). Seule la part dépassant ce seuil peut être saisie.

Que risque un employeur qui ne respecte pas le montant insaisissable ?

L'employeur qui procède à une retenue excédant la part saisissable engage sa responsabilité civile et peut être condamné à rembourser les sommes indûment prélevées, majorées d'intérêts légaux. Il doit impérativement respecter ces montants lors de toute procédure de saisie-arrêt.

Quel est le montant insaisissable du salaire au Luxembourg ?

Le montant insaisissable du salaire au Luxembourg est fixé à 1 000 euros nets par mois pour une personne seule, majoré de 250 euros nets par mois pour chaque personne à charge (enfant, conjoint sans revenus) vivant au foyer du salarié.

Qui peut bénéficier de la protection du montant insaisissable du salaire ?

Tous les salariés bénéficient automatiquement et de plein droit de cette protection, sans formalité ni demande préalable. Elle s'applique à toutes les rémunérations, salaires, primes, indemnités, pensions de retraite et d'invalidité, ainsi qu'aux indemnités de licenciement partiellement.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Conditions d’exercice

Application du système de tranches :

La saisissabilité s'applique au **salaire net mensuel** après déduction des :

- Cotisations sociales obligatoires
- Impôt retenu à la source
- Avant toute saisie ou retenue

Règlement grand-ducal du 7 mars 2023 :

Le barème en vigueur depuis le **1er avril 2023** définit 5 tranches avec leurs seuils et taux respectifs. Ces montants sont périodiquement révisés pour tenir compte de l'évolution du coût de la vie et du salaire social minimum (échelle mobile).

Cumul des saisies :

En cas de **saisies multiples**, le montant total saisissable reste limité par le barème. Le juge de paix détermine la répartition proportionnelle entre les créanciers selon l'importance de leurs créances respectives.

Modalités pratiques

Barème des tranches saisissables (1er avril 2023 - en vigueur) :

Tranche	Montant mensuel net	Taux saisissable	Taux cessible
1ère	Jusqu'à **850 €**	**Insaisissable**	**Incessible**
2ème	850 € - 1.300 €	**10%** (1/10)	10% (15%)*
3ème	1.300 € - 1.600 €	**20%** (1/5)	20% (30%)*
4ème	1.600 € - 2.600 €	**25%** (1/4)	25% (40%)*
5ème	À partir de 2.600 €	**Sans limitation**	Sans limitation

Note : Les taux cessibles majorés entre parenthèses s'appliquent pour l'acquisition, construction ou transformation immobilière

Calcul pratique pour l'employeur :

Exemple : Salaire net de 3.000 €

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

- Tranche 1 : 850 € ? 0 € saisissable
- Tranche 2 : 450 € × 10% = 45 €
- Tranche 3 : 300 € × 20% = 60 €
- Tranche 4 : 1.000 € × 25% = 250 €
- Tranche 5 : 400 € × 100% = 400 €
- **Total saisissable** : 755 € sur 3.000 €

Pratiques et recommandations

Vérification des saisies reçues :

- **Contrôler** la validité de l'ordonnance de saisie-arrêt du juge de paix
- **Vérifier** l'identité du débiteur et les montants réclamés
- **Calculer** précisément la part saisissable selon le barème en vigueur
- **Conserver** tous les documents justificatifs pendant la durée de la saisie

Gestion des saisies multiples :

- **Inventorier** toutes les saisies en cours sur le même salarié
- **Calculer** le montant total saisissable selon les tranches
- **Répartir** au prorata si le total des créances dépasse le saisissable
- **Informer** le salarié du détail des calculs effectués
- **Respecter** l'ordre de priorité : créances alimentaires d'abord

Traitement des créances alimentaires :

- **Prioriser** le prélèvement du terme mensuel courant (article L.224-5 du Code du travail)
- **Prélever** sur la partie insaisissable si autorisé par le juge
- **Traiter** les arriérés comme les autres créances sur la partie saisissable
- **Documenter** les autorisations judiciaires spéciales

Points de vigilance RH :

- **Actualiser** régulièrement le barème (dernière mise à jour : 1er avril 2023)
- **Former** les gestionnaires de paie aux calculs de saisissabilité
- **Contrôler** les calculs avant chaque prélèvement mensuel
- **Tenir** un registre précis des saisies par salarié

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

Textes de référence :

- **Loi du 11 novembre 1970** sur la cession et saisie des rémunérations (modifiée)
- **Règlement grand-ducal du 7 mars 2023** fixant les taux de cessibilité et saisissabilité (Mémorial A n°106 du 7 mars 2023, en vigueur depuis le 1er avril 2023)
- **Articles L.224-1 à L.224-5 du Code du travail** : cessions et saisies sur salaires
- **Nouveau Code de procédure civile** : procédure de saisie-arrêt devant le juge de paix

Actualisation périodique :

Les montants des tranches sont révisés périodiquement par règlement grand-ducal en fonction de :

- L'évolution du **salaire social minimum**
- L'**indice du coût de la vie** (échelle mobile des salaires)
- Les paramètres socio-économiques du pays

Contrôles et sanctions :

L'employeur qui ne respecte pas les quotités saisissables engage sa **responsabilité civile** et peut être tenu de rembourser les sommes indûment prélevées avec intérêts légaux. Le non-respect expose également à des sanctions judiciaires.

Attention : L'employeur doit impérativement respecter les quotités saisissables définies par le règlement grand-ducal du 7 mars 2023 (en vigueur depuis le 1er avril 2023). Les montants ont été significativement augmentés par rapport à 2016 pour garantir un minimum vital supérieur. Une saisie excessive engage la responsabilité civile de l'employeur.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.