

## **Analyse du régime ambivalent de la saisie des rémunérations en droit de l'OHADA: Entre l'autorisation et l'interdiction**

### **[ Analysis of the ambivalent regime of the seizure of remuneration under OHADA law: Between the authorization and the prohibition ]**

**Mbokolo Elima Edmond<sup>1-2</sup>**

<sup>1</sup>Assistant, Faculté de Droit, Université de Mbandaka, RD Congo

<sup>2</sup>Avocat au Barreau de l'Equateur, RD Congo

---

Copyright © 2021 ISSR Journals. This is an open access article distributed under the **Creative Commons Attribution License**, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

**ABSTRACT:** Conservative foreclosures are those where measures are applied both as a precaution and as a means of pressure against the debtor. To this end, OHADA has therefore provided that in voluntary execution, any creditor can, whatever the nature of his debt, force his defaulting debtor to perform his obligations to his follow-up or a precautionary measure to ensure the safeguard of his rights. This is the case for remunerations that can be entered following the prior conciliation procedure and not a direct entry.

**KEYWORDS:** Seizure, Conservatory, Remuneration, Salary, OHADA, Authorization.

**RESUME:** Les saisies conservatoires sont donc des mesures à la fois de précaution et à la fois des moyens de pression contre le débiteur. A cet effet, le législateur OHADA a donc prévu qu'à défaut d'exécution volontaire, tout créancier peut, quelle que soit la nature de sa créance, contraindre son débiteur défaillant à exécuter ses obligations à son égard ou pratiquer une mesure conservatoire pour assurer la sauvegarde de ses droits. C'est le cas des rémunérations qui peuvent être saisies suivant la procédure préalable de conciliation et non d'une saisie directe.

**MOTS-CLEFS:** Saisie, Conservatoire, Remuneration, Salaire, OHADA, Autorisation.

## **1 INTRODUCTION**

Les obligations qui naissent entre les personnes sont appelées à une exécution volontaire et de bonne foi par le débiteur ou ses ayants droits (héritiers). En effet, il appert que dans certaines hypothèses les débiteurs ne parviennent pas à s'acquitter de leur obligation en dépit des multiples et infructueuses réclamations formulées par le créancier. Cette attitude nonchalante du débiteur pousse sans nul doute le créancier à emprunter la voie d'une exécution forcée conformément aux textes juridiques en la matière.

En d'autres mots, toute obligation contractée par toute personne doit être exécutée par ladite personne. En cas de défaillance de sa part, elle s'expose aux actions de son créancier dont les voies d'exécution forcée.

A l'heure de l'adhésion de notre pays au traité de l'OHADA, la procédure de recouvrement forcé des créances est organisée par l'acte uniforme du 10 avril 1998 portant organisation des procédures simplifiées et voies d'exécution [1] qui met à la disposition de tout créancier une panoplie des mécanismes coercitifs appelés « *voies d'exécution* » pour se faire payer.

Il s'agit à vrai dire des procédures légales permettant à un créancier impayé soit de saisir les biens de son débiteur pour les vendre le cas échéant, et se faire payer, soit de procéder à une saisie de créance en vue de sa faire attribuer, soit enfin, de sa faire délivrer ou restituer un bien mobilier corporel. C'est ce qui ressort de la lecture minutieuse de l'article 28 de l'acte uniforme sous examen qui dispose qu'à défaut d'exécution volontaire, tout créancier peut, quelle que soit la nature de sa créance dans les conditions prévues par le présent acte uniforme, contraindre son débiteur défaillant à exécuter ses obligations à son égard ou pratiquer une mesure conservatoire pour assurer la sauvegarde de ses droits [2].

Cette exécution forcée n'est ouverte qu'au créancier justifiant d'une créance certaine, liquide et exigible. A cet effet, il a été bonnement arrêté par la Cour d'Appel de Dakar que le juge saisi d'une demande tendant à obtenir l'autorisation de pratiquer une saisie conservatoire doit rechercher l'existence d'une créance paraissant fondée en son principe et non un principe certain de créance [3].

Parmi cette litanie de procédures, la présente réflexion s'attèle exclusivement sur la saisie conservatoire. Celle-ci tend uniquement à rendre indisponible certain biens mobiliers appartenant au débiteur. Elle se caractérise par son objet et son but. En ce qui concerne l'objet, on peut noter qu'une telle saisie porte exclusivement sur les biens mobiliers corporels ou incorporels. Relativement au but poursuivi, on peut relever que la fonction de ce type de saisie n'est pas de poursuivre l'exécution et de réaliser la vente du bien, il s'agit de rendre indisponible le bien de manière à en assurer la conservation [4]. Tandis que, la saisie des rémunérations visant à s'attribuer les fonds.

Ceci étant dit, il sera question de répondre aux préoccupations suivantes: *le droit OHADA interdit ou autorise-t-il la saisie des rémunérations ? Ou carrément il admet les deux à la fois ?* Ainsi, hormis cette brève introduction (1), les réponses aux différentes interrogations sus-soulevées seront découvertes tout au long de la rédaction de la présente monographie qui nous incite à traiter d'abord de son cadre théorique (2) avant se d'atteler profondément sur la saisie des rémunérations ou salaires (3), le tout sera cimenté par des références auxquelles nous nous sommes servis (4).

## **2 CADRE THEORIQUE**

Il est question ici de définir les concepts clés de cette réflexion, dont notamment la saisie conservatoire (1.1) et la rémunération (1.2).

### **2.1 SAISIE CONSERVATOIRE**

Selon Ph. THERY, une saisie est une mesure prise à l'égard du débiteur en vue d'assurer l'effectivité des droits du créancier [5].

La saisie conservatoire est une saisie à caractère provisoire des biens mobiliers d'un débiteur. Elle empêche le débiteur d'organiser son insolvabilité lorsque le jugement le condamnant à payer sa dette n'a pas encore été prononcé. C'est une procédure de recouvrement de créance visant à soustraire les biens du débiteur à la libre disposition de ce dernier, et ce, afin de les conserver au profit du créancier.

Concrètement, la saisie conservatoire est une saisie à caractère provisoire qui a pour effet de rendre indisponible la chose saisie de façon à éviter que le débiteur ne la fasse disparaître et déclare son insolvabilité. Elle vise à apporter une garantie au créancier avant que ne soit prononcé le jugement condamnant le débiteur à payer sa dette.

Pour MATADI NENGA GAMANDA, la saisie conservatoire est celle qui est pratiquée par l'huissier sur requête d'un créancier, avec ou sans titres, sans commandement préalable, mais avec la permission du juge, sur les effets mobiliers de son débiteur [6].

Dans le cadre d'une procédure de recouvrement de créance, les saisies conservatoires sont des mesures qui préparent les mesures d'exécution forcée, en bloquant un élément du patrimoine du débiteur. L'objectif est que celui-ci soit dans l'impossibilité de donner, de vendre ou encore de détériorer certains de ses biens. Cela constitue une garantie pour le créancier, qui peut compter sur la saisie des biens rendus indisponibles.

Joseph YAV KATSHUNG pense que rendant les biens mobiliers du débiteur indisponibles, cette saisie est accordée par le juge en l'absence de tout titre exécutoire lorsque pèse sur le recouvrement de la créance concernée une menace sérieuse (article 54) [7]. La saisie conservatoire peut porter sur tous les biens mobiliers, corporels ou incorporels appartenant au débiteur. La saisie rend lesdits biens indisponibles [8].

Les saisies conservatoires sont donc des mesures à la fois de précaution et à la fois des moyens de pression contre le débiteur. A cet effet, le législateur OHADA a donc prévu qu'à défaut d'exécution volontaire, tout créancier peut, quelle que

soit la nature de sa créance, contraindre son débiteur défaillant à exécuter ses obligations à son égard ou pratiquer une mesure conservatoire pour assurer la sauvegarde de ses droits.

## 2.2 REMUNERATIONS

Une rémunération est une somme d'argent que perçoit un individu en échange de son travail. Son montant est déterminé sur un contrat de travail, et peut être fixe ou variable. La rémunération nette correspond au montant que va effectivement percevoir le salarié. Les dirigeants peuvent décider d'accorder une rémunération supplémentaire sous forme de prime.

Suivant l'article 7 point 8 de loi n°015-2002 du 16 octobre 2002 telle que modifiée et complétée par la loi n°16/010 du 15 juillet 2016 portant code du travail, la rémunération est définie comme la somme représentative de l'ensemble des gains susceptibles d'être évalués en espèces et fixés par un accord ou par les dispositions légales ou réglementaires qui sont dus en vertu d'un contrat de travail, par un employeur à un travailleur [9].

Elle comprend notamment le salaire ou traitement, les commissions, l'indemnité de vie chère, les primes, la participation aux bénéfices, les sommes versées à titre de gratification ou de mois complémentaires, les sommes versées pour prestations supplémentaires, la valeur des avantages en nature, l'allocation de congé ou l'indemnité compensatoire de congé et les sommes payées par l'employeur pendant l'incapacité de travail et pendant la période précédant et suivant l'accouchement [9].

## 3 SAISIE CONSERVATOIRE DES REMUNERATIONS (SALAIRES)

Il est question ici d'énoncer laconiquement les conditions et procédure de la saisie des rémunérations (2.1) et ensuite de parler de son régime ambivalent (2.2).

### 3.1 CONDITIONS ET PROCEDURE

#### 3.1.1 CONDITIONS

Tout créancier muni d'un titre exécutoire constatant une créance certaine, liquide et exigible peut faire procéder à la saisie des rémunérations dues à son débiteur par l'employeur de ce dernier. Toutefois, compte tenu de la nature particulière de la créance saisie, ainsi que de la gravité de la situation qu'une telle saisie pourrait créer pour le débiteur, il est nécessaire de passer tout d'abord par une tentative de conciliation devant la juridiction du domicile du débiteur. Une saisie ne peut être pratiquée qu'en cas d'échec de cette tentative de conciliation et après vérification par la juridiction compétente du montant de la créance et le cas échéant, de toutes les contestations soulevées par le débiteur [10].

Tous les montants ne sont pas saisissables, c'est ainsi que chaque Etat membre de l'OHADA détermine dans sa législation nationale, la proportion de la rémunération qui demeure insaisissable, afin que le débiteur ne soit pas privé de l'intégralité de ses ressources. En outre, l'AU dispose que tous les montants qui sont compris dans la rémunération brute, mais qui sont retenues à la source par l'employeur pour le paiement des taxes et autres cotisations obligatoires, toutes indemnités de frais, et toutes prestations pour charge de famille, etc. Sont insaisissables, tout comme les indemnités déclarées insaisissables par la législation de l'Etat membre concerné (article 177 AUPSRVE). Il convient donc de vérifier les dispositions légales de chaque Etat membre lorsqu'une saisie sur rémunération doit être effectuée [10].

#### 3.1.2 PROCEDURE

La procédure nous indique dans un premier temps l'opération de saisie, le paiement et l'hypothèse du changement de l'employeur.

##### 3.1.2.1 L'OPERATION DE SAISIE

La saisie n'est pas pratiquée par huissier, comme c'est le cas pour les autres types de saisie, mais par le greffier de la juridiction compétente. Le greffier notifie l'acte de saisie à l'employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par tout autre moyen laissant trace écrite dans les huit jours de l'audience de conciliation ou dans les huit jours suivant l'expiration des délais de recours si une décision a été rendue (article 183 AUPSRVE). L'employeur doit déclarer au greffe la situation de droit existant entre lui-même et le débiteur, ainsi que toute saisie préexistante (article 184 AUPSRVE). L'employeur qui n'effectue pas cette déclaration ou dont la déclaration est inexacte peut être déclaré personnellement débiteur des

retenues à opérer, sans préjudice d'une condamnation aux dommages intérêts (article 185 AUPSRVE). Il doit également déclarer au greffe toute modification de ses relations juridiques avec le débiteur qui sont de nature à influencer sur la procédure (article 186 AUPSRVE) [10].

### **3.1.2.2 PAIEMENT**

Une fois que la saisie lui a été notifiée, l'employeur doit adresser tous les mois au greffe (ou à l'organisme spécialement désigné à cet effet par l'Etat membre concerné), le montant des sommes retenues sur le salaire du débiteur en vertu de la saisie (article 188 AUPSRVE). Cette somme est immédiatement reversée au créancier (article 195 AUPSRVE). Si l'employeur omet d'effectuer un versement, il peut être déclaré personnellement débiteur (article 189 AUPSRVE) [10].

### **3.1.2.3 CHANGEMENT D'EMPLOYEUR**

Si le débiteur change d'employeur au cours de la procédure, le créancier peut poursuivre la saisie entre les mains du nouvel employeur, à condition d'en faire la demande dans l'année qui suit la déclaration que doit faire l'ancien employeur de cette modification de ses relations juridiques avec le débiteur (article 204 AUPSRVE). En cas de pluralité des créanciers. Tout créancier muni d'un titre exécutoire peut intervenir à la procédure de saisie, par requête adressée à la juridiction compétente (article 190 AUPSRVE). Dans ce cas, aucune procédure de conciliation n'est nécessaire, et les créanciers viennent en concours, sous réserve des causes légitimes de préférence. C'est une différence essentielle avec la saisie attribution de droit commun, dans laquelle, on l'a vu, le premier saisissant l'emporte en principe sur tous les autres [10].

## **3.2 REGIME AMBIVALENT DE LA SAISIE DES REMUNERATIONS**

De cette procédure, on est confronté à deux hypothèses ambivalentes, dont la première consiste à interdire la saisie conservatoire des rémunérations (interdiction) (A), par contre la deuxième autorise la saisie des rémunérations (autorisation) (B).

### **3.2.1 INTERDICTION DE LA SAISIE CONSERVATOIRE DES REMUNERATIONS (SALAIRES)**

L'insaisissabilité des rémunérations s'explique par le souci du législateur communautaire de protéger le salarié. Il faut le protéger non seulement contre les créanciers mais aussi contre l'employeur qui est le tiers saisi et qui, souvent importuné par les éléments de la procédure qui le visent, peut tenter de se séparer de son employé. Ne perdons pas de vue qu'en droit, le salaire (rémunération) a un caractère alimentaire.

Gérard CORNU définit une rémunération comme étant une contrepartie du travail ou de la disponibilité du travail, fixe ou variable, calculé au temps ou au rendement, fixée en argent. Il s'agit de toute prestation, en argent ou même en nature, fournie en contrepartie d'un travail ou d'une activité [11].

Selon l'article 175 de l'acte uniforme sous examen «les rémunérations ne peuvent faire l'objet d'une saisie conservatoire» [12]. Elles sont considérées comme une créance d'aliment étant donné qu'il s'agit des sommes destinées à assurer la satisfaction des besoins vitaux d'une personne [13].

Cette interdiction légale est appuyée par la jurisprudence communautaire abondante et très récente. En effet, il a été savamment jugé et arrêté qu'il résulte des articles 174 et 175 de l'AUPSRVE que non seulement les salaires ne peuvent faire l'objet de la saisie conservatoire, mais aussi dans le cas de la saisie rémunératoire, la tentative de conciliation est obligatoire [14]. La saisie conservatoire de créance réalisée sur un compte bancaire alimenté par les salaires du débiteur l'a été en violation des textes précités et sa main levée doit être ordonnée [15], [16]. Dans cette hypothèse et suivant l'arrêt rendu par la Cour d'Appel de l'Equateur en République Démocratique du Congo en date du 22 juillet 2020, lorsqu'un juge autorise la saisie conservatoire sur les rémunérations, la mainlevée doit être ordonnée.

### **3.2.2 LA SAISIE DES REMUNERATIONS PAR VOIE D'AUTORISATION**

Le législateur communautaire fait la distinction entre la saisie conservatoire des rémunérations et la saisie des rémunérations. La première procédure avons-nous dit consiste à rendre les salaires indisponibles afin de contraindre le débiteur à s'exécuter, tandis que la deuxième tend à les saisir et se faire remettre (les fonds saisis). Pour cette saisie, le siège de la matière est les articles 173 à 204 de l'acte uniforme sus-visé.

La particularité de la saisie des rémunérations consiste de l'imposition faite au juge compétent de procéder à une tentative de conciliation avant ladite saisie (articles 174 et 179 de l'acte uniforme). En effet, l'article 173 prévoit que tout créancier muni d'un titre exécutoire constatant une créance liquide et exigible peut faire procéder à la saisie des rémunérations dues par un employeur à son débiteur [17].

Pour ainsi dire qu'un créancier qui envisage saisir les rémunérations de son débiteur doit d'abord être muni d'être titre exécutoire et, est tenu d'abord, d'initier une requête aux fins d'une conciliation devant le juge compétent.

Un titre exécutoire est un acte ou un jugement permettant à un créancier de poursuivre l'exécution forcée de sa créance à l'encontre de son débiteur. Il s'agit d'un acte délivré au nom de l'Etat conférant à son titulaire, à son porteur, le pouvoir d'obtenir l'exécution forcée de la créance actuelle, liquide et exigible qu'il constate. Cet acte doit être revêtu de la formule exécutoire, qui est la suite des mots apposée sur les décisions judiciaires ou sur les actes authentiques et conférant à ce document une valeur de titre exécutoire.

La formule exécutoire généralement prend la forme «... nous greffier....mandatons et ordonnons à tous huissiers de justice sur ce requis de mettre ladite décision en exécution, aux Procureurs Généraux et aux Procureurs de la Républiques d'y tenir la main, à tous Commandants et Officiers de la force publique de prêter mainforte.... ».

A cet effet, l'article 33 de l'acte uniforme prévoit que, constituent des titres exécutoires [18]:

- Les décisions juridictionnelles revêtues de la formule exécutoire et celles qui sont exécutoires sur minute;
- Les actes et décisions juridictionnelles étrangers ainsi que les sentences arbitrales déclarés exécutoires par une décision juridictionnelle, non susceptibles de recours suspensif d'exécution, de l'état dans lequel ce titre est invoqué;
- Les procès-verbaux de conciliation signés par le juge et les parties;
- Les actes notariés revêtus de la formule exécutoire;
- Les décisions auxquelles la loi nationale de chaque état partie attache les effets d'une décision judiciaire.

Le Tribunal de première instance de Yaoundé a décidé qu'il résulte des articles 174 et 175 de l'AUPSRVE que non seulement les salaires ne peuvent faire l'objet de saisie conservatoire, mais aussi dans le cas de la saisie rémunération, la tentative de conciliation préalable est obligatoire. La saisie conservatoire de créance réalisée sur un compte bancaire alimentée par les salaires du débiteur l'a été en violation des textes précités et sa mainlevée doit être ordonnée [19].

#### 4 CONCLUSION

L'objectif de cette recherche était de contribuer à la compréhension de la notion de la saisie conservatoire des rémunérations telle qu'instituée par le législateur communautaire. Après analyse, les résultats ont démontré que, la saisie conservatoire dont l'objectif consiste à rendre un bien indisponible ne peut d'une manière générale, frapper des rémunérations, celles-ci ayant un caractère alimentaire.

Par ailleurs, lesdites rémunérations peuvent faire l'objet d'une saisie à condition que le créancier soit muni d'un titre exécutoire qui doit être précédé obligatoirement d'une tentative de conciliation entre le débiteur et le créancier devant le juge compétent. C'est ce qui ressort de l'arrêt de la Cour d'Appel de l'Equateur en RDC rendu en date du 22 juillet 2020 sous RMUA 006.

Ainsi donc, interdire la saisie conservatoire tout en autorisation la saisie des rémunérations est une ambivalence inexplicable car, la finalité d'une saisie conservatoire consiste bien sûr à rendre indisponible le bien concerné, mais le créancier peut par d'autres procédures viser la remise du bien saisi.

**REFERENCES**

- [1] Acte uniforme portant organisation des procédures simplifiées de recouvrement et voies d'exécution, (Adopté le 10 avril 1998. Journal Officiel de l'OHADA N° 6 du 1er juillet 1998).
- [2] Article 28 AUPSRVE.
- [3] CA Dakar, ch.civ. et com., arrêt n°282 du 23 juin 2000: Rép. Crédila, p.47, obs: N. Diouf; Ohadata J-03-163, ISSA SAYEGH, PL POUGOUE et FM SAWADOGO, OHADA: traités et actes uniformes commentés et annotés, édition 2018, Juriscope, Université de Poitiers, Paris, p.1021.
- [4] J. ISSA SAYEGH, PL POUGOUE et FM SAWADOGO, Op.cit., p.1019.
- [5] Ph. THERY, Saisie (s), in L. Cadiet (Dir.), Dictionnaire de la justice, PUF 2004, p. 1194 et suivantes.
- [6] MATADI NENGA GAMANDA, Droit Judiciaire privé, édition droit et idées nouvelles; p. 560, cité par KABELA TSHIBANGU, La mise en application des procédures simplifiées de recouvrement et voies d'exécution du droit OHADA par les juridictions civiles, publié le 18 décembre 2019, [en ligne] <https://juriafrique.com/blog/2019/12/18/la-mise-en-application-des-procedures-simplifiees-de-recouvrement-et-voies-dexecution-du-droit-ohada-par-les-juridictions-civiles/>, consulté le 28 juillet 2020.
- [7] J.YAV KATSHUNG, Le Recouvrement Forcé des Créances en Droit OHADA, publié le 15 mars 2013, [en ligne], <https://www.legavox.fr/blog/yav-associates/recouvrement-force-creances-droit-ohada-11065.htm>, consulté le 02 novembre 2020.
- [8] Article 56 AUPSRVE.
- [9] Article 7 point 8 de loi n°015-2002 du 16 octobre 2002 telle que modifiée et complétée par la loi n°16/010 du 15 juillet 2016 portant code du travail.
- [10] ABDOULAYE DOUCOURE, Procédures simplifiées de recouvrement et voies d'exécution: un droit adapté aux conditions économiques et sociales nouvelles ?, Université de Bamako - Maitrise Carrières Judiciaires 2009.
- [11] G. CORNU, Vocabulaire juridique, 10ème édition, Paris, 2014.
- [12] Article 175 AUPSRVE.
- [13] TPI Bangangté, Ordonnance de référé n°10/Ord. du 06 mai 2004, Société africaine d'assurances et de réassurances (Saar) c/ Teinia P.: Ohadata J-05-164.
- [14] Articles 174 et 175 AUPSRVE.
- [15] C.A/Equateur, RMUA 006, en cause MR BIKANZA c/ Dame LITAMBA, 22/07/2020.
- [16] TPI Yaoundé, Ord.réf.n°218, 16-12-1999 dame T. née K. Alice c/ N. Joseph et BICEC, OHADA J-02-17, obs. J.ISSA SAYEGH, in code pratique, Op.cit., p.815.
- [17] Article 173 AUPSRVE.
- [18] Article 33 AUPSRVE.
- [19] TPI Yaoundé, ord. réf. n°218, 16-12-1999, dame T. née K. Alice c/ N. Joseph et BICEC, Ohadata J-02-17, obs. J. ISSA-SAYEGH, in Code pratique, Op.cit., p.815.