

De la saisie des rémunérations des salariés en droit congolais

[Confiscation of the employee's wages under Congolese law]

Tshibangu Musafiri Guelord

Assistant, Université de KINDU, Avocat au barreau du MANIEMA et Doctorant à l'Université de Lubumbashi, RD Congo

Copyright © 2023 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: The Democratic Republic of Congo has been a high contracting party to the OHADA treaty since 2012, in the name of supra-legality, the issue relating to the seizure of employees' remuneration is governed by the uniform act on the organization of simplified procedures for the recovery of debts and means of execution which, it should be emphasized, leaves a small room for maneuver to domestic law. This is the precision on the so-called seizable portion.

Readers will remember that the unseizability of employees' remuneration is a principle, which principle is accompanied by a derogation. Definition of the proportions likely to be seized on the grounds of the food character of which the remuneration of an employee depends.

It should be emphasized that, to achieve this, the plaintiff will have to meet a few conditions, in particular to provide himself with a constant enforceable title, a liquid and payable debt, obtain beforehand from the competent court a conciliation procedure without which his request can not be received... It is only in the event of failure of the said conciliation that the seizure could be authorized by the emergency judge. Hammer that certain responsibilities can be engaged in the event of obstruction in particular that of the employer and/ or the banker considered as garnishee.

KEYWORDS: Claim, unseizability, principle, derogation, proportion, conditions, garnishee.

RESUME: La République Démocratique du Congo est haute partie contractante au traité OHADA depuis l'an 2012, au nom de la supralégalité, la question relative à la saisie des rémunérations des salariés est régie par l'acte uniforme portant organisation des procédures simplifiées de recouvrement des créances et voies d'exécution qui, faudra-t-il le souligner, laisse une petite marge des manœuvres au droit interne. Il s'agit de la précision sur la quotité dite saisissable.

Les lecteurs retiendront que l'insaisissabilité des rémunérations des salariés est un principe, lequel principe est assorti d'une dérogation. En effet, le législateur communautaire, tout en écartant toute possibilité d'une saisie conservatoire, renvoie à la compétence de chaque Etat membre la définition des proportions susceptibles d'être saisies au motif du caractère alimentaire dont revêt la rémunération d'un salarié.

Il appert de souligner que, pour y arriver, le demandeur devra réunir quelques conditions notamment se munir d'un titre exécutoire constatant une créance liquide et exigible, obtenir préalablement de la juridiction compétente une procédure de conciliation sans laquelle sa demande ne saurait être reçue... Ce n'est qu'en cas d'échec de ladite conciliation que la saisie pourrait être autorisée par le juge d'urgence. Martelons que certaines responsabilités peuvent être engagées en cas d'obstruction notamment celle de l'employeur et/ou du banquier considérés comme des tiers saisis.

MOTS-CLEFS: Créance, insaisissabilité, principe, dérogation, proportion, conditions, juge d'urgence, tiers saisis.

1 INTRODUCTION

En droit congolais, le législateur social fait de la protection des rémunérations des salariés un principe, et celui-ci se traduit par l'interdiction de la compensation et des retenues faite à l'employeur ainsi que par le privilège dont bénéficie le salarié, l'insaisissabilité et incessibilité de la rémunération¹. En effet, ce principe d'insaisissabilité des rémunérations des salariés n'est pas absolu car il connaît une dérogation, en ce sens que, le législateur OHADA dispose à son article 177 de l'AUPSRVE: « *Les rémunérations ne peuvent être cédées ou saisies que dans les proportions déterminées par chaque État-partie...* », au même législateur d'ajouter cette fois-ci à son article 174: « *la saisie des sommes dues à titre de rémunération, quel que soit le montant, à toutes les personnes salariées ou travaillant, à quelque titre ou quelque lieu que soit, pour un ou plusieurs employeurs, ne peut être pratiquée qu'après une tentative de conciliation devant la juridiction compétence du domicile du débiteur* ».

Y faisant suite, le législateur congolais fixe la quotité saisissable en ces termes: « *La rémunération du travailleur n'est cessible et saisissable qu'à concurrence d'un cinquième sur la partie n'excédant pas cinq fois le salaire mensuel minimum interprofessionnel de sa catégorie et d'un tiers sur le surplus. Elle est cessible et saisissable à concurrence de deux cinquièmes lorsque la créance est fondée sur une obligation alimentaire légale...* »².

Entre-temps, le constituant Congolais garantit la propriété privé³. A cette occurrence, l'obligation contractée par une personne doit être exécutée de bonne foi par celle-ci. A défaut, y être contraint par la force⁴. C'est ainsi que l'exécution forcée devient possible lorsque le débiteur n'a pas procédé au paiement volontaire dans les délais qui lui sont impartis.

Il convient de souligner que, nous, nous retrouvons devant un régime ambivalent dont le premier consiste à interdire la saisie des rémunérations, et par contre, le deuxième l'autorise bien évidemment sous certaines conditions.

Eu égard ce qui précède, un questionnement nous traverse l'esprit: pourquoi le législateur déroge-t-il au principe de l'interdiction de saisie des rémunérations des salariés, et pourtant, censé consacrer leur protection ? d'une part et d'autre part, y-a-t-il des mesures encadrant cette dérogation ? et quelle serait la juridiction compétente ?

Les lignes qui suivent vont tenter de répondre à ces questions.

2 MÉTHODOLOGIE

Nous avons mobilisé une méthode susceptible de mener à bon port notre recherche. Il s'agit de la méthode génétique. Elle est encore appelée « *méthode originaliste* » et se recoupe avec l'interprétation exégétique dont elle emprunte certains outils au point de faire penser à la similitude. Elle consiste à rechercher de l'intention de l'auteur d'un texte⁵. Encore qu'elle présuppose que le vrai sens de ce texte est celui qu'a voulu lui conférer son auteur au moment de sa rédaction⁶. De fois, il est possible de recourir à une analyse systématique des travaux préparatoires et des débats parlementaires⁷ qui ont précédé l'adoption du texte en question pour s'y dégager la ratio legis. Ici, le sens de la loi s'apprécie à l'aune de sa raison d'être. Il s'ensuit que la loi cesse de s'appliquer dès que les considérations sur lesquelles elle se fonde n'en justifient plus son application⁸.

Suivant la préhension épistémologique du concept sous examen, elle nous permettra de passer utilement en revue quelques dispositions du droit du travail congolais (articles 114,109...), de l'acte uniforme relatif aux procédures simplifiées de recouvrement des créances et vois d'exécution (les articles 28,33,49,173,174,177,179,182,183,184,187...) bien évidemment avec l'appui de la technique documentaire.

¹ Tshizanga Mutshipangu, *les relations du travail en droit congolais*, médiasapaul, Lubumbashi, p.171,2017

² Article 114 du code du travail congolais de 2002 tel que révisé à ce jour

³ Article 34 de la constitution de la RDC du 18 février 2006 telle que modifiée et complétée à ce jour

⁴ Pierre Malagano, *l'injonction de payer. Théories et pratiques jurisprudentielles devant les tribunaux de la RDC*, médiasapaul, Lubumbashi, p.17,2016.

⁵ Y. MINGASHANG et F.Z. Zegs, *Méthodologie de la recherche et de la rédaction en Droit : introduction générale. Eléments d'initiation à l'intention des chercheurs en République Démocratique du Congo*, Bruxelles, bruyant, 2022, p.276 ;

⁶ Idem

⁷ F. VUNDUAWE TE PEMAKO et J.M. MBOKO DJ'ANDIMA, *traité de Droit administratif de la République Démocratique du Congo*, 2 éd, Bruxelles, Bruylant,2020, p.132.

⁸ J.L. BERGEL., *Méthodologie juridique fondamentale et appliquée*, 3é édition, Paris, PUF,2018, p.258

3 NOTIONS

Nous allons sur ce point présenter le fondement théorique de la saisie (1), de la rémunération (2) et du salarié (3).

3.1 DE LA SAISIE

Une saisie est une mesure prise à l'égard du débiteur en vue d'assurer l'effectivité des droits du créancier⁹. L'Acte uniforme portant organisation des procédures simplifiées de recouvrement des créances et des voies d'exécution consacre un titre portant sur des dispositions générales applicables à toutes les saisies¹⁰. Avant l'entrée en vigueur du droit Ohada, le droit congolais parlait de « saisie-arrêt ». Il s'agissait de la saisie par laquelle le créancier bloquait des sommes ou objets mobiliers appartenant à son débiteur, et ce, entre les mains du tiers saisi en vue d'obtenir par décision de jugement ces sommes ou le prix de vente des biens corporels¹¹.

Sous l'empire Ohada, ce dernier a créé de nouvelles terminologies. L'Acte uniforme distingue, en effet, deux types de saisies de créances, d'une part, la saisie-attribution, et d'autre part, la cession de rémunérations¹². La nouvelle saisie-attribution des créances est plus rapide, moins formaliste et beaucoup plus efficace que l'ancienne saisie-arrêt applicable et prévue par les législations antérieures en RDC.

3.2 DE LA RÉMUNÉRATION

L'article 7.h du code du travail congolais dispose: « *la somme représentative de l'ensemble des gains susceptible d'être évalués en espèces et fixés par accord ou par les dispositions légales et réglementaires qui sont dus en vertu d'un contrat de travail, par un employeur à un travailleur* ».

A l'espèce, la rémunération comme obligation de l'employeur peut être envisagée sous plusieurs aspects:

- Du point de vue juridique: la rémunération est due en échange de la prestation du travail; son montant est réglé sur la valeur attribuée et sur les besoins du travailleur;
- Du point de vue social; la rémunération a un caractère alimentaire, elle doit être décente puisqu'elle constitue le revenu essentiel de la majorité des salariés. Raison pour laquelle, elle est protégée par certaines mesures. Ici, on combine deux principes pour fixer la rémunération: à chacun selon ses œuvres et à chacun selon ses besoins;
- Du point de vue économique: La rémunération est le prix du travail, elle exerce sur le prix une double influence: c'est un élément du coût de production et la masse salariale détermine l'ampleur de la demande des biens de la consommation.

Ne sont pas éléments de la rémunération :

- les soins de santé;
- l'indemnité de logement ou le logement en nature;
- les allocations familiales légales;
- l'indemnité de transport;
- les frais de voyage ainsi que les avantages accordés exclusivement en vue de faciliter au salarié l'accomplissement de ses fonctions.

⁹ Ph.THERY, saisie (s), in L.Cadiet (Dir.), Dictionnaire de justice, PUF 2044, p.1194 et suivantes.

¹⁰ Il s'agit des articles 28 à 53 de l'Acte uniforme traitent, d'une part, des conditions générales des saisies, et d'autre part, des règles portant sur les opérations d'exécution des saisies. Lire encore M. DIAKHATE, « Les procédures simplifiées et les voies d'exécution : la difficile gestation d'une législation communautaire », *Revue sénégalaise de droit des affaires*, n° 2, 3 et 4, p. 11.

¹¹ A-M ASSI-ESSO et N. DIOUF, *Recouvrement des créances*, Bruxelles, Bruylant, 2002, p. 153.

¹² S. F. ONANA ETOUNDI, « La réforme des procédures de recouvrement et voies d'exécution en droit OHADA : Etude pratique de législation et de jurisprudence », *Revue juridique de droit uniforme africain*, n° 1, p. 29.

3.3 DU SALARIÉ

L'article 7.a de la loi sous examen dispose: « *toute personne physique en âge de contracter, quels que soient son sexe, son état civil et sa nationalité, qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une personne physique ou morale, publique ou privée, dans les liens d'un contrat de travail* ». En termes simples, un salarié est une personne placée sous le lien de subordination de son employeur ou préposé, prestant au profit de ce dernier et ce, moyennant rémunération¹³.

4 DU FONDEMENT DE L'INTERDICTION ET AUTORISATION DE LA SAISIE DES REMUNERATIONS

En substance, la saisie des rémunérations des salariés peut être interdite (1) tout comme elle peut être autorisée sous conditions (2), suivant une procédure (3), à l'hypothèse du changement de l'employeur (4), en cas de contestation des mesures d'exécution (5) et l'encadrement de l'exercice du droit de saisir (6).

4.1 DE L'INTERDICTION

L'interdiction par nous faite allusion se recoupe au principe de l'insaisissabilité des rémunérations des salariés d'où elle tire son fondement en raison de la protection du débiteur. En effet, il est de la loi que certains biens de subsistance du débiteur peuvent, en vertu des dispositions du droit interne, être insaisissables¹⁴ et ce, sur base de diverses motivations. L'insaisissabilité peut être décrétée dans l'intérêt du débiteur et concerner les biens nécessaires à la survie notamment les rémunérations.

En outre, ladite mesure s'explique par le souci du législateur communautaire de protéger le salarié. C'est pourquoi, cette protection met le débiteur (salarié) à l'abri non seulement des créanciers mais surtout de l'employeur qui est le tiers saisi, le motif est simple, en droit, la rémunération a un caractère alimentaire.

Le législateur communautaire enfonce de plus en plus le clou en ce sens que l'article 175 de l'acte uniforme sous examen dispose: « *les rémunérations ne peuvent faire l'objet d'une saisie conservatoire* ». Qu'il faille ajouter qu'elles sont, à l'espèce, considérées comme une créance d'aliment étant donné qu'il s'agit des sommes destinées à assurer l'accès aux ressources de base d'une personne¹⁵.

Pour besoin de dissiper tout mal tendu, il sied de relever que, le droit de percevoir moyennant l'autorisation du tribunal de paix compétent, la rémunération de l'autre époux lorsqu'il ne contribue pas aux charges du ménage ou n'accomplit pas son obligation alimentaire et ce, à concurrence du montant fixé par le tribunal n'est pas à confondre avec une mesure de saisie plutôt d'une autorisation accordée à l'époux demandeur de percevoir la rémunération de son conjoint en ses lieux et place¹⁶.

Il convient d'insister sur le fait que, la saisie nécessite l'implication du juge compétent et de l'huissier qui saisit la rémunération; ce qui n'est pas le cas en matière de paiement de la rémunération à l'époux délaissé. En cette matière, le juge n'est pas tenu de respecter la quotité cessible et saisissable de la rémunération de l'époux défaillant. Il en est de même des employeurs¹⁷.

4.2 DE L'AUTORISATION

Il appert de relever que le principe de l'insaisissabilité des rémunérations des salariés susvanté n'est pas absolu au motif qu'il souffre d'une exception, en ce sens que, sans toutefois livrer le salarié à lui-même, le législateur autorise la saisie tout en encadrant les modalités: « *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...* »¹⁸. En premier lieu, le législateur insiste sur l'impératif de la conciliation préalable avant toute mesure d'exécution forcée concernant les rémunérations des salariés.

¹³ KAYEMBE NGOY, les techniques de recouvrement des créances bancaires dans l'espace OHADA, Bel Campus, Kinshasa, p.167,2014

¹⁴ Les articles 50 et 51 de l'AUVÉ

¹⁵TPI 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. A ce titre, lire aussi l'art 8 de la déclaration sur le droit au développement.

¹⁶ Tshizanga Mutshipangu, op cit,p.175. Lire encore l'art.481 du code de la famille tel que révisé à ce jour.

¹⁷ Idem

¹⁸ Article 173 AUPSRVE

Ensuite, ce n'est qu'en cas d'échec de ladite conciliation que la saisie peut être autorisée par la juridiction compétente (art.49 AUVE) encore qu'il faille, en croire, le législateur OHADA se référer au législateur interne pour savoir à quelle proportion la saisie peut être pratiquée, art. 177 AUVE: « *Les rémunérations ne peuvent être cédées ou saisies que dans les proportions déterminées par chaque État-partie. Il convient donc de vérifier les dispositions légales de chaque Etat membre lorsqu'une saisie sur rémunération doit être effectuée* ».

A la réponse du berger à la bergère, le législateur congolais fixe l'opinion en utilisant des termes un peu plus clairs: « *La rémunération du travailleur n'est cessible et saisissable qu'à concurrence d'un cinquième sur la partie n'excédant pas cinq fois le salaire mensuel minimum interprofessionnel de sa catégorie et d'un tiers sur le surplus. Elle est cessible et saisissable à concurrence de deux cinquièmes lorsque la créance est fondée sur une obligation alimentaire légale. La saisie et la cession autorisées pour toute créance et celles autorisées pour cause d'obligation alimentaire légale peuvent s'opérer cumulativement. Le calcul des quotités cessibles et saisissables se fait après déduction des retenues fiscales et sociales et de l'évaluation forfaitaire du logement, tel que défini à l'article 139 du présent Code* »¹⁹.

4.2.1 CONDITIONS

Bien qu'il soit possible de déroger au principe de l'insaisissabilité des rémunérations sur autorisation du juge compétent, mais, il nous revient de souligner que, cette autorisation est faite sous quelques conditions à savoir:

1. Le créancier prétendant obtenir la saisie des rémunérations d'un salarié doit justifier d'un titre exécutoire qui constate une créance liquide et exigible²⁰;

Le titre exécutoire²¹ peut être soit:

- 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'Etat 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 Etat partie attache les effets d'une décision judiciaire.
2. Il doit initier une requête pour obtenir une tentative de conciliation devant la juridiction compétente du domicile de son débiteur;²²
 3. Vérification par la juridiction compétente du montant de la créance et le cas échéant, de toutes les contestations soulevées par le débiteur²³

4.2.2 DE LA JURIDICTION COMPÉTENTE

La saisie nécessite l'implication du juge compétent²⁴ et du huissier qui saisit la rémunération. Il appert de préciser que l'article 49 de l'AUVE dispose: « *La juridiction compétente pour statuer sur tout litige ou toute demande relative à une mesure d'exécution forcée ou à une saisie conservatoire est le président de la juridiction statuant en matière d'urgence ou le magistrat délégué par lui. Sa décision est susceptible d'appel dans un délai de quinze jours à compter de son prononcé. Le délai d'appel comme l'exercice de cette voie de recours n'ont pas un caractère suspensif, sauf décision contraire spécialement motivée du président de la juridiction compétente* ».

Il ressort de cette disposition que le juge de l'exécution est le juge qui statue en matière d'urgence. Quid de ce juge en droit congolais ?

¹⁹ Article 114 de la loi portant code du travail congolais de 2002 tel que révisé à ce jour.

²⁰ Article 173 AUPSRVE

²¹ Article 33 AUPSVE

²² Article 174 AUPSRVE

²³ ABDOLAYE DOUCOURE, *procédures simplifiées de recouvrement et voies d'exécution : Un droit adapté aux conditions économiques et sociales nouvelles ?* Université de Bamako - Maîtrise Carrières Judiciaires 2009

²⁴ Kayembe Ngoy, quid du juge de mainlevée de la mesure de mise en à l'index à la BCC sous Ohada ? p.33

Controverse en droit congolais

En RDC, les praticiens du droit se retrouvent à ce jour devant deux circulaires à savoir: la circulaire n° 002 du 06 juin 2019 du 1^{er} président de la cour de cassation relative à l'interdiction d'autorisation des saisies-arrêts et saisies-conservatoires par les présidents des tribunaux de commerce et de la note circulaire n°001 du 04 mars 2021 rapportant celle ci-haut indiquée.

1. La thèse de la circulaire n° 002 du 06 juin 2019²⁵

Elle interdit expressément sous peine des poursuites disciplinaires aux présidents des tribunaux du commerce de la RDC d'autoriser les saisies-arrêts et saisies-conservatoires, et ce, en se fondant sur les articles 111 et 113 de la loi-organique n° 13/011-B du 11 avril 2013 portant organisation, fonctionnement et compétence des juridictions d'ordre judiciaire.

2. L'antithèse (thèse de la circulaire n°001 du 04 mars 2021 rapportant celle-ci-haut indiquée)

En application de l'arrêt de principe R.const 1119 du 16 juillet 2020 de la cour constitutionnelle, la note circulaire n° 002 du 06 juin 2019 du 1^{er} président de la cour de cassation relative à l'interdiction d'autorisation des saisies-arrêts et saisies-conservatoires par les présidents des tribunaux de commerce, est rapportée pour la cause de nullité absolue tirée de la violation de l'article 19 alinéa 1^{er} de la constitution.

Il suit de ce qui précède que le tribunal de commerce est la seule compétente en matière des saisies-arrêts et saisies-conservatoires²⁶.

De tout ce qui précède, nous notons premièrement que, selon l'article 175 « *Les rémunérations ne peuvent faire l'objet d'une saisie conservatoire* »;

En deuxième lieu, il convient de rappeler que, l'article 109 du code du travail énonce à ce sujet que: « *les sommes dues aux employeurs ne peuvent être frappées de saisie-arrêt ni d'opposition au préjudice des travailleurs auxquels les salaires sont dus* »;

En dernier lieu, la saisie arrêt est règlementée par le droit interne et non par le droit OHADA, en conséquence, elle ne peut s'appliquer dans le cas précis conformément à l'article 336 AUPSRVE « *Le présent Acte uniforme abroge toutes les dispositions relatives aux matières qu'il concerne dans les États parties* ».

De cette longue analyse, il ressort que le juge d'urgence susceptible de pratiquer la saisie des rémunérations en RDC demeure le juge de paix ou le magistrat par lui délégué et/ou celui du TGI dans le cas où le tripaix n'est pas installé. Nous justifions ce choix par le fait que l'arrêt de principe fondement de la circulaire de 2021 n'a pas déclaré inconstitutionnel l'article 111 de la loi organique du 11 avril 2013, il dit simplement que « la circulaire n°002 du 06 juin 2019 relative à l'interdiction d'autorisation des saisies arrêts et saisies conservatoires par les Présidents des tribunaux de commerce viole l'article 19 alinéa 1 de la Constitution et ne peut s'appliquer dans la cause RRE 581 pendante devant le tribunal de grande instance de Kinshasa/Gombe ».

Au final, l'on peut donc déduire que, la circulaire du 6 juin 2019 continuera à produire ses effets tant que l'une des parties au procès n'en soulève l'exception d'inconstitutionnalité encore qu'il n'existe aucune disposition dans la loi n°002/2001 du 3 Juillet 2001 portant création, organisation et fonctionnement des Tribunaux de commerce qui organise les voies d'exécution²⁷.

Il s'ensuit que, dans sa compétence, l'examen des demandes des difficultés et incidents ainsi que des contestations des mesures d'exécution doit être opéré en toute célérité. Dans bien des cas, la loi fixe un délai endéans lequel le juge doit rendre sa décision sans pour autant que le non-respect des délais soit assorti de quelques sanctions²⁸. Il n'est pas cependant exclu qu'une léthargie caractérisée et injustifiée expose le juge à des sanctions disciplinaires.

²⁵ KAYEMBE NGOY, *Controverse juridique de la circulaire n°002 du 06 juin 2019*, éd SDEMinJGSC, Kinshasa, 2019, p.16

²⁶ Etonné de constater qu'en 2021, le 1^{er} président de la cour de cassation parle encore de la saisie arrêt et pourtant abrogée par les articles 336 AUPSRVE et 10 du traité Ohada.

²⁷ La circulaire de 2021 attribue la compétence de saisie arrêt et conservatoire au seul Tricom sans préciser la nature de la créance (civile ou commerciale).

²⁸ Article 43 de la loi n°013/11-B du 11 avril 2013 portant organisation, fonctionnement et compétence des juridictions d'ordre judiciaire.

4.3 PROCÉDURE

4.3.1 DE LA SAISIE PROPREMENT DITE

Dans le cas précis, le tribunal de paix (le juge d'urgence) est saisi d'une requête de conciliation lui adressée par le créancier²⁹. Une fois valablement saisi, le président ou le magistrat délégué par lui tente de concilier le créancier et son débiteur³⁰. En cas de conciliation, un procès-verbal constatant l'arrangement conclu par les parties est dressé³¹. Le créancier est tenu de déclarer au greffe dans les quinze jours qui suivent les sommes dont il est redevable envers le salarié³² et verse les sommes retenues sur la rémunération de ce dernier au greffe du tribunal³³ en tenant compte des quotités cessibles et saisissables.

A défaut de conciliation, il est procédé à la saisie après que le président ait vérifié le montant de la créance, intérêts et frais et, s'il y a lieu, tranché les contestations soulevées par le débiteur³⁴. En effet, dans les huit jours de l'audience de non conciliation ou dans les huit jours suivant l'expiration des délais de recours si une décision a été rendue, le greffier notifie l'acte de saisie à l'employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception ou tout moyen laissant trace écrite³⁵.

Dans le cas où l'employeur qui, sans motif légitime, n'a pas effectué la déclaration prévue à l'article 184 AUPSRVE ou qui a effectué une déclaration mensongère peut être déclaré, par la juridiction compétente, débiteur des retenues à opérer et condamné aux frais par lui occasionnés sans préjudice d'une condamnation à des dommages-intérêts³⁶.

En ce sens, une autre obligation incombe à l'employeur, celle d'informer au greffe et le saisissant, dans les huit jours, de toute modification de ses relations juridiques avec le saisi, de nature à influencer sur la procédure en cours³⁷.

Au total, la notification de l'acte de saisie frappe d'indisponibilité la quotité saisissable du salaire. Dans ce cas, il s'agit en premier lieu du 1/5 de la partie de la rémunération correspondant au quintuple du salaire mensuel minimum interprofessionnel de la catégorie du travailleur. En deuxième lieu, elle porte sur le surplus à concurrence de 1/3 (il s'agit de 4/5 de rémunération du correspondant au quintuple du SMIG mensuel de la catégorie du travailleur. La quotité saisissable peut-être portée aux 2/5 en cas de dette d'aliment.

4.3.2 DU PAIEMENT

Une fois que la saisie lui a été notifiée, l'employeur doit adresser tous les mois au greffe, le montant des sommes retenues sur le salaire du débiteur en vertu de la saisie. Cette somme est immédiatement reversée au créancier. Si l'employeur omet d'effectuer un versement, il peut être déclaré personnellement débiteur.

4.4 HYPOTHÈSE DE CHANGEMENT D'EMPLOYEUR

Si le débiteur change d'employeur au cours de 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 débiteur³⁸. 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 compétente³⁹. 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, le premier saisissant l'emporte en principe sur tous les autres.

²⁹ Article 179 UAPSRVE

³⁰ Article 182 AUPSRVE

³¹ Article 183 AUPSRVE

³² Article 184 AUPSRVE

³³ Article 187 AUPSRVE

³⁴ Art 182 AUPSRVE

³⁵ Art 183 AUPSRVE

³⁶ Art 185 AUPSRVE

³⁷ Art 186 AUPSRVE

³⁸ Art 204 AUPSRVE

³⁹ Art 190 AUPSRVE

4.5 DES CONTESTATIONS DES MESURES D'EXÉCUTION

Les mesures d'exécution ordonnées par la juridiction compétente peuvent être contestées par le débiteur lui-même et, éventuellement, par des tiers. En effet, ces contestations peuvent porter sur le fond même de la procédure ou la forme. Dans tous les cas, les demandes tendant à contester une mesure d'exécution demeurent de la compétence du juge de l'exécution⁴⁰. A cet effet, le contestateur peut solliciter du juge la mainlevée de la saisie.

4.6 ENCADREMENT DE L'EXERCICE DU DROIT DE SAISIR

D'aucuns parlent de la déjudiciarisation du droit de l'exécution au motif des prérogatives reconnues à l'huissier. De ce fait, les opérations de saisie sont réalisées par un huissier ou par un agent d'exécution⁴¹. L'huissier ou l'agent d'exécution dispose, pour ce faire, des pouvoirs assez étendus⁴². Lorsque les conditions légales requises pour pratiquer une mesure de saisie, il peut aux heures des saisies, pénétrer dans les lieux y afférents et, le cas échéant procéder à la saisie.

A ces mêmes fins, il peut prendre des mesures tendant à empêcher tout divertissement des biens saisis. Il en est ainsi de la réquisition de la force publique, il peut, en outre, porter devant la juridiction compétente les contestations éventuelles pour leur règlement. D'où la judiciarisation du contentieux de l'exécution.

C'est ainsi que pour d'autres, le caractère subsidiaire de l'exécution forcée emporte, en quelques sorte, sa déjudiciarisation. En effet, la mise en mouvement des procédures de saisie laisse à l'huissier de justice ou l'agent d'exécution un rôle prépondérant. Dans ce contexte, le juge n'est saisi que de façon exceptionnelle et incidentielle⁴³ lorsque l'exécution forcée se bute, dans son cours normal, à quelques difficultés.

Les difficultés d'exécution peuvent être des contestations soulevées par le débiteur, des oppositions faites par d'autres créanciers ou des incidents qui peuvent être le fait des tiers. C'est en règlement de ces difficultés d'exécution que les parties se réfèrent au juge. Il n'y a donc pas, pour ainsi dire, de juge de l'exécution, mais plutôt de juge du contentieux de l'exécution⁴⁴. Ce n'est donc que par commodité de langage que l'on parle de juge de l'exécution.

5 QUELQUES DÉCISIONS DE JUSTICE EN LA MATIÈRE

Dans le cadre de l'application de l'acte uniforme sur les procédures simplifiées de recouvrement des créances et voies d'exécution, nous avons obtenu quatre décisions de justice: deux du Cameroun (1) et deux de la RDC (2).

5.1 LES DÉCISIONS DU JUGE CAMEROUNAIS EN APPLICATION DU DROIT DE L'OHADA

5.1.1 TRIBUNAL DE PREMIÈRE INSTANCE DE N'GAOUNDÉRI: ORDONNANCE N° 09/ORD DU 05/08/2011, L'ADJUDANT-CHEF GUIDA SIMON C/ BEGUEL JOSEPH ET NKOU MARIE PAULE

Il a été jugé que, la saisie-attribution des créances pratiquée par le créancier saisissant alors que l'opposition formée contre le jugement rendu par défaut est encore en cours doit être déclarée prématurée par la juridiction compétente. Attendu que, lorsqu'un compte est alimenté par les salaires, le créancier saisissant doit mettre en œuvre la saisie des rémunérations.

Dès lors, la saisie-attribution de créances portant sur un compte alimenté par des salaires doit être déclarée nulle par la juridiction compétente. Celle-ci peut subsidiairement condamner le créancier saisissant aux dommages-intérêts en réparation du préjudice subi par le débiteur.

⁴⁰ Victor KALUNGA, *le droit Ohada de l'exécution*, Label, Lubumbashi, 2022, p. 72

⁴¹ Lire la loi n°16/011 du 15 Juillet 2016 portant création et organisation de la profession d'huissier de justice

⁴² Les articles 41 à 43 AUPSRVE

⁴³ Joseph Djogbenou, *l'exécution forcée. Droit OHADA*, 2^e éd., CREDIJ, Yaoundé, 2006, p. 183

⁴⁴ Kahisha Alidor Muneka, *le droit OHADA de l'exécution forcée*, academia-bruyant, louvain-la-Neuve, 2019, p. 25

5.1.2 TPI YAOUNDÉ, ORD. RÉF. N°218, 16-12-1999, DAME T. NÉE K. ALICE C/ N. JOSEPH ET BICEC

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.

5.2 LES DÉCISIONS DES JUGES CONGOLAIS

5.2.1 ORDONNANCE N° 36 DU 1ER JUIN 2021 RENDUE PAR LE TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE (TGI) DE KINDU (SAISIE CONSERVATOIRE DES CRÉANCES)

Il ressort de cette ordonnance que le juge d'instance fondant sa compétence sur l'article 49 AUPSRVE a ordonné une saisie conservatoire sur le compte (5173-00117870301-43 CDF) de rémunération de madame MOZA BULAMBO (salariée) logé à la Raw bank à sa qualité d'enseignante à l'école maternelle UHURU (école publique conventionnée 8^{ème} CEPAC).

Attendu que, le juge, en application des articles 36 al 2, 56, 77 et 156 de l'acte uniforme sous examen a rendu indisponible la rémunération de madame Moza préqualifiée.

De notre analyse, nous faisons remarquer ce qui suit:

- Nous fondant sur la désignation du juge d'urgence (Article 49AUPSRVE), libre choix laissé à la loi interne par le législateur OHADA, le législateur congolais a opté pour le juge de paix, et ce, quelque soit la valeur du litige (article 111 de la loi organique ci-haut analysée). De ce fait, le juge d'instance ne peut justifier sa compétence que dans le cas où le tribunal de paix n'est pas installé; mais, dans le cas précis (ville de Kindu), l'unique Tribunal de paix est situé à 500m de l'unique TGI dont il est du ressort. L'incompétence du juge d'instance n'était pas à rechercher⁴⁵ !
- Rappelons à nouveau qu'il ressort de l'article 175 AUPSRVE: « *les rémunérations ne peuvent faire l'objet d'une saisie conservatoire* ». Pour tout dire, la rémunération ayant un caractère alimentaire, il ne peut en aucun cas être rendue indisponible
- Il y a lieu de rappeler que le salarié est un créancier privilégié, voilà pourquoi, l'article 109 du code du travail énonce à ce sujet que « *les sommes dues aux employeurs ne peuvent être frappées de saisie-arrêt ni d'opposition au préjudice des travailleurs auxquels les salaires sont dus* »
- En somme, la procédure de saisie des rémunérations a été confondue à celle dite saisie conservatoire

5.2.2 L'ARRÊT DE LA COUR D'APPEL DE L'EQUATEUR EN RDC RENDU EN DATE DU 22 JUILLET 2020 SOUS RMUA 006

Le juge d'appel n'a pu censuré l'œuvre du premier juge, en ce sens, qu'il considère 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.

A contrario, 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.

Nous faisons également remarquer que le juge d'appel n'a pas pu examiner la compétence du 1^{er} juge consécutivement aux prescrits des articles 49 AUPSRVE et 111 de la loi organique précitée.

6 CONCLUSION

Ci-haut, nous venons d'analyser le principe d'insaisissabilité des rémunérations des salariés lequel principe n'est pas absolu car assorti d'une dérogation tendant à autoriser la saisie des rémunérations sous quelques conditions. En effet, législateur

⁴⁵ Surtout que le défendeur n'a pas conformément à l'article 112 acté son accord exprès par le greffier pour que le TGI statue en 1^{er} et dernier ressort.

congolais et Ohada s'accordent là-dessus en ce sens que chaque Etat parti devrait déterminer la portion saisissable d'une part, et d'autre part, ce dernier devrait encore déterminer son juge d'urgence pour connaître d'un tel litige.

C'est à ce niveau que nous avons un point de vue contraire au motif que, en premier lieu, le législateur communautaire tout comme interne ont tendance à régler la question de la saisie des rémunérations des salariés sans tenir compte de la segmentation⁴⁶ du droit du travail car les deux législateurs considèrent l'employeur comme un tiers saisi, cette acception marche bien en droit privé du travail terrestre mais pose un vrai problème quant au droit public du travail (réglementé et non contractuel).

De ce fait, faudra-t-il considérer l'Etat (l'unique employeur dans le cas précis) comme étant tiers saisi ? encore qu'il a bancarisé la paie de ses salariés depuis quelques années, et, à ce titre, seul le directeur national de paie⁴⁷ traite de la question. De plus, le régime juridique des salariés de l'Etat congolais est diversifié selon les secteurs parmi lesquels certains services n'ont pas la personnalité juridique et d'autres ne sont que simples entités déconcentrées.

A cet effet, identifier le répondant de l'Etat (unique employeur) devient un autre processus qui risque de dénuder le caractère simplifié et/ou de célérité de la procédure telle que prônée par le législateur communautaire d'une part et d'autre part, bloquer le processus quant à la détermination de la quotité saisissable au motif de la pluralité des régimes réglementaires dans le droit du travail public⁴⁸.

Considérant cet embroglio, nous suggérons au législateur congolais d'unifier le régime social en RDC à l'instar de l'Afrique du sud où tous les salariés (publics ou privés) sont soumis à une seule loi.

En second lieu, le supposé problème d'inconstitutionnalité⁴⁹ posé par les articles 111 et 113 de la loi organique n°13/011-B du 11 avril 2013 portant organisation, fonctionnement et compétence des juridictions d'ordre judiciaire ne devrait être réglé par une simple circulaire.

Il s'est agi là de la violation de l'article 10 du traité de l'OHADA et 19 de la constitution du 18 février 2006 telle que révisée au sujet de l'identification en droit interne du juge d'urgence prévu à l'article 49 AUPSRVE d'autant plus qu'en 2012, la RDC était déjà membre au traité de l'OHADA, de ce fait, comment est-ce possible qu'en 2013, la loi organique ci-haut citée confère la compétence au juge de paix tendant à autoriser les saisies en matière civile tout comme commerciale ? la modification de ces dispositions (art.111 et 113) s'impose et règlera plusieurs moyens d'incompétences et/ou inconstitutionnalité soulevés chaque fois par les praticiens du droit, bien évidemment, se fondant sur l'article 19 de la constitution.

Même si d'aucuns estimaient que la question du juge compétent serait réglée par la circulaire de 2021, il sied de rappeler qu'après analyse, la fameuse circulaire enfonce les praticiens dans un imbroglio sans précédent au motif qu'elle confère la compétence des saisies arrêt et attribution au seul tribunal du commerce sans préciser la nature de créance (civile ou commerciale) d'une part et d'autre part, rapporte celle de 2019 sans que l'arrêt de principe se fondant n'ait déclaré inconstitutionnel les articles 111, 112 et 113 de la loi organique de 2013.

REFERENCES

- [1] La résolution de l'ONU 41/128 du 04 Décembre 1986 portant la Déclaration sur le Droit au développement.
- [2] Traité de l'OHADA du 17 octobre 1993 tel que révisé en 2008.
- [3] Acte uniforme sur les procédures simplifiées de recouvrement des créances et voies d'exécution du 1^{er} juillet 1998.
- [4] Constitution de la RDC du 18 février 2006 telle que révisée à ce jour.
- [5] Loi organique n°013/11-B du 11 avril 2013 portant organisation, fonctionnement et compétence des juridictions d'ordre judiciaire.
- [6] Loi n° 015/2002 du 16 octobre 2002 telle que révisé à ce jour portant code du travail congolais.

⁴⁶ Il appert de préciser qu'il y a deux catégories du droit du travail : privé et public, et si le privé est segmenté en privé du travail terrestre et maritime ; le public lui est réglementé et non contractuel.

⁴⁷ Un service public sans personnalité juridique

⁴⁸ La loi de 2002 telle que révisé portant code du travail qui détermine la quotité saisissable n'est pas applicable à une catégorie des salariés de l'Etat. Cfr Art 1 al 3

⁴⁹ Lire R.const R.const 1119 du 16 juillet 2020 qui parle de l'inconstitutionnalité de la circulaire de 2019 mais sans déclarer inconstitutionnels les articles 111, 112 et 113 de la loi organique de 2013.

- [7] Loi n° 16/008 du 15 juillet 2016 modifiant et complétant celle n° 87-010 du 1^{er} août 1987 portant code de la famille.
- [8] Loi n°16/011 du 15 Juillet 2016 portant création et organisation de la profession d’huissier de justice.
- [9] Tshizanga Mutshipangu, *les relations du travail en droit congolais*, médias paul, Lubumbashi, 2017.
- [10] Victor KALUNGA, *le droit Ohada de l’exécution*, Label, Lubumbashi, 2022.
- [11] Pierre Malagano, *l’injonction de payer. Théories et pratiques jurisprudentielles devant les tribunaux de la RDC*, médias paul, Lubumbashi, 2016.
- [12] KAYEMBE NGOY, *les techniques de recouvrement des créances bancaires dans l’espace OHADA*, Bel Campus, Kinshasa, 2014.
- [13] Y. MINGASHANG et F.Z. Zegs, *Méthodologie de la recherche et de la rédaction en Droit: introduction générale. Eléments d’initiation à l’intention des chercheurs en République Démocratique du Congo*, Bruxelles, Bruyant, 2022.
- [14] F. VUNDUAWE TE PEMAKO et J.M. MBOKO DJ’ANDIMA, *traité de Droit administratif de la République Démocratique du Congo*, 2^e éd, Bruxelles, Bruyant, 2020.
- [15] J.L. BERGEL., *Méthodologie juridique fondamentale et appliquée*, 3^e édition, Paris, PUF, 2018.
- [16] A-M ASSI-ESSO et N. DIOUF, *Recouvrement des créances*, Bruxelles, Bruyant, 2002.
- [17] ABDOULAYE DOUCOURE, *procédures simplifiées de recouvrement et voies d’exécution: Un droit adapté aux conditions économiques et sociales nouvelles ?* Université de Bamako - Maîtrise Carrières Judiciaires 2009.
- [18] Kayembe Ngoy, *quid du juge de mainlevée de la mesure de mise en à l’index à la BCC sous Ohada ?*.
- [19] KAYEMBE NGOY, *Controverse juridique de la circulaire n°002 du 06 juin 2019*, éd SDEMinJGSC, Kinshasa, 2019.
- [20] Joseph Djogbenou, *l’exécution forcée. Droit OHADA*, 2^e éd., CREDIJ, Yaoundé, 2006.
- [21] Kahisha Alidor Muneka, *le droit OHADA de l’exécution forcée*, acadèmia-bruyant, louvain-la-Neuve, 2019.
- [22] Ph.THERY, saisie (s), in L.Cadiet (Dir.), *Dictionnaire de justice*, PUF 2014.
- [23] M. DIAKHATE, « Les procédures simplifiées et les voies d’exécution: la difficile gestation d’une législation communautaire », *Revue sénégalaise de droit des affaires*, n° 2, 3 et 4.
- [24] F. ONANA ETOUNDI, « La réforme des procédures de recouvrement et voies d’exécution en droit OHADA: *Etude pratique de législation et de jurisprudence* », *Revue juridique de droit uniforme africain*, n° 1.
- [25] Edmond MBOKOLO, *analyse du régime ambivalent de la saisie des rémunérations en droit de l’ohada: entre l’autorisation et interdiction. Un papier lu par e-mail dans Newsletter Ohada.com*, le 08 mars 2023 à 7h40’.
- [26] L’arrêt de la Cour d’Appel de l’Equateur en RDC rendu en date du 22 juillet 2020 sous RMUA 006.
- [27] Tribunal de Première Instance de N’Gaoundéré: Ordonnance n° 09/ORD du 05/08/2011, l’adjutant-chef GUIDA Simon c/ BEGUEL Joseph et NKOU Marie Paule.
- [28] 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
- [29] 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.