



Thème :

**« Management de la paie et gestion du contentieux de la sécurité sociale »**

KRIBI, Cameroun,

7 – 9 Octobre 2009

## Mieux comprendre la saisie-attribution des rémunérations

Par

**Dr. Sadjo OUSMANOU**

*Juriste, Consultant et Formateur*

Président CADEV

## I. GENERALITES SUR LA SAISIE-ATTRIBUTION

La saisie-attribution est organisée par l'Acte Uniforme OHADA sur les Voies d'exécution.

C'est une procédure permettant à un créancier muni d'un titre exécutoire de se faire payer une somme d'argent par le débiteur de son débiteur.

Cette procédure met donc en cause trois personnes juridiquement distinctes :

- ▶ Le débiteur direct contre qui la procédure d'exécution est dirigée ;
- ▶ Le créancier saisissant, c'est-à-dire la personne qui intente la procédure ;
- ▶ Le tiers saisi, à savoir celui qui détient des sommes qui reviennent au débiteur défaillant ;
- ▶ Quid d'une caution ou d'un avaliste ?

On distingue en pratique la saisie-attribution des créances, plus classique et la saisie-attribution des rémunérations, exceptionnelle et dont les règles sont, de ce fait, différentes.

La saisie-attribution des salaires et rémunération est une voie d'exécution, c'est-à-dire un moyen reconnu par le droit au créancier d'une personne salariée de pouvoir recouvrer sa créance en agissant directement contre l'employeur de son débiteur.

Mais pour ce faire, et comme pour toute procédure de saisie-attribution, le créancier doit remplir certaines conditions tenant tant à la qualité de la créance dont recouvrement est poursuivie (II), à la nature des salaires et rémunérations à saisir (III) qu'à la procédure de saisie proprement dite (IV).

## II. CONDITIONS PREALABLES A L'ENGAGEMENT D'UNE ACTION EN SAISIE DES SALAIRES ET REMUNERATIONS

### A. Qualité de créance détenue sur le salarié-débiteur

Le créancier qui entend réclamer une créance sur un salarié en procédant par voie de saisie-attribution doit justifier que cette créance remplit les trois conditions suivantes, qui sont des conditions générales de toute action en

- **Certaine** : dont le principe et le montant ne sont pas l'objet de contestation ;
- **Liquide** : créance de somme d'argent dont le montant est déterminé ou formellement et évidemment déterminable, et pas créance d'un bien en nature (*débiteur d'une obligation de livrer ou de restituer*) ;
- **Exigible** : dont la date de paiement est échue, fondant ainsi le créancier à en demander le paiement.

## **B. Détention d'un Titre exécutoire**

La saisie n'est pas une opération spontanée ou menée de force. Le créancier doit, avant d'engager la procédure, se prévaloir d'un **TITRE EXECUTOIRE** (une décision de justice ayant force exécutoire, actes notariés revêtus de la formule exécutoire (i.e une reconnaissance de dette par-devant Notaire avec formule exécutoire devant le juge compétent).

A noter que le titre exécutoire peut porter mention de la créance consolidée, ou d'une créance susceptible d'évolution dans son montant parce que titre exécutoire est assortie d'une condamnation aux intérêts conventionnels ou aux astreintes.

D'ailleurs, le fait de détenir un titre exécutoire permet de satisfaire les conditions primaires de certitude, de liquidité et d'exigibilité présentées plus haut.

### **LECONS A TIRER**

- ♥ *La saisie attribution des salaires et rémunérations nécessite un préalable tenant à l'état de la créance réclamée : elle doit être liquide, certaine et exigible.*
- ♥ *Pour que la saisie soit opposable au débiteur (et au tiers-saisi), le créancier doit obtenir au préalable un titre (exécutoire) le fondant à engager une saisie sur les salaires de son débiteur.*

### III. NATURE DES REMUNERATIONS SAISSABLES

**Les sommes sur lesquelles doivent porter la saisie doivent être des salaires ou des rémunérations salariales.**

Cette considération amène à faire les précisions suivantes :

- ▶ Le débiteur doit être salarié, et non pas un simple prestataire ou consultant (dans ce dernier cas, saisie-attribution de créances et non saisie des rémunérations, avec des effets différents sur la procédure et l'assiette de la saisie) ;
- ▶ Peu importe que le salarié soit en période d'essai, en CDD, ouvrier, agent de maîtrise ou cadre. Pourvu qu'il reçoive une rémunération représentant la contrepartie de son travail ;
- ▶ Peu importe que les **rémunérations visés par le créancier soient dus par un précédent employeur.**

Sur ce dernier point, par un arrêt rendu en **Assemblée Plénière rendu le 9 juillet 2004**, la Cour de cassation française a estimé que la saisie des rémunérations dues par un employeur est soumise aux dispositions du Code du travail, que le contrat de travail soit ou non en cours d'exécution.

En l'espèce, un créancier muni d'un titre exécutoire, avait fait pratiquer une saisie à l'encontre de son débiteur, entre les mains de l'ancien employeur de ce dernier, sur le montant des rappels de salaires et de congés payés pour le paiement desquels le Conseil de prud'hommes venait de condamner son ancien employeur.

Pourtant, les juges du fond avait rejeté la demande du créancier au motif qu'à la date à laquelle ce dernier avait mis en œuvre la saisie-attribution, le débiteur n'était plus salarié de la société, de sorte qu'elle ne pouvait plus procéder par voie de saisie des rémunérations, en l'absence de tout lien de droit entre le débiteur saisi et le tiers saisi.

On comprend que le seul élément sur lequel s'est fondée la Cour de cassation est le rattachement des sommes draguées par le créancier au Code du travail, pour dire qu'il s'agit, en fait, des rémunérations salariales.

#### LECONS A TIRER

- ♥ *Il est possible de réaliser une saisie-attribution sur un ancien employeur à condition que les sommes que ce dernier doit payer au débiteur aient un caractère de salaires ou rémunérations.*
- ♥ *La saisie-attributions des rémunérations ne serait pas possible, si les sommes dues par l'employeur actuel ou précédent sont versées au titre de la réparation d'un préjudice (exemple : dommages-intérêts pour licenciement abusif, pour discrimination ou violation des règles de droit du travail (par exemple, indemnité due au D.P licencié sans avis de l'Inspecteur du travail)).*

## IV. GESTION DE L'INSAISSABILITE

### A. Assiette des salaires et rémunérations insaisissables

- Quotité insaisissable : dépend du salaire du débiteur mais généralement représente 1/3 du salaire. Toutefois, pour les créances alimentaires, il est admis de saisir au-delà de la quotité saisissable car l'enjeu de la créance est plus fort que la protection du salarié.
- le SMIG, lequel garantie un seuil de ressources minimales ;
- l'allocation d'insertion (*payée par exemple par le Fonds National de l'Emploi, à hauteur de 50% du salaire pendant 2 ans*) ;
- les remboursements des frais médicaux ;
- Paiements ayant un caractère indemnitaire.

### B. Cas des salaires virés en compte bancaire

Au lieu de saisir l'employeur du débiteur saisi, le créancier peut avoir intérêt à engager la procédure de saisie-attribution plutôt sur la banque qui détient le compte du salarié-débiteur.

Dans ce cas, les sommes éventuellement insaisissables doivent être exclues de la saisie. C'est le cas de sommes à versement périodiques tels les salaires, pensions de retraite, allocations familiales ou de chômage. A noter cependant que l'insaisissabilité ne porte que sur le dernière échéance et non sur la somme des quotités ou des sommes insaisissables.

## LECONS A TIRER

- ♥ *La procédure devrait se muer en saisie-attribution des créances car il n'y a de saisie-attributions des rémunérations et salaires qu'entre les mains d'un employeur.*
- ♥ *Les sommes par principe insaisissables dont le montant est versé sur un compte bancaire conservent leur insaisissabilité. Mais seule la dernière échéance est protégée.*

*Dans ce cas, le débiteur sera autorisé à effectuer des retraits sur le compte, à condition de justifier le caractère insaisissable des sommes en question.*
- ♥ *Le principe du cantonnement peut s'appliquer, c'est-à-dire que la saisie ne va tendre à bloquer le compte saisi qu'à due concurrence de la créance, tant et si bien que le débiteur peut continuer à jouir de la provision excédentaire.*

## V. PROCEDURE DE SAISIE DES SALAIRES

L'application de la saisie attribution des créances aux salaires et rémunérations obéit à une procédure particulière distincte de celle de la procédure ordinaire.

### A. Particularité de la saisie des salaires

A la différence de la procédure ordinaire de saisie attribution de créances, la saisie des rémunérations est pratiquée par un **Greffier**. Ainsi, l'Employeur qui reçoit un exploit d'huissier lui signification une saisie-attribution sur les salaires d'un de ses employés doit, dans les 15 jours de la réception de cette signification, faire une déclaration auprès du Greffe de la juridiction de l'exécution du domicile du débiteur.

Cette déclaration doit contenir toutes les indications de nature à fixer le Greffier sur l'étendue des salaires et rémunérations du salarié-débiteur.

Cette déclaration précède la **tentative de conciliation préalable** entre le créancier et le débiteur sous l'égide du Greffier, notamment pour voir les possibilités de ménager des conditions de paiement plus « convenantes », mais aucunement pour revenir sur le principe de la créance.

#### ▪ *Dérogation :*

- a) En cas de changement d'employeur, la saisie des salaires et rémunérations peut être pratiquée sans préalable de conciliation dans l'année qui suit l'avis donné par l'ancien employeur sur le changement de situation juridique de l'employé. C'est le cas des salariés d'entreprises privatisées ou cédées.
- b) Lorsque le débiteur a transféré son domicile ou le lieu où il demeure dans le ressort d'une juridiction autre que celle qui est saisie. Seulement, il devra agir dans le délai annuel sus-évoqué.
- c) En cas de pluralité de saisissants, s'agissant des créanciers intervenants dans la procédure.

### B. Sanctions

a) **Possibilité d'annuler la saisie ou l'exploit** d'huissier au cas où le débiteur engage une procédure de contestation devant le juge du contentieux de l'exécution, en invoquant la violation des articles 173, 174 et 179 de l'AUVE), et notamment, la saisie sans titre exécutoire.

#### b) **Condamnation au paiement des causes de la saisie, et aux frais divers :**

- Cas de l'employeur qui, sans motif légitime, n'a pas effectué la déclaration au greffe dans les 15 jours de la notification de l'acte de saisie par l'Huissier de justice ;
- Cas de l'employeur qui fait une déclaration mensongère, en taisant certains éléments de la rémunération de l'employé, par exemple.

## LECONS A TIRER

- ♥ *La procédure de saisie des salaires procède de la conciliation préalable*
- ♥ *L'employeur tiers-saisi est tenu d'un devoir collaboration avec la justice, au risque de se mettre en situation de risque juridique.*

*En conséquence, les Services de la paie des entreprises doivent préparer une déclaration sincère à adresser au Greffier du tribunal compétent.*