



**HAL**  
open science

# La protection des créances salariales dans les entreprises OHADA en période de crise

Victor Douram

► **To cite this version:**

Victor Douram. La protection des créances salariales dans les entreprises OHADA en période de crise. Revue de L'OHADA, 2020, D-20-04. <hal-03610487>

**HAL Id: hal-03610487**

**<https://hal.science/hal-03610487v1>**

Submitted on 16 Mar 2022

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



HAL Authorization

**Ohadata D-20-04**

**LA PROTECTION DES CRÉANCES SALARIALES DANS LES  
ENTREPRISES OHADA EN PÉRIODE DE CRISE**

Par

**DOURAM VICTOR**

Doctorant en droit des affaires, Université de Maroua-Cameroun

Chargé des enseignements à l'Université Catholique Saint Jérôme de Douala

Secrétaire Général de l'Association des Jeunes Chercheurs Emergents et Dévoués du  
Cameroun (AJCEDC)

[douramvictor@yahoo.fr](mailto:douramvictor@yahoo.fr)

## **Résumé**

Faire des salariés, des citoyens dans l'entreprise est une philosophie qui date du XXème prendre son essor vers les années 1980.

La protection des créances salariales dans les entreprises OHADA en période de crise, nous a amené à étudier pour éclairer le lecteur, à une protection qui est véritablement assurée à travers les privilèges qui, manifestement couvre les créances salariales au travers des conditions fixées dans les limites du traitement de ces privilèges. Cette protection se verra renforcer de plus en plus par le super privilège tant dans son domaine, que sa mise en œuvre.

**Mots-Clés** : Créances salariales-Entreprises-Période de crise-Privilège-Super privilège.

## **ABSTRACT**

Making employees citizens in the company is a philosophy that dates back to the 20<sup>th</sup> century and took off in the 1980s.

The protection of wage claims in OHADA companies in times of crisis has led us to study, in order to enlighten the reader, a protection that is truly ensured through liens that obviously cover wage claims through the conditions set within the limits of the treatment of these liens. This protection will be increasingly reinforced by the super lien both in its scope and its implementation.

**Keywords**: Wage claims-companies-crisis period-lien-super lien.

## Plan de l'article

### **INTRODUCTION**

#### **I- La protection des créances salariales assurée à travers les privilèges**

##### **A- Une protection des créances salariales garantie à travers les privilèges généraux**

- 1- Une protection des créances salariales couverte à travers les privilèges de droit de travail
- 2- L'étendue du domaine de protection du privilège général

##### **B- Une protection des créances salariales conditionnée par sa mise en œuvre**

- 1- Les conditions relatives à la fixation des limites du traitement des privilèges
- 2- Les conditions tenant à l'ordre de priorité du privilège général

#### **II- Le renforcement de la protection des créances salariales par le super privilège**

##### **A- Le domaine d'application du super privilège**

- 1- Son domaine sur l'application de types de rémunération
- 2- Les limites du domaine d'application du super privilège

##### **B- La mise en œuvre du super privilège**

- 1- La mise en œuvre dans la matérialisation du paiement des créances super privilégiées
- 2- Les limites de la mise en œuvre du super privilège

## INTRODUCTION

La situation économique mondiale est en pleine mutation. Les entreprises sont les socles de cette économie car leurs vies sont parfois comparées à celle des personnes physiques qui naissent, se développent et meurent<sup>1</sup>. Des personnes mettent en commun des biens et des énergies en vue de réaliser, par des opérations qu'elles font ensemble, des bénéfices partageables ou tout simplement pour profiter de l'économie qui pourra en résulter<sup>2</sup>. Cette vie est marquée de nombreuses étapes qui peut être ponctuée tantôt de périodes normales ou fastes, tantôt de moment de difficultés ou de crise<sup>3</sup>. Les travailleurs impliqués dans ces entreprises constituent une de ses composantes indissociables : l'élément humain, à côté de l'élément économique<sup>4</sup>. Selon le professeur Gérard Lyon-Caen, le droit du travail est « dans sa totalité construit autour de la question du salaire »<sup>5</sup>, même si cette conception semble aujourd'hui oubliée. Ainsi, le salaire est au cœur des relations individuelles et collectives de travail. C'est peut être pour cette raison qu'aujourd'hui la question de la protection des créances salariales dans les entreprises surtout en période de crise reste préoccupante.

Le concept de « protection » se définit, selon le dictionnaire Harrap's Shorter comme étant un état de « bien être » dont devrait jouir tout individu<sup>6</sup>. Pour le dictionnaire Larousse<sup>7</sup>, la « protection » doit être appréhendée comme un « ensemble de mesures destinées à assurer quelqu'un contre un risque, un danger, un mal ». Le lexique des termes juridiques<sup>8</sup>, quant à lui, entrevoit la « protection » en droit international public comme un ensemble de règles visant à assurer en fonction de l'adjectif qui suit le mot « protection », le bon épanouissement d'une catégorie de personnes. Dans le même sens, le dictionnaire du

---

<sup>1</sup> PEROCHON (F.) et BONHOMME (R.), *Entreprise en difficulté/ Instrument de crédit et de paiement*, L.G.D.J, 7<sup>ème</sup> éd., 2000, p. 1.

<sup>2</sup> ANOUKAHA (F.), CISSE (A.), NDI AW (D.), et alii, *OHADA, Sociétés Commerciales et G.I.E*, Bruxelles, Bruylant, 2002, p. 1 ; AKAM AKAM (A.) et VOUDWE BAKREO, *Droit des sociétés commerciales OHADA, dynamique du droit OHADA*, L'harmattan, 2017, p. 14.

<sup>3</sup> AKAM AKAM (A.), « La responsabilité civile des dirigeants sociaux en droit OHADA », *Revue internationale de droit économique*, n°2, 2007, p. 211-243.

<sup>4</sup> V. CATALA (N.), « L'entreprise », *Dalloz*, n°9, 1980, cité par ISSA-SAYEGH (J.), « Le sort des travailleurs dans les entreprises en difficultés », in *Revue Penant*, n°870, janvier-mars 2010, p. 80 ; BEVORT (A.), « La participation des salariés », [www.dicopart.fr](http://www.dicopart.fr), 3p. Consulté le 10/11/2016 ; DOURAM (V.), *La participation des salariés dans l'entreprise*, Master II Recherche droit des affaires, Université de Douala, 2014-2015, p. 1.

<sup>5</sup> LYON-CAEN (G.), « Le salaire dans le droit du travail et dans le droit de la sécurité sociale », *Dr. soc.*, n°12, 1960, p. 613.

<sup>6</sup> Voir le concept de « protection » dans le dictionnaire Harrap's Shorter.

<sup>7</sup> Voir « protection » dans le dictionnaire Larousse.

<sup>8</sup> Voir « protection » dans le lexique des termes juridiques.

vocabulaire juridique<sup>9</sup> définit « protection » comme un ensemble de mécanismes visant à assurer le bien-être des personnes. La notion de salaire n'a pas pour autant reçu de définition précise<sup>10</sup>. Sa définition est relative<sup>11</sup> et varie en fonction des acceptions, juridique, sociale, ou économique<sup>12</sup>. Dans son acception juridique, le salaire, de son étymologie latine « *salarium* » ou « *salarius* », qui signifie la « rétribution en sel alimentaire », est la contrepartie du travail fourni par les salariés<sup>13</sup> au profit de l'employeur, qui est titulaire du pouvoir<sup>14</sup>. L'absence de définition précise du salaire explique une concurrence avec les notions de rémunération ou de créance salariales qui considèrent amplement les sommes versées aux salariés dans le cadre d'une relation de travail. La rémunération est ainsi constituée du salaire ou traitement de base et des compléments du salaire, et la créance salariale constituée du salaire, des compléments du salaire et diverses indemnités. La notion d'entreprise est difficile à définir. Certes, il existe une notion sociale et économique de l'entreprise<sup>15</sup> à qui la paternité revient aux économistes qui ont pu donner au terme « entreprise » une consistance. Prenant acte du terme, l'entreprise est définie comme toute organisation dont l'objet est de pouvoir à la production, à l'échange ou à la circulation des biens et des services<sup>16</sup>. C'est une unité économique qui implique la mise en œuvre de moyens humains et matériels de production ou de distribution des richesses reposant sur une organisation préétablie<sup>17</sup>. Pour certains auteurs, le concept d'entreprise est un ensemble de contrat, une chaîne de contrat voire un nœud de contrat<sup>18</sup>.

---

<sup>9</sup> Voir « protection » dans le dictionnaire du vocabulaire juridique.

<sup>10</sup> FAVENNEC-HERY (F.) et VERKINDT (P.Y.), *Droit du travail*, L.G.D.J., 2<sup>ème</sup> éd., 2009, p. 674 ; COUTURIER (G.), « De quoi le salaire est-il la contrepartie ? », *Dr. soc.*, n°1, 2011, pp. 10-17 ; GAUDU (F.), « Le salaire et la hiérarchie des normes », *Dr. soc.*, 2011, p. 24.

<sup>11</sup> ROUAST (A.), « Les avantages complémentaires du salaire », *Dr. soc.*, 1948, p. 371.

<sup>12</sup> MORVAN (P.), « Le nouveau droit de la rémunération », *Dr. soc.*, 2008, p. 643.

<sup>13</sup> VERKINDT (P.Y.), « Vivre dignement de son travail : entre salaire et revenu garanti », *Dr. soc.*, n°1, 2011, p. 18 ; RAY (J.E.), « A travail égal, salaire égal », *Dr. soc.*, n°1, 2011, p. 42 ; RODIERE (P.), « Le salaire dans les écrits de Gérard Lyon-Caen », *Dr. soc.*, n°1, 2011, p. 6 ; PELISSIER (J.), « La détermination des éléments du contrat de travail », *Dr. soc.*, 2005, p. 92. (Cf. ONDZE (S.), *La garantie des salaires en cas d'insolvabilité de l'employeur*, Thèse, Université Paris-Ouest-Nanterre, 2012, p. 3).

<sup>14</sup> SAVATIER (J.), Note sous Cass. soc., 12 juillet 2005, *Dr. soc.*, 2005, p. 1035 ; SAVATIER (J.), Obs. sous Cass. soc., 13 déc. 2007, *Dr. soc.*, 2007, p. 242 ; SUPIOT (A.), « Les nouveaux visages de la subordination », *Dr. soc.*, 2000, p. 131.

<sup>15</sup> LAMARCHE (T.), « La notion d'entreprise », *R.T.D com.*, n° 709, 15 déc. 2006, p. 127 ; DESPAX (M.), *L'entreprise et le droit*, L.G.D.J., 1956, p. 411 ; PAILLUSEAU (J.), « Qu'est ce que l'entreprise ? », in *L'entreprise*, nouveaux apports, Economica, 1987, p. 11 ; SCHILLER (S.), « La définition de l'entreprise au secours de la caution. », *R.D. bancaire et financier*, 2002, p. 154 ; NYAMA (J.M.), *Elément de droit des affaires*, Cam-OHADA, presse de l'UCAC, 2002, p. 43.

<sup>16</sup> DECOCQ (G.), *Droit commercial*, Dalloz, 2003, p. 105.

<sup>17</sup> FALLON HESS (B.) et ANNE-MARIE SIMON, *Droit des affaires*, Dalloz, 14<sup>ème</sup> éd., 2001, p. 114.

<sup>18</sup> FAVENNEC-HERY (F.) et VERKINDT (P.Y.), op. cit., p. 12.

Traditionnellement, pour les juristes, la définition de l'entreprise n'est que purement doctrinale et peut donc varier d'un auteur à l'autre<sup>19</sup>. Pour certains, elle devrait être une entité autonome à la fois sujet et objet, comprenant un élément capitalistique, un élément humain et une direction indépendante, agrégés par des contrats et regroupés autour d'un intérêt commun spécifique, non nécessairement lucratif<sup>20</sup>. Et pour d'autres, c'est « *un organisme se proposant éventuellement de produire pour les marchés certains biens ou services, financièrement indépendants de tout autre organisme* »<sup>21</sup>. Pour ce qui est de la définition donnée par le Droit Européen de la concurrence, l'entreprise est « *toute entité exerçant une activité économique, indépendamment du statut juridique de cette activité et de son mode de fonctionnement* »<sup>22</sup>. La directive n° 77/187 du 14 février 1977 à propos des transferts d'entreprises en France définit l'entreprise comme « *une entité économique maintenant son identité comme un ensemble organisé de moyens en vue de la poursuite d'une activité économique* ».

Dans une acception très large, l'entreprise est la cellule de base de l'organisation économique et sociale, c'est un centre de décision capable de se doter d'une politique et d'une stratégie à l'égard du marché<sup>23</sup>.

La notion de crise employée ici peut recouvrir plusieurs sens. La crise évoque irrésistiblement le marasme économique dans lequel est susceptible de ployer n'importe quelle entreprise. Elle peut renvoyer tantôt à une crise de confiance, tantôt à la crise économique<sup>24</sup>.

L'étude ainsi précisée n'est pas dénuée d'intérêts.

Sur le plan théorique, l'étude peut ainsi faire ressentir les mesures prévisionnelles que pourrait prendre le législateur OHADA pour limiter les conséquences désastreuses d'un événement inattendu sur les relations de travail lorsqu'une entreprise connaît des périodes sombres ou néfastes.

Sur le plan pratique, la finalité semble interpeler à un besoin de vigilance accrue de la part du législateur en matière de créances salariales qui au cœur de plusieurs relations contractuelles et qui diffèrent des autres créances dont il est essentiel qu'aux yeux du

---

<sup>19</sup> GUEVEL (D.), *Droit du commerce et des affaires*, L.G.D.J, 3<sup>ème</sup> éd., 2007, p. 99.

<sup>20</sup> PAILLUSEAU (J.), « Le droit des activités économiques à l'aube du XXI<sup>ème</sup> siècle », *D.* 2003, *chron.*, p. 266.

<sup>21</sup> CORNU (G.), *op. cit.*, p. 406 ; GATSI (J.), *Nouveau dictionnaire juridique*, P.U.L, 2<sup>ème</sup> éd., p. 131.

<sup>22</sup> CJCE 23 avril 1991, HÖFNER et ELSER.

<sup>23</sup> DUPONTAVICE (E.) et DUPICHOT (J.), *Traité de droit commercial*, Tome 1, Montchrestien, 1998, p. 392.

<sup>24</sup> VOUDWE BAKREO, *op. cit.*, p. 109.

législateur et de la majorité qu'elles fassent l'objet d'une identification et d'une représentation particulières.

Dès lors, on est en droit de se poser une question fondamentale qui est celle de savoir est-ce que les créances salariales en période de crise sont-elles nécessairement protégées ?

Répondre à cette question, nous exige de démontrer d'une part la protection des créances salariales à travers les privilèges (I) et d'autre part d'aller plus loin en démontrant le renforcement de cette protection salariale par le super privilège (II).

### **I- La protection des créances salariales à travers les privilèges**

Généralement, lorsque les difficultés apparaissent au sein de l'entreprise, le paiement des salaires devient hypothétique. Ainsi, l'entreprise accumule les factures impayées, les arriérés des salaires et des dettes diverses. La persistance de ces difficultés occasionne l'ouverture d'une procédure collective au cours de laquelle de nouvelles créances naîtront. Alors, les travailleurs seront fondés à entrer en possession de ce qui leur revient en contrepartie du service fait<sup>25</sup>.

La créance de salaire qui est une dette de l'employeur vis-à-vis des salariés. Il lui incombe en principe de payer cette dette. Lorsqu'il est mis en procédure collective<sup>26</sup>, les salariés bénéficient désormais des privilèges<sup>27</sup> qui leur permettent d'être payés préférentiellement par rapport aux autres créanciers. Cette protection des créances des salariés sont garanties considérablement à travers les privilèges généraux (A) lesquels privilèges qui s'appliquent en fonction de certaines conditions d'exercice (B).

#### **A- Une protection des créances salariales assurée à travers les privilèges généraux**

La créance salariale bénéficie d'une protection spécifique en cas d'ouverture d'une procédure collective. Cette protection découlant du régime des sûretés est réaffirmée sur le plan international. Car, il ressort des dispositions combinées de l'article 11 alinéa 3<sup>28</sup> que ces

---

<sup>25</sup> MONKAM (C.), *La condition juridique du salarié dans les procédures collectives*, Mémoire de DEA, Université de Douala, 2005, p. 30.

<sup>26</sup> Les procédures collectives « *c'est lorsqu'une entreprise connaît de sérieuses difficultés financières, en vue d'assurer le paiement des créanciers et, dans la mesure du possible, le sauvetage de l'entreprise ou de l'emploi* », V. SAWADOGO FILIGA (M.), *OHADA, Droit des entreprises en difficulté*, Bruxelles, Bruylant, 2002, p. 2 ; NZOUABET (D.), « Procédures collectives », [www.data.over-blog-kiwi.com](http://www.data.over-blog-kiwi.com), 40p. Consulté le 22/08/2016 ; DJOGBENOU (J.), « Procédures collectives d'apurement du passif », [www.data.over-blog-kiwi.com](http://www.data.over-blog-kiwi.com), 40p. Consulté le 22/08/2016.

<sup>27</sup> Etymologiquement, le mot privilège dérivé de « *Privata lex* », signifie une loi prise en faveur de certains.

<sup>28</sup> Cf. Convention n°95 de l'O.I.T du 1<sup>er</sup> juillet 1949 sur la protection du salaire.

mesures sont de deux ordres : d'une part les privilèges pleinement généraux et d'autre part le super privilège. Mais nous nous contenterons plutôt sur les privilèges pleinement généraux de droit de travail (1) et de l'étendue du domaine de protection du privilège général (2) pour apporter une réponse à notre étude.

### **1- Une protection des créances salariales couverte à travers les privilèges de droit de travail**

Le principe du privilège<sup>29</sup> a trouvé son expression pour la première fois dans les codes civils au XIX<sup>ème</sup> siècle, avec le Code Napoléon, le but étant initialement, de protéger les salaires des domestiques. Cette protection a été progressivement étendue à d'autres catégories de salariés, si bien que le principe a été progressivement reconnu par le législateur OHADA.

L'évolution du cadre juridique des affaires a précipité le législateur OHADA à faire sienne cette protection dans les procédures collectives.

Selon l'article 107 alinéa 3 de l'Acte uniforme portant sur les sûretés, ce privilège bénéficie à tous les travailleurs et apprentis<sup>30</sup>, liés à un employeur par un contrat de travail ou d'apprentissage<sup>31</sup> ; d'où l'exclusion des mandataires et des représentants sociaux.

Ce privilège bénéficie également aux titulaires de droits d'auteur : « *les créances attachées aux attributs patrimoniaux du droit d'auteur sont soumises au même régime que les créances salariales* »<sup>32</sup>. Les privilèges de salaires ne bénéficient qu'aux personnes qui sont susceptibles d'être sous la subordination juridique. En ce sens, il a été décidé le 27 novembre 2007, qu'une mutuelle ne peut bénéficier du privilège général des salaires, par subrogation, pour défaut de versement des cotisations salariales, et cela peu importe que l'organisme de prévoyance ait garanti le salarié en dépit de ce manquement<sup>33</sup>

---

<sup>29</sup> Privilège est « un droit que la qualité de la créance donne à un créancier d'être préféré aux autres créanciers, même hypothécaire ». (Cf. Art. 2095 du Code Civil Camerounais ; BITSAMANA (H.A.), *Dictionnaire de droit OHADA, Ohadata D-05-33*).

<sup>30</sup> CABANNES, Concl. sous Cass. Ass. Plén. 4 mars 1983, Bull. civ., n°3, D. 1983, p. 381.

<sup>31</sup> V. L'article 45 de la loi n°92/007 du 14 août 1992 portant Code du travail au Cameroun ; article 26 de la loi n°2012-45 du 25 septembre 2012 portant Code du travail du Niger ; article D. 7-1 du décret n°96/178/P-RM du 13 juin 1996 portant Code du travail du Mali ; article 81 de la loi n°3/94 du 21 novembre 1994 portant Code du travail du Gabon ; article 12 de la loi n°95/15 du 12 janvier 1995 portant Code du travail de la Côte d'Ivoire ; article 5 de la loi n°45-75 du 15 mars 1975 portant Code du travail du Congo ; article 64 de la loi n°98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du travail du Bénin.

<sup>32</sup> Cf. dans ce sens, l'article 15 al. 3 de la loi camerounaise n°2000/11/ du 19 décembre 2000 relative au droit d'auteur et droit voisin du droit d'auteur.

<sup>33</sup> LE CORRE (P.M.), *Droit et pratique des procédures collectives*, Dalloz, 6<sup>ème</sup> éd., 2011, pp. 1776-1777 ; VOINOT (D.), *Procédures collectives*, Montchrestien, 2011, p. 63.

Au total, les salariés qui sont liés par un contrat de travail ou d'apprentissage jouissent préalablement des privilèges ordinaires que leur confère la loi. Quelles peuvent donc être les créances qui sont susceptibles de bénéficier de ces garanties de paiement qui sont clairement identifiées par la loi ? Selon l'article 107 alinéa 3 de l'Acte uniforme portant sur les sûretés, le privilège garantit « *les sommes dues aux travailleurs et apprentis pour exécution et résiliation de leur contrat...* ». Le privilège couvre les rémunérations dues en vertu du contrat ou de la relation du travail, quelles que soient leurs modalités ou la qualification donnée par les parties (salaire fixe, salaire proportionnel, commissions, etc.)<sup>34</sup>. Aux rémunérations<sup>35</sup>, il faut assimiler les primes d'ancienneté qui sont octroyées aux salariés en tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise. Il faudra pour cela avoir effectué deux ans d'activité, le taux de la prime d'ancienneté est de 4% du salaire après les deux premières années et de 2% par année accomplie au sein de l'entreprise ; à côté des primes d'ancienneté nous avons les primes de rendement encore appelées primes de résultats, de productivités<sup>36</sup> qui tous sont considérées comme un élément du salaire si elles ont un caractère périodique.

Etant donné que la notion de salaire varie considérablement d'un pays à l'autre, même si, à l'origine, l'intention était de protéger le salaire au sens strict du paiement en espèces du travail accompli ou des services rendus, conformément à un contrat d'emploi, le principe du traitement a évolué progressivement et couvre des créances autres que le salaire au sens strict du terme<sup>37</sup>.

Ainsi, la législation d'un nombre considérable de pays étend le privilège à des créances plus larges, comme les congés annuels, les prestations liées aux autres congés payés (par exemple, le congé maladie ou le congé maternité et l'indemnité de départ).

Au total, nous constatons que la protection des créances des travailleurs est valablement garantie et s'étend même dans certains Etats-parties.

## **2- L'étendue du domaine de protection du privilège général**

---

<sup>34</sup> AMINATA CISSE (N.), ANOUKAHA (F.), ISSA-SAYEGH (Joseph), MESSANVI (Foli), SAMB ( Moussa) et YANKHOBAN DIAIYE (Isaac), *OHADA, Sûretés*, Bruxelles, Bruylant, 2002, p. 233.

<sup>35</sup> La rémunération « *est le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur aux salariés en raison de l'emploi de ce dernier* » V. ANTONMATTEI (H.), « La qualification de salaire », *Dr. soc.*, 1997, p. 571.

<sup>36</sup> V. RADE (C.), Note sous Cass. soc., 3 avr. 2001, *Dr. soc.*, 2001, n°6, p. 672.

<sup>37</sup> La notion de salaire doit ici être comprise comme recouvrant les appointements ou commissions, l'allocation des congés et tous accessoires du salaire, des indemnités de congés et de licenciement. V. REIS (P.), « Le droit du travail dans le droit de l'OHADA », in *Revue de l'Ersuma*, n°1, juin 2012, p. 10.

Au regard des dispositions de la loi n°92-007 du 14 août 1992, il en ressort que « *le privilège s'étend aux indemnités liées à la rupture du contrat de travail et aux dommages-intérêts prévus à l'article 39* »<sup>38</sup>. Prenant acte de cette disposition, nous constatons que le privilège peut s'étendre aux indemnités de licenciement et aux dommages-intérêts.

Avant le Code de 1992, l'indemnité de licenciement n'était qu'une éventualité des contrats individuels et des conventions collectives de travail<sup>39</sup>. Elle se compte donc parmi les innovations du Code de 1992, qui le rend obligatoire en cas de rupture du fait de l'employeur d'un contrat de travail à durée indéterminée<sup>40</sup>. Il faut pour cela que le travailleur victime du licenciement n'ait pas commis de faute lourde et qu'il ait eu au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise au moment de son départ.

L'arrêté n°016/MTPS/SG/CJ du 26 mai 1993, pris en application de l'article 37 (1) du Code du travail, dispose en son article 1<sup>er</sup> que l'indemnité de licenciement est égale pour chaque année de présence dans l'entreprise à un pourcentage de salaire mensuel des douze derniers mois précédant le licenciement. Les taux d'application sont fixés par l'arrêté suscite<sup>41</sup>.

Ce qui paraît davantage important, d'une part, c'est la prise en compte des exigences de la durée et la continuité de la vie professionnelle des salariés. Une cessation non désirée de la relation de travail, ou même les transformations de leur vie professionnelle imposées par l'employeur au nom de l'intérêt de l'entreprise, peut porter atteinte à leur dignité<sup>42</sup>. On ne peut rejeter comme cela des salariés qu'on a appelé à travailler pour soi, et même promu à une carrière, sans se préoccuper des suites de la cessation de la relation de travail. L'application des dommages-intérêts éventuels à allouer aux salariés, c'est d'abord une question de dignité à respecter.

En droit du travail, le préjudice peut résulter notamment de l'annulation d'un syndicat professionnel ou même du simple refus d'enregistrer un tel syndicat, de la mise à pied disciplinaire, conservatoire ou économique, de l'atteinte à la vie privée suite à une mauvaise utilisation du lien de subordination, de la rupture abusive des liens contractuels.

---

<sup>38</sup> Art. 70 al. 2 de la loi n°92-007 du 14 août 1992 portant Code du travail au Cameroun.

<sup>39</sup> V. ANAZETPOUO (Z.), « Le droit Camerounais du travail en chiffres », in *Annales de la Faculté des Sciences Juridiques et Politiques de l'Université de Dschang*, t.1, vol.2, P.U.A, 1997, p. 99.

<sup>40</sup> Le contrat à durée indéterminée est celui dont le terme n'est pas fixé à l'avance et qui peut cesser à tout instant par la volonté de l'une ou l'autre, sous réserve du préavis prévu à l'article 34.

<sup>41</sup> V. Art. 2 al. b de l'arrêté.

<sup>42</sup> NGUIHE KANTE (P.), « Dignité humaine et forme d'embauche en droit Camerounais du travail », in *Juridis Périodique*, n°53, jan-févr-mars 2003, p. 83.

Qu'il s'agisse d'un contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée<sup>43</sup>, l'article 39 (1) du Code du travail dispose que « *toute rupture abusive du contrat peut donner lieu à des dommages-intérêts...* ». L'alinéa 4 du même article vient préciser que le montant des dommages-intérêts qui est fixé compte tenu, en général de tous les éléments qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendu du préjudice causé, ne doit pas excéder un mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise, sans pour autant être inférieur à trois mois de salaire.

De tout ce qui précède, nous constatons que le privilège s'étend réellement aux indemnités de licenciement et de dommages-intérêts. Ainsi donc, qu'elles peuvent être les conditions d'exercice du privilège ?

## **B- Une protection de créances salariales conditionnée par sa mise en œuvre**

L'exercice des privilèges est soumis à une condition liée au caractère pleinement général qui veut dire que pour exercer réellement ce privilège, il faut tenir compte de certains aspects à la prise effective de ces privilèges en l'encontre des salariés. C'est pour cela qu'une condition de fixation des limites au traitement des privilèges est exigée (1) et en plus de cela un ordre de priorité y est nécessaire au privilège (2).

### **1- Les conditions relatives à la fixation des limites du traitement des privilèges**

La plupart des pays ont estimé nécessaire de fixer des limites à la mesure dans laquelle les créances salariales doivent être protégées au moyen d'un privilège. Ainsi, les créances salariales préférentielles doivent porter sur une période prescrite de service antérieure à la faillite ou encore ne peuvent excéder un montant prescrit. Il arrive que la législation prévoie une combinaison de ces types de limites, les limites dans le temps et les limites financières.

Dans beaucoup de pays, le privilège couvre au minimum une période de service spécifique, autrement désignée « *période de référence* » précédant l'ouverture de la procédure de faillite. La période protégée peut aller de trois mois comme en Zambie<sup>44</sup>. En Ouganda, la période de référence est fixée à quatre mois.

---

<sup>43</sup> Code du travail, article 38 (1) : le contrat de travail à durée déterminée ne peut cesser avant terme qu'en cas de faute lourde majeure ou accord des parties constaté par les parties. Toute autre rupture pourrait être qualifiée d'abusif et donner éventuellement lieu à des dommages et intérêts.

<sup>44</sup> Art. 2 al. 1 du Code de travail de la Zambie.

La législation nationale limite le traitement préférentiel des créances salariales aux douze mois qui précèdent le début de la procédure de l'entreprise endettée. En République Centrafricaine<sup>45</sup>, les créances privilégiées sont celles qui ont trait au travail effectué pendant l'année au cours de laquelle l'insolvabilité s'est déclarée et pendant l'année précédente.

Dans certains pays, la période de référence est définie différemment selon la catégorie professionnelle du travailleur, la nature du débiteur ou périodicité du paiement du salaire. En Guinée<sup>46</sup>, par exemple, la période protégée est de six mois pour les salaires versés à l'intervalle n'excédant pas la quinzaine et de douze mois pour les salaires versés mensuellement.

La situation la plus insolite est celle de l'Ouganda<sup>47</sup>, où la durée de la période dépend de la nationalité ou de l'origine du travailleur, étant donné que les dettes privilégiées recouvrent tous les salaires du travailleur à concurrence d'un montant prescrit pour un travail effectué dans les quatre derniers mois qui précèdent la date de la mise en faillite, ou bien dans le cas d'un travailleur journalier, au cours des douze mois qui précèdent cette date.

Somme toute, les limites dans le temps ne sont pas les seules conditions exigibles pour le traitement des privilèges car les limites financières y jouent aussi un rôle très déterminant.

Il existe principalement deux sortes de limites financières s'attachant à la dette salariale protégée par le privilège. Le plafonnement en chiffres absolus, à savoir un montant spécifique, ou bien une limite calculée sur la base de variables telles que le salaire minimum interprofessionnel garanti (Smig) ou bien le salaire mensuel maximum pris en considération aux fins des cotisations de sécurité sociale.

Au Bénin<sup>48</sup>, au Burkina Faso<sup>49</sup>, et au Congo<sup>50</sup>, le montant de la créance protégée par un privilège se limite à la fraction insaisissable du salaire. Il convient de noter à cet égard que, selon l'article 1 paragraphe 1, de la convention n°173, instrument qui, incidemment, a été ratifié par la plupart des pays Africains, la limitation de la protection des créances des travailleurs par un privilège est admise, mais les montants prescrits ne doivent pas être inférieurs à « *un seuil socialement acceptable* ». Il convient aussi de noter que le paragraphe

---

<sup>45</sup> Cf. Art. 108 du Code de travail de la République Centrafricaine.

<sup>46</sup> Cf. Art. 221 du Code de travail de la République de Guinée.

<sup>47</sup> Cf. Art. 37a. 1 du Code de travail de l'Ouganda.

<sup>48</sup> Cf. Art. 228 du Code de travail du Bénin.

<sup>49</sup> Cf. Art. 117 du Code de travail du Burkina Faso.

<sup>50</sup> Cf. Art. 92 du Code de travail du Congo.

de la recommandation n°180 donne quelque orientation quant à ce qui peut constituer objectivement un seuil socialement acceptable, en se référant à des variables telles que le salaire minimum, la fraction insaisissable du salaire ou le salaire qui sert de base de calcul aux cotisations à la sécurité sociale ou encore le salaire moyen dans l'entreprise. On part du principe que, la fraction insaisissable du salaire correspond par définition au minimum indispensable à la subsistance du travailleur et de sa famille, cet élément peut servir de critère fiable pour la détermination d'un seuil socialement acceptable de protection du revenu du travailleur en cas de faillite.

Au total, nous constatons que les privilèges pleinement généraux exigent une condition tant temporelle que financière pour son effectivité à l'égard des salariés, mais il ne va pas sans dire que cela y est aussi relatif à un ordre de priorité.

## **2- Les conditions tenant à l'ordre de priorité du privilège général**

Le degré de priorité du privilège des travailleurs par rapport à celui d'autres créanciers est aussi important que l'existence d'un actif suffisant dans la masse de la liquidation. Souvent, les créances salariales ont un ordre de priorité qui est soit relatif, soit absolu.

Les créances au titre des salaires ne se voient pas reconnaître partout une priorité absolue. Dans certains pays comme la Guinée Bissau<sup>51</sup> et la Mozambique<sup>52</sup>, la législation prévoit que tous les salaires doivent être payés intégralement avant que les créanciers ordinaires, à l'exclusion de l'Etat, ne puissent exiger leur quote-part des actifs.

En République Centrafricaine<sup>53</sup>, les dettes salariales viennent en quatrième position et sont satisfaites immédiatement après les frais de justice, les dépenses funéraires. En Namibie<sup>54</sup>, tout en conférant aux travailleurs le statut de créanciers privilégiés, la loi n'établit aucun ordre de priorité entre les dettes salariales et les autres dettes privilégiées.

Dans beaucoup de pays, les travailleurs bénéficient d'un degré de priorité plus élevé que tous les autres créanciers privilégiés, y compris l'Etat et le système de sécurité sociale. Par exemple en Algérie<sup>55</sup>, les créances salariales ont également un privilège de premier rang

---

<sup>51</sup> Art. 108 du Code de travail.

<sup>52</sup> Art. 58 al. 2 du Code de travail.

<sup>53</sup> Art. 108 du Code de travail.

<sup>54</sup> Art. 48 al. 2 du Code de travail.

<sup>55</sup> Art. 89 du Code de travail.

dans les pays comme le Gabon<sup>56</sup>, la Guinée<sup>57</sup>, la RDC<sup>58</sup>, la Côte d'Ivoire<sup>59</sup>, le Mali<sup>60</sup> et la Zambie<sup>61</sup>, les dettes salariales sont payables avant toutes les autres, y compris celles à l'égard du trésor et de la sécurité sociale.

En somme, le privilège général est tout un mécanisme qui lui est propre pour protéger les créances salariales mais en cas d'insuffisance il se trouve renforcé par le super privilège.

## **II- Le renforcement de la protection des créances salariales par le super privilège**

Le super privilège a été créé par le décret-loi du 8 août 1935, pour renforcer l'efficacité de la protection des créances des salariés<sup>62</sup>. Il a été créé pour renforcer le privilège ordinaire<sup>63</sup>. Il est une « *modalité soumise à un régime de faveur du privilège lui-même* »<sup>64</sup>. Il vise le paiement rapide des créances d'une partie des bénéficiaires du privilège général, dont il n'est qu'une modalité particulière<sup>65</sup>. Le super privilège bénéficie également de manière extensive aux créances des salariés. Il est consacré par l'article 96 de l'Acte uniforme portant organisation des procédures collectives et d'apurement du passif. Son contenu est fixé par l'article 70 du Code de travail. Alors son domaine d'application (**A**) et sa mise en œuvre nous seront indispensables (**B**).

### **A- Le domaine d'application du super privilège**

Il ressort des dispositions de l'Acte uniforme portant organisation des procédures collectives et d'apurement du passif que « *les créances résultant du contrat de travail ou du contrat d'apprentissage sont garanties, en cas de redressement judiciaire ou de liquidation des biens par le super privilège* »<sup>66</sup>. Dès lors nous pouvons déduire que lesdites créances s'appliquent sur les types de rémunération concernée (**1**) et des limites y relatives (**2**).

#### **1- Son domaine sur l'application de types de rémunération**

---

<sup>56</sup> Art. 157 du Code de travail.

<sup>57</sup> Art. 223 du Code de travail.

<sup>58</sup> Art. 91 du Code de travail.

<sup>59</sup> Art. 33 al. 3 du Code de travail.

<sup>60</sup> Art. L. 115 du Code de travail.

<sup>61</sup> Art. 2 al. 2 du Code de travail.

<sup>62</sup> C. trav., art. D. 3253-1 et C. com., art. 625-7.

<sup>63</sup> DERRIDA (F.), « Le super privilège des salariés dans les procédures de règlement judiciaire et de liquidation des biens », *D.* 1973, p. 59 ; RAMACKERS (M.), « Le super privilège des salariés », *D.* 1989, *chron.*, p. 301.

<sup>64</sup> HONORAT (A.), « Privilège des salariés », *J. CL.*, *fasc.*, 2605, n°41.

<sup>65</sup> METEYE (T.) et ARSEGUEL (A.), « Salaire et accessoires : privilèges et garanties, régime de garantie des salaires », *Juriscl. Fasc. trav.*, 1997, p. 3, cf. ONDZE (S.), *op. cit.*, p. 78.

<sup>66</sup> Art. 95 de l'AUPCAP-R.

L'application du super privilège sur les types de rémunération est tout simplement son application sur les créances de toute nature dus aux salariés et aux apprentis. Donc nous pouvons déduire que ces créances de toute nature soit le salaire et les accessoires de salaire.

Le salaire doit être la rémunération stable que l'employeur s'engage à fournir au salarié. Le salaire de base peut être calculé au temps, à la tâche ou encore aux pièces (rendement). Le salaire de base peut également être constitué en totalité et en partie des commissions ou primes et prestations diverses ou indemnités représentatives de ces prestations.

Dans le souci d'éviter les abus de la part de certains employeurs véreux et en raison du caractère alimentaire du salaire, les salariés de capacité moyenne, travaillant normalement à la tâche ou aux pièces, doivent percevoir une rémunération au moins égale à celle du travailleur rémunéré au temps effectuant un travail similaire.

La protection intervient ici par l'interdiction faite à tout employeur de ne pas rémunérer le salarié en dessous d'un certain seuil. Toutes les informations y afférentes doivent être affichées dans les locaux de l'emploi et sur les lieux de paie. Il s'agit du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) dont le taux est fixé par chaque Etat Partie. L'AVAUDT précise dans son article 114 alinéa 2 que « *le salaire de base catégoriel est fixé pour chaque profession par les conventions collectives ou à défaut par l'Etat Partie* ». C'est dire que la liberté est laissée à chaque Etat partie de fixer le taux de son S.M.I.G<sup>67</sup>. La rémunération du salarié ne se compose pas seulement du salaire de base mais aussi de plusieurs éléments qui viennent grossir son montant.

Le travailleur perçoit en plus de son salaire de base diverses sommes et peut bénéficier de divers avantages en nature et de remboursement de frais. Ce sont en réalité des compléments de salaire que l'on peut regrouper en deux rubriques : les accessoires en espèces et les accessoires en nature, mais nous contenterons des accessoires en espèces pour asseoir notre analyse.

Les compléments en espèces sans constituer le salaire de base revêtent le caractère de salaire. Ce sont: Les commissions, les primes (ancienneté, rendement), et les indemnités (de logement, de transport). Ces deux derniers accessoires sont prévus pour rétribuer le travail ou

---

<sup>67</sup> Le SMIG a été revalorisé tout récemment au Cameroun, il passe de 23514 à 28216 et actuellement à 36216.

la fidélité du travailleur à l'entreprise. La prime est calculée sur le salaire minimum catégoriel ; c'est-à-dire celui afférent à l'échelon A de la catégorie quel que soit l'échelon où se trouve classé le travailleur. La prime d'ancienneté s'impose à l'employeur et au travailleur et ne peut être supprimé par convention ou par décision unilatérale de l'employeur en ce sens qu'elles sont institutionnalisées et réglementées. Au Cameroun par exemple, depuis le décret n° 75/90 du 22 janvier 1975<sup>68</sup>.

Des créances que bénéficient le super privilège, cela s'étend aussi à une autre fraction de salaire.

## **2- Les limites du domaine d'application du super privilège**

D'après l'article 70 du Code de travail Camerounais, la créance de salaire bénéficie d'un super privilège d'une fraction insaisissable du salaire telle qu'elle définie par les textes législatifs ou réglementaires<sup>69</sup>. Ce qui nous amène de traiter donc la question de l'insaisissabilité et l'incessibilité du salaire et des quotités cessibles et saisissables.

Le législateur a été amené à définir une fraction du salaire particulièrement protégée en raison de son caractère alimentaire : c'est la quotité incessible et insaisissable. La fraction insaisissable du salaire est considérée comme le nécessaire alimentaire et ne peut faire l'objet d'aucune retenue.

D'après la convention n° 95 de l'OIT, le salaire a été divisé en deux parties : l'une insaisissable, qui doit être directement versée au travailleur et ne pourrait même pas être retenue même avec son accord, donc incessible, l'autre qui peut faire l'objet d'une saisie, même la cession peut être consentie par avance. La loi pose ainsi le principe de l'incessibilité et ses dispositions sont strictement parallèles à celles qui régissent l'insaisissabilité. Cette restriction est destinée à mettre le travailleur à l'abri de sa propre imprévoyance.

Pour le calcul des quotités cessibles et saisissables, il est tenu compte du salaire proprement dit et de tous les accessoires représentant l'ensemble des gains de l'année.

---

<sup>68</sup> KENFACK (P.E.) et TCHOKOMAKOUA (V.), *Droit du travail Camerounais, notions essentielles*, P.U.A, 2000, p. 102.

<sup>69</sup> MINKOA SHE (A.), *Droit des sûretés et des garanties du crédit dans l'espace OHADA, les garanties réelles*, Tome 2, Paris, Dianoia, 2010, p. 227.

L'Avant-projet de l'OHADA en son article 131 laisse la détermination des quotités cessibles et saisissables, ainsi que l'assiette de calcul des retenues à la charge de chaque Etat Partie. Etant donné que la rémunération repose sur le principe de la progressivité, la quotité saisissable varie pour chaque tranche de salaire<sup>70</sup>.

Au Cameroun, le décret n°94/197/PM du 9 mai 1994 relatif aux retenues sur salaire, pris après avis de la commission nationale consultative du travail à l'issue de sa séance du 30 mars 1993 détermine la fraction cessible et/ou saisissable de la manière suivante :

- Un dixième (1/10) sur la portion au plus à dix huit mille sept cent cinquante (18.750) francs CFA par mois ;
- Un cinquième (1/5) sur la portion supérieure à dix huit mille sept cent cinquante et inférieure ou égale à trente sept mille cinq cents (37.500) francs CFA par mois ;
- Un quart (1/4) sur la portion supérieure à trente sept mille cinq cent et inférieure ou égale à soixante quinze mille (75.000) francs CFA par mois ;
- Un tiers (1/3) sur la portion supérieure à soixante quinze mille et inférieure ou égale à cent douze mille cinq cents (112.500) francs CFA par mois ;
- La moitié (1/2) sur la portion supérieure à cent douze mille cinq cent et inférieure ou égale à cent quarante deux mille quatre cents (142.500) francs CFA par mois;
- La totalité sur la portion supérieure à cent quarante deux mille quatre cent francs.

L'employeur est tenu lui-même de respecter ces portions pour tous les prêts et avances consenties au travailleur. Toutefois, les acomptes sur salaire sont intégralement prélevés sur le salaire du mois<sup>71</sup>.

En somme, il convient de retenir que la protection des créances salariales par le super privilège s'applique sur les rémunérations de toute nature et à une fraction insaisissable fixée selon les dispositions législatives ou réglementaires. Mais, il convient aussi pour nous de s'appesantir sur sa mise en œuvre.

---

<sup>70</sup> DEYA (B.I.), *La protection du salarié dans l'Avant Projet d'Acte uniforme OHADA portant droit du travail*, DESS, Université de Douala, 2006, p. 30.

<sup>71</sup> Art. 68 du Code de travail du Cameroun.

## **B- La mise en œuvre du super privilège**

Tout comme le privilège général, le super privilège pour sa mise en œuvre s'applique dans la matérialisation du paiement des créances super privilégiées (1) et qui souvent se heurte à ses propres limites (2).

### **1- La mise en œuvre dans la matérialisation du paiement des créances super privilégiées**

La préservation des quotités incessibles et insaisissables des salaires apparaît comme la plus urgente tâche à accomplir. L'application s'effectue par le paiement d'urgence des créances de salaire super privilégiées et après le paiement des créances de salaire dans la masse et contre la masse.

Cette règle est ainsi exprimée par l'article 95 de l'Acte uniforme portant organisation des procédures collectives et d'apurement du passif « *au plus tard dans les dix jours de l'ouverture qui suivent la décision d'ouverture et sur simple décision du juge-commissaire*<sup>72</sup>, le syndic paie toutes les créances super privilégiées des travailleurs sous déduction des acomptes déjà perçus ». Si au moment où le syndic entre en fonction, il trouve des salaires impayés contenant le super privilège, il doit payer ces créances, sous déduction des acomptes déjà perçus sur la période concernée avant toutes autres sur les fonds disponibles ou sur les premières rentrées de fonds. Si c'est le syndic ou toute autre personne qui en fait l'avance, le payeur est subrogé dans les droits des travailleurs et doit être remboursé dès la rentrée des fonds nécessaires sans qu'aucune autre créance ne puisse y faire obstacle<sup>73</sup>.

Il faut comprendre que ce paiement est destiné à préserver le caractère alimentaire des salaires et la quotité incessible et insaisissable qui lui correspond et qui peut cruellement faire défaut aux travailleurs.

---

<sup>72</sup> Pour le professeur ISSA-SAYEGH (J.) « *il est douteux que, dans la pratique, compte tenu des délais pour ces deux organes des procédures collectives soient mis en place et opérationnels, que le délai de 10 jours puisse être respecté* » in « le sort des travailleurs dans les entreprises en difficulté », *Revue Penant*, n°870, janvier-mars 2010, p. 80 ; WAR (D.), « Harmonisation du droit des affaires : ouragan sur le super privilège des travailleurs », in *Revue EDJA*, n°27, octobre-décembre 1995, p. 47.

<sup>73</sup> Cette disposition du droit des procédures collectives est reprise des Codes du travail qui l'avaient ou l'ont instituée depuis, Burkina Faso art. 194 ; Cameroun art. 72 ; Gabon art. 157 ; Tchad art 269 ; Togo art. 133 al. 1.

Les créances de salaire dans la masse sont des créances échues et exigibles avant le jugement déclaratif de la cessation de paiement. Les travailleurs titulaires de telles créances font partie de la masse et doivent, en principe, concourir avec les créanciers placés dans la même situation. Toutefois, du fait du caractère privilégié, ils bénéficient d'une préférence dans l'ordre de distribution des deniers établis par les articles 166 et 167 selon que les deniers à partager entre les créanciers proviennent de la réalisation d'un bien immeuble ou meuble du débiteur<sup>74</sup>.

Les titulaires de créances de salaire contre la masse sont aussi dits créanciers de la masse<sup>75</sup> et font partie de la masse. Mais l'appellation « créanciers contre la masse » est plus conforme à l'article 117 de l'Acte uniforme portant organisation des procédures collectives et d'apurement du passif qui définit ainsi : « *toutes les dettes nées régulièrement, après la décision d'ouverture, de la continuation de l'activité et de toute activité régulière du débiteur ou du syndic, sont des créances contre la masse, sauf celles nées de l'exploitation du locataire-gérant qui restent exclusivement à sa charge sans solidarité avec propriétaire de fonds* ». Il s'agit donc de toutes les créances nées après le jugement déclaratif de cessation des paiements du débiteur et durant la période allant jusqu'à la clôture de la procédure collective concernée, c'est-à-dire jusqu'au vote du concordat de redressement judiciaire ou jusqu'au jugement de clôture de la liquidation des biens, date auxquelles le débiteur et les créanciers reprennent leur liberté. Ils sont créanciers contre la masse, ce qui veut dire que, tout en étant dans la procédure ils bénéficient d'un droit de préférence sur les créanciers chirographaires et ceux munis d'un privilège général pour avoir permis aux créanciers dans la masse de sauvegarder leurs créances<sup>76</sup>. En présence de créanciers contre la masse, le super privilège des salaires garde son rang mais celui du privilège général des salaires cède sa place d'un cran.

Ceci étant fait, nous devons garder à l'esprit que certains créanciers ici évoqués, dont les travailleurs, peuvent figurer dans la procédure collective à deux titres. D'abord,

---

<sup>74</sup> Art. 166 : 2<sup>ème</sup> rang pour le super privilège des salaires ; 5<sup>ème</sup> rang pour le privilège général des salaires. Art. 167 : 3<sup>ème</sup> rang pour le super privilège général des salaires ; 8<sup>ème</sup> rang pour le privilège général des salaires mais uniquement s'il y a des créanciers contre la masse.

<sup>75</sup> Art. 166 al.4 et Art. 167 al.7.

<sup>76</sup> Il est de tradition que les créanciers qui, en faisant crédit au débiteur, ont permis aux créanciers qui leur sont antérieurs, de préserver leurs créances, de passer avant eux. Cette tradition a été maintenue et consacrée en matière mobilière par un privilège spécial (art. 116 AUS). En droit des procédures collectives, il a été étendu aux biens meubles et immeubles du débiteur.

créanciers dans la masse pour les salaires exigibles antérieurs au jugement d'ouverture et ensuite créanciers contre la masse pour les salaires nés après cette décision<sup>77</sup>

Au total, il convient de retenir que la protection des créances de salaire est une solution élaborée par le législateur OHADA afin de préserver les salariés des pertes de la défaillance de l'entreprise qui les emploie et surtout de préserver la nature alimentaire de la créance qui un élément de survie pour les besoins des salariés et de leurs familles et c'est peut être pour cette raison qu'une association de leur part dans la procédure s'impose.

## **2- Les limites de la mise en œuvre du super privilège**

En matière de droit comparé, précisément en droit français, nous nous rendons compte que le super privilège pour s'appliquer doit respecter certaines limites qui lui sont propres. Ces limites sont soit liées tantôt au temps tantôt à son montant.

S'agissant de la limitation dans le temps du super privilège, l'article L. 3253-2 du Code du travail prévoit que sont des créances superprivilégiées les rémunérations de toute nature dues aux salariés et aux apprentis pour les 60 derniers jours de travail ou d'apprentissage. De même sont des créances superprivilégiées, selon l'article L. 7313-18 du Code du travail, les rémunérations de toute nature dues aux voyageurs, représentants et placiers pour les quatre-vingt-dix derniers jours de travail.

S'agissant, ensuite, du plafond du super privilège, l'article L. 3253-2 du Code du travail énonce que les rémunérations des salariés et apprentis doivent être payées, déduction faite des acomptes déjà perçus, jusqu'à concurrence d'un plafond mensuel identique pour toutes les catégories de bénéficiaires et que ce plafond, fixé par voie réglementaire, ne peut être inférieur à deux fois le plafond retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. Quant aux indemnités de congés payés, elles doivent être payées jusqu'à concurrence d'un plafond identique à celui établi pour une période de trente jours de rémunération par l'article L. 3253-1 du Code du travail. Ce qui conduira à une rémunération viable des créances de salaire.

---

<sup>77</sup> ISSA-SAYEGH (J.), op. cit., p. 15.

## **CONCLUSION**

En définitive, et sans aucune prétention à l'exhaustivité et la polémologie juridique, l'étude sur la protection des créances salariales dans les entreprises OHADA en période de crise a suscité notre curiosité du fait qu'on constate qu'aujourd'hui, lorsque l'entreprise vit une période de crise plusieurs enjeux importants tant pour la survie de l'entreprise que pour les salariés entrent en jeu ce qui doit interpeller à plus de vigilance de la part du législateur et des praticiens du droit.

## BIBLIOGRAPHIE

### I- OUVRAGES

#### OUVRAGES GÉNÉRAUX

- 1- AKAM AKAM (André) et VOUDWE BAKREO, *Droit des sociétés commerciales OHADA, dynamique du droit OHADA*, L'harmattan, 2017, 754p.
- 2- AMINATA CISSE (N.), ANOUKAHA (F.), ISSA-SAYEGH (Joseph), MESSANVI (Foli), SAMB ( Moussa) et YANKHOBA NDIAYE (Isaac), *OHADA, Sûretés*, Bruxelles, Bruylant, 2002, 279p.
- 3- ANOUKAHA (François), CISSE (Abdoullah), NDIAW (Diouf), NGUEBOU TOUKAM (Josette), POUGOUE (Paul Gérard) et SAMB (Moussa), *OHADA, Sociétés commerciales et G.I.E*, Bruxelles, Bruylant, 2002, 589p.
- 4- DECOCQ (George), *Droit commercial*, Dalloz, 2003, 360p.
- 5- DUPONTAVICE (Emmanuel) et DUPICHOT (Jacques), *Traité de droit commercial*, Tome 1, Montchrestien, 1998, 985p.
- 6- FALLON HESS (Brigitte) et ANNE-MARIE SIMON, *Droit des affaires*, Dalloz, 14<sup>ème</sup> éd., 2001, 366p.
- 7- FAVENNEC-HERY (Françoise) et VERKINDT (Pierre-Yves), *Droit du travail*, L.G.D.J, 2<sup>ème</sup> éd., 2009, 715p.
- 8- GUEVEL (Didier), *Droit du commerce et des affaires*, L.G.D.J, 3<sup>ème</sup> éd., 2007, 294p.
- 9- KENFACK (Pierre-Etienne) et TCHOKOMAKOUA (Venant), *Droit du travail Camerounais, notions essentielles*, P.U.A, 2000, 264p.
- 10- LE CORRE (Pierre-Michel), *Droit et pratique des procédures collectives*, Dalloz, 6<sup>ème</sup> éd., 2011, 2095p.
- 11- MINKOA SHE (Adolphe), *Droit des sûretés et des garanties du crédit dans l'espace OHADA, les garanties réelles*, Tome 2, Paris, Dianoia, 2010, 398p.
- 12- NYAMA (Jean Marie), *Elément de droit des affaires, Cam-OHADA*, presse de l'UCAC, 2002, 266p.
- 13- PEROCHON (Françoise) et BONHOMME (Régine), *Entreprise en difficulté/ Instrument de crédit et de paiement*, L.G.D.J, 7<sup>ème</sup> éd., 2000, 884p.

14- SAWADOGO FILIGA (Michel), *OHADA, Droit des entreprises en difficulté*, Bruxelles, Bruylant, 2002, 444p.

15- VOINOT (Denis), *Procédures collectives*, Montchrestien, 2011, 339p.

## **II- THÈSES ET MÉMOIRES**

- 1- DEYA (Bibiane Irène), *La protection du salarié dans l'Avant Projet d'Acte uniforme OHADA portant droit du travail*, DESS, Université de Douala, 2006, 103p.
- 2- DOURAM (Victor), *La participation des salariés dans l'entreprise*, Master II Recherche droit des affaires, Université de Douala, 2014-2015, 107p.
- 3- MONKAM (Cyrille), *La condition juridique du salarié dans les procédures collectives*, Mémoire de DEA, Université de Douala, 2005, 94p.
- 4- ONDZE (Stani), *La garantie des salaires en cas d'insolvabilité de l'employeur*, Thèse, Université Paris-Ouest-Nanterre, 2012, 650p.

## **III- ARTICLES DE DOCTRINE**

- 1- AKAM AKAM (André), « La responsabilité civile des dirigeants sociaux en droit OHADA », *Revue internationale de droit économique*, n°2, 2007, p. 211-243.
- 2- ANAZETPOUO (Zakari), « Le droit Camerounais du travail en chiffres », in *Annales de la Faculté des Sciences Juridiques et Politiques de l'Université de Dschang*, t.1, vol.2, P.U.A, 1997, p. 99.
- 3- ANTONMATTEI (Henri), « La qualification de salaire », *Dr. soc.*, 1997, p. 571.
- 4- COUTURIER (Gérard), « De quoi le salaire est-il la contrepartie ? », *Dr. soc.*, n°1, 2011, pp. 10-17.
- 5- DERRIDA (F.), « Le super privilège des salariés dans les procédures de règlement judiciaire et de liquidation des biens », *D.* 1973, p. 59.
- 6- GAUDU (François), « Le salaire et la hiérarchie des normes », *Dr. soc.*, 2011, p. 24.
- 7- HONORAT (A.), « Privilège des salariés », *J. CL., fasc.*, 2605, n°41.
- 8- ISSA-SAYEGH (Joseph), « Le sort des travailleurs dans les entreprises en difficultés », in *Revue Penant*, n°870, janvier-mars 2010, p. 80.
- 9- LAMARCHE (Thierry), « La notion d'entreprise », *R.T.D com.*, n° 709, 15 déc. 2006, p. 127.

- 10- LYON-CAEN (G.), « Le salaire dans le droit du travail et dans le droit de la sécurité sociale », *Dr. soc.*, n°12, 1960, p. 613.
- 11- METEYE (T.) et ARSEGUEL (A.), « Salaire et accessoires : privilèges et garanties, régime de garantie des salaires », *Juriscl. Fasc. trav.*, 1997, p. 3.
- 12- MORVAN (Patrick), « Le nouveau droit de la rémunération », *Dr. soc.*, 2008, p. 643.
- 13- NGUIHE KANTE (Pascal), « Dignité humaine et forme d'embauche en droit Camerounais du travail », in *Juridis Périodique*, n°53, jan-févr-mars 2003, p. 83.
- 14- PAILLUSEAU (Jean), « Le droit des activités économiques à l'aube du XXI<sup>ème</sup> siècle », *D. 2003, chron.*, p. 266.
- 15- PELISSIER (Jean), « La détermination des éléments du contrat de travail », *Dr. soc.*, 2005, p. 92.
- 16- RAMACKERS (M.), « Le super privilège des salariés », *D. 1989, chron.*, p. 301.
- 17- RAY (J.E.), « A travail égal, salaire égal », *Dr. soc.*, n°1, 2011, p. 42.
- 18- REIS (Patrice), « Le droit du travail dans le droit de l'OHADA », in *Revue de l'Ersuma*, n°1, juin 2012, p. 10.
- 19- RODIERE (Paul), « Le salaire dans les écrits de Gérard Lyon-Caen », *Dr. soc.*, n°1, 2011, p. 6.
- 20- ROUAST (A.), « Les avantages complémentaires du salaire », *Dr. soc.*, 1948, p. 371.
- 21- SCHILLER (S.), « La définition de l'entreprise au secours de la caution. », *R.D. bancaire et financier*, 2002,
- 22- VERKINDT (Pierre-Yves), « Vivre dignement de son travail : entre salaire et revenu garanti », *Dr. soc.*, n°1, 2011, p.
- 23- WAR (Djibril), « Harmonisation du droit des affaires : ouragan sur le super privilège des travailleurs », in *Revue EDJA*, n°27, octobre-décembre 1995, p. 47.

#### IV- WEBOGRAPHIE

- 1- BEVORT (Antoine), « La participation des salariés », [www.dicopart.fr](http://www.dicopart.fr), 3p. Consulté le 10/11/2016.
- 2- DJOGBENOU (Joseph), « Procédures collectives d'apurement du passif », [www.data.over-blog-kiwi.com](http://www.data.over-blog-kiwi.com), 40p. Consulté le 22/08/2016.
- 3- NZOUABET (Dieunédort), « Procédures collectives », [www.data.over-blog-kiwi.com](http://www.data.over-blog-kiwi.com), 40p. Consulté le 22/08/2016.

## **V- Dictionnaires**

- 1- BITSAMANA (Hilarion Alain), *Dictionnaire de droit OHADA*, OHADATA- D-05-33, 229p.
- 2- CORNU (Gérard) et Association Henri Capitant, *Vocabulaire juridique*, Paris, P.U.F, « Quadrige », 10<sup>ème</sup> éd., 2011, 1099p.
- 3- GATSI (Jean), *Nouveau dictionnaire juridique*, Douala, P.U.L, 2<sup>ème</sup> éd., 2010, 340p.
- 4- GUINCHARD (Serge), (s/dir.), *Lexique des termes juridiques*, Dalloz, 17<sup>ème</sup> éd., 2010, 769p.
- 5- JEUGE MAYNART (Isabelle), (s/dir.), *Le Petit Larousse Illustré*, 2009, 1812p.

## **VI- Textes juridiques**

- 1- Acte uniforme portant organisation des procédures collectives d'apurement du passif révisé du 10 septembre 2015
- 2- Acte uniforme portant organisation des sûretés révisé du 15 décembre 2010
- 3- Acte uniforme relatif au droit commercial général révisé du 15 décembre 2010
- 4- Acte uniforme relatif au droit des sociétés commerciales et du groupement d'intérêt économique révisé du 30 janvier 2014
- 5- Arrêté du 26 mai 1993 fixant les modalités de l'élection et les conditions d'exercice des fonctions des délégués du personnel
- 6- Avant-projet d'Acte uniforme relatif au droit du travail
- 7- Code Civil Camerounais
- 8- Convention n°95 de l'O.I.T du 1<sup>er</sup> juillet 1949 sur la protection du salaire
- 9- Loi n°92-007 du 14 août 1992 portant Code du travail du Cameroun
- 10- Loi n°28-2008 du 13 mai 2008 portant Code du travail du Burkina Faso
- 11- Loi n°3/94 du 21 novembre 1994 portant Code du travail du Gabon
- 12- Loi n°038/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code du travail du Tchad
- 13- Loi n°98-004 du 24 janvier 1998 portant Code du travail du Benin
- 14- Loi n°2012-45 du 25 septembre 2012 portant Code du travail du Niger
- 15- Loi n°95/15 du 12 janvier 1995 portant Code du travail de Côte d'Ivoire

## **VII- Notes, observations et conclusions sous jurisprudence**

- 1- **BECQUE**, Note sous Cass. civ., 22 oct., 1946, *JCP* 1946, p. 3350.
- 2- **BESSON**, Note sous civ., 2 mars 1932, *D.* 1933, p. 126.

- 3- **CABANNES**, Concl. sous Cass. Ass. Plén. 4 mars 1983, Bull. civ., n°3, *D.* 1983, p. 381.
- 4- **CHARTIER (Yves)**, Note sous Cass. com., 5 juin et 16 oct. 1980, *Rev. soc.*, 1981, p. 88.
- 5- **DUPEYROUX (Jacques)**, Obs. sous Cass. soc., Paris 13 nov. 1996, *Dr. soc.*, 1996, p. 1067.
- 6- **FIESCHE-VIVE (Pascal)**, Note sous Cass. Soc., 16 déc 1981, *JCPE* 1981, p. 1408.
- 7- **GUYON (Yves)**, Note sous Soc., 5 juin 1980, *JCP*, 1981, p. 630.
- 8- **GUYON (Yves)**, Note sous com. 6 mai 1974, *D.* 1975, p. 102.
- 9- **RADE (Christian)**, Note sous Cass. Soc., 3 avr. 2001, *Dr. soc.*, 2001, n°6, p. 672.
- 10- **SAVATIER (Jean)**, Note sous Cass. Soc., 12 juillet 2005, *Dr. soc.*, 2005, p. 1035.
- 11- **SAVATIER (Jean)**, Obs. sous Cass. Soc., 13 déc. 2007, *Dr. soc.*, 2007, p. 242.
- 12- **SAVATIER (Jean)**, Note sous Cass. Soc., 23 avril 1997, *Dr. soc.*, 1997, p. 642.
- 13- **SAVATIER (Jean)**, Note sous Cass. Soc., 18 juillet 2000, *Dr. soc.*, 2000, p. 1066.
- 14- **SAWADOGO FILIGA (Michel)**, Note sous l'article 52 de l'AUPCAP, *OHADA, Traité et Actes uniformes commentés et annotés*, Juriscope, 3<sup>ème</sup> éd., 2008, p. 865.
- 15- **TRASSARD**, Note sous arrêt de la cour de Paris du 10 janvier 1991, *Bull. Joly*, n°92, p. 301.