



REPUBLIQUE DU BENIN  
UNIVERSITE D'ABOMEY-CALAVI  
FACULTE DE DROIT ET DE SCIENCES POLITIQUES



**DIPLOME D'ETUDE APPROFONDIE EN DROIT PRIVE FONDAMENTAL**

**MEMOIRE DE FIN DE FORMATION**

**THEME**

**LA SITUATION DU SALARIE  
EMPRUNTEUR DANS  
L'ENTREPRISE**

**Réalisé par:**

**HOUEGNONSI Joachim**

**Sous la direction de :**

**Professeur Roch Gnahoui DAVID**

*Agrégé des Facultés de Droit*

*Professeur de droit privé à l'UAC*

*Avocat au barreau du Bénin*

*Année académique : 2013-2014*

# **AVERTISSEMENT**

LA FACULTE DE DROIT ET DE SCIENCES POLITIQUES DE L'UNIVERSITE D'ABOMEY-CALAVI N'ENTEND DONNER NI APPROBATION NI IMPROBATION AUX OPINIONS EMISES DANS CE MEMOIRE. CELLES-CI DOIVENT ETRE CONSIDEREES COMME PROPRES A LEUR AUTEUR.

# DEDICACE

**A**

Mes feux géniteurs HOUEGNONSI Komassi et HOUANNONVE  
Hounsèfio, reconnaissance éternelle.

# REMERCIEMENTS

Ce travail a été possible grâce à la disponibilité et au soutien de plusieurs personnes. Que soient assurés de notre profonde gratitude et sincère reconnaissance :

- Le Professeur **Roch Gnahoui DAVID**, notre directeur de mémoire qui, malgré ses multiples occupations, nous a fait l'honneur d'accepter de diriger ce mémoire en nous apportant, tout au long de sa réalisation, son soutien et ses conseils toujours précieux.
- Le Professeur **Noël A. GBAGUIDI**, Titulaire de la Chaire UNESCO, Directeur du DEA Droit privé fondamental qui nous a permis de suivre la formation et ses précieux conseils.
- Le Professeur **Mathurin Coffi NAGO**, ancien Président de l'Assemblée Nationale du Bénin, pour ses conseils avisés et son soutien.
- Le Professeur **Ibrahim David SALAMI**, ancien Vice-Doyen de la FADESP, pour son soutien et ses précieux conseils.
- Tous les membres du jury qui ont accepté d'évaluer le présent travail.
- Tout le personnel enseignant et administratif de la FADESP.
- Nos frères et sœurs **Hounsiabè, Mathieu, Françoise, Aristide et Bruno**, notre bien-aimée **Staël AMOUSSOU-KPETO**, nos enfants **Sharine Yvonne Sèna, Mahason James Mahougnon** et **Victoire**, nos neveux et toute notre famille, pour leurs nombreux sacrifices et leur soutien indéfectible.
- Nos cousins et amis **Etienne NOUATIN**, actuel Agent Comptable au CAMES, **Jean C. KPADE**, enseignant à la FASEG, pour leur soutien.
- Nos amis pour leur soutien.
- Tous ceux qui, d'une manière ou d'une autre, nous ont soutenus dans la réalisation de ce mémoire.

# SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>1</b>
<b>PREMIERE PARTIE : Le salarié emprunteur, un contractant obligé.....</b>	<b>8</b>
<b>Chapitre premier : L'exécution volontaire de l'obligation de rembourser.....</b>	<b>9</b>
Section 1 : L'ordre de virement .....	9
Section 2 : La réalisation du virement.....	16
<b>Chapitre deuxième : L'exécution forcée de l'obligation de rembourser.....</b>	<b>24</b>
Section 1 : La subjectivation de droit à l'exécution forcée.....	24
Section 2 : L'objectivation de l'exécution forcée.....	32
<b>SECONDE PARTIE : Le salarié emprunteur, un contractant à protéger.....</b>	<b>40</b>
<b>Chapitre premier : La protection contre le surendettement.....</b>	<b>41</b>
Section 1 : La prévention du surendettement du salarié emprunteur.....	41
Section 2 : Le traitement du surendettement du salarié emprunteur.....	49
<b>Chapitre deuxième : La protection par le recours à l'assurance.....</b>	<b>56</b>
Section 1 : La prévention de la défaillance de paiement.....	56
Section 2 : L'indemnisation de la banque créancière.....	65
<b>CONCLUSION .....</b>	<b>72</b>
<b>ANNEXES .....</b>	<b>76</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE .....</b>	<b>77</b>
<b>TABLE DES MATIERES .....</b>	<b>88</b>

# SIGLES ET ABREVIATIONS

**Aff** : Affaire

**Al** : Alinéa

**Art** : Article

**Ass** : **Arrêt de l'Assemblée Plénière** de la Cour de Cassation

**Bull civ** : Bulletin des arrêts de la chambre civile de la Cour de cassation

**Bull crim** : Bulletin des arrêts de la chambre criminelle de la Cour de cassation

**C** : Cour

**c/ et v** : Contre

**CA** : Cour d'Appel

**Cass ch réün** : Cour de cassation française chambres réunies

**Cass Civ** : Arrêt de la Chambre Civile de la Cour de cassation

**Cass soc** : Cour de cassation chambre sociale

**Cass crim** : Cour de cassation chambre criminelle

**Cass com** : Cour de cassation chambre commerciale

**CC/ Cons const** : Cour Constitutionnelle

**C civ** : Code civil

**CE** : Conseil d'Etat

**Cf** : Confère

**Ch** : Chambre

**Ch . Dr. Soc.** : Cahier de Droit Social

**Chron** : Chronique

**CNSS** : Caisse Nationale de Sécurité Sociale

**Coll** : Collection

**Comm** : Commentaire

**Concl.** : Conclusions

**Chron** : Chronique

**C Tr** : Code du travail

**C T T** : Chambre du Tribunal de Travail

**D** : Recueil de jurisprudence Dalloz

**D C C** : Décision Cour Constitutionnelle

**D D H C** : Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen

**D E A** : Diplôme d'Etudes Approfondies

**Dir** : Sous la direction de

**D T** : Direction du Travail

**Doct** : Doctrine

**Dr Ouv** : Droit ouvrier

**Dr Soc** : Droit Social

**D U D H** : Déclaration Universelle des Droits de l'Homme

**éd** : Edition

**G A J A** : Grands Arrêts de la Jurisprudence Administrative

**Ibid** : Ibidem

**In** : Dans

**Infra** : Ci-dessous

**INSAE** : Institut National de la Statistique et de l'Analyse Economique

**J C P** : Juriste -classeur Période

**JO** : Journal Officiel

**Jp** : Jurisprudence

**L** : Loi

**Législ** : Législation

**L G D J** : Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence

**Liais Soc** : Liaison Sociale

**Litec** : Librairie technique

**Obs** : Observations

**OHADA** : Organisation pour l'Harmonisation en Afrique du Droit des Affaires

**OIT** : Organisation Internationale du Travail

**Op cit** : Opère citato/ Ouvrage cité

**P / PP** : Page/ pages

**PUAM** : Presse Universitaire d'Aix- Marseille

**PUF** : Presse Universitaire de France

**Préc** : Précité

**Préf** : Préface

**Rapp** : Rapport

**Rec** : Recueil

**R D C** : Revue des contrats

**Rev Dr Soc** : Revue du Droit Social

**RBSJA.** : Revue Béninoise des Sciences Juridiques et Administratives

**R IT** : Revue Internationale du Travail

**R J S** : Revue de Jurisprudence Sociale

**R T D civ** : Revue trimestrielle de droit civil

**R T D com** : Revue trimestrielle de droit commercial et droit économique

**S** : Recueil Sirey

**s** : Suivants

**Sem Jur** : Semaine Sociale

**S S L** : Semaine Sociale Lamy

**Somm** : Sommaire

**SOBEMAP** : Société Béninoise de Manutention Portuaire

**Spéc** : Spécial

**Supra** : Ci-dessous

**T G I** : Tribunal de Grande Instance

**T P I** : Tribunal de première Instance

**UNESCO** : Organisation des Nations Unies pour l'Education, la  
Science et la Culture

**V** : Voir

# **INTRODUCTION**

« *On lie les bœufs par les cornes et les hommes par les paroles* »<sup>1</sup>. En effet, les hommes sont obligés par leurs paroles. Ils sont surtout tenus par celles qui procèdent de leur libre accord de volontés que constitue la convention. Ainsi, le contrat de travail qui est une convention particulière lie le salarié et l'employeur. Le salarié s'oblige à fournir une prestation de travail à l'employeur qui lui donne des ordres et le paye.

Aux termes de l'article 2 de la loi n°98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du travail en République du Bénin, le salarié est « *toute personne 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* ». Les salariés sont des travailleurs qui sont liés à leurs employeurs, personnes physique ou morale par un contrat de travail et soumis au code du travail. L'employeur, personne morale, est une entreprise chargée d'un service public, industriel ou commercial ou une entreprise du secteur privé ou public concurrentiel. Pour la jurisprudence, « *la qualité de salarié implique nécessairement l'existence d'un lien juridique de subordination du travailleur à la personne qui l'emploie* »<sup>2</sup>. Est donc salarié, un travailleur rémunéré qui, en vertu d'un contrat de travail, fournit une prestation de travail à un employeur qui le paie et lui donne des ordres<sup>3</sup>. Ainsi, le salarié est, d'abord différent du travailleur indépendant comme l'artisan, le petit commerçant ou le médecin. Ensuite, il se distingue de l'entrepreneur. En effet, dans le contrat de travail, les ordres de l'employeur concernent directement l'exécution du travail alors que dans le contrat d'entreprise, le maître de l'ouvrage donne des orientations générales de l'ouvrage. Enfin, le salarié se distingue

---

<sup>1</sup>SUPIOT (Alain), « *La contractualisation de la société* », Courrier de l'environnement de l'INRA n°43, mai 2001, p. 51. Expression tirée d'un Adage retraduit du droit romain au XVIIe siècle <http://www7.inra.fr/lecourrier/assets/C43Supiot.pdf> consulté le 13/04 2015 à 11h16.

<sup>2</sup> Civ. 6 jui.1931, DP 1931.1. 131, note P.Pic. (Préfet de la Haute-Garonne c. Bardou), Voir PELISSIER (Jean), LYON-CAEN (Antoine), JEAMMAUD (Antoine) et DOCKES (Emmanuel), *Les grands arrêts du droit du travail*, 4<sup>e</sup> édition, Paris, Dalloz, 2008, p.3. COUTURIER (Gérard), *Droit du travail ,1/ Les relations individuelles de travail*, 3<sup>e</sup> édition, Paris, Dalloz, 1996, p.103. RAY (Jean-Emmanuel), *Droit du travail, droit vivant*, 20<sup>e</sup> édition, Paris, Editions Liaisons, 2011, p.9.

<sup>3</sup>NICOD (Cécile) et PAULIN (Jean-François), « *La subordination en cause* », *Semaine sociale Lamy Supplément*, 28 mars 2011 n°1485, p.20 : « *L'état de subordination du salarié tient au fait que si l'employeur donne un ordre, il doit s'y soumettre. L'un a le droit de commander et l'autre le devoir de se soumettre aux ordres* ». Voir MEDE (Nicaise), *La réglementation du travail au Bénin. Traité pratique de droit et relations de travail*, Cotonou, COPEF, 2006, pp.18-19.

du mandataire. L'article 1984 C. civ. définit le mandat comme « *un acte par lequel une personne donne à une autre le pouvoir de faire quelque chose pour le mandant et en son nom* ». Dans une économie libérale<sup>4</sup>, l'entreprise est au cœur de la production. Celle-ci doit permettre d'occuper le marché et réaliser le maximum de profits dans un environnement généralement concurrentiel. La production résulte des moyens et des facteurs utilisés parmi lesquels figure la prestation du salarié.

La définition du salarié se rapporte au contrat de travail<sup>5</sup>. Le Code civil de 1804 hérité du colonisateur français, le qualifie de louage de services et dispose que, « *Le louage d'ouvrage est un contrat par lequel l'une des parties s'engage à faire quelque chose pour l'autre, moyennant un prix convenu entre elles* »<sup>6</sup> et « *on ne peut engager ses services qu'à temps ou pour une entreprise déterminée* »<sup>7</sup>. L'insertion dans le Code civil du louage de services dans les louages d'ouvrage et son « *rattachement au louage des choses révèle le désintérêt du Code civil envers l'activité humaine, son assimilation à une marchandise et la méconnaissance de la personne du travailleur* »<sup>8</sup>. Les lois relatives à la protection du salarié sont récentes. En plus des conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), des conventions régionales relatives au travail, la constitution du Bénin, etc. deux lois importantes sont protectrices des droits des salariés au Bénin. Il s'agit de la loi 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du travail en République du Bénin et de la loi 98-019 du 21 mars 2003 portant Code de sécurité sociale en République du Bénin. Aussi, convient-il de cerner à la notion de salarié emprunteur pour approfondir cette étude.

---

<sup>4</sup>Le libéralisme économique est un courant de pensée qui considère que les hommes doivent s'organiser eux – mêmes et organiser librement leurs échanges selon les lois sans la contrainte d'une personne publique garante des lois et contrats entre les hommes et « *le contrat social d'ensemble* ». Voir ALCAUD (David.), *Manuel de culture générale*, Paris, Hachette Livre, 2001. p.267.

<sup>5</sup> La définition du contrat de travail se dégage de la jurisprudence. Pour la Cour de cassation française, il y a contrat de travail « *quand une personne s'engage à travailler pour le compte d'une autre, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant rémunération* ». Voir, MINE (Michel) et MARCHAND (Daniel), *Le droit du travail en pratique*, Paris, Eyrolles, 2012, p.143.

<sup>6</sup> Art. 1710 du Code civil

<sup>7</sup> Art. 1780 du Code civil.

<sup>8</sup> WOLOU (Komi), *Le juge et la protection de l'intégrité physique du salarié*, Thèse de doctorat en droit privé, Université de Lille II, 1996, pp.4-5.

Le salarié emprunteur est le travailleur qui a conclu un contrat de prêt d'argent. Le prêt est une convention par laquelle le prêteur (le banquier ou un établissement financier ou l'entreprise du salarié etc.) lui remet de l'argent afin que celui-ci s'en serve à charge de remboursement. Le prêt d'argent est un contrat règlementé et constituant une opération de crédit. Aux termes des dispositions de l'article 6 de la loi n° 2012-24 du 24 juillet 2012 portant réglementation bancaire en République du Bénin, constitue une opération de crédit, « *tout acte par lequel une personne, agissant à titre onéreux :*

*1/ met ou promet de mettre des fonds à la disposition d'une autre personne ;*

*2/ prend, dans l'intérêt de celle-ci, un engagement par signature tel qu'un aval, un cautionnement ou une garantie »<sup>9</sup>. Sont assimilés aux opérations de crédit, « *le crédit-bail et, de manière générale, toute opération de location assortie d'une option d'achat* ». Ainsi, les crédits sont variés et concernent plusieurs opérations dont le prêt d'argent. Ce dernier peut être onéreux ou gratuit. Mais, les prêts octroyés par les banques et les établissements financiers sont généralement onéreux. Le caractère onéreux du prêt le rapproche du crédit<sup>10</sup>. Les crédits peuvent être octroyés aux personnes physiques ou aux personnes morales.*

Les crédits octroyés aux personnes morales notamment les entreprises et les personnes publiques servent à financer leurs dépenses de fonctionnement et d'investissement. Les personnes physiques comme les salariés ont recours au crédit pour faire face aux dépenses courantes et celles particulières d'équipement<sup>11</sup>. Notre étude sera limitée aux prêts octroyés aux salariés par les établissements financiers et les banques<sup>12</sup>. Ce choix est motivé par le mécanisme juridique d'accès au crédit consacré par le législateur.

---

<sup>9</sup> Cette définition est celle proposée par la doctrine. Voir BONNEAU (Thierry), *Droit bancaire*, 3<sup>e</sup> édition, Paris, Montchrestien, 1999 p.33. GAVALDA (Christian) et STOUFFLET (Jean), *Droit bancaire, Institutions-Comptes, Opérations-Services*, 4<sup>e</sup> édition, Paris, Litec, 1999, p.17. PIEDELIEVRE (Stéphane), *Droit bancaire*, 1<sup>e</sup> Ed., Paris, PUF, 2003, p.36.

<sup>10</sup> AHOUNOU (Prosper), *La garantie des prêts bancaires par le permis d'habiter*, mémoire de DEA droit privé fondamental, UAC, 2011, p. 5.

<sup>11</sup> DELEBECQUE (Philippe) et DUTILLEUL (François Collart), *Contrats civils et commerciaux*, 5<sup>e</sup> édition, Paris, Dalloz, 2001, pp.724-726.

<sup>12</sup> A la Société Béninoise des Manutentions Portuaires où nous avons effectué une enquête, il est créé une mutuelle pour accorder des prêts aux salariés. La Caisse d'Épargne et de Crédit des Agents Permanents de la Société Béninoise des Manutentions Portuaires CECAP/SOBEMAP « *consent trois catégories de prêts : les prêts à caractère purement social au taux de 3% ; les prêts d'équipement au taux de 6% et les prêts d'équipement contractés par la CECAP/SOBEMAP auprès des organismes financiers pour le compte des travailleurs* ». Art. 26 des statuts de la CECAP/SOBEMAP.

Ainsi, aux termes des dispositions des articles 2, 3, 4, 13 et 16 de la loi n°2012-24 du 24 juillet 2012 portant réglementation bancaire au Bénin, seuls les banques et les établissements financiers agréés et inscrits sur une liste mise à jour par la Commission Bancaire peuvent effectuer des opérations de crédit. Aussi, les prêts octroyés par les entreprises à leurs salariés sont-ils réels et la remise de l'argent est-elle une condition de formation du contrat alors que les prêts octroyés par les banques et les établissements financiers sont consensuels. En effet, selon la Cour de cassation française, lorsque le prêt est consenti par un professionnel de crédit, il « *n'est pas un contrat réel* »<sup>13</sup>.

Chez les Romains le prêt d'argent est connu sous l'appellation de *nauticum foenus*<sup>14</sup>. Il sera réglementé à l'époque de Justinien et la nouvelle réglementation touchera l'intérêt du prêteur. L'église catholique plus radicale supprima tout intérêt sous le vocable d'usure<sup>15</sup>. Au XVIII<sup>e</sup> siècle, l'interdiction devient théorique et seule l'usure énorme était sanctionnée. Les philosophes ont contribué à la suppression de l'interdiction par le décret de la Constituante d'Octobre 1789. Mais, l'intérêt ne sera pas totalement supprimé et devient une forme de permission. Ainsi, le Code civil sur le prêt débuta par une permission en son article 1905 : « *il est permis de stipuler des intérêts pour simple prêt soit d'argent, de denrées ou autres choses mobilières* ». Le *mutuum* a d'abord été un prêt gratuit, un service entre amis<sup>16</sup>. En effet, comme le souligne Jean Macqueron, « *à une époque où la notion de contractus n'était pas encore bien dégagée, Labéon classait le mutuum parmi les affaires qui se font re* ». Le prêt

---

<sup>13</sup> Civ. 1<sup>re</sup>, 28 mars 2000, *JCP* 2000.II. 10296, concl. Sainte-Rose, D.2000.482, note S. Piedelièvre, somm. p.358, obs. Delebecque, 2001, somm. p.1615, obs. M.-N. Jobard-Bachelier, Grands arrêts, t.2, n°284 ; Civ. 1<sup>re</sup>, 5 juill. 2006, D. 2007. 50, note J. Ghestin.

L'introduction de l'article 2236 dans le Code civil par l'ordonnance française du 23 mars 2006, transforme le gage contrat réel en contrat consensuel : « *le gage est parfait par l'établissement d'un écrit contenant la désignation de la dette garantie, la quantité des biens donnés en gage ainsi que leur espèce ou leur nature* ». Voir TERRE (François), SIMLER (Philippe) et LEQUETTE (Yves), *Droit civil, Les Obligations*, 10<sup>e</sup> éd., Paris, Dalloz, 2009, pp.165-166. Cf infra p.37.

<sup>14</sup> DELEBECQUE (Philippe) et DUTILLEUL (François Collart), op.cit.p.717.

<sup>15</sup> Le fondement de cette interdiction est la bible car dans l'évangile selon Luc 6-35, on lit : « *mais aimez vos ennemis, faites du bien, et prêtez sans rien espérer. Et votre récompense sera grande, et vous serez fils du très haut, car il est bon pour les ingrats et pour les méchants* ».

<sup>16</sup>MACQUERON (Jean.), *Histoire des obligations, le droit romain*, Aix-en-Provence, Centre d'histoire institutionnelle et économique de l'Antiquité Romaine, 1971, p.67.

[www.histoiredudroit.fr/Documents/Sources/macqueron\\_obligations.pdf](http://www.histoiredudroit.fr/Documents/Sources/macqueron_obligations.pdf) consulté le 09/04/2014 à 17h13.

d'argent met à la charge du salarié une obligation de remboursement qu'il peut exécuter grâce au salaire que lui paye le chef d'entreprise.

Aux termes des dispositions de l'article 95 al. 2 de la loi n° 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du travail au Bénin « *L'entreprise s'entend de toute organisation quelle qu'en soit la forme juridique, propriété individuelle ou propriété collective ayant une activité de production, distribution ou fourniture de biens ou services* ». Mais, en considérant l'entreprise comme une organisation, la protection du salarié ne paraît pas une préoccupation majeure. En effet, l'organisation est une entité ayant un but déterminé. Or, dans une économie libérale, la recherche effrénée de profits est la préoccupation des apporteurs de capitaux qui considèrent les salariés comme de simples apporteurs de mains-d'œuvre, exploités à cette fin. Aussi, par exemple, l'armée est-elle « *une organisation* » qui peut avoir des activités de production ou de service. Mais, elle n'est pas une entreprise. Cependant, l'apport de la doctrine sur la notion est édifiant. L'entreprise est le périmètre à l'intérieur duquel se développent les relations de travail<sup>17</sup>. Selon Paul Durand, elle est une institution, une communauté de travail où « *dirigeant et salariés sont liés par une solidarité* »<sup>18</sup>. Cette conception organisationnelle, qui s'oppose à celle technicienne où l'entreprise est un bien que l'on exploite, a le mérite d'intégrer le personnel en son sein. Pourtant, on ne peut ignorer l'importance des biens considérés comme des moyens de production indispensables à l'entreprise. Ainsi, « *l'entreprise est à la fois une institution et un agent économique autonome* »<sup>19</sup>. Elle se compose d'une pluralité d'unités de travail constituant des établissements issus du dédoublement de l'entité initiale ou bien elle peut faire partie d'un ensemble plus vaste, un groupe de sociétés. Elle peut développer ses activités à l'intérieur d'un seul ou de plusieurs Etats. Avec le développement des technologies de l'information et de la communication, il est apparu des entreprises qui exploitent un fonds de commerce virtuel. En effet, les sites de commerce électronique permettent au cybercommerçant de développer une clientèle à partir des éléments corporels (matériels informatiques, stocks de marchandises) et incorporels (logiciels

---

<sup>17</sup>CŒURET (Alain), GAURIAU (Bernard) et MINE (Michel), *Droit du travail*, Paris, Dalloz, 2006, p. 39.

<sup>18</sup>DAVID (Gnahoui Roch), « Intérêt de l'entreprise et droits des salariés », *Revue sénégalaise de droit des affaires* N°1, janvier-juin 2003, p.19.

<sup>19</sup>DAVID (Gnahoui Roch), *Ibid.* p.24.

informatiques, brevets). Dans une entreprise virtuelle, le salarié travaille dans un cadre spatio-temporel imprécis et intangible. Le lieu et le temps de travail omniprésents dans le contrat de travail s'agissant de la définition des obligations des parties, de la loi ou de la juridiction compétente demeurent une banalité dans l'entreprise virtuelle. Les technologies de l'information et de la communication effacent le temps et les frontières et transportent le salarié dans un monde virtuel<sup>20</sup>. Soulignons que cette étude de la « *situation du salarié emprunteur dans l'entreprise* » comporte un intérêt théorique et pratique.

Au plan théorique, elle permet d'analyser différents concepts et mécanismes du droit du travail, du droit civil, du droit bancaire, du droit communautaire OHADA et des notions d'autres disciplines comme l'économie, la psychologie du travail, la sociologie du travail etc. En effet, l'analyse des mécanismes de protection des salariés nécessite l'appropriation de notions de plusieurs disciplines qui concourent à cet objectif.

Au plan pratique, le contrat de prêt d'argent offre la possibilité au salarié de réaliser des investissements<sup>21</sup>. Le salaire est déterminé en fonction du temps passé dans l'entreprise, en fonction du rendement ou du chiffre d'affaires<sup>22</sup> et est payé suivant le contrat de travail. Il ne permet pas toujours de faire des investissements sauf à épargner sur une longue durée. Aussi, sert-il aux besoins alimentaires du salarié<sup>23</sup> et toute réduction fallacieuse peut être nuisible voire source de soulèvement<sup>24</sup>. Ainsi, le prêt offre la possibilité au salarié d'avoir accès au marché. C'est la terre et surtout la nécessité de disposer d'un habitat qui constitue une des préoccupations majeures du salarié béninois. En effet, selon le Professeur Noel A. GBAGUIDI, au Bénin, « *être sans terre est non seulement une perte économique, mais surtout une dégénérescence sociale grave* »<sup>25</sup>.

---

<sup>20</sup> SUPIOT (Alain), « Travail, droit et technique », *Droit social*, 2002, pp 13-25.

<sup>21</sup> Une enquête auprès de quelques salariés de la SOBEMAP a permis de connaître certains problèmes qui amènent les salariés à faire des prêts : achat de parcelle, une construction, la scolarité des enfants, un problème grave de santé d'un parent etc.

<sup>22</sup> LOUFRANI (Yvan), *Droit du travail et gestion sociale de l'entreprise*, Paris, AENGDE, 1998, p.383.

<sup>23</sup> LEFEBVRE (Francis.), *Mémento pratique – social*, Paris, Ed. Francis Lefebvre, 2003, p.1105.

<sup>24</sup> L'une des causes de la crise au Bénin des années 1987 à 1990 est l'abattement des salaires des fonctionnaires puis salaires non payés.

<sup>25</sup> GBAGUIDI (A. Noël), « La revendication du monopole foncier de l'Etat, l'intangibilité du titre foncier et l'accès à la terre au Bénin », *Journal of legal pluralism*, 1997 – nr. 39 p.54.

<http://www.jlp.bham.ac.uk/Volumes/39/gbaguidi-art.pdf> Consulté le 10/06/2013 à 18h06.

L'objectif de cette étude est d'analyser les mécanismes juridiques d'octroi de crédit au salarié et de proposer des solutions pour le protéger contre la précarité dans laquelle il peut se retrouver dans l'entreprise après l'obtention du crédit car la sécurisation de son emploi et de son revenu peut lui permettre de passer d'une situation d'angoisse pour accéder à un sentiment de confiance<sup>26</sup>. Ainsi, il apparaît évident de savoir quel est l'état du salarié qui contracte un crédit? Telle est la question à laquelle cette étude tentera d'apporter des réponses.

L'accès au crédit nécessite que le salarié ait un « *contrat de travail saisi dans la durée* »<sup>27</sup> lorsque son remboursement dépend de la rémunération. Or, en l'absence d'une prestation de travail, elle n'est pas due. L'exécution de cette obligation de remboursement par le salarié emprunteur, simple apporteur de mains-d'œuvre dans l'entreprise fait de lui un contractant obligé (première partie). La rupture ou la suspension du contrat de travail du salarié emprunteur ou une réduction considérable de son revenu mensuel peut avoir des conséquences néfastes sur le remboursement. Ainsi, le salarié emprunteur est un contractant à protéger (deuxième partie).

---

<sup>26</sup>GUIOMARD (Frédéric), « La sécurisation des parcours professionnels, Naissance d'une notion », *Revue de droit du travail*, octobre 2013, p.618.

<sup>27</sup> SILHOL (Bruno), « La propriété de l'emploi : genèse d'une notion doctrinale », *Revue de Droit du Travail*, janvier 2012, p. 24.

## PREMIERE PARTIE :

# LE SALARIE EMPRUNTEUR, UN CONTRACTANT OBLIGE

L'obligation est le lien de droit par lequel un créancier peut exiger d'un débiteur l'accomplissement d'une prestation ou d'une abstention<sup>28</sup>. Elle peut prendre sa source dans le contrat<sup>29</sup>. Elle crée un lien juridique entre le débiteur (le salarié emprunteur) et le créancier (le banquier). Le salarié emprunteur devient débiteur de la banque envers laquelle il s'est engagé à rembourser la somme empruntée. Ce lien de droit permet au banquier d'exiger du salarié emprunteur le remboursement du crédit à l'échéance convenue dans la convention. Le salarié emprunteur est alors tenu d'exécuter la convention de crédit en fournissant la prestation promise<sup>30</sup>. Ainsi, il est lié au banquier par le remboursement du crédit dans le délai convenu. L'exécution de l'obligation dans le délai convenu tout en provoquant l'extinction et la libération de la dette contribue à la satisfaction du banquier. Or, le remboursement du crédit par le salarié emprunteur dépend de sa solvabilité, de sa situation dans l'entreprise. Périmètre des relations de travail, l'entreprise offre au salarié emprunteur la capacité de respecter son obligation de paiement de sa dette. La prestation attendue doit être fournie spontanément selon ce qui est convenu dans la convention de crédit. Mais, en l'absence d'une exécution volontaire (chapitre premier), le créancier (la banque) retrouve son droit à l'exécution forcée de l'obligation de rembourser (chapitre deuxième) contre le salarié emprunteur (le débiteur).

---

<sup>28</sup>TERRE (François), SIMLER (Philippe) et LEQUETTE (Yves), op.cit.p.1. Voir MALAURIE (Philippe), AYNES (Laurent) et STOFFEL-MUNCK (Philippe), *Les obligations*, 3<sup>e</sup> édition, Paris, EJA, 2007, p.1.

<sup>29</sup> L'obligation peut également avoir comme source la responsabilité civile délictuelle ou les quasi-contrats.

<sup>30</sup> REMY-CORLAY (Pauline), « Exécution et réparation : deux concepts ? », *RDC*, février 2005, p.13.

## CHAPITRE PREMIER :

# L'EXECUTION VOLONTAIRE DE L'OBLIGATION DE REMBOURSER

La convention de crédit est l'accord de volontés entre le créancier, le banquier et débiteur<sup>31</sup>, le salarié emprunteur. L'exécution volontaire suppose qu'une fois le crédit obtenu, le salarié emprunteur doit rembourser spontanément les échéances convenues. Elle consiste au paiement effectué par lui au guichet de la banque prêteuse. Il existe plusieurs moyens de paiement. Il peut se faire par la remise d'un chèque, l'utilisation d'une carte de paiement ou l'utilisation d'un ordre de virement. Le salarié emprunteur effectue le paiement de sa dette à partir de sa rémunération. Celle-ci, contrepartie du travail fourni, lui est versée par l'employeur par le virement qu'il effectue au guichet de la banque domiciliaire. L'analyse juridique du virement bancaire permet de distinguer l'ordre de virement (section 1) de la réalisation du virement<sup>32</sup> (section 2).

### **SECTION 1 : L'ORDRE DE VIREMENT**

L'analyse juridique de l'ordre de virement fait appel au droit commun de mandat<sup>33</sup> (paragraphe 1) et à l'exécution d'obligations propres (paragraphe 2) aux parties au contrat de travail.

### **PARAGRAPHE 1 : LE MANDAT SPECIAL**

Pour payer sa dette à partir de sa rémunération, le salarié emprunteur par la notification<sup>34</sup> à son employeur de la domiciliation du salaire au guichet de la banque

---

<sup>31</sup> TERRE (François), SIMLER (Philippe) et LEQUETTE (Yves), op.cit.p.59.

<sup>32</sup>BOUGEROL-PRUD'HOMME (Laetitia), « Réflexions sur le paiement à l'épreuve de la monnaie scripturale », *RTD civ.*, juillet/septembre 2012, p.446.

<sup>33</sup> BOUGEROL-PRUD'HOMME (Laetitia), *ibidem*, p.447.

<sup>34</sup> L'employeur n'est pas partie à la procédure judiciaire gracieuse permettant l'affectation de la rémunération au remboursement du crédit. Or, une fois contrôlée par le juge, il doit exécuter la déclaration de cession de la rémunération. Ainsi, le juge autorise le greffier à la notifier à ce dernier en indiquant nécessairement dans l'acte le montant mensuel du salaire du salarié emprunteur, le montant de la quotité cessible et le montant de la retenue de la quotité cédée au banquier. Voir ASSI-ESSO (Anne-Marie H.) et DIOUF (Ndiaw), *Recouvrement des créances*, Bruxelles, Bruylant, 2002, p.181.

prêteuse lui donne un ordre irrévocable de paiement (A). L'exécution de ce mandat spécial par l'employeur permet d'effectuer le paiement libératoire de sa dette (B).

#### **A – L'ordre irrévocable de paiement**

L'affectation de la rémunération à la garantie du paiement de la dette bancaire est un acte volontaire du salarié emprunteur qui nécessite l'accord du banquier prêteur. Ce dernier, pour une sécurité appréciable<sup>35</sup> du crédit, exige que le salaire ou tout le traitement du salarié emprunteur soit viré dans un compte ouvert dans ses livres et à maintenir cette domiciliation jusqu'au remboursement du crédit. La domiciliation irrévocable s'impose au salarié emprunteur tant que le crédit n'est pas entièrement remboursé. Cet accord de volontés entre le banquier prêteur et le salarié emprunteur est attesté par l'employeur qui doit verser directement à la banque le montant du salaire.<sup>36</sup>

Le virement permet à la banque de prélever les mensualités dues au titre du contrat de crédit. Mais, la préparation du virement<sup>37</sup> nécessite que le salarié emprunteur donne l'ordre à son employeur afin qu'il transfère le salaire ou le traitement à la banque. C'est cet ordre qui s'effectue à travers la domiciliation.

La domiciliation<sup>38</sup> bancaire irrévocable est un engagement par lequel l'employeur vire la rémunération du salarié emprunteur dans un compte ouvert auprès de la banque prêteuse. Elle est souvent préalable à l'ouverture du crédit. Elle oblige le salarié emprunteur à effectuer toutes ses opérations au guichet de la banque prêteuse, notamment, celles qui concernent sa rémunération. Après le virement de la

---

Par la notification de la décision du juge, le salarié emprunteur donne l'ordre à l'employeur de procéder au virement de son salaire au guichet de la banque prêteuse. Cet ordre qui permet le paiement de sa dette bancaire est irrévocable. Cette irrévocabilité s'accroît par la domiciliation du salaire au guichet de la banque prêteuse.

<sup>35</sup> RIVES-LANGE (Jean-Louis) et CONTAMINE-RAYNAUD (Monique), *Droit bancaire*, Paris, Dalloz, 1995, p.419.

<sup>36</sup> Art. 207 de l'acte uniforme OHADA portant organisation des procédures simplifiées de recouvrement et des voies d'exécution.

<sup>37</sup> PIEDELIEVRE (Stéphane), op.cit. p.279.

<sup>38</sup> La procédure de domiciliation s'effectue par le salarié emprunteur qui adresse une demande à son employeur. En réponse, il lui délivre une attestation de domiciliation. Elle contient l'identité du salarié emprunteur, son numéro matricule, son grade, le montant mensuel de sa rémunération, la nature et la durée du contrat de travail, l'emploi occupé, l'identité de l'employeur et son engagement à effectuer mensuellement le virement de la rémunération du salarié emprunteur dans le compte ouvert au guichet de la banque prêteuse.

rémunération mensuelle effectué par l'employeur, la banque inscrit le montant au crédit du compte du salarié puis le débite de la quotité cessible. La domiciliation favorise la stabilité de la quotité cessible et est une garantie propre à faciliter, à titre principal, le remboursement du crédit<sup>39</sup>.

L'irrévocabilité de la domiciliation se déduit explicitement<sup>40</sup> de la formulation de l'article 1134, alinéa 2, du Code civil : les conventions « *ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise* ». Ainsi, le salarié emprunteur est tenu de respecter la domiciliation du salaire au guichet de la banque jusqu'au remboursement intégral. Seul un nouvel accord entre le salarié emprunteur et le banquier ou une autorisation de la loi peut lui permettre de déroger à cette obligation.

La domiciliation irrévocable du salaire favorise une approche plus souple de l'offre de crédit. Les banques font de la domiciliation irrévocable et de la souscription d'une assurance décès-invalidité une exigence impérative car elles sécurisent le paiement du crédit.

## **B – Le paiement libératoire de la dette**

L'employeur en payant la rémunération au salarié emprunteur, lui permet de respecter son obligation de remboursement. La cession de la créance salariale l'oblige à payer directement sa dette au créancier de son salarié. L'exécution de cette obligation suppose qu'il soit préalablement informé et qu'il manifeste son accord.

Aux termes des dispositions de l'article 1690 du Code civil « *Le cessionnaire n'est saisi à l'égard des tiers que par la signification du transport faite au débiteur. Néanmoins, le cessionnaire peut être également saisi par l'acceptation du transport faite par le débiteur dans un acte authentique* ». En effet, ce qui importe, c'est moins l'information de l'employeur de la cession de créance salariale que son acceptation certaine et non équivoque, en absence de laquelle elle ne lui est pas opposable<sup>41</sup>. Ainsi,

---

<sup>39</sup> GAVALDA (Christian) et STOUFFLET (Jean), op.cit.p.329.

<sup>40</sup> RECEVEUR (Bee), *La Force obligatoire du contrat de société : contribution à l'étude des relations entre droit des contrats et droit des sociétés*, thèse de doctorat en droit, Université de Cergy-Pontoise, 2013, p.21.

<sup>41</sup> MAZEAUD (Dénis), « Cession de créance », *RDC*, juillet 2012, p.836.

la Cour de cassation française décida qu' « *ayant relevé à bon droit qu'à défaut des formalités exigées par l'article 1690 du Code civil, la simple connaissance de la cession de créances par le débiteur cédé ne suffit pas à lui rendre opposable, la cour d'appel, qui a constaté que les cessions litigieuses n'avaient pas été acceptées de façon certaine et non équivoque par la société G., qui s'était acquittée de ses obligations entre les mains de ses assurés avant la délivrance de l'assignation en référé, en a exactement déduit que les cessions lui étaient inopposables* »<sup>42</sup>.

Le formalisme légal de l'article 1690 du Code civil repose sur le principe de l'effet relatif des contrats et vise l'information de l'employeur, qui en principe, ne doit verser le salaire qu'au salarié emprunteur, car seul le paiement fait à ce dernier est, en principe, libératoire<sup>43</sup>. L'information lui permet de s'assurer de la banque de domiciliation, de prendre connaissance du contenu de la déclaration de cession et éventuellement, de faire opposition devant le juge social.

Pour le législateur OHADA, peu importe que l'employeur prenne « *connaissance de la cession lorsqu'elle lui est signifiée par exploit d'huissier ou lorsqu'il l'accepte par acte authentique, il est bien évident que cette connaissance peut être acquise par d'autres voies. Une chose est le mode d'information du cédé, autre chose son information effective : seule celle-ci devrait compter, et sa preuve devrait pouvoir être rapportée par tout moyen* »<sup>44</sup>. En effet, l'acte uniforme OHADA relatif aux procédures simplifiées de recouvrement et des voies d'exécution en obligeant l'employeur à verser directement la quotité retenue à la banque prêteuse après notification de l'acte de cession, assouplit le formalisme légal consacré par l'article 1690 du Code civil en rendant facultatif le recours à l'huissier de justice avec pour conséquence l'atténuation du coût. C'est sans doute la même flexibilité du coût qui l'a guidé dans sa nouvelle réforme du droit des sûretés. L'article 84 de l'acte uniforme portant organisation des sûretés adopté le 15 décembre 2010 à Lomé qui dispose que, « *Pour être opposable au débiteur de la créance cédée, la cession de créance doit lui être notifiée ou ce dernier*

<sup>42</sup> Cass. 1<sup>er</sup> civ., 22 mars 2012, n°11-15151, F-PB : *Gaz. Pal.* 8-12 avril 2012, p.21, obs. D. Houtcieff.

<sup>43</sup> Art. 1240 du Code civil « *Le paiement fait de bonne foi à celui qui est en possession de la créance est valable, encore que le possesseur en soit par la suite évincé* ».

<sup>44</sup> FRANÇOIS (Jérôme), *Les obligations, Régime général*, Paris, Economica, 2011, p.370. Voir MAZEAUD (Dénis), préc.,p.837.

*doit intervenir à l'acte* », corrobore cette atténuation du formalisme et rend facultatif le recours à l'huissier de justice.

Les actes d'exécution irrévocables sont opposables à l'employeur par la notification. Ils permettent d'effectuer le paiement de la dette du salarié emprunteur et de satisfaire la banque prêteuse. La satisfaction de la banque intervient lorsqu'elle reçoit les fonds transférés dans les comptes du salarié emprunteur. Ce qui dépend de l'exécution des obligations des parties au contrat du travail.

## **PARAGRAPHE 2 : L'EXECUTION D'OBLIGATIONS PROPRES**

L'obligation de remboursement du crédit par le salarié emprunteur s'exécute au moyen du virement mensuel de sa rémunération par l'employeur aux caisses de la banque domiciliaire qui déduit la quotité retenue. Or, par le contrat de travail, l'employeur est tenu d'une obligation de paiement de salaire. L'exécution de l'ordre irrévocable de virement du salaire constitue la restitution d'une obligation de paiement<sup>45</sup> (A) qui nécessite l'exécution par le salarié emprunteur de sa prestation de travail (B).

### **A – La restitution d'une obligation de paiement de salaire**

L'acte uniforme portant organisation des procédures simplifiées de recouvrement et des voies d'exécution oblige l'employeur du salarié emprunteur à verser directement à la banque, cessionnaire, la quotité retenue<sup>46</sup>. Tout se passe comme s'il existe un « *donneur d'ordre* », le salarié emprunteur, un intermédiaire, l'employeur et un « *ayant droit* », la banque prêteuse. Mais, lors de l'exécution de l'obligation de remboursement, le « *donneur d'ordre* » devient inactif et l'intermédiaire paye « *l'ayant droit* ».

Le transfert du droit de propriété sur la quotité retenue à la banque est effectif grâce au paiement de la rémunération. Or, ce dernier est une obligation de l'employeur résultant du contrat de travail. Contrepartie du travail fourni par le salarié, le virement par l'employeur de la rémunération à la banque prêteuse, résulte de l'exécution du contrat

---

<sup>45</sup>BOUGEROL-PRUD'HOMME (Laetitia), « Réflexions sur le paiement à l'épreuve de la monnaie scripturale », préc., p.447.

<sup>46</sup> Art.207 de l'Acte Uniforme portant organisation des Procédures Simplifiées de Recouvrement et des Voies d'Exécution

de travail. Ainsi, en opérant le virement dans les livres de la banque, l'employeur n'exécute qu'une obligation dont il est tenu en vertu du contrat de travail.

Même s'il n'est pas partie à la convention de crédit, l'employeur intervient dans son exécution. Le contrat de travail se superpose au contrat de prêt d'argent dont il constitue une modalité d'exécution. Le prêt d'argent au salarié échappe à l'effet relatif des contrats. Bien que le banquier et le salarié emprunteur aient participé à la conclusion du contrat de prêt d'argent, dès que l'employeur s'implique, «*trois personnes interviendront dans son exécution*»<sup>47</sup>. L'employeur adhère à la convention de crédit à cause du lien de subordination qui lui rattache le salarié emprunteur.

Le paiement de la rémunération à la banque domiciliaire est également la restitution d'obligation résultant des engagements pris lors de la délivrance de l'attestation de domiciliation. Lorsque l'employeur lui délivre l'attestation de domiciliation bancaire, le salarié a le sentiment qu'il peut exécuter son obligation comme le prévoit la convention de crédit. Le virement mensuel du salaire au compte ouvert à la banque domiciliaire fait de l'employeur un mandataire non rémunéré<sup>48</sup>.

En effectuant le virement, l'employeur exécute un mandat de paiement rendu irrévocable<sup>49</sup> en même temps qu'il assure son obligation propre de paiement de salaire. Mais, cette implication de l'employeur dépend de l'exécution par le salarié emprunteur de sa prestation de travail.

## **B – L'exécution diligente de la prestation de travail**

La prestation de travail est une obligation du salarié emprunteur résultant du contrat de travail. Elle a un effet certain sur le remboursement de la dette. En effet, c'est elle qui permet, selon la qualification de l'emploi qu'il occupe, de déterminer le montant de la

---

<sup>47</sup> Voir GUEDJE (Ludovic), « L'interdépendance des obligations dans les contrats de transport de marchandises par route de l'OHADA: implications et conséquences pour les parties », *Revue de l'ERSUMA*, n°2, mars 2013, p.163.

<sup>48</sup> Cette prestation de service n'est pas pour autant dénuée d'intérêt pour l'entreprise compte tenu de l'effet psychologique du prêt d'argent sur le salarié emprunteur. Ayant intérêt à rester dans un emploi pendant la période de remboursement, l'entreprise peut tirer profit de sa discipline au travail.

<sup>49</sup> BOUGEROL-PRUD'HOMME (Laetitia), « Réflexions sur le paiement à l'épreuve de la monnaie scripturale », *préc.*, .p.447

rémunération à verser au salarié emprunteur et d'en déduire la retenue pour le remboursement intégral de sa dette bancaire.

Dans l'entreprise, le rapport du salarié emprunteur avec l'emploi peut dépendre de plusieurs facteurs dont la satisfaction que lui procure la rémunération. Or, celle-ci, est déterminée en fonction de l'emploi occupé dans l'entreprise. De la qualification donnée à l'emploi<sup>50</sup> correspond la rémunération. Les techniques de gestion prévisionnelle des effectifs permettent de planifier les emplois<sup>51</sup>, de les classer et de déterminer la rémunération. Comme le paiement du salaire dépend de l'exécution diligente de la prestation de travail, le salarié emprunteur dépend de son emploi pour le paiement de sa dette.

La dépendance du salarié emprunteur envers son emploi peut générer un effet modérateur<sup>52</sup>. Lorsque la rémunération constitue sa seule source de revenu, toute perte d'emploi peut susciter un sentiment d'insécurité susceptible de compromettre le remboursement du crédit. Ce qui renforce son attitude à sécuriser l'emploi. Cette sécurisation peut dépendre de son employabilité. En effet, seuls les salariés dotés d'une grande employabilité parviennent à surmonter les crises d'emploi. Elle leur permet de s'adapter aux changements qui surviennent dans l'entreprise. En réalité, lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur « *tous les contrats de travail en cours au jour de cette modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise* »<sup>53</sup>, le maintien du salarié dans son emploi dépend de son employabilité et de sa discipline au travail. Ils sont essentiels dans la mise en œuvre de « *la clause de mobilité* » utilisée dans l'adaptation du salarié aux situations nouvelles. Par cette adaptation, il donne son agrément<sup>54</sup> à la hiérarchisation et à la nouvelle qualification des emplois.

---

<sup>50</sup>Dans l'entreprise, il existe des emplois de cadres, des emplois des agents de maîtrise ou assimilés et des emplois occupés par des employés.

<sup>51</sup> Voir DAVID (Gnahoui Roch), « Intérêt de l'entreprise et droits des salariés », préc.p.43.

<sup>52</sup>SORA (Béatriz), CABALLER (Amparo) et PEIRO (José Maria), « L'insécurité de l'emploi et ses conséquences pour les salariés : l'effet modérateur de la dépendance envers l'emploi », *Revue internationale du travail*, vol. 149 (2010), n°1, p.67

<sup>53</sup> Art. 60 de la loi 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail en République du Bénin

<sup>54</sup> MATTHIEU (Chantal), « Volonté du salarié et temps de travail », *Revue de droit du travail*, décembre 2012, p.682.

A l'exécution diligente s'attache la bonne foi du salarié emprunteur. La bonne foi a pu être définie « *par référence à un devoir général d'honnêteté, de loyauté, qui n'a pas sa source dans le contrat mais s'impose en permanence à chacun* »<sup>55</sup>. Elle traduit une confiance et une fidélité pour ce qui est convenu et lui impose des devoirs de loyauté et de coopération. Elle lui permet d'éviter une faute lourde<sup>56</sup>. La bonne foi favorise l'exécution diligente de la prestation de travail et oblige l'employeur à effectuer le virement en exécution de son obligation. Toute chose qui contribue à la réalisation du virement.

## **SECTION 2 : LA REALISATION DU VIREMENT**

La doctrine considère la réalisation du virement comme un transfert réel de fonds<sup>57</sup> (paragraphe 1). C'est ce transfert qui consacre l'extinction effective de la dette (paragraphe 2).

### **PARAGRAPHE 1 : LE TRANSFERT REEL DE FONDS**

Le virement de la créance salariale transfère le droit de propriété intégral (A) de la quotité retenue. Mais, l'attribution de la retenue au créancier n'exclut pas une éventuelle saisie. Sa garantie n'est pas exclusive (B) au profit du créancier.

#### **A – La propriété des fonds transférés**

Lors du virement du salaire, l'employeur transfère<sup>58</sup> la totalité de la créance salariale mais seule la quotité cédée peut être retenue par la banque domiciliataire. En effet,

---

<sup>55</sup>MAYER (Pierre), « Le principe de bonne foi devant les arbitres du commerce international », p.544. Voir SOSSA (Dorothé C.), « La question de l'introduction du principe de l'estoppel en droit communautaire OHADA » *Ohadata* D-10-41, p.31.

<sup>56</sup>La faute lourde est celle qui a causé des préjudices à l'employeur ou à l'entreprise et qui engage la responsabilité contractuelle du salarié. Dans l'affaire qui l'a opposé à la société BAT-Bénin (ex-MANUCIA), Monsieur Claude Modeste da SILVA, employé par BAT-Bénin, a été suspendu sans préavis de sa fonction de Directeur des Approvisionnements pour avoir commis une faute lourde. Il n'a pas su organiser l'approvisionnement, entraînant une rupture de stock en matières premières des usines de BAT-Bénin qui ont été fermées. Cette faute imputable à Monsieur da Silva a causé des préjudices grave à BAT-Bénin et constitue une faute lourde<sup>56</sup>. TPI de Cotonou, Soc.1, n°21/2005 du 11 avril 2005, Voir GBAGUIDI (A. Noël) (Sous dir), Recueil de jurisprudence sociale au Bénin, Nouvelles Editions Numériques Africaines (NENA), POMADEC, juin 2011, pp.51-57

<sup>57</sup>BOUGEROL-PRUD'HOMME (Laetitia), « Réflexions sur le paiement à l'épreuve de la monnaie scripturale », préc., p.447.

c'est le transfert des fonds à la banque domiciliataire qui permet d'effectuer les opérations bancaires susceptibles d'éteindre la dette.

Le droit du banquier prêteur sur la quotité cessible le rend titulaire de la créance de provision dont le transfert est déclenché par l'ordre de virement. Or, l'ordre de virement est le mandat de paiement de la dette du salarié emprunteur donné à son employeur. Par la cession de la créance salariale, la banque devient créancière de l'employeur pour la quotité cédée. La banque domiciliataire, un prestataire de service de paiement<sup>59</sup>, déduit la quotité retenue pour effectuer le paiement de la dette du salarié emprunteur. Cette retenue devient sa propriété consacrée par le transfert réel de fonds. La réalisation du virement consacre donc le droit de propriété du créancier sur les fonds transférés.

Le virement permet de créditer le compte du salarié emprunteur domicilié à la banque prêteuse. La banque, prestataire de service de paiement et créancière, va débiter ledit compte de la somme retenue. Ce montant sera inscrit au compte du créancier (la banque) et passe à l'actif de son patrimoine. La somme retenue sort du patrimoine<sup>60</sup> du salarié emprunteur dès le débit de son compte. Il perd le droit d'en jouir ou d'en disposer au profit de la banque. Le virement consacre un véritable transfert du droit de propriété de la somme du débiteur au bénéfice du créancier.

Le virement du salaire véhicule le droit de propriété du salarié emprunteur qui sera inscrit au crédit du compte domicilié à la banque prêteuse. Le débit du compte et l'inscription<sup>61</sup> de la somme retenue au compte du créancier, en particulier de la

---

<sup>58</sup> GAVALDA (Christian) et STOUFFLET (Jean), *Instruments de paiement et de crédit. Effet de commerce, chèque, carte de paiement, transfert de fonds*, Paris, Litec, 2001, p.433 : Le virement « permet le transfert d'une somme d'argent »

<sup>59</sup>BOUGEROL-PRUD'HOMME (Laetitia), « Réflexions sur le paiement à l'épreuve de la monnaie scripturale », préc., p.440.

<sup>60</sup>PIEDELIEVRE (Stéphane), op.cit. p.281.

<sup>61</sup> LASSALAS (Christine), « La monnaie scripturale » in *Droit bancaire et financier*, mélanges AEDBF-France sous la direction de MATTOUT (Pierre) et De VAUPLANE (Hubert), Paris, Editions d'organisations, 1999, p.245 : « L'inscription au crédit du compte réalise la mise à disposition d'une certaine quantité d'unités de paiement au titulaire désigné ».

banque, « *constitue le fait majeur d'une possession parfaite* »<sup>62</sup>. L'inscription permet au créancier de se prévaloir<sup>63</sup> des prérogatives de droit de propriété sur la somme retenue et permet de rapporter la preuve de ce droit.

La créance salariale dont est dérivée la quotité cessible est un droit de créance, une faculté<sup>64</sup> pour le salarié emprunteur d'exiger de son employeur son paiement. La quotité cessible est donc un droit de créance, un droit personnel. Comme tout droit de créance, le transfert de la créance salariale, permet d'éteindre la dette du salarié débiteur. En effet, dans la cession de créance salariale, le salarié emprunteur passe sous la toute puissance<sup>65</sup> de son employeur pour éteindre sa dette bancaire. L'employeur se substitue à lui dans le rapport qui le lie à la banque prêteuse. La valeur<sup>66</sup> d'échange de la quotité cessible est incontestable mais elle n'est pas une garantie exclusive pour le créancier.

## **B – La garantie non exclusive**

Les garanties sont des mécanismes qui ont pour objet de permettre au banquier d'être assuré de l'efficacité de son droit de créance<sup>67</sup>. Ainsi, elles le protègent contre les risques du crédit dont l'insolvabilité<sup>68</sup> du salarié emprunteur. Parmi les garanties se trouvent les sûretés et des procédés comme la compensation, l'action directe, l'exception d'inexécution etc. La rémunération n'est qu'une garantie accessoire car le salarié emprunteur s'engage sur l'ensemble de ses biens. C'est le sens de l'article 2093

---

<sup>62</sup>GOUTAY (Philippe), « Le transfert de la propriété des instruments financiers négociés hors d'un marché réglementé », in *Droit bancaire et financier*, mélanges AEDBF-France sous la direction de MATTOUT (Pierre) et De VAUPLANE (Hubert), Paris, Editions d'organisations, 1999, p.231.

<sup>63</sup> GOUTAY (Philippe), *ib. p.*231.

<sup>64</sup>TERRE (François) et SIMLER (Philippe), *Droit civil, Les biens*, 8<sup>e</sup> édition, Paris, Dalloz, 2010, p.57. Voir GATSI (Jean), *Droit des biens et des sûretés dans l'espace OHADA*, Douala, PUL, 2011, p.73 : les droits de créance «*sont en réalité de simples facultés pour le créancier d'exiger l'exécution d'une obligation à son débiteur* ». Voir SOSSA (Cossi Dorothé), *Introduction à l'étude du droit*, Cotonou, éd. Tundé, février 2007, p.94 : « *Le droit de créance ou droit personnel est le pouvoir reconnu à une personne appelée créancier, d'exiger d'une autre personne, appelée débiteur, l'accomplissement d'un fait dénommé prestation* ».

<sup>65</sup> DROSS (William), « Une approche structurale de la propriété », *RTD civ.* Juillet/septembre 2012, p.4 35.

<sup>66</sup> La valeur d'une chose au cœur de la problématique du bien est l'utilité que présente la chose. Le bien est une valeur. Il existe deux dimensions de la valeur : la valeur d'usage et la valeur d'échange. Cette dernière confère au bien son importance économique. Voir ARISTOTE, *Ethique à Eudème*, III, 4, 1231 b 39 s. Cf DROSS (William), « Une approche structurale de la propriété », *RTD civ.* Juillet/septembre 2012, p.422.

<sup>67</sup> SOSSA (Dorothé), *op.cit.* p.99. Voir DJOGBENOU (Joseph), *L'exécution forcée*, 1<sup>e</sup> éd., Cotonou, éditions juris Ouanilo, 2006, p.23.

<sup>68</sup> LEGEASIS (Dominique), *Sûretés et garanties du crédit*, Paris, LGDJ, 2008, p p. 1- 2.

du Code civil qui dispose que, « *les biens du débiteur sont le gage commun de ses créanciers...* ». Son efficacité à assurer le paiement intégral de la dette réside dans la continuité du contrat de travail du salarié emprunteur.

La saisie de la rémunération postérieurement à la cession notifiée à l'employeur du salarié emprunteur par le greffier<sup>69</sup> « *frappe d'indisponibilité la quotité saisissable du salaire* »<sup>70</sup>. Le banquier en produisant un relevé de la somme que le salarié emprunteur lui reste devoir est réputé de droit saisissant. Il vient en concours avec les autres créanciers saisissant pour la répartition de la quotité saisissable. Lorsque la saisie prend fin, le banquier retrouve ses droits, notamment, le virement à ses guichets du salaire<sup>71</sup>. La quotité cédée n'est pas une garantie exclusive.

La saisie du compte du salarié emprunteur domicilié dans les livres de la banque prêteuse par un tiers peut poser le problème de la liquidation des opérations en cours<sup>72</sup>. Il s'écoule un délai pendant lequel s'effectuent les opérations de crédit et de débit du compte du salarié après le virement. L'inscription de la retenue au crédit de la banque antérieure à l'acte de saisie rend le droit du banquier opposable au tiers. Il s'en suit que seules les saisies postérieures à une inscription de fonds au crédit de la banque rendent le banquier créancier chirographaire.

La satisfaction que procure la rémunération au salarié emprunteur va déterminer son implication<sup>73</sup> au travail et est essentielle à la réussite de l'entreprise<sup>74</sup>. Lorsqu'il

---

<sup>69</sup> Art. 183 de l'acte uniforme OHADA portant organisation des procédures simplifiées de recouvrement et des voies d'exécution.

<sup>70</sup> Art. 187 de l'acte uniforme OHADA portant organisation des procédures simplifiées de recouvrement et des voies d'exécution. Cf KILEOU (André B.), « Saisie et cession des rémunérations », *Revue africaine de droit, d'économie et de développement*, mai juin 2005, p.213.

<sup>71</sup> Art. 210 de l'acte uniforme OHADA portant organisation des procédures simplifiées de recouvrement et des voies d'exécution.

<sup>72</sup> Lorsque le compte du salarié fait l'objet d'une saisie attribution par un tiers, la mise à disposition des fonds ne peut être effective à l'expiration d'un délai de quinze (15) jours prévu pour la liquidation des opérations en cours à savoir des remises de chèque, un virement, etc. Voir PIEDELIEVRE (Stéphane), op.cit.p.184.

Pendant cette période la banque réalise le virement dont l'ordre est antérieur à la saisie.

<sup>73</sup>HELLRIEGEL (Don) et SLOCUM (John W.), *Management des organisations*, 2<sup>e</sup> édition, Bruxelles, de boeck, 2012, p.177. Voir également MASLOW (Abraham), *Devenir le meilleur de soi-même*, Paris, Groupe Eyrolles, 2008, p.57. Selon cet auteur, tout salarié a des besoins fondamentaux qui sont au nombre de cinq à savoir : les besoins physiologiques, les besoins de sécurité, les besoins d'appartenance et d'amour, les besoins d'estime et des besoins d'accomplissement de soi. Ces besoins sont organisés en une hiérarchie de prépondérance sous la forme d'une pyramide.

parvient à atteindre ses objectifs à partir de son travail, il éprouve un sentiment de confiance<sup>75</sup> et exécute son contrat de travail avec efficacité et efficience<sup>76</sup>, toutes choses nécessaires à la performance de l'entreprise. Cette dernière détermine le maintien<sup>77</sup> et la continuité du contrat de travail du salarié emprunteur favorables à l'extinction effective de la dette.

## **PARAGRAPHE 2 : L'EXTINCTION EFFECTIVE DE LA DETTE**

L'extinction est le dénouement du lien entre le banquier et le salarié emprunteur par le paiement (A) de la somme due. Elle peut avoir pour effet, la satisfaction du créancier (B).

### **A – Le paiement extinctif**

Aux termes des dispositions de l'article 1234 du Code civil, le paiement est l'une des causes de l'extinction de la dette du créancier. Il est le mode naturel<sup>78</sup> de l'exécution des obligations du salarié emprunteur. Le paiement suppose une dette<sup>79</sup> et il constitue la prestation dont est tenu le salarié emprunteur. Mais, il existe une controverse doctrinale autour de sa nature juridique.

En effet, pour les uns, le paiement est un acte juridique<sup>80</sup> ayant pour objet l'extinction de l'obligation et requérant l'accord du créancier. Cependant, Bénabent soutient que le

---

<sup>74</sup> PERETTI (Jean-Marie), *Ressources humaines et gestion des personnes*, 8<sup>e</sup> édition, Paris, Vuibert, 2012, p.28.

<sup>75</sup> Il va adopter des comportements particuliers dans l'entreprise : sentiment de responsabilité, engagement personnel, travail supplémentaire. L'implication débouche sur une relation entre le salarié emprunteur et l'entreprise, entre le salarié emprunteur et l'emploi. Voir MICHEL (Sanda), « *Motivation et implication professionnelle* », in Michel de Coster et alii, *Traité de sociologie du travail*, 2<sup>e</sup> édition, Paris, De Boeck, 1998, p.403. <http://books.google.bj/book?id=scMVR7HS-F8C&pg=PA403&hl> consulté le 19/05/2014 à 15h07.

<sup>76</sup> L'efficience est selon Herbert Simon auteur de *Administrative Behaviour* est un concept neutre dont le critère est dicté par le « *choix entre diverses options qui produit le meilleur résultat pour l'application de possibilité données* ». L'efficience signifie l'atteinte du maximum dans le but que l'entreprise s'assigne (la plus forte croissance, les employés les plus heureux ou la meilleure qualité de produit. Cf MINTZBERG (Henry), *Le Management*, Editions d'Organisation, Paris, Eyrolles, 2013, p.590.

<sup>77</sup> Dans une entreprise en difficulté, les emplois sont menacés de disparition. La cessation de paiement qui peut entraîner son redressement ou sa liquidation judiciaire constitue un motif légitime de rupture du contrat de travail. Voir Roch Gnahoui DAVID, « Conflit de lois et sort des salariés face à la liquidation de la compagnie Air Afrique », *R.B.S.J.A.* N°15, 2005, p.28.

<sup>78</sup> TERRE (François), SIMLER (Philippe) et LEQUETTE (Yves), op.cit.p.1307.

<sup>79</sup> Art.1235 du Code civil « *Tout payement suppose une dette* ».

<sup>80</sup> FLOUR (Jacques), AUBERT (Jean-Luc) et SAVAUX (Eric), *Droit civil, les obligations, le rapport d'obligation*, Paris, Dalloz, 2009, p.85.

paiement est un acte juridique unilatéral ne requérant pas l'acceptation du créancier, cette dernière pouvant avoir le caractère d'un acte unilatéral distinct portant reconnaissance du caractère libératoire<sup>81</sup>. Pour d'autres, le paiement est un fait juridique<sup>82</sup> constitué par l'obligation à exécuter et le fait de l'exécution conforme à l'objet de cette obligation.

Le paiement qu'effectue le salarié emprunteur à partir de sa rémunération a une nature contractuelle. En effet, par l'acte de déclaration de cession de sa rémunération, le salarié emprunteur manifeste sa volonté d'exécuter sa prestation en affectant celle-ci au paiement de sa dette bancaire. Le formalisme qui concourt à la domiciliation irrévocable du salaire évoque l'échange de consentement entre le banquier et le salarié emprunteur sur les modalités du paiement. Ainsi, le salarié offre au banquier de payer sa dette en affectant sa rémunération qu'il accepte. Le paiement de somme d'argent suppose alors l'offre du débiteur, le salarié emprunteur et l'acceptation du créancier, le banquier. Il conserve une nature consensuelle synonyme d'acte juridique. Cette nature contractuelle du paiement de la dette bancaire du salarié emprunteur nécessite qu'il soit prouvé par écrit<sup>83</sup>. Aussi, certains auteurs distinguent-ils le paiement libératoire du paiement extinctif.

Le paiement libératoire<sup>84</sup> suppose la libération conditionnelle<sup>85</sup> du salarié emprunteur au jour de la réception de l'ordre irrévocable de virement par l'employeur qui

---

<sup>81</sup>TERRE (François), SIMLER (Philippe) et LEQUETTE (Yves), op.cit.p.1307. Note 4.

<sup>82</sup> Mme Nicole CATALA dans sa thèse sur la nature juridique du paiement soutient qu'il est un fait juridique car c'est la loi qui imposait l'extinction de l'obligation lorsque le créancier avait reçu satisfaction sans accord de la volonté des parties. Voir GHESTIN (Jacques), BILLIAU (Marc) et LOISEAU (Grégoire), *Traité de droit civil, le régime des créances et des dettes*, Paris, L.G.D.J., 2005, pp.587-588. Egalement, MALAURIE (Philippe), AYNES (Laurent) et STOFFEL-MUNICK (Philippe), *Les obligations*, Paris, EJA, 2007, p.595.

<sup>83</sup> La preuve du paiement devra être faite par écrit sur support papier ou électronique. La preuve électronique est une adaptation du droit à l'évolution des technologies de l'information et de la communication. Elle est consacrée par le Règlement N°15/2002/CM/UEMOA relatif aux systèmes de paiement dans les Etats membres de l'Union Economique et Monétaire Ouest Africaine (UEMOA). Il ne concerne que les systèmes de paiement. La preuve du paiement de la dette bancaire du salarié emprunteur peut être faite par le relevé bancaire qu'il reçoit de la banque domiciliataire du salaire.

<sup>84</sup>Voir supra, pp.11-12.

<sup>85</sup>BOUGEROL-PRUD'HOMME (Laetitia), « Réflexions sur le paiement à l'épreuve de la monnaie scripturale », préc., p.452.

l'accepte et le paiement extinctif<sup>86</sup> est la réalisation du virement, le transfert réel des fonds à la banque prêteuse. L'utilité de la distinction dans la présente étude est, d'une part, la libération conditionnelle produit ses effets dès l'émission de l'ordre de virement alors que le paiement extinctif ne produit ses effets qu'après le paiement de la rémunération, et, d'autre part, l'exécution de l'obligation de paiement étant successive (mensuelle), l'extinction ne produit réellement ses effets qu'en l'absence d'actes ou de faits tels que le licenciement économique, la suspension du contrat de travail ou la précarité de l'emploi. Ils suspendent l'exécution volontaire de l'obligation à partir de la rémunération. C'est le cas lorsque le salarié emprunteur se trouve en détention préventive et que le salaire est suspendu, le paiement extinctif est différé. Même si la libération et l'extinction concourent à l'exécution complète de l'obligation, l'extinction favorise la satisfaction pleine du créancier.

## **B – La satisfaction pleine du créancier**

La satisfaction du créancier liée à l'exécution<sup>87</sup> de l'obligation du salarié, résulte du paiement dans le délai conventionnel de la somme due. En effet, le paiement extinctif qui favorise la satisfaction du banquier est celui qui s'effectue dans un délai raisonnable. Le délai est le temps convenu ou supplémentaire<sup>88</sup> octroyé pour le paiement de la dette bancaire. Il est raisonnable lorsque le paiement s'effectue selon les exigences de la rationalité.

Le philosophe américain John Rawls dans sa théorie de la justice sociale distingue le « *raisonnable* » du « *rationnel* ». Selon lui, le « *raisonnable* » est la disposition morale d'une personne prête à proposer aux autres personnes des principes de coopération sociale qu'elle respecte au même titre qu'eux<sup>89</sup>. Le raisonnable correspond au désir du

---

<sup>86</sup>GHESTIN (Jacques), BILLIAU (Marc) et LOISEAU (Grégoire), op.cit.p.587 : « *Le paiement est fondamentalement un acte d'exécution de la dette auquel est attaché, en cas d'exécution conforme, un effet extinctif* ». Voir CARBONNIER (Jean), Droit civil, vol.2, les biens, les obligations, Paris, PUF, 2004, p.2449.

<sup>87</sup>GHESTIN (Jacques), BILLIAU (Marc) et LOISEAU (Grégoire), op.cit.p.587 : « *Tout compte fait, si l'effet extinctif est attaché par la loi à l'exécution d'une prestation conforme à l'objet de la dette, qui procure en cela satisfaction au créancier, la nature du paiement dépend de cette exécution* ».

<sup>88</sup> MONTCHO-AGBASSA (Eric), *Contribution à l'étude d'une notion à contenu variable : le délai raisonnable en droit privé*, thèse de doctorat en droit privé, UAC, juillet 2009, p.2.

<sup>89</sup> RAWLS (John), *Libéralisme politique* (trad. De Catherine Audard), Paris, P.U.F., 1996, pp.76-78.

banquier et du salarié emprunteur de s'engager dans une coopération équitable en tant que partenaires libres et égaux. Il ne leur impose aucune contrainte excessive.

Le délai raisonnable pourrait être celui convenu par les parties. Il s'impose au salarié emprunteur et au juge car il favorise la satisfaction du banquier. Mais, en cas de difficultés, la loi permet au salarié emprunteur de solliciter du juge un délai de grâce<sup>90</sup>. En effet, l'article 1244 al.2 du Code civil dispose que, « *Les juges peuvent néanmoins, en considération de la position du débiteur, et en usant de ce pouvoir avec une grande réserve, accorder des délais modérés pour le paiement, et surseoir à l'exécution des poursuites, toutes choses restant en état* ». Ces dispositions qui ne prennent pas en compte les intérêts du créancier induisent une injustice et une inégalité.

L'article 39 de l'Acte uniforme portant organisation des procédures simplifiées de recouvrement et des voies d'exécution en disposant que, « *... compte tenu de la situation du débiteur et en considération des besoins du créancier, la juridiction compétente peut, sauf pour les dettes d'aliments et les dettes cambiales, reporter ou échelonner le paiement des sommes dues dans la limite d'une année* », semble minimiser cette injustice. Cependant, la liberté des parties au contrat n'est pas assurée. On reconnaît la toute puissance<sup>91</sup> du juge qui aménage au débiteur un délai supplémentaire. Il pourrait lui permettre de ne pas payer sa dette<sup>92</sup> dans un délai raisonnable. Cette intervention du juge qui accorde des délais de grâce au débiteur peut cacher une difficulté sérieuse d'exécution volontaire de la convention de crédit. Le salarié sera alors soumis à une exécution forcée de l'obligation de rembourser.

---

Voir également GBAGUIDI (Noël), « Liberté religieuse du salarié et pouvoirs de l'employeur en Afrique noire francophone : le cas du Bénin », *R.B.S.J.A.*, N°27, 2012, p.30.

<sup>90</sup>GHESTIN (Jacques), BILLIAU (Marc) et LOISEAU (Grégoire), op.cit.pp.624-625 : « *Le délai de grâce est le délai accordé au débiteur d'une obligation exigible en considération de ses difficultés pour s'exécuter. Il se présente ainsi comme une faveur faite à ce dernier en lui permettant de différer le paiement de sa dette tout en suspendant, le cas échéant, des poursuites à son encontre* ».

<sup>91</sup> Dans un arrêt de la Cour d'appel de Cotonou, le juge affirma qu'il résulte de l'al.2 l'article 39 que si, « *en vertu de l'article 1254 du Code civil, il appartient au créancier de décider si les paiements partiels effectués doivent s'imputer sur le principal ou sur les intérêts, cette prérogative appartient désormais aux juridictions saisies qui peuvent décider en considération de la situation tant du débiteur que du créancier* ». Cour d'appel de Cotonou, arrêt n°209/2001 du 12 juillet 2001. In *La voix judiciaire* N°11, août 2001, pp.60-61. Cf . DJOGBENOU (Joseph), op.cit.p.103.

<sup>92</sup>RIPERT (Georges), « Le droit de ne pas payer ses dettes », *D H 1 9 3 6 , C H R.*, pp.57-60. [http://www.fjpansier.com/resources/FICHE\\$2B2\\$2BPSM\\$2B2015.pdf](http://www.fjpansier.com/resources/FICHE$2B2$2BPSM$2B2015.pdf) consulté le 18/12/2015 à 10h56.

## CHAPITRE DEUXIEME:

# L'EXECUTION FORCEE DE L'OBLOGATION DE REMBOURSER

Selon Gaius, on doit exécuter « *ce à quoi on s'est obligé* »<sup>93</sup>. L'exécution forcée est une voie de droit permettant au créancier, dans les conditions prévues par la loi, de « *contraindre son débiteur défaillant à exécuter ses obligations à son égard* ». <sup>94</sup> La loi donne à la partie envers laquelle la convention n'a pas été exécutée de forcer l'autre à l'exécution lorsqu'elle est possible. Le Code civil pose le principe de l'exécution forcée à travers l'article 1184 en disposant que « *La partie envers laquelle l'engagement n'a point été exécuté, a le choix ou de forcer l'autre à l'exécution de la convention lorsqu'elle est possible, ou d'en demander la résolution avec dommages et intérêts* ». Ainsi, l'exécution forcée ou la résolution du contrat avec dommages et intérêts constitue la sanction de l'inexécution de l'obligation. Le créancier dispose alors d'une option lui donnant satisfaction. Il devient titulaire d'un droit à l'exécution forcée lui permettant d'exercer la contrainte sur le patrimoine du débiteur. Cette subjectivation de droit à l'exécution forcée (section 1) postule que la banque prêteuse saisisse le juge pour assurer sa garantie. En effet, lorsqu'il est possible, l'exercice de la contrainte sur le patrimoine du salarié emprunteur conséquemment à l'anéantissement du lien contractuel manifeste l'objectivation de l'exécution forcée (section2).

### **SECTION 1 : LA SUBJECTIVATION DE DROIT A L'EXECUTION FORCEE**

Le créancier dispose du droit d'exiger l'exécution de la prestation promise en cas d'inexécution. Ce droit à la prestation instaure un droit subjectif<sup>95</sup> de l'exécution forcée. Ainsi, la banque dispose de prérogative unilatérale sous forme d'un droit à la prestation, activé par le juge et un droit à la rupture du contrat. L'exposé de la consécration du principe de l'exécution forcée (paragraphe 1) nous permettra d'aborder son application (paragraphe 2).

---

<sup>93</sup> DELEBECQUE (Philippe), « L'exécution forcée », *RDC*, janvier 2006, p.99.

<sup>94</sup> Art. 1<sup>er</sup> de la loi française du 9 juillet 1991 sur les procédures civiles d'exécution.

<sup>95</sup> ROCHFELD (Judith), « Remarques sur les propositions relatives à l'exécution et à l'inexécution du contrat : la subjectivation du droit de l'exécution », *RDC* janvier 2006, p.114.

## **PARAGRAPHE 1 : LA CONSECRATION DU PRINCIPE DE L'EXECUTION FORCEE**

L'article 1184 al.2 du Code civil donne à la banque le droit de forcer le salarié emprunteur à l'exécution lorsqu'il n'exécute pas son engagement. La doctrine a soutenu le droit à l'exécution forcée et a démontré avec pertinence qu'il relève du Code civil<sup>96</sup>. Elle a surtout valorisé l'exécution forcée en nature (A) admise comme un droit du créancier (B).

### **A – La primauté de l'exécution forcée en nature**

L'exécution forcée en nature se présente comme le prolongement naturel et nécessaire de la force obligatoire du contrat. Elle a son fondement dans l'article 1134 du Code civil qu'on oppose<sup>97</sup> à l'article 1142 et repose sur la conception volontariste et subjectiviste du contrat<sup>98</sup>. Il s'agit d'assurer sans partage l'exécution du contrat dans le but de garantir le respect de la parole donnée en obtenant du débiteur ce qui a été promis<sup>99</sup>. Sa consécration, synonyme du respect impératif de l'obligation, est devenue manifeste au XXe siècle. On retient de la doctrine et de la jurisprudence en France qui ont contribué à son aboutissement que l'exécution forcée en nature est le principe et l'exécution par équivalent l'exception de l'exécution des obligations<sup>100</sup>.

L'exécution forcée en nature peut dépendre de la nature de l'obligation. Alors que les obligations de praestare qui portent sur une chose semblent les plus susceptibles d'exécution forcée en nature, celles de facere qui impliquent la personne du débiteur paraissent rebelles<sup>101</sup>. Ainsi que le conçoit la jurisprudence, les obligations mettant en

---

<sup>96</sup> DELEBECQUE (Philippe), préc., p.100.

<sup>97</sup> MOLFESSIS (Nicolas), « Force obligatoire et exécution : un droit à l'exécution en nature ? » *RDC*, février 2005, p.41.

<sup>98</sup> MOLFESSIS (Nicolas), « Force obligatoire et exécution : un droit à l'exécution en nature ? », préc., p.41. Voir RECEVEUR (Bee), *La Force obligatoire du contrat de société : contribution à l'étude des relations entre droit des contrats et droit des sociétés*, thèse de doctorat en droit privé, Université de Cergy Pontoise, 2013, p.146. [https://tel.archivesouvertes.fr/file/index/docid/949391/filename/37526\\_RECEVEUR\\_2013\\_archivage.pdf](https://tel.archivesouvertes.fr/file/index/docid/949391/filename/37526_RECEVEUR_2013_archivage.pdf)  
Consulté le 14/04/2015 à 11h03.

Le contrat est l'accord de volontés privées. Ce sont les parties qui font le contrat. Ainsi, le respect de l'engagement librement souscrit s'impose et se fonde sur un devoir de bonne foi et de loyauté des parties. La justice et l'équité préside que l'exécution forcée sanctionne l'inexécution.

<sup>99</sup> PUIG (Pascal), « Les techniques de préservation de l'exécution en nature », *RDC*, février 2005, p.85.

<sup>100</sup> MOLFESSIS (Nicolas), préc., p.38.

<sup>101</sup> PUIG (Pascal), préc., p.87.

cause le respect d'une liberté individuelle du débiteur<sup>102</sup> font exception à l'exécution forcée en nature. La prohibition de l'exécution forcée en nature ne concerne que les seules « *obligations de comportement* » présentant un caractère éminemment personnel<sup>103</sup>. Mais, l'obligation du salarié emprunteur constitue le paiement d'une somme d'argent et tout équivalent n'est que de l'argent<sup>104</sup>. L'exécution forcée en nature est donc la seule possible pour contraindre le salarié emprunteur fautif.

L'exécution forcée en nature donne une vigueur<sup>105</sup> à l'article 1134 du Code civil et peut contribuer à la satisfaction du créancier car elle entérine le devoir du débiteur, le salarié emprunteur, d'exécuter la convention de crédit de bonne foi. Cette exigence crée au profit du créancier un droit à l'exécution forcée.

### **B – L'admission implicite d'un droit à l'exécution forcée**

L'émergence de l'exécution forcée comme un droit reconnu au créancier est synonyme d'un droit à la prestation ou au paiement de la dette qui prendrait les atours d'un droit subjectif<sup>106</sup>. Selon le Professeur Dorothé Cossi SOSSA, le droit subjectif s'entend d'un « *pouvoir à objet déterminé s'inscrivant dans un rapport de droit entre deux sujets, le sujet actif et le sujet passif. Ce pouvoir est mis, par la règle de droit, à la disposition du sujet actif en vue de la satisfaction d'un intérêt* »<sup>107</sup>. Ainsi, l'exécution forcée

---

<sup>102</sup> ROCHFELD (Judith), « Remarques sur les propositions relatives à l'exécution et à l'inexécution du contrat : la subjectivation du droit de l'exécution », *RDC*, janvier 2006, p.116.

<sup>103</sup> On entend par le caractère éminemment personnel les obligations qui mettent en jeu « *des qualités irréductiblement personnelles du débiteur* ». Voir RECEVEUR (Bee), op.cit. p.147, note 604.

<sup>104</sup> TERRE (François), SIMLER (Philippe) et LEQUETTE (Yves), *Droit civil. Les Obligations*, op.cit.p.1099.

<sup>105</sup> Cette vigueur s'est affirmé dans un arrêt rendu par la troisième Chambre civile de la Cour de cassation française le 3 avril 1996 relative à une hypothèse de démolition : « *Attendu que, pour décider que l'obligation de la SCI à l'égard de Mme Giudicelli, sur le fondement de l'article 1723 du Code civil, doit se résoudre en dommages-intérêts, l'arrêt retient que la demande de la locataire est justifiée en son principe, mais qu'une démolition des constructions aurait des conséquences hors de proportion avec les données et la dimension du litige, qu'elle conduirait à la destruction d'une dizaine de boutiques tenues par des commerçants étrangers à la procédure et apporterait un préjudice à d'autres locataires de boutiques pendant les travaux de remise en état (...)* ; Cassation ». Cass. Civ. 3<sup>e</sup>, 3 avril 1996, Bull. civ. III, n°91

<sup>106</sup> ROCHFELD (Judith), « Remarques sur les propositions relatives à l'exécution et à l'inexécution du contrat : la subjectivation du droit de l'exécution », préc., p.117.

<sup>107</sup> SOSSA (Cossi Dorothé), op.cit.p.91. Voir CARBONNIER (Jean), *Droit civil, Introduction, Les personnes, La famille, L'enfant, Le couple*, Paris, PUF, 2004, p.315 : le droit subjectif est un pouvoir garanti par l'Etat parce qu'il est conforme au droit objectif. BACH (Louis), *Droit civil*, 13<sup>e</sup> édition, Paris, Sirey, 1999, p.9. DOUCHY (Mélina), *Droit civil*, 2<sup>e</sup> édition, Paris, Dalloz, 2003, p.159 : le droit subjectif est le pouvoir reconnu à la personne attribué ou au moins protégé par l'Etat.

apparaît comme le droit du créancier dont le respect est assuré par sa demande en justice.

Le droit à l'exécution forcée met en rapport le salarié emprunteur et la banque prêteuse. Il crée entre eux un lien juridique en vertu duquel cette dernière peut exiger du salarié emprunteur l'accomplissement de son obligation. Il lui permet l'exercice de prérogatives qui consistent à contraindre le salarié par des voies légales à accomplir la prestation promise. Le juge ne disposerait d'aucun pouvoir modérateur et pourrait même écarter les intérêts du débiteur fautif ou défaillant. La prestation est donc due sans égard pour des raisons d'inexécution ou les conséquences de l'exécution forcée.

Le droit à l'exécution forcée en nature conçu par une doctrine majoritaire se retrouve dans les principes Unidroit<sup>108</sup> et les Principes du droit européen du contrat<sup>109</sup>. Mais, ce droit à l'exécution forcée en nature est affirmé<sup>110</sup> par le nouveau droit des contrats<sup>111</sup> en France.

Le législateur OHADA pose le principe du droit à l'exécution forcée à travers l'article 28 alinéa 1<sup>er</sup> de l'Acte uniforme relatif aux procédures simplifiées de recouvrement et des voies d'exécution. En effet, « *A défaut d'exécution volontaire, tout créancier peut, quelle que soit la nature de sa créance, dans les conditions prévues par le présent Acte uniforme, contraindre son débiteur défaillant à exécuter ses obligations à son égard ou à pratiquer une mesure conservatoire pour assurer la sauvegarde de ses droits* ». Ainsi, l'exécution forcée n'est qu'une faculté, entendue comme un droit subjectif<sup>112</sup>, offerte à la banque (le créancier) pour assurer le respect de l'engagement souscrit par le salarié débiteur en absence d'exécution volontaire. Aussi, convient-il d'examiner l'application du principe.

---

<sup>108</sup> Principes Unidroit : Section 2 intitulée « Droit à l'exécution », art. 722 : « A défaut pour le débiteur de s'acquitter d'une obligation autre que de somme d'argent, le créancier peut en exiger l'exécution, sauf (...) ».

<sup>109</sup> Principes du droit européen des contrats : Chapitre 9, section 1<sup>e</sup> – « Droit à l'exécution ».

<sup>110</sup> DELEBECQUE (Philippe), préc., p.99 : « *Le projet valorise l'exécution forcée en nature* ».

<sup>111</sup> En effet, par l'ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016 portant réforme du droit des contrats, le gouvernement français manifesta la volonté de doter son pays d'un nouveau texte compatible avec l'évolution des contrats. La richesse des débats sur la révision du texte ancien ont permis de conforter la position la plus dominante sur les différents points objet de révision, en particulier l'article 1142 ancien.

<sup>112</sup> DJOGBENOU (Joseph), *L'exécution forcée*, Droit OHADA, 2<sup>e</sup> éd., Cotonou, Ed. CREDIJ, 2011, pp.38-39.

## **PARAGRAPHE 2 : L'APPLICATION DU PRINCIPE DE L'EXECUTION FORCEE**

Le droit à l'exécution forcée change les rapports entre la banque prêteuse et le salarié emprunteur en cas d'inexécution de l'obligation de ce dernier. La banque, créancière détient un impérium (A) lui permettant d'exercer une contrainte sur le patrimoine du salarié débiteur. Mais, le bénéfice de ce droit présente des limites (B).

### **A – L'impérium du créancier**

La subjectivation de l'exécution forcée en nature déplace le pouvoir vers le créancier. Il peut solliciter du juge le respect de l'exécution de la convention par l'exercice de la contrainte sur le patrimoine du salarié emprunteur. Le juge conserve très peu de modulation de la convention de crédit et se borne au contrôle de la demande du créancier. Le contrôle du juge consisterait à l'appréciation « *de la mise en œuvre et de l'opportunité de la prérogative unilatérale* »<sup>113</sup> de demander l'exécution forcée en nature. Il pourrait examiner si la demande du créancier de l'exécution forcée en nature n'est pas abusive parce qu'elle devient plus onéreuse pour le débiteur, en particulier le salarié emprunteur et sans intérêt pour la banque. Par exemple, une banque s'opposa à la démission d'un salarié emprunteur qui trouva un nouvel emploi mieux rémunéré assorti d'une période d'essai et exigea la totalité de la somme qu'il resta devoir. Le rôle du juge est d'examiner si cette opposition à la démission, une prérogative personnelle du salarié, présente des intérêts pour le paiement de la dette bancaire. Il peut rejeter la demande du créancier, lorsque le nouvel emploi présente un intérêt favorable<sup>114</sup> aux parties.

---

<sup>113</sup> ROCHFELD (Judith), « Remarques sur les propositions relatives à l'exécution et à l'inexécution du contrat : la subjectivation du droit de l'exécution » préc., p.126.

<sup>114</sup> Un nouvel emploi mieux rémunéré offre au salarié une quotité cessible plus élevée pour accéder à un crédit. Mais, ce qui importe pour la banque, c'est la continuité du contrat de travail. La démission fait peser sur l'emploi le risque de précarité. Dans la pratique, le salarié emprunteur qui décroche un nouvel emploi dans la période de remboursement, conclue une nouvelle convention de crédit avec une autre banque par une domiciliation du salaire attestée par le nouvel employeur. Le nouvel emprunt lui permet de rembourser intégralement l'ancienne dette pour bénéficier des avantages de l'emploi mieux rémunéré.

La liberté de démissionner peut être limitée<sup>115</sup> par la clause insérée dans la convention<sup>116</sup> de crédit relative au paiement de la dette bancaire à partir de la rémunération. La liberté est une jouissance qui présente des risques<sup>117</sup>. Puisque la liberté et l'égalité « *sont censées présider à la création du lien contractuel, les contractants, réputés être les meilleurs juges de leurs intérêts, doivent logiquement assumer la responsabilité du déséquilibre contractuel éventuel* »<sup>118</sup>. « *La valeur de l'engagement libre doit l'emporter* »<sup>119</sup> même sur les risques de la convention de crédit pour le salarié emprunteur. En concluant la convention de crédit, il est le propre artisan de ses engagements qui peuvent limiter sa liberté de démissionner.

Selon l'idée de Saleilles, « *Le droit tend de plus en plus à faire reposer le contrat sur la justice* »<sup>120</sup>. Mais, « *plutôt que de faire régner la justice dans les contrats, les rédacteurs du Code civil ont voulu assurer la sécurité des transactions* »<sup>121</sup>. Cette sécurité préside que le salarié emprunteur défaillant soit contraint à l'exécution forcée.

L'exécution forcée constitue une mesure d'équité en faveur de la banque car elle vise sa satisfaction. Ainsi, en cas de saisie de la rémunération par d'autres créanciers, le greffier doit lui notifier l'acte de saisie pour produire sa dette. Elle est réputée

---

<sup>115</sup> PELISSIER (Jean), SUPIOT (Alain), JEAMMAUD (Antoine) et AUZERO (Gilles), *Droit du travail*, 24<sup>e</sup> édition, Paris, Dalloz, 2008, p.535 : La liberté de démissionner « *a cependant ses limites* ».

<sup>116</sup> « A la sûreté et garantie du remboursement des sommes dues en principal, plus tous intérêts, frais et accessoires, l'emprunteur fournit : 1/ Convention de prêt 2/ Domiciliation irrévocable de salaire 3/ Contrat de travail 4/D.P.A. – Vie = Argg Vie Unique ». Voir annexe n°3.

<sup>117</sup> Le risque est moindre lorsque le contrat de travail est suspendu. En effet, la suspension du contrat de travail est « *une situation de droit qui assure le maintien du contrat en même temps qu'elle légitime l'inexécution des obligations suspendues* ». Voir COUTURIER (Gérard), op.cit.p.367. Le salarié peut suspendre volontairement l'exécution du contrat de travail pour exercer son droit de grève, en prenant son congé ou lorsqu'il se trouve dans l'impossibilité de travailler suite à une maladie ou une incarcération. Mais, l'employeur, en vertu de son pouvoir disciplinaire, peut suspendre le contrat de travail par une mise à pied disciplinaire ou par une mise à pied économique. Aussi, la suspension du contrat de travail peut –il résulter de la force majeure et l'une des parties est obligée d'en faire le constat. L'exécution forcée en nature reprend dès que la cause de la suspension du contrat de travail disparaît.

<sup>118</sup> MAZEAUD (Dénis), « La révision du contrat », Rapport français, *Le Contrat*, p.571. <http://www.henricapitant.org/sites/default/files/3.%20R%C3%A9vision%20du%20contrat%20Rapport%20fran%C3%A7ais%20D.%20Mazeaud.pdf> Consulté le 18/12/2015 à 16h38.

<sup>119</sup> Voir MAZEAUD (Dénis), « La révision du contrat », précité, p.571.

<sup>120</sup> Voir MAZEAUD (Dénis), « La révision du contrat » précité, p.571.

<sup>121</sup> MAZEAUD (Henri L. J) et CHABAS (François), *Leçons de droit civil, Obligations, Théorie générale*, Paris, Montchrestien, 1998, spéc. n° 210. Cf. MAZEAUD (Dénis), préc., p.571.

saisissante et vient en concours avec les autres créanciers saisissants<sup>122</sup> pour la répartition des sommes saisies. Mais, l'exécution forcée comporte quelques limites.

## **B – Les limites éventuelles de l'exécution forcée**

La subjectivation de l'exécution forcée en nature conforte le créancier dans l'exercice de sa prérogative. L'adage « *Nemo praecise potest cogi ad factum* » selon lequel personne ne peut directement être contraint d'accomplir un fait dont l'écho résonne<sup>123</sup> à l'article 1142 du Code civil laisse planer un doute sur sa portée<sup>124</sup>. Expression du respect de la dignité humaine et de l'inviolabilité de la personne humaine, l'application de l'adage conduit le débiteur défaillant, impossible d'aliéner sa personne, à verser une somme d'argent. Mais, la règle posée par cet adage justifie l'idée que la « *contrainte ne pourrait pas se réaliser sans violence ni pression sur la personne même du débiteur* »<sup>125</sup>. Les techniques utilisées pour contraindre le débiteur défaillant consistent à substituer aux procédés de contrainte sur sa personne, « *des moyens de pression sur son patrimoine* »<sup>126</sup>. Or, en raison de sa situation, tout son patrimoine ne peut pas faire l'objet d'exécution forcée. En principe, elle doit en premier viser sa rémunération et les garanties fournies lors de la conclusion de la convention de crédit. En absence de sûreté, la banque deviendrait un créancier chirographaire et l'exercice de la contrainte se limite aux biens légalement permis. En effet, bien qu'il s'engage sur l'ensemble de son patrimoine, certains biens du salarié emprunteur sont déclarés insaisissables<sup>127</sup>.

---

<sup>122</sup> Art.209 de l'acte uniforme OHADA relatif aux procédures simplifiées de recouvrement et des voies d'exécution.

<sup>123</sup> PUIG (Pascal), préc., p.85

<sup>124</sup> RECEVEUR (Bee), op.cit.p.146.

<sup>125</sup> Voir PUIG (Pascal), préc., p.86.

<sup>126</sup> PUIG (Pascal), préc., p.86.

<sup>127</sup> Aux termes des dispositions de l'article 1222 de la loi n°2008-07 du 28 février 2011 portant Code de procédure civile, commerciale, sociale et administrative au Bénin, « *Ne peuvent être saisis : 1) Les objets que la loi déclare immeubles par destination ; 2) Le coucher nécessaire des saisis, ceux de leurs enfants vivant avec eux, les habits dont le saisis sont vêtus et couverts ; 3) Les livres relatifs à la profession du saisi, jusqu'à la somme de cinq cent mille (500.000) francs à son choix ; 4) Les machines et instruments servant à l'enseignement pratique ou exercice des sciences et arts, jusqu'à concurrence de la même somme et au choix du saisi ; 5) Les équipements des militaires, suivant l'ordonnance et le grade ; 6) Les outils des artisans, nécessaires à leurs occupations personnelles ; 7) Les farines et menues denrées nécessaires à la consommation du saisi et de sa famille pendant un (01) mois ; 8) Enfin, une vache ou trois brebis ou deux chèvres, au choix du saisi, avec les pailles, fourrages et gains nécessaires pour la litière et la nourriture desdits animaux pendant un (01) mois ».*

Le contrat de prêt d'argent est souvent conclu avec pour garanties<sup>128</sup> le contrat de travail et une assurance décès-invalidité. La rupture du contrat de travail rend sa garantie inopérante et la banque devient un créancier chirographaire. La subsidiarité des biens lui impose la réalisation préalable des meubles avant les immeubles. C'est seulement en cas d'insuffisance du produit de la vente des meubles que l'exécution forcée pourra s'étendre aux immeubles<sup>129</sup>. Ainsi, le principe de subsidiarité permet de satisfaire à l'équité en obligeant la banque à une hiérarchie dans l'exécution forcée.

L'examen d'une demande d'exécution forcée par le juge doit tenir compte des intérêts des parties et de la proportionnalité<sup>130</sup> des mesures sollicitées par la banque. En effet, lorsqu'elle vient en concours avec les créanciers alimentaires qui peuvent saisir la totalité de la rémunération, le juge doit veiller au cantonnement de la demande de la banque au montant mensuel précédemment convenu. Le contrôle de la demande d'exécution forcée doit donc viser l'équilibre des intérêts des parties.

Les limites de l'exécution forcée peuvent entraîner des incidents de saisies dont la résolution relève de la compétence<sup>131</sup> du juge de l'exécution. Ces incidents qui sont

---

Ainsi, les biens qui servent à la survie du salarié débiteur et de sa famille directe et ceux qui concourent l'exercice de ses activités professionnelles sont exclus de l'exécution forcée.

Voir TERRE (François), SIMLER (Philippe) et LEQUETTE (Yves), *Droit civil. Les Obligations*, op.cit.pp.1091-1092 : « ... certains biens et certains revenus du débiteur sont placés, pour tout ou partie, hors d'atteinte de ses créanciers ».

<sup>128</sup> Les garanties de la banque pourraient être une sûreté mobilière ou une sûreté immobilière. Lorsque la garantie porte sur un immeuble déterminé, la banque en sa qualité de créancier hypothécaire ne peut saisir un autre immeuble non hypothéqué au risque de compromettre les intérêts d'autres créanciers et de ruiner le salarié débiteur. L'exécution forcée ne peut porter que sur l'immeuble hypothéqué et en cas d'insuffisance du produit de la vente, la banque peut saisir d'autres biens. Aussi, la banque ne pourra-t-elle pas poursuivre concomitamment les immeubles hypothéqués et les immeubles non hypothéqués que s'ils relèvent de la même exploitation et avec l'accord du salarié débiteur. Voir DJOGBENOU (Joseph), *L'exécution forcée*, 2<sup>e</sup> éd., op.cit., pp.41-42.

<sup>129</sup> Art. 28 al. 2 de l'Acte uniforme portant organisation des procédures simplifiées de recouvrement et des voies d'exécution. Voir Tribunal régional hors classe Dakar, jugement n°800 du 04 mai 1999, Rép. Credila, p.131. Cf. DIOUF (Ndiaw), Commentaire de l'article précité : « *La procédure de vente forcée d'un immeuble ne pouvant être initiée, lorsque la créance n'est pas hypothécaire, ni privilégiée, qu'après la saisie des biens meubles et si le produit de la vente est insuffisant, doit être annulée la procédure de saisie immobilière engagée par un créancier qui ne justifie pas d'une créance hypothécaire ou privilégiée ou qui ne rapporte pas la preuve que les meubles saisis sont insuffisants pour couvrir sa créance* ».

<sup>130</sup> DJOGBENOU (Joseph), op. cit., p.43.

<sup>131</sup> En effet, aux termes des dispositions de l'article 583 de la loi n° 2008-07 du 28 février 2011 portant Code de procédure civile, commerciale, sociale et administrative en République du Bénin, « *Les difficultés relatives aux titres exécutoires, les incidents d'exécution et les contestations qui s'élèvent à l'occasion de l'exécution forcée des jugements et arrêts sont portés en premier ressort devant le juge de l'exécution à moins qu'elles n'échappent à la compétence des juridictions de l'ordre judiciaire* ». Aussi, l'article 585 de loi précitée dispose que, « *Tous*

souvent des contestations soulevées par le salarié lui-même ou un tiers intéressé<sup>132</sup> portent sur la régularité de l'exécution forcée. La résolution des incidents de procédures par le juge de l'exécution facilite l'objectivation de l'exécution forcée.

## **SECTION 2 : L'OBJECTIVATION DE L'EXECUTION FORCEE**

L'exécution forcée est synonyme d'exercice de contrainte sur le patrimoine du salarié emprunteur, dans des conditions prévues par la loi, pour payer le créancier. Ainsi, la légitimation de la contrainte (paragraphe 1) est indispensable pour saisir les biens du salarié fautif. Aussi, les mesures d'exécution qui procèdent par l'exercice effectif de la contrainte (paragraphe 2) visent la satisfaction du créancier.

### **PARAGRAPHE 1 : LA LEGITIMATION DE LA CONTRAINTE**

Il n'est pas permis de se rendre justice à soi-même<sup>133</sup>. La banque prêteuse doit procéder par des voies légales pour obtenir du salarié défaillant l'accomplissement de la prestation promise. L'exercice de la contrainte sur le patrimoine du salarié emprunteur exige donc des mesures préalables(A). Mais, la mise en œuvre de l'exécution forcée pourrait se heurter à la résistance du salarié emprunteur. Elle nécessiterait donc l'aide de la force publique (B).

#### **A – Les mesures préalables**

L'exécution forcée requiert un titre exécutoire<sup>134</sup> constatant une créance certaine liquide et exigible<sup>135</sup>. La créance de la banque qui résulte d'une convention de crédit

---

*litiges ou toute demande relative à une mesure d'exécution forcée, à une saisie conservatoire sont soumis au juge de l'exécution même si elles portent sur le fond du droit »*

<sup>132</sup> Par exemple, l'époux en bien commun peut contester une saisie qui n'a pas laissé à sa disposition une somme équivalente, à son choix, au montant des gains et salaires versés au cours du mois précédent la saisie ou au montant moyen mensuel des gains et salaires versés dans les douze mois précédant la saisie. Voir PIEDELIEVRE (Stéphane), op.cit.p.184.

<sup>133</sup>CARBONNIER (Jean), *Droit civil, vol.2, les biens, les obligations*, op.cit.p.2525.

<sup>134</sup>Aux termes des dispositions de l'article 33 de l'Acte Uniforme relatif aux Procédures Simplifiées de Recouvrement et des Voies d'Exécution : « *Constituent des titres exécutoires : 1) les décisions juridictionnelles revêtues de la formule exécutoire et celles qui sont exécutoires sur minute ; 2) les actes et décisions juridictionnelles étrangers ainsi que les sentences arbitrales déclarés exécutoires par une juridictionnelle, non susceptible de recours suspensif d'exécution, de l'Etat dans lequel ce titre est invoqué ; 3) les procès verbaux de conciliation signés par le juge et les parties ; 4) les actes notariés revêtus de la formule exécutoire ; 5) les décisions auxquelles la loi nationale de chaque Etat partie attache les effets d'une décision judiciaire »*. Voir

peut être recouvrée par une injonction de payer. En effet, l'article 2 de l'Acte Uniforme OHADA portant Organisation des Procédures Simplifiées de Recouvrement et des Voies d'Exécution dispose que, « *La procédure d'injonction de payer peut être introduite lorsque : ... la créance a une cause contractuelle ; ...* ». Son aboutissement pourrait permettre à la banque d'obtenir un titre exécutoire<sup>136</sup>.

La procédure commence par la saisine du tribunal de première instance du domicile du salarié emprunteur. La banque ou son mandataire dépose sa requête au greffe du tribunal saisi contenant des mentions obligatoires<sup>137</sup>. Au regard des documents produits par la banque, le juge peut admettre ou rejeter partiellement ou totalement la requête. Lorsque le juge rejette la demande, la banque peut assigner le salarié emprunteur devant le juge social pour connaître du litige au fond. La décision rendue par le juge qui aura épuisé toutes les voies de recours de droit commun sera exécutée après apposition de la formule exécutoire. Mais, lorsque la demande paraît fondée, le juge rend une décision portant injonction de payer<sup>138</sup>. Une copie certifiée conforme de la requête et de la décision d'injonction de payer est signifiée<sup>139</sup> au salarié emprunteur par exploit d'huissier ou par lettre recommandée avec accusé de réception ou tout moyen pouvant laisser trace.

---

également CARBONNIER (Jean), Droit civil, vol.2, les biens, les obligations, op.cit.p.2532 : le titre exécutoire est un titre « constatant une créance liquide et exigible et revêtu de la formule exécutoire... ».

<sup>135</sup> Le caractère certain de la créance suppose qu'elle ne souffre d'aucune contestation et ne peut être remise en cause. La créance liquide est celle dont le montant est connu et déterminé en argent. Elle est exigible lorsque le terme convenu entre les parties, le salarié emprunteur et la banque, pour le paiement de la dette survient. Voir DJOGBENOU (Joseph), *L'exécution forcée*, 2<sup>e</sup> éd., op.cit.p.67.

<sup>136</sup> Aux termes des dispositions de l'article 16 de l'Acte Uniforme portant organisation des Procédures Simplifiées de Recouvrement et des Voies d'Exécution, « *En l'absence d'opposition dans les quinze jours de la signification de la décision portant injonction de payer ou, en cas de désistement du débiteur qui a formé opposition, le créancier peut demander l'apposition de la formule exécutoire sur cette décision. Celle-ci produit tous les effets d'une décision contradictoire et n'est pas susceptible d'appel* », la procédure d'injonction de payer facilite l'obtention d'un titre exécutoire à la banque qui n'en disposait pas.

<sup>137</sup> La déclaration de la banque prêteuse doit comporter l'identité, la profession et le domicile des parties ; la forme, la dénomination et le siège social s'il s'agit de personnes morales ; l'indication précise du montant de la somme réclamée avec le décompte des différents éléments de la créance ainsi que le fondement de celle-ci. Cette indication permet au juge de vérifier le caractère liquide, certain et exigible de la créance

<sup>138</sup> Art. 5 al. 1 de l'acte uniforme relatif aux procédures simplifiées de recouvrement et des voies d'exécution. Voir ASSI-ESSO (Anne-Marie H.) et DIOUF (Ndiaw), op.cit., p.18. Voir également BOSSA (Gilbert), GABIAM (E. Pierre) et NZOUABETH (Dieunedort), *L'entreprise et le droit*, Paris, Juriscope, 2007, p.220.

<sup>139</sup> At. 7 de l'acte uniforme relatif aux procédures simplifiées de recouvrement et des voies d'exécution.

La signification permet de porter à la connaissance du salarié emprunteur la décision. Il peut s'exécuter ou former opposition dans les quinze jours devant le juge qui a rendu la décision. Lorsque le salarié emprunteur forme l'opposition, le juge tente une conciliation. Quand elle aboutit, il dresse un procès-verbal qui sera signé par lui et les parties. Revêtu de la formule exécutoire, le procès-verbal sera exécuté. Cependant, en cas de non conciliation, le juge rend une décision qui sera frappé d'appel dans un délai d'un mois. C'est la décision qui devient définitivement exécutoire qui permet au banquier de recourir aux mesures contraignantes.

Le recours à l'exécution forcée contre le salarié emprunteur fautif requiert une mise en demeure<sup>140</sup> préalable restée infructueuse. Cette exigence se justifie par la recherche d'une coopération du salarié dans la procédure d'exécution forcée. Ainsi, la banque qui la sollicite doit permettre au salarié emprunteur d'avoir la possibilité de s'y prêter volontairement<sup>141</sup>. Elle peut valoir son interpellation<sup>142</sup> d'avoir à accomplir son obligation de paiement surtout lorsque le terme convenu est échu. L'absence d'une mise en demeure pourrait être synonyme d'octroi de délai de grâce accordé au salarié par la banque qui a connaissance de ses difficultés éventuelles ou lui faire penser qu'elle a renoncé à toutes mesures contraignantes. La mise en demeure restée sans suite conforte la banque dans l'usage de la contrainte. Ce mépris des diligences de la banque pourrait être suivi de résistance susceptible de compromettre l'exécution forcée et nécessiter le recours à la force publique.

## **B – Le recours éventuel à la force publique**

Aux termes des dispositions de l'article 19 de la loi n° 2001-37 du 27 août 2002 portant organisation judiciaire en République du Bénin, la banque, pour requérir l'exécution forcée de la décision rendue exécutoire doit solliciter l'apposition de la

---

<sup>140</sup>La mise en demeure exprime la sommation solennelle adressée au salarié emprunteur d'exécuter son obligation de paiement. Elle n'est que la constatation formelle du retard accusé par ce dernier dans l'accomplissement de sa prestation. Voir TERRE (François), SIMLER (Philippe) et LEQUETTE (Yves), *Droit civil. Les Obligations*, op.cit.p.1075.

<sup>141</sup> TERRE (François), SIMLER (Philippe) et LEQUETTE (Yves), op.cit.p.1076.

<sup>142</sup> STARK (Boris), ROLAND (Henri) et BOYER (Laurent), *Droit civil, les obligations, 2/contrat*, Paris, Litec, 1998, p.554 : la mise en demeure « est destinée à faire constater officiellement que le débiteur est en retard quant à l'accomplissement de ses obligations ».

formule exécutoire<sup>143</sup>. Cette formule justifie le recours à la force publique<sup>144</sup> lorsque l'intervention de l'huissier s'avère insuffisante. Elle oblige l'Etat, à travers ses représentants, notamment, le Procureur de la République et les officiers de la force publique, à prêter son concours à l'exécution de la décision définitive obtenue par la banque prêteuse.

Le prêt de main-forte constitue l'expression la plus forte du droit à l'exécution forcée. En effet, le recours à l'Etat, seul détenteur de l'usage de la violence légitime, permet à la banque de faire mouvoir la force publique pour l'exécution forcée de l'obligation. Ainsi, nantie d'une décision judiciaire revêtue de la formule exécutoire, elle est en droit de compter sur l'appui de la force publique<sup>145</sup> pour contraindre le salarié défaillant en vue d'obtenir le paiement de sa dette.

Ce droit au concours de l'Etat dans l'exécution forcée connaît des tempéraments. Le concours est parfois refusé, à juste raison lorsque des prescriptions légales particulières font obstacle à certaines mesures d'exécution. L'autorité administrative est également en droit de refuser le concours de la force publique si son intervention risque de provoquer des troubles à l'ordre public.

Le refus de l'Etat de prêter son concours qui laisse place à une indemnisation<sup>146</sup>, sous forme de réparation<sup>147</sup>, ouvre droit à des contestations, susceptibles de compromettre la

---

<sup>143</sup>La formule exécutoire est libellée comme suite : « *En conséquence, la République du Bénin mande et ordonne à tous huissiers ou agents légalement habilités sur ce requis de mettre ledit arrêt [ou jugement] à exécution, au Procureur de la République près le Tribunal de première instance, d'y tenir la main, à tous commandants et officiers de la force publique de prêter main forte lorsqu'ils en sont requis ; En foi de quoi le présent arrêt ou [jugement] a été signé par...* ».

<sup>144</sup> LONIS-APOKOURASTOS (Véronique), *La primauté contemporaine du droit à l'exécution en nature*, Aix-Marseille, PUAM, 2003, p.93.

<sup>145</sup>Arrêt Couitéas, CE 30 novembre 1923, D.1923 p.59, concl.P.Rivet ; Rec. Lebon p.789. Voir LONIS-APOKOURASTOS (Véronique), op.cit.p.93.

<sup>146</sup> CE, 30 nov. 1923, CE, 22 jan. 1943, DC1944, p.87. S.1944,3.p.41, note Mathiot, CE, 29 mars 2002, *JCPG* 2002, II, 10179, note Zarka. Voir TERRE (François), SIMLER (Philippe) et LEQUETTE (Yves), *Droit civil. Les Obligations*, op.cit.p.1099.

<sup>147</sup> La réparation est, le dédommagement du préjudice, par l'Etat qui en est responsable civilement, causé à la banque par son refus éventuel de prêter son concours, le rétablissement de l'équilibre détruit par le dommage, consistant à replacer si possible la banque dans la situation où elle serait si le dommage ne s'était pas produit. Voir REMY-CORLAY (Pauline), « Exécution et réparation : deux concepts ? », *RDC* février 2005, p.13. Ainsi, la réparation en nature contribue à la remise en état des choses. V. GUIMEZANES (Nicole), (Sous dir.), *Leçon de droit civil, Mélanges en l'honneur de François Chabas*, Bruxelles, Bruylant, 2011, p.717. Voir également MALINVAUD (Philippe), *Droit des obligations*, 10<sup>e</sup> édition, Litec, Paris, 2007,p.505 : la réparation en nature paraît préférable « *parce que, remettant les choses dans leur état antérieur, elle efface le préjudice* ».

séparation du pouvoir judiciaire et du pouvoir exécutif<sup>148</sup>. Il transforme la contrainte sur le patrimoine du salarié emprunteur en une réparation par une indemnisation versée par un tiers à la conclusion de la convention. Il s'agit d'une exécution différée de la décision de justice qui, en dehors de situation menaçant l'ordre public, se justifie par des considérations sociales et humanitaires. En effet, une politique sociale et humanitaire pourrait amener l'exécutif à refuser de prêter son concours à l'exécution forcée contre les salariés. En réalité, l'exécution forcée dépend des pouvoirs publics qui subissent l'influence de l'opinion publique parfois versatile. A certains moments les organisations des travailleurs sont hostiles à l'application de décisions et amènent les pouvoirs publics à faire preuve de souplesse<sup>149</sup>.

Le droit au concours de l'Etat n'est pas systématique puisque l'huissier de justice, agent d'exécution, est tenu de solliciter l'intervention de la force publique auprès de l'autorité compétente. Il lui appartient de requérir le concours de l'armée en adressant une requête à l'administration compétente sur le territoire duquel l'exécution forcée est effective. Ce concours suppose que, en absence de l'assistance de l'armée, toute tentative d'exécution forcée serait manifestement vouée à l'échec<sup>150</sup>. Ainsi, la réquisition de la force publique pour pallier un comportement violent du salarié fautif pourrait permettre l'exercice de la contrainte sur ses biens.

## **PARAGRAPHE 2 : L'EXERCICE EFFECTIF DE LA CONTRAINTE**

La contrainte par corps étant interdite<sup>151</sup> en matière civile et commerciale<sup>152</sup>, l'exécution forcée sur les biens est le mode le plus usité. L'exercice de la contrainte

---

<sup>148</sup>Face aux déguerpissements massifs des populations urbaines, le gouvernement béninois a pris la décision en Conseil des Ministres du 10 octobre 2007 de suspendre l'exécution des décisions de justice rendues en matière domaniale en milieu urbain. Mais, cette décision sera jugée contraire à la constitution par la Cour constitutionnelle au motif qu'elle constitue une ingérence dans le fonctionnement normal du pouvoir judiciaire et donc une violation du principe de la séparation des pouvoirs consacré par les articles 125 et 126 de la Constitution du Bénin. Décision n° DCC 07-175 du 27 décembre 2007 ; disponible sur le site :

<http://www.courconstitutionnelle.benin.org/dossdecisions/07175.pdf> Consulté le 26/01/2015 à 16h40. Voir également DOGUE (Cyriaque Codjovi), *Le droit à l'exécution des décisions de justice au Bénin*, thèse de doctorat, UAC, janvier 2004, pp.49-50.

<sup>149</sup> LONIS-APOKOURASTOS (Véronique), op.cit.p.98.

<sup>150</sup> LONIS-APOKOURASTOS (Véronique), Ib.,p.108.

<sup>151</sup> La contrainte par corps est l'incarcération d'une personne en vue d'exécuter une obligation. Son interdiction se justifie par la protection de l'intégrité physique de la personne.

légale sur les biens du salarié fautif peut se faire sous la forme de la contrainte directe (A) ou de la contrainte indirecte (B).

#### A – **La contrainte directe**

L'Acte uniforme portant organisation des procédures simplifiées de recouvrement et des voies d'exécution offre à tout créancier, en particulier la banque, la possibilité de se protéger contre toute manœuvre de son débiteur, en l'occurrence le salarié emprunteur, tendant à organiser son insolvabilité. Aux termes des dispositions de l'article 54, le banquier peut, par requête adressée au président du tribunal du domicile du salarié emprunteur statuant en matière d'urgence ou tout juge délégué par lui<sup>153</sup>, solliciter l'autorisation de pratiquer une mesure conservatoire sur tous les biens mobiliers corporels ou incorporels du salarié emprunteur, sans commandement préalable, si elle justifie de circonstances de nature à menacer le recouvrement de sa créance. Cette autorisation n'est pas nécessaire lorsque la banque dispose d'un titre exécutoire.

Le juge dispose d'un pouvoir d'appréciation de la demande. Sa décision doit préciser, à peine de nullité, le montant pour lequel la saisie est autorisée et les biens concernés<sup>154</sup>. L'autorisation du juge est indispensable lorsque la saisie est pratiquée dans les locaux servant d'habitation d'un tiers<sup>155</sup> non professionnel détenteur des biens du salarié emprunteur. La saisie conservatoire rend indisponible les biens du salarié emprunteur et le contraint à payer spontanément sa dette. Ce dernier, dépossédé momentanément de la disposition de ses biens, a intérêt à payer sa dette au risque d'y être contraint par la vente-forcée.

La banque insatisfaite, munie d'un titre exécutoire, pourrait convertir la saisie conservatoire en saisie vente, en signifiant au salarié emprunteur fautif un acte de

---

<sup>152</sup> Aux termes des dispositions de l'article 18 alinéa 3 de la Constitution béninoise, «*Nul ne peut être détenu dans un établissement pénitentiaire s'il ne tombe sous le coup d'une loi pénale en vigueur*», l'incarcération d'une personne n'est permise qu'en matière pénale.

<sup>153</sup> Art. 586 de la loi n°2008-07 du 28 février 2011 portant Code de procédure civile, commerciale, sociale et administrative au Bénin : les fonctions du juge de l'exécution sont exercées par le président du tribunal de première instance statuant en matière d'urgence ou tout autre juge délégué par lui.

<sup>154</sup> Art. 59 de l'acte uniforme relatif aux procédures simplifiées de recouvrement et des voies d'exécution.

<sup>155</sup> Art. 105 de l'acte uniforme relatif aux procédures simplifiées de recouvrement et des voies d'exécution.

conversion<sup>156</sup>. Dans un délai de huit jours après la signification de l'acte de conversion, l'huissier procède à la vérification des biens et dresse un procès-verbal des biens manquants ou dégradés. Le salarié emprunteur dispose d'un délai d'un mois pour procéder à la vente amiable des biens<sup>157</sup>. A défaut d'une vente amiable des biens, il est procédé à leur vente forcée<sup>158</sup>.

Lorsque la vente forcée porte éventuellement sur un bien immeuble du salarié emprunteur, la procédure judiciaire très complexe et formaliste fait intervenir plusieurs professionnels (avocats, huissiers, experts...) à cause du risque de diminution de son patrimoine d'un bien aussi important que constitue l'immeuble.

Compte tenu des circonstances, notamment, la résistance ou des manœuvres dolosives du salarié fautif, le juge pourrait assortir sa décision de la condamnation au versement d'astreinte. En prononçant contre le salarié emprunteur une astreinte, le juge vise l'exercice de la contrainte indirecte sur son patrimoine.

## **B – La contrainte indirecte**

La sécurité juridique, gage de la sécurité des transactions et de la stabilité économique, nécessite que les partenaires tiennent leur engagement et qu'en cas de défaillance, satisfaction doit être donnée au créancier par une justice transparente et rapide. Ainsi, le juge peut ordonner l'exécution forcée de la convention de crédit en exerçant sur le salarié emprunteur des contraintes sous forme d'astreintes<sup>159</sup>. Elle est la

---

<sup>156</sup> Art. 69 de l'acte uniforme relatif aux procédures simplifiées de recouvrement et des voies d'exécution.

<sup>157</sup> Art. 70 de l'acte uniforme relatif aux procédures simplifiées de recouvrement et des voies d'exécution.

<sup>158</sup> Art.72 de l'acte uniforme relatif aux procédures simplifiées de recouvrement et des voies d'exécution.

<sup>159</sup> L'astreinte a été organisée au Bénin en matière d'expulsion par la loi du 21 juillet 1949. De nos jours, les tribunaux ont étendu l'astreinte dans tous les domaines. Voir DJOGBENOU (Joseph), *L'exécution forcée*, 1<sup>er</sup> éd., op.cit.p.29 ; DJOGBENOU (Joseph), *L'exécution forcée*, 2<sup>e</sup> éd., op.cit.p.24. Il existe deux sortes d'astreintes. L'astreinte conventionnelle ou pénalité de retard, consiste en une clause stipulant le paiement de telle somme par jour (ou toute autre période) de retard ; elle est en réalité une variété de clause pénale. Cf. Civ. 1<sup>er</sup>, 9 mars 1977, Bull.civ, III, n°126, qui précise « *que la convention litigieuse, qui ne pouvait ordonner une astreinte, mesure de contrainte réservée aux tribunaux... constituait une clause pénale* ». L'astreinte légale est une pénalité légale, constitutive d'une amende civile ou fiscale pour le Trésor public. Elle se distingue de l'indemnisation. Elle est la condamnation du débiteur de l'obligation à une peine privée sous la forme d'une somme d'argent en plus des dommages et intérêts réparant son préjudice éventuel. La doctrine trouve l'astreinte, une peine privée, choquante et exorbitante, constitutive d'un enrichissement sans cause du créancier. Elle a alors hésité à reconnaître aux tribunaux leur pouvoir exorbitant et discrétionnaire en l'absence de tout texte. Voir TERRE (François), SIMLER (Philippe) et LEQUETTE (Yves), *Droit civil. Les Obligations*, op.cit.pp.1108-1109.

technique qui consiste dans la condamnation<sup>160</sup> du salarié débiteur à payer à la banque prêteuse telle somme d'argent fixé par le juge, de manière globale ou, plus fréquemment, par jour (ou semaine, ou mois...) de retard.

L'astreinte constitue un moyen d'exécution forcée en nature de l'obligation principale<sup>161</sup> en obtenant du juge le respect des engagements souscrits lors de la conclusion de la convention de crédit. Ainsi, faute de pouvoir contraindre directement le salarié à exécuter en nature ses obligations, il est possible de le contraindre dans ses intérêts patrimoniaux<sup>162</sup>, en lui infligeant une sanction telle qu'il s'expose, en s'obstinant dans son refus d'exécuter son obligation, à alourdir sa dette<sup>163</sup>.

L'effet recherché est comminatoire en usant de mesure licite d'intimidation pour obtenir l'exécution de l'obligation de paiement. Son efficacité est donc fonction du choix de son montant librement fixé par le juge. Ce dernier doit tenir compte de l'avantage que procure au salarié le non paiement de sa dette pour fixer le montant. Il doit être supérieur sans être disproportionné par rapport à ses facultés contributives pour le persuader. Ainsi, l'exécution de la convention de crédit peut donc rendre le salarié plus vulnérable économiquement dans l'entreprise. Il est s'avère nécessaire d'assurer sa protection.

---

<sup>160</sup> STARCK (Boris), ROLAND (Henri) et BOYER (Laurent), *Droit civil, les obligations, régime général*, 6<sup>e</sup> éd., pp.235-236.

<sup>161</sup> Dans l'affaire qui l'opposa à la société ODIFIC SARL, la SONACOP SA a sollicité et obtenu du juge la mainlevée de toutes les saisies opérées contre elle entre les mains des tiers sous astreintes comminatoires. Cour Suprême du Bénin, arrêt N°2001-33/CJ-CM du 09 mars 2007, inédit : « *Attendu que par suite de la non exécution par la société ODIFIC SARL de l'ordonnance de référé n° 125 du 21 septembre 2000 accordant à la SONACOP SA un délai de grâce d'un an pour le paiement de la somme de trois milliards trois cent vingt trois millions (3.323.000.000) de francs CFA à laquelle l'a condamnée l'arrêt n° 227/2000 de la cour d'appel de Cotonou, et des nouvelles saisies pratiquées par cette société, la SONACOP SA a saisi le juge des référés aux fins de la mainlevée de toutes les saisies opérées contre elle entre les mains des tiers sous astreintes comminatoires de cinquante millions (50.000.000) de francs CFA par jour de résistance ; Que par l'ordonnance n° 104/2000/3<sup>e</sup> CCIV du 3 novembre 2000, le juge des référés s'est déclaré incompétent pour cause de saisine du juge du fond des mêmes demandes ; Que sur appel de la SONACOP SA, la cour d'appel a, par l'arrêt n° 125/2<sup>e</sup> CCMS/2000 du 29 novembre 2000, fait droit à la mainlevée sollicitée sous astreinte comminatoires de vingt cinq millions (25.000.000) de francs CFA par jour de résistance ; ».* Voir annexe n°2.

<sup>162</sup> GHESTIN (Jacques), BILLIAU (Marc) et LOISEAU (Grégoire), op.cit.pp.740-741 : l'astreinte « *constitue un moyen efficace pour atteindre le débiteur dans ses intérêts patrimoniaux de le forcer à exécuter un engagement qu'il n'accomplit pas spontanément* ».

<sup>163</sup> FLOUR (Jacques), AUBERT (Jean-Luc) et SAVAUX (Eric), *Droit civil, les obligations, le rapport d'obligation*, 6<sup>e</sup> éd., Paris, Dalloz, 2009, p.128 : « *Il s'agit de moyen de pression car par crainte de voir sa dette excessivement grossir et se résoudre à l'exécuter* ».

## SECONDE PARTIE :

# LE SALARIE EMPRUNTEUR, UN CONTRACTANT A PROTEGER

Toute baisse du revenu du salarié emprunteur peut compromettre le remboursement du crédit<sup>164</sup>. Or, ce revenu étant surtout la contrepartie du travail fourni, toute rupture ou toute suspension du contrat de travail sous forme d'une démission, d'un licenciement, d'une maladie professionnelle, d'un accident de travail ou de trajet, peut avoir des conséquences dommageables pour le salarié emprunteur. Les nuisances qu'elles créent au salarié emprunteur peuvent réduire le potentiel<sup>165</sup> de l'entreprise, car celle-ci a plus grand besoin des hommes que des ateliers, des machines et des matières premières. Seul l'homme peut permettre à l'entreprise en ruine de repartir à point. Ainsi, la protection du salarié emprunteur dans l'entreprise devient capitale pour sa survie. Elle suppose la prévention et le traitement des risques liés à sa situation d'emprunteur dans l'entreprise.

L'accroissement de l'offre<sup>166</sup> de crédit et le développement de la publicité<sup>167</sup> amènent certains consommateurs, en particulier des salariés emprunteurs, plus défavorisés, à accumuler des crédits et dépasser leur capacité d'endettement. Le paiement de la dette à partir du salaire nécessite la sécurisation de l'emploi. Prévenir vaut mieux que guérir et le salarié emprunteur a grand intérêt à la continuité de son contrat de travail. Il s'avère indispensable de prendre des mesures pour assurer sa protection contre le surendettement (chapitre premier) et, en cas de défaillance de paiement, de recourir à l'assurance (chapitre deuxième).

---

<sup>164</sup> Bien qu'il s'engage sur l'ensemble de son patrimoine, l'exécution en nature des obligations de la convention de crédit par le salarié emprunteur dépend de l'exécution en nature du contrat de travail.

<sup>165</sup> LORIENT (Jean), «Le médecin du travail dans l'entreprise », Dr. soc. 1987, p. 592 : « *Les nuisances du travail réduisent les capacités des travailleurs donc, à travers eux, non seulement le potentiel des entreprises, mais aussi celui de la société tout entière* ». Voir WOLOU (Komi), op.cit.p.1.

<sup>166</sup> FERRIER (Didier), *La protection des consommateurs*, Paris, Dalloz, 1996, p.1.

<sup>167</sup> CALAIS-AULOY (Jean) et STEINMETZ (Franck), *Droit de la consommation*, 4<sup>e</sup> édition, Paris, Dalloz, 1996, p.451.

# CHAPITRE PREMIER :

## LA PROTECTION CONTRE LE SURENDETTEMENT

La protection du salarié emprunteur contre le surendettement est indispensable à cause de la vulnérabilité particulière<sup>168</sup> qu'il peut induire. La loi 2007-21 du 16 octobre 2007 portant protection du consommateur au Bénin n'ayant pas prévu des dispositions relatives à la protection contre le surendettement cette lacune pourrait être comblée par le Règlement communautaire de l'UEMOA sur l'information et la protection des consommateurs, s'il entre en vigueur. L'article 90 du projet de Règlement définit le surendettement comme, « *le fait, pour le consommateur de bonne foi, d'être dans l'impossibilité de rembourser les crédits qui lui ont été consentis* »<sup>169</sup>. Ainsi, le surendettement implique un particulier, ce qui exclut les professionnels<sup>170</sup>. Il doit être de bonne foi et dans l'impossibilité de régler ses dettes. Il peut avoir pour cause le changement de situation du salarié emprunteur, une accumulation d'emprunts ou une mauvaise évaluation des coûts du crédit<sup>171</sup>. Les moyens de protection contre le surendettement visent sa prévention (section 1) et, en cas de survenance, son traitement (section 2).

### **SECTION 1 : LA PREVENTION DU SURENDETTEMENT DU SALARIE EMPRUNTEUR**

La prévention est l'ensemble des mesures<sup>172</sup> prises en vue d'éviter le surendettement. Elle prend en compte les connaissances dont dispose le banquier prêteur sur le salarié

---

<sup>168</sup>SOW (Djibril), *Le déséquilibre des relations de crédit entre la banque et les usagers*, thèse de doctorat en droit privé, Université Cheikh Anta Diop de Dakar, 2008, p.331.

<sup>169</sup> Cette définition va dans le même sens que celle de loi française du 31 décembre 1989 sur le surendettement des particuliers. En effet, le surendettement est entendu comme l'endettement extrême d'un particulier débiteur de bonne foi qui est se trouve dans l'impossibilité manifeste de régler ses créanciers, et qui peut, à ce titre, bénéficier d'aménagements de ses paiements sous forme de règlement à l'amiable. Voir SOW (Djibril), op.cit., p.332.

<sup>170</sup> Il existe des règles spécifiques de protections des professionnels en difficultés notamment les règles de procédures collectives.

<sup>171</sup> SOW (Djibril), op.cit., p.334.

<sup>172</sup> FOKO (Athanase), « Recherches sur les risques professionnels en droit social (cas du Cameroun) », *Revue africaine des sciences juridiques*, vol.6, n°1, 2009, p.20 : « *La prévention peut se définir comme l'ensemble des*

emprunteur lors de la conclusion de la convention de crédit. Ainsi, une meilleure analyse de ces connaissances favorise l'évaluation de sa capacité d'endettement (paragraphe 1). Aussi, l'information claire sur le crédit (paragraphe 2) contribue à prévenir le surendettement.

### **PARAGRAPHE 1 : L'ÉVALUATION DE LA CAPACITÉ D'ENDETTEMENT**

L'évaluation de la capacité d'endettement du salarié emprunteur tient compte de plusieurs facteurs parmi lesquels figurent sa solvabilité directe (A) et celle indirecte (B).

#### **A – La solvabilité directe**

La solvabilité directe du salarié emprunteur tient de sa propre capacité au paiement de sa dette bancaire. Elle suppose, selon l'analyse du banquier, qu'en dehors de toute sûreté<sup>173</sup>, le salarié emprunteur est susceptible de payer sa dette. Elle repose sur la confiance qu'il inspire en sa qualité de débiteur permettant au banquier de reléguer au secondaire la prise d'autres précautions.

La confiance du banquier peut être tributaire de sa relation<sup>174</sup> avec le salarié emprunteur et des considérations subjectives ou objectives. En effet, la situation économique de l'entreprise<sup>175</sup> du salarié emprunteur et l'emploi qu'il occupe sont déterminants pour apprécier sa solvabilité.

La solvabilité directe du salarié emprunteur s'apprécie surtout par rapport à son patrimoine sur lequel la banque dispose d'un droit de gage général<sup>176</sup>. En vertu de ce droit de gage général, le banquier peut se faire payer sur le patrimoine du salarié débiteur. Ce patrimoine est un ensemble de droits et d'obligations considérés comme un actif pouvant répondre de son passif. Mais, en absence de garanties spécifiques, la

---

*mesures prises en vue d'éviter la réalisation des risques* ». Le surendettement est un risque pour le salarié emprunteur qui nécessite la prise de mesures idoines.

<sup>173</sup> SOW (Djibril), op.cit., p.68.

<sup>174</sup> SOW (Djibril), Ibidem, pp.68-69 : la confiance « suppose que l'entrée en relation bancaire a eu lieu et a duré dans le temps entre » le banquier et le salarié emprunteur.

<sup>175</sup> Une entreprise en difficulté présente le risque de licenciement ou d'emploi instable moins attractif dont les salariés sont très vulnérables.

<sup>176</sup> Art.2092 du Code civil.

protection du banquier en sa qualité de créancier chirographaire n'est pas assurée à cause du concours des autres créanciers chirographaires et de ceux privilégiés.

La confiance du banquier peut reposer sur les moyens de recouvrement dont il peut faire usage. Ainsi, par l'action oblique, il peut réclamer le paiement d'une somme due au salarié emprunteur négligent. Aussi, en cas de non paiement par le salarié emprunteur, le banquier peut, par l'action paulienne, révoquer tous ses actes frauduleux.

La protection du banquier est souvent renforcée par la prise de sûretés réelles. Aux termes des dispositions de l'article 4 alinéa 2 de l'acte uniforme OHADA relatif aux sûretés, elles sont constituées « *soit dans le droit du créancier de se faire payer par préférence sur le prix de réalisation d'un bien affecté à la garantie de l'obligation de son débiteur, soit dans le droit de recouvrer la libre disposition d'un bien dont il est propriétaire à titre de garantie de cette obligation* ». Il s'agit de l'affectation d'un bien ou un groupe de biens appartenant au salarié emprunteur au paiement de sa dette conférant à la banque un droit de préférence et de suite<sup>177</sup>. Mais, dans la pratique, pour les prêts octroyés aux salariés, les banques n'exigent pas nécessairement de sûretés réelles et leur protection repose surtout sur la solvabilité indirecte du salarié emprunteur.

## **B – La solvabilité indirecte**

La solvabilité indirecte du salarié emprunteur est celle qui est obtenue par l'intermédiaire d'une autre personne<sup>178</sup>. Il peut s'agir de sûretés personnelles considérées comme « *l'engagement d'une personne de répondre de l'obligation du débiteur principal en cas de défaillance de celui-ci ou à première demande du bénéficiaire de la garantie* »<sup>179</sup> ou de garanties. Mais, bien qu'ayant souscrit une police d'assurance, dans le contrat de prêt d'argent au salarié, la solvabilité indirecte repose

---

<sup>177</sup> Le droit de préférence permet au banquier d'être payé par préférence à un autre créancier et le droit de suite lui permet de poursuivre le bien grevé par la sûreté entre les mains de son détenteur.

<sup>178</sup> SOW (Djibril), op.cit., p.77.

<sup>179</sup> Art.4 al.1 de l'acte uniforme portant organisation des sûretés du 15 déc. 2010.

essentiellement sur le contrat de travail. C'est l'évaluation de la quotité cessible et sa disponibilité qui déterminent la solvabilité du salarié emprunteur.

La quotité cessible se calcule à partir du salaire brut, de tous les accessoires du salaire, à l'exception des indemnités déclarées incessibles par la réglementation en vigueur, des sommes allouées à titre de remboursement de frais et des prestations dues au titre de la législation sur la sécurité sociale<sup>180</sup>. Aux termes des dispositions de l'article 1<sup>er</sup> du décret n°55-972 du 16 juillet 1955, le calcul de la quotité cessible<sup>181</sup> est fonction de l'assiette du salaire annuel. Cette assiette est constituée par le salaire brut global avec tous les accessoires, déduction faite :

- des taxes et prélèvements légaux obligatoires retenus à la source ;
- des indemnités représentatives de frais ;
- des prestations, majorations et suppléments pour charge de famille ;

Cependant, la quotité cessible ne peut servir de garantie que si elle est disponible. Lorsqu'elle a fait l'objet d'une saisie antérieure, elle ne peut plus faire l'objet d'une cession. En effet, toute saisie de la quotité cessible doit être notifiée à l'employeur du salarié emprunteur par le greffier<sup>182</sup> et « *la notification de l'acte de saisie frappe d'indisponibilité la quotité saisissable du salaire* »<sup>183</sup>. Ainsi, cession sur saisie ne vaut.

---

<sup>180</sup> LOUFRANI (Yvan), op.cit.p.404.

<sup>181</sup> Ce décret n°55-972 du 16 juillet 1955 fixe ainsi qu'il suit les portions cessibles ou saisissables :

1/20 sur la portion du salaire inférieure ou égale à 150.000 Francs par an (12.500 par mois) ;

1/10 sur la portion du salaire supérieure à 150.000 et inférieure ou égale à 300.000 Francs par an (12.500 - 25.000 par mois) ;

1/5 sur la portion du salaire supérieure à 300.000 Francs et inférieure ou égale à 450.000 Francs par an (25.000 - 37.500 par mois) ;

1/4 sur la portion du salaire supérieure à 450.000 Francs et inférieure ou égale à 600.000 Francs par an (37.500 - 50.000 par mois) ;

1/3 sur la portion du salaire supérieur à 600.000 Francs et inférieure ou égale à 750.000 Francs par an (50.000 - 62.500 par mois) ;

1/2 sur la portion du salaire supérieure à 750.000 et inférieure à 1.500.000 Francs par an (62.500 -125.000 par mois) ;

La totalité sur la portion dépassant 1.500.000 Francs par an (125.000 par mois).

Pour le remboursement des prêts consentis aux travailleurs pour aider à la construction ou à l'amélioration de l'habitat, une quotité spéciale a été dégagée par le législateur et est portée au quart (1/4) pour la portion comprise entre 150.000 et 600.000 FCFA. Voir annexe n°1.

<sup>182</sup> Art. 183 de l'acte uniforme OHADA portant organisation des procédures simplifiées de recouvrement et des voies d'exécution.

<sup>183</sup> Art. 187 de l'acte uniforme OHADA portant organisation des procédures simplifiées de recouvrement et des voies d'exécution. Cf KILEOU (André B.), « Saisie et cession des rémunérations », *Revue africaine de droit, d'économie et de développement*, mai juin 2005, p.213.

Dans la pratique, les banques appliquent le barème de 1/3 à toute cession de rémunération. Ce qui constitue une violation de la loi pouvant entraîner la nullité de la convention. En effet, il n'est pas permis de déroger aux lois et aux règlements par des conventions surtout dans des domaines qui intéressent l'ordre public et les bonnes mœurs<sup>184</sup>. Mais, certains juges béninois, lors du contrôle de la déclaration, n'appliquent pas le décret et entérinent le 1/3 du salaire convenu entre la banque et le salarié emprunteur. Il s'agit d'un exemple du manque de professionnalisme des juges au Bénin et en Afrique, en général<sup>185</sup>.

En dehors de ses créanciers alimentaires qui peuvent saisir la totalité de son salaire, la détermination de la quotité cessible est une mesure de protection du salarié emprunteur contre tous les autres créanciers. Sa cessibilité qui dépend de sa disponibilité détermine la solvabilité du salarié emprunteur. Mais, l'engagement du salarié peut dépendre également des informations qui lui sont fournies par la banque.

## **PARAGRAPHE 2 : L'INFORMATION CLAIRE SUR LE CREDIT**

L'information est un message quelconque qui « *est dans sa nature d'être communiquée* »<sup>186</sup>. C'est « *un message porteur de signification et dont la valeur patrimoniale est fonction de sa densité informative* »<sup>187</sup>. La protection du salarié emprunteur contre le surendettement peut être assurée par une information préalable à l'offre de crédit (A) et une information fiable sur elle (B).

---

<sup>184</sup> Art. 6 du Code civil

<sup>185</sup> DU BOIS DE GAUDUSSON (Jean), « Les dysfonctionnements du service public de la justice en Afrique francophone », in « Quel service public de la justice en Afrique francophone », Revue, Bruxelles, Brulant, 2013, p. 8 : « *les faiblesses et les dysfonctionnements pointés par les auteurs ne sont pas toujours les mêmes : faible indépendance, corruption, capacités professionnelles douteuses des juges mal payés, misère financière et documentaire des tribunaux, excessive lenteur du déroulement des procédures, excès de formalisme et de juridicisme, inexécution des décisions de justice, faible réceptivité aux aspirations du milieu environnant et éloignement des populations préférant recourir à d'autres modes de règlement des litiges, trop grande proximité du pouvoir politique, ...* ». Ces nombreuses faiblesses conduisent à un mauvais service de la justice en Afrique. Leurs impacts sur les transactions sont négatifs. Ce qui constitue un handicap majeur pour l'investissement économique et une des causes indirectes du chômage.

<sup>186</sup> CATALA (Pierre), « Ebauche d'une théorie juridique de l'information », D. 1984, chron., pp.17-18, n°5 et 6. [http://www.ittig.cnr.it/EditoriaServizi/AttivitaEditoriale/InformaticaEDiritto/1983\\_01\\_015031\\_Catala.pdf](http://www.ittig.cnr.it/EditoriaServizi/AttivitaEditoriale/InformaticaEDiritto/1983_01_015031_Catala.pdf) consulté le 02/06/2016 à 17h03. Cf. SOW (Djibril), op.cit., p.56.

<sup>187</sup> DARAGON (Elise), « Etude sur le statut juridique de l'information », D. 1998, chron. p.63, n°1. Cf. SOW (Djibril), op.cit., p.56.

## A – L'information préalable à l'offre de crédit

Le banquier est un professionnel qui, avant la conclusion du contrat, doit mettre le salarié emprunteur en mesure de connaître les caractéristiques du crédit<sup>188</sup> qu'il lui propose. Sans parti pris, le banquier en exécutant le devoir d'information<sup>189</sup>, permet au salarié emprunteur de connaître les tenants et les aboutissants de son engagement. Ces informations doivent l'éclairer pour s'engager librement. Puisque le remboursement de la dette dépend de son contrat de travail, surtout de la stabilité de son emploi, le prêt ne doit pas entraîner un déséquilibre financier en réduisant considérablement sa capacité à effectuer ses dépenses alimentaires. Ainsi, le crédit doit être adapté aux possibilités du salarié emprunteur<sup>190</sup>. Le devoir d'information lui permet d'analyser les offres<sup>191</sup> de la banque prêteuse. L'information porte sur les conditions du prêt sollicité et concerne l'opportunité de celui-ci. La distinction entre l'information et le conseil n'étant pas toujours facile à opérer, certains auteurs visent l'obligation d'information ou l'obligation de conseil.

L'obligation de conseil peut consister en « *un conseil de ne pas faire, accompagné de l'explication des dangers ou simplement des inconvénients encourus si ce conseil n'est pas suivi* »<sup>192</sup>. Une telle solution rejoint la nécessaire vigilance que le banquier doit avoir lorsqu'il octroie des crédits et son obligation de refuser son concours lorsque les crédits sont excessifs au regard de la surface financière du salarié emprunteur.

Cette obligation de conseil ne paraît pas s'imposer au banquier de conseiller positivement sauf à ignorer le principe de non-ingérence qui interdit toute immixtion

---

<sup>188</sup> BONNEAU (Thierry), op.cit.p.251. Voir ROUTIER (Richard), *Obligations et responsabilités du banquier*, 2<sup>e</sup> édition, Paris, Dalloz, 2008, p.381.

<sup>189</sup> La loi N°2007-21 du 16 octobre 2007 portant protection du consommateur en son article 28 met à la charge de tout vendeur ou tout prestataire de service une obligation d'information qui porte sur le produit, le prix, les limitations éventuelles de responsabilité contractuelle, les conditions et les modalités fixées par les lois et les règlements.

<sup>190</sup> ROUTIER (Richard), op.cit.p.65.

<sup>191</sup> LEGEAIS (Dominique) et GOURIO (Alain), « Les devoirs du banquier envers son client et les cautions », *RDC*, juillet, 2012, p.1055.

<sup>192</sup> BONNEAU (Thierry), op.cit.p.251.

de ce dernier dans les affaires personnelles du salarié emprunteur<sup>193</sup>. Cependant, la jurisprudence fait peser sur la banque une véritable obligation de conseil et elle engage sa responsabilité lorsqu'elle consent un crédit dont les charges sont excessives au regard de la modicité des ressources du salarié emprunteur<sup>194</sup>.

Somme toute, l'information préalable permet au salarié emprunteur de donner son consentement de façon éclairée. L'exécution de cette obligation d'information que certains auteurs analysent comme l'exécution de son devoir de conseil par le banquier nécessite qu'il recherche des informations fiables qu'il doit contrôler afin de mieux renseigner son cocontractant, le salarié emprunteur.

## **B – L'information fiable sur l'offre de crédit**

Le devoir d'information qui incombe au banquier l'oblige à se renseigner pour savoir si le crédit est excessif et si le salarié emprunteur est ou non averti. La banque sera tenue fautive<sup>195</sup> si elle n'est pas en mesure de rapporter la preuve qu'elle a bien exécuté son devoir de se renseigner<sup>196</sup>. La preuve de ce devoir pourra permettre à la banque prêteuse d'écarter toute action en responsabilité. Elle peut consister à démontrer que le crédit a été octroyé au salarié en tenant compte des informations qu'il a fournies.

Les informations utiles à l'obtention du crédit sont mises à la disposition de la banque par le débiteur, le salarié emprunteur ou celles déjà disponibles à la banque à cause de relations antérieures établies. Il existe également « *des informations publiques dont le législateur impose parfois l'utilisation au banquier avant la mise en place d'une*

---

<sup>193</sup> Cass. Com. 11 mai 1999, Bull. civ., IV, n°95. Voir BONNEAU (Thierry), *Ibidem*, p.252. Voir GAVALDA (Christian) et STOUFFLET (Jean), *op.cit.*p.178 : « *le devoir d'information et de conseil est limité par le devoir de non-ingérence du banquier dans les affaires de son client à qui il n'a pas à se substituer* ».

DELEBECQUE (Philippe) et DUTILLEUL (François Collart), *op.cit.*p.752 : le banquier « *n'a pas à s'immiscer dans la gestion des affaires de son client* ».

<sup>194</sup> Cass. 1<sup>er</sup> civ., 22 juin 1995, Bull. civ., 1, n°287,D., 1995.621, note Pie-de-lièvre, *Defrénois*, 1995.1416, obs. D. Mazeaud ; Cass. 1<sup>er</sup> civ., 8 juin 1994, Bull. civ., 1, n°207 *JCP*, 1994, éd. E, II, 652, note Legeais ; E. SCHOLASTIQUE, *Defrénois*, 1996.689.

<sup>195</sup> La banque commet une faute lorsqu'elle consent un crédit au salarié dont le surendettement est prévisible. Cf. Civ. 1<sup>re</sup>, 8 juin 1994 (*JCP*, éd. E, 1995.II.652, note Legeais) ; Civ. 1<sup>re</sup>, 27 juin 1995 (D.1995.J.621, note Piedelièvre). Voir CALAIS-AULOY (Jean) et STEINMETZ (Franck), *op.cit.*p.452.

<sup>196</sup>LEGEAIS (Dominique), « Portée du devoir de se renseigner préalable au devoir de mise en garde », *RTD Com.* oct.-déc. 2013, p.788, chron.

*opération de crédit* »<sup>197</sup>. Le devoir d'information exige du salarié emprunteur un devoir de collaboration sans laquelle il ne peut pas bénéficier de la mise en garde des risques liés au crédit sollicité. Le devoir de se renseigner constitue un des principes fondamentaux du droit bancaire<sup>198</sup>.

Dans une espèce, une société s'était fait octroyer un crédit par une banque à partir d'un prévisionnel établi par un expert-comptable. La banque, après analyse de ce document, a estimé que le crédit n'était pas excessif. Mais, le projet a été modifié et la banque n'a pas exigé un nouveau plan de financement. L'emprunteur dans sa demande de pourvoi en cassation a soutenu que la banque avait manqué à son devoir de contrôle. Or, dans une correspondance adressée à la banque, il a précisé que la modification du projet n'avait aucune incidence sur le montant de l'investissement<sup>199</sup>. La Cour de cassation française a approuvé la décision de la Cour d'appel qui a déduit que « *la banque n'avait aucune raison de suspecter un risque d'endettement incompatible avec les facultés contributives de l'emprunteur, qui lui eût imposé de mettre en garde celui-ci contre un tel risque* »<sup>200</sup>. Ainsi, la banque est tenue de se fier aux informations fournies par son emprunteur sauf si elles comportent des anomalies manifestes.

Le domaine du crédit est par excellence celui qui exige la confiance, la loyauté et la bonne foi. En effet, le contrôle des informations fournies par la banque est indispensable lorsque selon les données de la banque un doute subsiste pouvant entraîner un risque<sup>201</sup>. Les informations susceptibles de contrôle sont celles qui pourraient se révéler inexactes et compromettre son devoir de conseil engageant sa responsabilité<sup>202</sup>. Ce contrôle peut permettre au banquier de déceler la mauvaise foi de son cocontractant qui a fourni des informations erronées dans le but d'obtenir le crédit. Ce qui révèle qu'il avait parfaitement conscience du risque de surendettement.

---

<sup>197</sup> ATTARD (Jérôme), « L'exécution de son devoir de conseil par le banquier », *RTD Com.*, oct.-déc. 2013, p.641.

<sup>198</sup> LEGEAIS (Dominique), préc., p.788.

<sup>199</sup> Ibidem, p.789.

<sup>200</sup> Civ. 1<sup>re</sup>, 30 octobre 2013. N°12-14.982, FD. Voir LEGEAIS (Dominique), préc., pp.788-789 ;

<sup>201</sup> Il existe plusieurs risques liés au crédit : le risque d'insolvabilité tient au fait que le banquier ne sera pas remboursé au terme du délai convenu ; le risque d'immobilisation s'entend comme la situation dans laquelle l'emprunteur sans être insolvable est incapable de rembourser le crédit dans le délai convenu ; le risque pays concerne la conjoncture politique, économique et sociale du pays.

<sup>202</sup> ATTARD (Jérôme), préc., p.642.

La réunion des informations fiables nécessite que le banquier interroge le salarié sur sa situation, ses objectifs en élaborant des questionnaires actualisés. Elle exige également que des documents récents et actualisés lui soient réclamés. C'est le cas par exemple, de la dernière fiche de paye qui peut fournir de preuve de l'actualité du salaire. Ainsi, le contrôle des informations fournies au banquier permet de sécuriser l'opération de crédit et d'éviter le surendettement qui, s'il survenait, doit être redressé. Il s'agit de prendre des mesures pour le traitement du surendettement du salarié emprunteur.

## **SECTION 2 : LE TRAITEMENT DU SURENDETTEMENT DU SALARIE EMPRUNTEUR**

La loi 2007-21 du 16 octobre 2016 portant protection du consommateur au Bénin ne comporte pas de dispositions relatives au surendettement<sup>203</sup>. Cette lacune sera comblée (s'il entre en vigueur) par le Règlement de l'UEMOA relatif à la protection du consommateur dont le projet, en ses articles 91 et suivants, prévoit la création à l'échelle locale de la Commission de Surendettement des Consommateurs compétente « pour déclarer un consommateur en état de surendettement et pour prendre toute décision afin d'y mettre fin »<sup>204</sup>. Le projet n'a pas prévu une procédure de traitement du surendettement comme le Code de la consommation français ; mais on peut déduire que la Commission exerce un pouvoir de contrôle du surendettement (paragraphe 1) ; ce qui a pour conséquence l'amélioration certaine de la situation du débiteur, le salarié emprunteur (paragraphe 2).

### **PARAGRAPHE 1 : LE CONTROLE ADMINISTRATIF DU SURENDETTEMENT**

Le Projet de Règlement de l'UEMOA consacre une procédure extrajudiciaire unique devant la Commission de surendettement. Il échappe aux conséquences<sup>205</sup> d'une

---

<sup>203</sup> En l'absence de dispositions spécifiques sur le surendettement, le juge peut utiliser cette loi pour régler certains litiges nés de l'exécution du contrat de crédit comme les clauses abusives entraînant le surendettement . Mais, le Code civil demeure applicable en l'absence de dispositions spécifiques.

<sup>204</sup> Art.95 du projet de Règlement portant Protection du Consommateur.

<sup>205</sup> Le Code français de la consommation a consacré un règlement amiable devant une commission extrajudiciaire et le redressement judiciaire civil devant le juge de l'exécution. Cette dualité de procédure a entraîné une surcharge de tribunaux et allongeait les procédures de redressement du surendettement. Aussi, est-elle moins intelligible pour les débiteurs. Cette dualité de procédure sera abandonnée au profit d'une seule

procédure dualiste comme celle consacrée par le Code français de la consommation. Sa saisine (A) lui permettra d'apprécier (B) la situation de surendettement du débiteur.

#### **A – L'introduction de la requête**

Aux termes des dispositions de l'article 91 du Projet de l'UEMOA, la Commission de surendettement sera créée « *à l'échelle de chaque collectivité locale de tous les Etats membres, par Arrêté conjoint du Ministre chargé de l'Economie et du Ministre chargé du Commerce* ». Au Bénin, la collectivité locale correspond à la commune<sup>206</sup> et constitue le territoire sur lequel s'exerce la compétence de la Commission. Elle sera saisie par le débiteur, le salarié emprunteur qui demeure sur le territoire ou qui y exerce son activité professionnelle.

La Commission est saisie « *... au moyen d'une simple lettre sur la copie de laquelle mention est portée de sa réception par le Secrétaire Permanent* ». La saisine de la Commission se justifie par un intérêt et doit être faite par une simple lettre pouvant laisser trace. En effet, elle doit être susceptible de procurer un avantage. L'intérêt est donc l'utilité, le profit<sup>207</sup> ou l'avantage personnel que la saisine de la Commission peut procurer. Une personne a intérêt à saisir la Commission parce que la demande peut modifier en améliorant sa situation.

La doctrine et la jurisprudence considèrent que l'intérêt doit être légitime. Ce dernier permet de porter un jugement de valeur sur la demande adressée à la Commission. Ainsi, une demande qui porte sur la turpitude du demandeur doit être rejetée.

Le demandeur doit adresser à la Commission une simple lettre déposée à son Secrétariat accompagnée d'une copie sur laquelle sera mentionné l'avis de réception. Ce formalisme simple permet de rendre moins excessif le coût de la procédure de

---

devant la Commission de surendettement des consommateurs. Voir CALAIS-AULOY (Jean) et STEINMETZ (Franck), op.cit., p.453.

<sup>206</sup> Art. 1<sup>er</sup> al. 3 de la loi 97-028 du 15 janvier 1999 portant organisation de l'administration territoriale de la République du Bénin : « *Il est créé une collectivité décentralisée dénommée la commune* ».

<sup>207</sup> GUINCHARD (Serge), CHAINAIS (Cécile) et FERNAND (Frédéric), *Procédure civile*, 30<sup>e</sup> éd., Paris, Dalloz, 2010, pp.152-155. Voir FRICERO (Natalie), *L'essentiel de la procédure civile*, 5<sup>e</sup> éd., Paris, Gualino éditeur, 2007, p.22.

traitement du surendettement. Cela est corroboré par le fait que le législateur communautaire a rendu gratuite la fonction de membre<sup>208</sup> de la Commission.

Cependant, le Secrétariat de la Commission doit être assuré par un greffier. Or, ces auxiliaires de justice sont submergés par les tâches qui leur incombent en raison de leur nombre insuffisant. Ce qui ne dispense pas la procédure de surendettement de la lenteur qu'on reproche souvent aux procédures judiciaires. Ainsi, Il serait utile que le Secrétariat soit assuré par un administrateur désigné au niveau local, en particulier le Secrétaire exécutif de la Commune ou son représentant es-qualifié.

La personne intéressée est le débiteur, le salarié emprunteur, surendetté parce que justifiant d'un intérêt personnel et légitime. En saisissant, la Commission de Surendettement, il est susceptible d'obtenir un allègement de sa situation. Mais, il n'est pas exclu que le créancier saisisse la Commission car le traitement de la situation d'endettement du salarié emprunteur peut lui permettre de recouvrer sa créance. Ce qui constitue un avantage certain que lui procurera l'appréciation de sa requête par la Commission de surendettement.

## **B – L'appréciation de la requête**

La Commission de Surendettement est compétente pour déclarer le débiteur, le salarié emprunteur, en état de surendettement et doit « *prendre toute décision afin d'y mettre fin* »<sup>209</sup>. Ainsi, elle doit vérifier si la demande est recevable et procéder à la recherche d'informations sur le patrimoine du débiteur.

La recevabilité de la demande consiste à examiner que le salarié emprunteur est en situation de surendettement et qu'il est de bonne foi<sup>210</sup>. Selon la Cour de cassation française, l'appréciation du surendettement et celle de la bonne foi du salarié

---

<sup>208</sup> Art.92 du Projet : « *La Commission de Surendettement des Consommateurs est composée : du Directeur local du Trésor ou son Représentant, Président ; du Directeur local du Commerce ou son représentant, Vice-président ; d'un membre désigné par l'Association Professionnelle des Banques et Etablissements Financier ; de trois membres désignés par les associations ou fédération des consommateurs les plus représentatives. La fonction de membre de la Commission de Surendettement des Consommateurs est gratuite* ».

<sup>209</sup> Art.95 du Projet de Règlement UEMOA relatif à la protection du consommateur.

<sup>210</sup> La bonne foi devient une exigence pour recourir aux mesures de traitement du surendettement. Voir GHESTIN (Jacques), (Sous dir.), *Traité de droit civil, les conditions de la responsabilité*, 3<sup>e</sup> édition, Paris, L.G.D.J., 2006, p.440 : « *La notion de bonne foi occupe incontestablement aujourd'hui une place grandissante dans la théorie générale de contrat* ».

emprunteur est une question de fait<sup>211</sup>. La recevabilité ne doit pas être écartée à cause du caractère transitoire du chômage du salarié emprunteur.

Le surendettement entraîne la cessation des paiements. Un salarié emprunteur peut être en état de surendettement alors qu'il n'a pas cessé de payer ses dettes. Le surendettement s'apprécie en tenant compte des dettes échues et celles à échoir. Elle tient également compte des ressources disponibles et celles futures. Les dettes qui relèvent du surendettement sont celles non professionnelles, notamment, celles qui dérivent des crédits de consommation, les dettes de loyer, les dettes d'impôt, etc.

La bonne foi du salarié emprunteur est présumée et il revient à la Commission ou au banquier de prouver qu'il est de mauvaise foi. Pour la jurisprudence, est de bonne foi le salarié emprunteur victime des circonstances, mais encore celui qui s'est surendetté par imprévoyance, sans l'avoir recherché de manière consciente et réfléchie<sup>212</sup>. La bonne foi du salarié surendetté est l'une des conditions de recevabilité de la demande par la Commission qui procède à la vérification de ses déclarations.

Le salarié emprunteur est tenu de déclarer à la Commission tous les éléments actifs et passifs de son patrimoine. Elle peut procéder à la vérification de la fiabilité des déclarations en interrogeant toute personne susceptible de l'éclairer. Elle peut obtenir communication de tout document ou tout renseignement utile auprès des organismes publics ou privés, en particulier, les banques, les établissements de crédit, des organismes de sécurité sociale comme la CNSS, etc. Elle peut consulter le fichier des incidents de remboursement ou tout fichier utile tenu à la Banque centrale. C'est l'analyse minutieuse de toutes les informations obtenues qui permet à la Commission de prendre des mesures qui amélioreront la situation d'endettement du salarié emprunteur.

---

<sup>211</sup> Civ. 1<sup>re</sup>, 4 avril 1991, 3<sup>e</sup> et 7<sup>e</sup> esp. (D.1991.J.307, note Bouloc ; *RTD com.* 1991.446, obs. Paisant); Civ. 1<sup>re</sup>, 22 oct. 1991 (Cont. conc. Consom. 1992, n°19, obs. Raymond).

<sup>212</sup> Civ.1<sup>re</sup>, 14 mai 1992 (*RTD com.*1992.864, obs. Paisant). Voir CALAIS-AULOY (Jean) et STEINMETZ (Franck), *op.cit.*, p.456

## **PARAGRAPHE 2 : L'AMELIORATION CERTAINE DE LA SITUATION D'ENDETTLEMENT**

La procédure de traitement du surendettement vise à concilier le banquier et le salarié emprunteur. Elle aboutit à un allègement conventionnel du paiement de la dette (A) et un allègement du contenu des obligations (B).

### **A – L'allègement conventionnel du paiement de la dette**

Aux termes des dispositions de l'article 95 du Projet de Règlement de l'UEMOA portant Protection des consommateurs, la Commission de Surendettement des Consommateurs a compétence pour prendre toute décision utile afin de mettre fin au surendettement de tout débiteur, en particulier le salarié emprunteur. Les décisions de la Commission devant viser les intérêts du salarié emprunteur et ceux des créanciers, il lui incombe de concilier les différents intérêts en élaborant un plan de redressement approuvé par toutes les parties concernées.

Le plan de redressement s'analyse en un contrat<sup>213</sup> qui lie les créanciers signataires et le salarié surendetté. Il peut comporter plusieurs mesures de redressement. En effet, la Commission peut rééchelonner le paiement des dettes du banquier, sauf celles fiscales et parafiscales, dans un délai plus raisonnable<sup>214</sup>. Elle peut également décider que le paiement s'impute d'abord sur le capital emprunté et que les intérêts sur les échéances reportées soient réduits<sup>215</sup>.

La Commission peut alléger considérablement la dette du salarié emprunteur en annulant dans la convention de crédit des clauses abusives. Une clause est abusive lorsqu'elle apparaît comme imposée au salarié emprunteur par la puissance économique du banquier en conférant à ce dernier un avantage<sup>216</sup>. Elle crée au détriment du salarié emprunteur un déséquilibre significatif entre les droits et les obligations<sup>217</sup> des cocontractants. Ainsi, sera considérée comme clause abusive, celle

---

<sup>213</sup> BONNEAU (Thierry), op.cit., p.453.

<sup>214</sup> A notre avis, le nouveau délai doit être convenu par les parties. En cas de désaccord, la Commission peut fixer un délai en tenant compte de leurs propositions. En France, le délai du report de paiement ne doit pas dépasser huit ans.

<sup>215</sup> BONNEAU (Thierry), ibidem. Voir CALAIS-AULOY (Jean) et STEINMETZ (Franck), op.cit., p.459.

<sup>216</sup> Art.10 de la 2007-21 du 16 octobre 2007 portant protection du consommateur au Bénin.

<sup>217</sup> FERRIER (Didier), op.cit., p.59.

qui oblige le salarié emprunteur à effectuer au banquier des paiements sans qu'aucune prestation équivalente ne soit fournie. Les clauses qui sont signalées abusives figurent parmi celles permettant au banquier de conserver les sommes versées par son contractant lorsqu'il renonce à exécuter le contrat sans prévoir le droit pour le contractant de percevoir une indemnité équivalente lorsque c'est le banquier qui renonce<sup>218</sup>.

Le plan de redressement est une véritable mesure de traitement de la situation du salarié emprunteur en cas de surendettement. Mais, il est à déplorer qu'aucune mesure de protection du consommateur surendetté ne soit consacrée par la loi 2007-21 du 16 octobre 2007 portant protection du Consommateur au Bénin. Cela peut entraîner une difficulté de résolution des problèmes de surendettement auxquels pourraient faire face les consommateurs de crédit au Bénin au moment où foisonnent dans le pays des banques et des établissements de crédit. Les personnes les plus vulnérables sont les femmes à qui on a octroyé, ses dix dernières années, des crédits, à travers un programme dit « *microcrédits aux plus pauvres* ». L'octroi massif de crédit sans tenir compte de la capacité d'endettement des bénéficiaires peut comporter un risque de surendettement dont le traitement nécessite une législation édictant des mesures d'allègement du contenu des obligations du débiteur surendetté.

## **B – L'allègement du contenu des obligations**

Les mesures de redressement édictées par la Commission de surendettement des consommateurs visent l'adaptation des obligations à la nouvelle situation du salarié emprunteur. Elles conduisent à une nouvelle convention. Cette dernière qui est une modification de l'ancienne a pour cause la protection du salarié emprunteur contre le surendettement.

Le plan de redressement va comporter de nouvelles échéances de paiement qui s'imposent au salarié emprunteur. Il peut arriver que ce dernier soit défaillant en raison de l'aggravation de sa situation ou qu'il retrouve meilleure fortune. Dans le premier

---

<sup>218</sup> FERRIER (Didier), op.cit., p.60.

cas<sup>219</sup>, le salarié ne pourra pas exécuter ses obligations mais le plan conventionnel demeure valable<sup>220</sup>. Le banquier peut recouvrer sa dette par une exécution forcée ou attendre que son cocontractant retrouve meilleure fortune. Ainsi, dans le second cas, lorsque survient un événement heureux entraînant le retour à meilleure fortune du salarié emprunteur lors de l'exécution du plan de redressement, les banquiers peuvent demander la mainlevée<sup>221</sup> des mesures de redressement prises.

La décision de la Commission suspend l'exécution des obligations initialement convenues par les parties qu'elle réaménage. Par exemple, en cas de licenciement légitime, ce réaménagement peut permettre d'étaler le paiement de la dette sur une période compatible à la situation du salarié emprunteur. Il contribue également à réduire le taux d'intérêt entraînant une réduction de la dette.

La décision de la Commission de l'UEMOA est sans recours et s'impose à ses signataires notamment le salarié emprunteur et ses créanciers. Cette Commission est composée de personnel administratif et est dépourvue d'impérium. La décision n'a pas force exécutoire sauf si elle est homologuée par le juge. Dans ce cas, le créancier après avoir obtenu l'apposition de la formule exécutoire peut recourir à une exécution forcée. Cependant, la décision peut servir de preuve car elle consacre des droits au profit du créancier.

Le projet de Règlement de l'UEMOA relatif à la protection du consommateur s'il est adopté et s'il entre en vigueur au Bénin permettra de combler le vide législatif laissé par la loi 2007-21 du 16 octobre 2007. La procédure extrajudiciaire unique qu'elle consacre pour résoudre les problèmes de surendettement vise la rapidité. Mais, l'accès au crédit par le salarié emprunteur est conditionné par la continuité de son contrat de travail. Il s'avère donc indispensable de le protéger contre toute rupture susceptible de le rendre plus vulnérable par le recours à l'assurance.

---

<sup>219</sup> Le décret français du 9 mai 1995, prévoit que le plan est caduc dans un délai de quinze jours après une mise en demeure restée infructueuse adressée au débiteur d'exécuter ses nouvelles obligations. Il pourra saisir la Commission pour avoir un nouveau plan de redressement.

<sup>220</sup> La Cour de cassation française avait jugé que l'inexécution de ses obligations par le débiteur n'entraînait pas la caducité de la décision rendue par le juge de l'exécution en matière de surendettement.

<sup>221</sup> Cour de cassation française : Civ. 1<sup>re</sup>, 9 février 1994 (*RTD com.* 1994.362, obs. Paisant).

## CHAPITRE DEUXIEME :

# LA PROTECTION PAR LE RECOURS A L'ASSURANCE

L'éventualité d'une rupture du contrat de travail par l'employeur réside dans les prérogatives qui lui sont reconnues et constitue « *leur expression ultime en même temps qu'une sorte de fondement irréductible* »<sup>222</sup>. Mais, la rupture du contrat de travail peut entraîner un risque, la défaillance de paiement. Elle est considérée comme le défaut d'accomplissement par le salarié emprunteur de sa prestation financière<sup>223</sup>. Un moyen efficace de prémunir la banque contre ce risque consiste à souscrire une police d'assurance. Elle permet la couverture du risque d'insolvabilité du salarié emprunteur. Ainsi, la souscription d'une police d'assurance par le salarié emprunteur permet de prévenir sa défaillance de paiement (section 1) et, lorsqu'elle survient, l'indemnisation de la banque créancière (section 2).

### **SECTION 1 : LA PREVENTION DE LA DEFAILLANCE DE PAIEMENT**

Le comportement du salarié emprunteur est déterminant dans la prévention de sa défaillance de paiement. Malgré les événements extérieurs, il peut faire face à ce risque par son comportement dans l'entreprise. Ainsi, en assumant ses obligations, le salarié emprunteur garantit la protection de son emploi (paragraphe 1). Mais, le comportement humain étant inattendu et généralement imprévisible<sup>224</sup>, il ne pourra pas échapper à une rupture du contrat décidée par l'employeur. Il s'avère indispensable que sa protection soit renforcée par la garantie constituée de la souscription préalable d'une police d'assurance (paragraphe 2).

### **PARAGRAPHE 1 : LA GARANTIE PERSONNELLE CONTRE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

La rupture du contrat de travail du salarié emprunteur peut constituer une cause de défaillance de paiement volontaire de sa dette. Mais, le crédit repose sur la confiance

---

<sup>222</sup> COUTURIER (Gérard), op.cit.p.202.

<sup>223</sup> BASTIN (Jean), *La défaillance de paiement et sa protection, l'assurance-crédit*, Paris, L.G.D.J., 1991, p.63.

<sup>224</sup> BASTIN (Jean), *Ib.p.73*.

de la banque que le salarié pourra tenir son engagement. Cela dépend essentiellement de son honnêteté, sa volonté, son ingéniosité, son courage et son opiniâtreté. Ainsi, son comportement au travail favorise la protection disciplinaire (A) et la protection personnelle de l'emploi (B) pour assurer la garantie de ses droits.

#### A – **La protection disciplinaire**

La protection disciplinaire suppose que le salarié emprunteur se conforme aux règles édictées pour atteindre les objectifs fixés dans l'entreprise. Elle peut consister à se prémunir personnellement contre les fautes qui constituent généralement des motifs d'un licenciement légitime. En effet, le licenciement personnel du salarié emprunteur peut être la conséquence de sa faute disciplinaire ou de sa faute civile.

Selon Jean PELLISSIER, « *une faute ne présente un caractère disciplinaire que lorsque le comportement du salarié constitue une violation des règles d'organisation générale de l'entreprise ou un acte d'insubordination à un ordre particulier donné par le chef d'entreprise, ou son représentant* »<sup>225</sup>. Or, les règles d'organisation générale sont celles contenues dans le règlement intérieur de l'entreprise. En effet, aux termes des dispositions de l'article 137 de la loi 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du travail en République du Bénin, le règlement intérieur doit contenir exclusivement « *des règles relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline et aux prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité nécessaires à la bonne marche de l'entreprise* ». Il fait partie des clauses du contrat et son respect s'impose à tous les salariés.

Deux conceptions doctrinales sont proposées sur la faute disciplinaire. La première conception considère que toute faute disciplinaire est également une faute contractuelle, alors qu'une faute contractuelle ne constitue pas nécessairement une faute disciplinaire<sup>226</sup>. Ainsi, il existerait une variété de fautes contractuelles parmi lesquelles se trouverait la faute disciplinaire.

---

<sup>225</sup>PELLISSIER (Jean), « Le licenciement disciplinaire », *Dr. soc.* 1992, p.753.

<sup>226</sup>ORTSCHEIDT (Pierre), « Droit disciplinaire et droit du licenciement », *Dr. soc.* 1987, p.12.

La seconde conception opposée à la première affirme que « *le pouvoir disciplinaire conserve ses deux sources, le règlement intérieur qui reste lié au pouvoir de direction et le contrat de travail qui définit les obligations personnelles* »<sup>227</sup>. Le salarié emprunteur est donc tenu par les prescriptions du règlement intérieur et des clauses du contrat de travail. C'est du respect de ses obligations personnelles que dépend la protection de son emploi pour favoriser le remboursement du crédit.

La faute susceptible de sanction ne se limite pas seulement aux fautes disciplinaires. Certaines fautes commises dans sa vie professionnelle ont une nature civile. En effet, la faute civile est considérée comme « *toute faute commise par le salarié, que celle-ci soit dépendante ou indépendante de l'activité professionnelle* »<sup>228</sup>. Mais, la commission d'une faute met en mouvement les procédures disciplinaires qui peuvent déboucher sur un licenciement<sup>229</sup>. C'est le respect des règles disciplinaires et civiles qui protège le salarié emprunteur contre le licenciement illégitime. Aussi, est-il protégé par des prérogatives qu'il dispose en raison du contrat de travail.

Malgré le lien juridique de subordination, il lui est reconnu des droits fondamentaux parmi lesquels figure le droit de retrait. En effet, le salarié qui, « *pendant l'exécution de son travail ou au moment d'exécuter le travail a des motifs objectifs et sérieux de penser que la poursuite de l'exécution ou son démarrage présente un risque grave et imminent soit pour sa personne soit pour l'entreprise, a le droit et le devoir d'arrêter le travail ou de s'abstenir de le commencer* »<sup>230</sup>. Ainsi, il peut refuser l'exécution d'une tâche qu'il estime préjudiciable pour lui-même ou présentant un danger pour l'entreprise. L'exercice de ce droit de retrait<sup>231</sup> du travail a une double finalité : la

---

<sup>227</sup> Voir VENNIN (Françoise), « L'aménagement du pouvoir disciplinaire de l'employeur », *Dr. soc.* 1983, p.492.

<sup>228</sup> Voir PÉLISSIER (Jean), « La définition des sanctions disciplinaires », *Dr. soc.* 1983, p.545.

<sup>229</sup> Pour être légitime, le licenciement doit avoir une cause réelle et sérieuse. Mais, l'appréciation de la cause réelle et sérieuse sur laquelle repose le licenciement relève du juge. Ainsi, la Cour de cassation française a affirmé que « *s'il appartient aux juges du fond de constater souverainement les faits d'où ils déduisent l'existence ou l'absence d'une faute, la qualification juridique de la faute relève du contrôle de la Cour de cassation* ». Civ. 2<sup>e</sup>, 16 juillet 1953, *JCP*, 1953, II, 7792, note R. RODIERE ; Civ. 2<sup>e</sup>, 24 nov. 1956, *D.*, 1956, p.163 ; Civ. 2<sup>e</sup>, 7 juin 1962, p.721, note R. SAVATIER ; Civ. 2<sup>e</sup>, 7 mars 1973, *JCP*, 1973, IV, p.153 ; *D.*, 1973, IR, p.104 . Voir GHESTIN (Jacques), *op.cit.*p.363.

<sup>230</sup> Art.185 al.3 de loi 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du travail en République du Bénin.

<sup>231</sup> L'exercice du droit de retrait au travail ne peut faire l'objet de sanction disciplinaire qu'en cas d'abus. Son contrôle relève de l'appréciation du juge qui doit examiner si la situation de retrait constitue effectivement un motif raisonnable de croire à un danger. Soc. 11 décembre 1986. *JCP*, 1987, 11, 20807, n. O. Godard. Cette

protection personnelle du salarié et la sauvegarde de l'intérêt de l'entreprise. Mais, la protection disciplinaire par le salarié emprunteur peut contribuer à la protection personnelle de son emploi.

## **B – La protection personnelle de l'emploi**

La protection contre le licenciement pour insuffisance de travail constitue l'un des défis que le salarié emprunteur doit relever. Face à la fragilisation de sa situation dans l'entreprise, il est nécessaire de construire des dispositifs permettant de protéger son emploi. Mais, selon Jean-Michel Charpin, le contexte économique peut être défavorable à la protection de l'emploi<sup>232</sup>. Pour lui, « *la priorité est de sécuriser les parcours professionnels des individus, tout au long de leur cycle de vie active en leur permettant d'alterner périodes d'emploi, de formation et de congés, sans encourir le risque d'être écarté durablement du marché du travail* »<sup>233</sup>. Ainsi, la formation continue constitue un atout pour permettre au salarié emprunteur de garder durablement un emploi.

La formation professionnelle continue succède à la formation initiale<sup>234</sup>. L'objectif est de permettre au salarié [emprunteur] de s'adapter aux changements techniques et aux nouvelles conditions de travail dans l'entreprise. Elle lui favorisera une mobilité professionnelle<sup>235</sup> d'un emploi à l'autre lorsque la situation économique de l'entreprise change et qu'elle subit des transformations. Ce droit à la formation professionnelle

---

appréciation tient compte des mobiles qui peuvent déterminer le retrait. Ainsi, dans une espèce où le salarié, malgré son refus d'occuper son nouveau poste, avait poursuivi son travail dans des conditions qu'il estimait mieux adaptées à sa sécurité, la jurisprudence avait estimé qu'il était en droit de penser que cette nouvelle situation présentait un danger grave et imminent. Soc. 11 Décembre 1986, *JCP*. 1987, II, n° 20807.

<sup>232</sup> Voir GUIOMARD (Frédéric), « La sécurisation des parcours professionnels. Naissance d'une notion », *Revue de droit du travail*, octobre 2013, p.620.

<sup>233</sup> Voir GUIOMARD (Frédéric), préc., p.620.

<sup>234</sup> La formation professionnelle initiale, au Bénin, pour mettre sur le marché du travail un personnel qualifié, incombe à des écoles organisées par l'Etat. En principe, le financement de la formation professionnelle dans les écoles publiques relève entièrement de l'Etat. Aux termes des dispositions de l'art. 13 de la loi n°90-032 du 11 décembre 1990 portant Constitution de la République du Bénin : « *l'Etat pourvoit à l'éducation de la jeunesse par des écoles publiques. L'enseignement primaire est obligatoire. L'Etat assure progressivement la gratuité de l'enseignement public* ». L'école béninoise, bien qu'ayant connu plusieurs crises, a le mérite d'être une pépinière de formation de cadres compétents. Elle reçoit l'appui de l'école privée qui mérite d'être accompagnée par l'Etat à travers une réforme en profondeur du système éducatif pour répondre au besoin d'une jeunesse contrainte aux réalités du marché du travail. La réforme doit s'inscrire dans la garantie d'un droit à la formation professionnelle initiale pour tout jeune avant sa sortie d'un système éducatif. Ce droit reconnu aux apprenants sera mis en œuvre en concertation avec le patronat.

<sup>235</sup> PELISSIER (Jean), SUPIOT (Alain), JEAMMAUD (Antoine) et AUZERO (Gilles), op.cit.p.304.

continue doit être une préoccupation des pouvoirs publics, les organisations de travailleurs, celles des employeurs et de l'entreprise en vue de concevoir un dispositif sécuritaire de l'emploi axé sur une éducation permanente dans l'entreprise. Aux centres de formation de l'entreprise, doit succéder la formation professionnelle conçue à travers un véritable plan de formation intégré dans la carrière du salarié<sup>236</sup>. La formation professionnelle peut concourir à la stabilité de l'emploi.

En principe, le salarié emprunteur a droit à la stabilité de son emploi, sauf s'il commet une faute pouvant justifier son licenciement pour motif personnel. Cependant, le licenciement pour motif économique est redouté par les employés modernes à cause des mutations technologiques. Un emploi relativement stable peut disparaître et nécessiter le reclassement de l'employé. Incapable de s'adapter aux changements, l'employeur peut le licencier. Le salarié se trouve au chômage mais la souscription préalable d'une police d'assurance peut garantir le paiement de sa dette.

## **PARAGRAPHE 2 : LA SOUSCRIPTION PREALABLE D'UNE ASSURANCE GARANTIE.**

La souscription d'une police d'assurance peut permettre de ménager au salarié emprunteur un revenu de remplacement<sup>237</sup> en cas d'incapacité de travail ou pour traverser des périodes de précarité. Ce revenu versé par l'assureur sous forme d'indemnité lui permettra d'exécuter son obligation de rembourser la banque créancière. L'assurance constitue une garantie prévisionnelle contre son insolvabilité (A). Aussi, cette garantie rendue transférable (B) lui permettra-t-elle d'effectuer le paiement de sa dette bancaire.

---

<sup>236</sup> La mondialisation, les technologies de l'information et de la communication et la dématérialisation des biens conduisent les entreprises à recourir à des méthodes modernes de gestion pour leur attractivité économique. Les besoins des entreprises évoluent dans un monde en pleine mutation. Elles recherchent la performance qui peut être définie comme l'aptitude d'un organisme ou d'une administration à utiliser de façon efficiente et efficace des ressources rares pour atteindre des objectifs prédéfinis. L'efficience est, selon Herbert Simon, auteur de *Administrative Behaviour*, un concept neutre dont le critère est dicté par le « *choix entre diverses options qui produit le meilleur résultat pour l'application de possibilités données* ». Cf MINTZBERG (Henry), *Le Management*, Editions d'Organisation, Eyrolles, Paris, juin 2013, p.590

<sup>237</sup> VINEY (Geneviève), « Les moyens de défense de l'assuré contre une définition du risque garanti inadaptée à sa situation personnelle », *RDC*, avril 2013, p.556.

## A – La garantie prévisionnelle contre l'insolvabilité

La souscription d'une police d'assurance-crédit<sup>238</sup> constitue une technique de couverture du risque de défaillance de paiement<sup>239</sup>. Cette couverture représente une garantie efficace contre le risque d'impayé consécutif à l'insolvabilité du salarié emprunteur. Ainsi, l'assurance à la couverture du risque de son paiement donne satisfaction non seulement au salarié emprunteur, mais, également à la banque qui reçoit paiement de l'équivalent de la somme due.

La souscription d'une assurance-crédit vise à garantir la banque des risques de non recouvrement de sa créance. En effet, l'assurance-crédit couvre effectivement, en contrepartie des primes versées, le risque d'insolvabilité<sup>240</sup> du salarié emprunteur. Ces primes représentent non seulement la contrepartie des services rendus par l'assureur, mais, également la couverture de risque qu'il assume en raison des indemnités dues en cas de défaillance de paiement du salarié emprunteur. L'assurance-crédit aide donc le salarié à bénéficier d'une protection contre la défaillance et la banque à recouvrer sa créance. Mais, son efficacité mérite qu'elle soit inscrite dans un acte réglementaire.

La consécration de l'assurance-crédit par le Code CIMA (Conférence Interafricaine des Marchés des Assurances) est très récente<sup>241</sup>. Depuis l'entrée en vigueur de son traité et du Code en février 1995, l'assurance-crédit ne sera prise en compte qu'après la révision de l'article 1<sup>o</sup> du Code le 05 avril 2012. Cette révision qui étend le domaine

---

<sup>238</sup> L'assurance-crédit est considérée comme « un système d'assurance qui contre rémunération permet à des créanciers d'être couverts contre le non paiement de créances dues par des personnes préalablement identifiées et en état de défaillance de paiement ». Voir BASTIN (Jean), op.cit.p.68. Voir également, CRIJNS (Marie-Anne), *L'office National du Ducroire ou le secteur public de l'assurance-crédit à l'exportation*, Bruxelles, Larcier, 1995, p.10 ; ASSI-ESSO (Anne-Marie), ISSA-SAYEGH (Joseph) et LOHOUES-OBLE (Jacqueline), *CIMA, Droit des assurances*, Bruxelles, Bruylant, 2002, p.179 : « l'assurance-crédit est une assurance par laquelle un créancier peut faire assurer la solvabilité de son débiteur ».

<sup>239</sup> BASTIN (Jean), op.cit.p.51.

<sup>240</sup> ASSI-ESSO (Anne-Marie), ISSA-SAYEGH (Joseph) et LOHOUES-OBLE (Jacqueline), op.cit.p.180.

<sup>241</sup> Les techniques de couverture du risque de défaillance de paiement par l'assurance remontent au 19<sup>e</sup> siècle. Certains auteurs situent la naissance de l'assurance-crédit en 1820 en Angleterre et d'autres en 1831 en Italie. Mais, c'est en Italie en 1831 que la Banco Adriatico di Assicurazioni avait tenté d'assurer les risques d'impayés consécutifs à des sinistres maritimes. Voir BASTIN (Jean), op.cit.p.51. Le retard pris par les États membres de CIMA dans son adoption a deux raisons fondamentales : la première raison est qu'en 1930, année de la promulgation de la vieille loi française régissant le droit de l'assurance, l'assurance-crédit était une technique récente ; la seconde raison est l'assimilation de l'assurance-crédit aux opérations de banques. Elle aurait pour finalité d'offrir à l'assuré des facilités bancaires. Voir ASSI-ESSO (Anne-Marie), ISSA-SAYEGH (Joseph) et LOHOUES-OBLE (Jacqueline), op.cit.p.179.

d'application du Code CIMA intègre dans la protection légale le crédit qui joue un rôle sans cesse croissant dans l'économie des Etats membres notamment dans le commerce international en matière d'exportation<sup>242</sup>.

L'assureur-crédit a un rôle déterminant dans l'activité économique lorsque ses opérations couvrent les risques de défaillance liés aux activités internes et externes. Pour cela, il doit disposer d'informations sur l'activité économique générale et sectorielle pour connaître la situation financière des assurés en tenant régulièrement à jour des fichiers d'informations comme les établissements financiers et les banques. Ces informations contribuent à offrir à ses clients des services de qualité fondés sur la rigueur du jugement, l'objectivité des informations et la sécurité financière de la garantie<sup>243</sup>.

Dans un contexte social marqué par un chômage général et par une précarisation très fréquente de l'emploi, l'assurance-crédit devient une technique importante pour la sécurité des transactions économiques par une compensation des pertes éprouvées. L'utilité pour le salarié emprunteur de verser des primes à l'assureur en vue d'indemniser ses propres créanciers lésés lui confère une protection contre l'insolvabilité et nécessite une implication des pouvoirs publics.

Les pouvoirs publics dans l'édiction d'un nouveau texte devant régir les relations entre employeurs et salariés doivent manifester une ambition claire et relever les défis qu'elle impose. A l'aune de la flexibilité accordée aux entreprises, le défi est de renforcer la protection des salariés en leur consacrant des droits qui garantissent la sécurisation de leur emploi ou pour traverser les situations sans trop d'angoisse.

On doit concilier les ambitions des entreprises avec des droits des salariés même si les difficultés des premières ont des conséquences dommageables pour les seconds. L'entreprise tousse lorsque les salariés sont enrhumés. L'objectif d'un texte de loi ambitieux doit consister à préserver les emplois. La richesse d'une entreprise est le résultat d'une meilleure gestion des effectifs et des emplois. La prévention du

---

<sup>242</sup> ASSI-ESSO (Anne-Marie), ISSA-SAYEGH (Joseph) et LOHOUES-OBLE (Jacqueline), *Ib.*, p.180.

<sup>243</sup>BASTIN (Jean), *op.cit.*pp.103-104.

licenciement peut conduire à la souscription d'une assurance chômage, la préparation à l'emploi, la formation<sup>244</sup> continue et un droit à la mobilité<sup>245</sup>. Ainsi, la souscription d'une assurance chômage pourrait constituer une garantie transférable permettant le remboursement de la dette bancaire du salarié emprunteur.

## B – La garantie transférable

Les acteurs publics, en particulier l'Etat, doivent créer des droits nouveaux en faveur des salariés à travers une nouvelle réglementation<sup>246</sup> sur l'emploi. A l'heure où les problèmes d'emploi se posent avec acuité, il est indispensable d'impliquer les employeurs dans la constitution de droits attachés aux situations que peuvent traverser les salariés. Ces nouveaux droits doivent les accompagner d'un emploi à un autre et les prémunir contre le dénuement dans lequel les plongent les périodes de chômage ou de précarisation d'emploi. La loi nouvelle dans son effectivité<sup>247</sup> permettra ainsi d'atténuer l'angoisse et la vulnérabilité des salariés.

Une législation adaptée aux mutations économiques devrait prévoir des droits portables<sup>248</sup> et transférables<sup>249</sup> sous forme de garanties attachées aux situations que le

---

<sup>244</sup> Supra, pp.59-60

<sup>245</sup> GUIOMARD (Frédéric), préc., p.618.

<sup>246</sup> La loi 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du travail en République du Bénin, encore en vigueur, est le reflet du contexte qui a prévalu à sa consécration. Avec la mondialisation de l'économie et le développement des techniques de l'information et de la communication, l'entreprise évolue dans un environnement plus concurrentiel parfois défavorable ayant pour conséquence la précarisation à outrance des emplois difficilement acquis. Il devient impérieux que les pouvoirs publics établissent des règles en conséquence qui permettent aux salariés de connaître des parcours moins chaotiques et plus sécurisés.

<sup>247</sup> Le terme «*effectif*» s'emploie pour désigner ce qui produit des effets. Une règle effective s'entend, au sens formel, de celle qui est applicable, ou en vigueur; c'est-à-dire qui se destine à produire ses effets juridiques sur l'acte ou le fait considéré. Mais, au sens matériel, la même expression s'emploie pour évoquer «*la mise en œuvre*» ou «*la mise en pratique*» de la norme. Le terme est rattaché au latin, à «*effectus*» qui signifie «qui existe réellement» et à «*effectivus*» qui désigne ce qui «*se traduit par un effet*», «*par des actes réels*». Comme l'adjectif effectif, il est invariablement utilisé pour désigner ce qui existe réellement ou encore ce qui produit des effets. C'est pourquoi, même s'il se distingue de celui d'efficacité, ce dernier s'en rapproche, lorsqu'on lui donne comme sens «ce qui produit des effets». Une équivalence de sens similaire se retrouve en langue anglaise: *effective*, *efficacious* et *efficient* désignent «ce qui est efficace»; mais le terme *effective* renvoie aussi à ce qui est «effectif», «réel» ou «en vigueur». Voir MECKNASSI (Rachid Filali), «L'effectivité du droit du travail et l'aspiration au travail décent dans les pays en développement: une grille d'analyse», Genève, Institut international d'études sociales, p.1. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/-inst/documents/publication/wcms\\_201129.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/-inst/documents/publication/wcms_201129.pdf) Consulté le 30/03/2015 à 16h34.

<sup>248</sup> Un droit portable est celui acquis par le salarié au cours de l'emploi qu'il porte avec lui lorsqu'il change de situation professionnelle.

<sup>249</sup> Le droit transférable s'apparente à celui portable mais il s'attache à la situation du salarié.

salarié emprunteur pourrait traverser. Ces garanties seront constituées de la souscription de police assurance pendant la période d'emploi par le versement de prime par l'employeur dont une partie sera prélevée sur le revenu de son employé. Une telle assurance représente une garantie pour fournir au salarié emprunteur un revenu de remplacement pendant une période de rupture du contrat de travail ou de précarisation de l'emploi. Le transfert de ce revenu constitué par l'indemnité versée mensuellement par l'assureur peut contribuer à rembourser sa dette bancaire par l'endossement de la police d'assurance souscrite.

Aux termes des dispositions de l'article 9 du Code CIMA, la police d'assurance souscrite par le salarié emprunteur pendant sa période de travail peut être transmise<sup>250</sup> à la banque créancière lorsque survient la rupture du contrat de travail. En effet, par son endossement<sup>251</sup>, les droits du salarié sont transférés à la banque créancière qui reçoit mensuellement le paiement de l'indemnité due par l'assureur au titre du contrat d'assurance. En principe, le montant de l'indemnité sera inscrit au crédit du compte du salarié emprunteur que le banquier pourra débiter de la quotité retenue pour effectuer le paiement de la somme due au titre de chaque mensualité convenue. Le reste de l'indemnité pourrait constituer un revenu restant pour constituer un remplacement de la perte de gain due à la rupture du contrat de travail. Mais, l'efficacité d'une telle couverture par l'assurance nécessite que le versement de l'indemnité soit enfermé dans

---

<sup>250</sup> Suivant les dispositions de l'article 9 du Code CIMA, la police d'assurance peut être transmise à personne dénommée, à ordre ou au porteur par endossement.

<sup>251</sup> L'endossement de la police d'assurance peut être translatif ou de garantie. Dans le premier cas, le salarié emprunteur confronté à la rupture de son contrat de travail transmet à la banque les droits attachés à la police d'assurance pour le paiement de la somme due. La banque pourrait ainsi devenir propriétaire de l'indemnité transmise. Par contre, dans le second cas, assimilé à une mise en gage, le salarié emprunteur qui a souscrit préalablement une assurance chômage ou une assurance vie, peut, lors de la conclusion du contrat de crédit, remettre en gage la police d'assurance constitutive d'une remise de créance en gage. Le banquier n'acquiert pas la propriété de l'indemnité mais conserve les droits d'un créancier gagiste. Si, à l'échéance, il n'est pas remboursé par le salarié emprunteur, il peut se faire payer par l'assureur. Voir, LEGEAIS (Dominique), *Droit commercial et des affaires*, Paris, Dalloz, 2009, pp.388-390. Voir également PEROCHON (Françoise) et BONHOMME (Régime), *Entreprises en difficultés, instruments de crédit et de paiement*, Paris, L.G.D.J., 2003, pp.563-580.

un délai raisonnable pendant lequel le salarié aurait accès à un nouvel emploi. Ce délai ne devrait nécessairement pas excéder un an<sup>252</sup>.

La souscription d'une police d'assurance garantit la protection du salarié emprunteur contre la perte de gain. Elle lui offre des revenus de remplacement lorsqu'il serait confronté à la rupture du contrat de travail indépendante de sa volonté. Elle pourrait lui permettre de rembourser sa dette par une indemnisation de la banque créancière.

## **SECTION 2 : L'INDEMNISATION DE LA BANQUE CREANCIERE**

L'indemnisation de la banque par l'assureur résulte de la survenance de la défaillance de paiement du salarié débiteur. Cette intervention de l'assureur n'est pas spontanée et nécessite l'affectation de la prime d'assurance (paragraphe 1) pour permettre la réparation intégrale du sinistre (paragraphe 2).

### **PARAGRAPHE 1 : L'AFFECTION DE LA PRIME AU SINISTRE**

Il est indispensable que l'assureur soit informé de la survenance du sinistre afin de procéder à son indemnisation. En effet, la déclaration du sinistre à l'assureur (A) et son contrôle par ce dernier (B) permet de transférer à la banque les droits du salarié emprunteur liés à la souscription de la police d'assurance.

#### **A – La déclaration du sinistre**

La mise en œuvre de l'assurance<sup>253</sup> commence par la déclaration de sinistre qu'il appartient au salarié emprunteur ou à la banque de faire auprès de l'assureur<sup>254</sup>. La réception de cette déclaration constitue le point de départ des délais que l'assureur devra respecter. Elle doit être faite par écrit, soit contre récépissé, soit par lettre recommandée avec accusé de réception dans le délai conventionnel. Ce délai ne doit pas être inférieur à cinq (5) jours<sup>255</sup>. Mais, il peut même être prolongé d'un commun

---

<sup>252</sup> La limitation du délai tient du caractère mutuel de l'assurance qui ne doit pas constituer pour le salarié emprunteur une source d'enrichissement.

<sup>253</sup> ZAVARO (Michel), *L'assurance et les garanties financières de la construction*, Paris, Litec, 1997, p.126.

<sup>254</sup> L'assureur a seule qualité pour recevoir la déclaration de sinistre. On entend par assureur, la société d'assurance à son siège ou à son principal établissement ou en la personne de son agent général ou représentant légal. Le simple courtier n'est pas représentant de la société d'assurance dont il place les polices. Il n'a donc pas qualité pour recevoir une déclaration de sinistre.

<sup>255</sup> Art.12, 4° du Code CIMA.

accord entre les parties au contrat d'assurance. L'exigence de déclaration du sinistre dans un délai convenu peut être sanctionnée de déchéance. Mais, la déchéance pour déclaration tardive sera prononcée quand elle est prévue au contrat d'assurance et lorsque l'assureur démontre que le retard lui a causé un préjudice<sup>256</sup>.

La déclaration de sinistre doit préciser les circonstances du sinistre. Elle doit en comporter une description sommaire. Le sinistre étant la défaillance pour le salarié emprunteur d'accomplir son obligation de paiement, la déclaration doit préciser tous les faits et toutes les circonstances<sup>257</sup> qui ont conduit à sa réalisation. En effet, bien qu'étant de bonne foi, le salarié peut se trouver dans l'incapacité financière de respecter ses obligations à l'égard de la banque prêteuse. Ainsi, un licenciement économique ou un licenciement disciplinaire peut contraindre momentanément le salarié emprunteur au chômage et nécessiter le recours à l'assureur.

La déclaration porte donc à la connaissance de l'assureur le chômage considéré ici comme la cause du sinistre qui porte atteinte aux revenus<sup>258</sup> du salarié emprunteur. A partir de la déclaration du sinistre, la garantie devient l'obligation de l'assureur. Elle constitue le point de départ des délais d'exécution de son obligation.

L'assureur est tenu de garantir le sinistre sauf exclusion formelle ou conventionnelle. L'exclusion de garantie peut résulter de la faute intentionnelle du salarié emprunteur qui n'aura pas droit à l'indemnité. En effet, lorsqu'il se trouve au chômage par sa démission, la garantie n'est pas due parce qu'il a voulu le sinistre. Le caractère aléatoire du risque assuré permet d'exclure dans la couverture toute manifestation de volonté dans la réalisation du sinistre<sup>259</sup>. L'exclusion de garantie de la faute

---

<sup>256</sup> Art. 20 Al. 1<sup>er</sup> du Code CIMA. Voir également ASSI-ESSO (Anne-Marie), ISSA-SAYEGH (Joseph) et LOHOUES-OBLE (Jacqueline), op.cit.pp.216-217.

<sup>257</sup> CRIJNS (Marie-Anne), op.cit.p.63.

<sup>258</sup> LAMBERT-FAIVRE (Yvonne), *Droit des assurances*, Paris, Dalloz, 1998, p.715.

<sup>259</sup> La réalisation du sinistre ne doit pas provenir de la volonté de l'assuré. Ainsi, l'assurance- vie ne garantit pas le suicide si l'assuré s'est donné volontairement et consciemment la mort au cours des deux premières années du contrat. Voir ASSI-ESSO (Anne-Marie), ISSA-SAYEGH (Joseph) et LOHOUES-OBLE (Jacqueline), op.cit. p.167 et p.309. Voir également LAMBERT-FAIVRE (Yvonne), op.cit.pp.270-273.

intentionnelle conduit donc le salarié emprunteur démissionnaire à être privé de l'indemnité parce qu'il a voulu son dommage<sup>260</sup>.

La preuve de l'exclusion de garantie incombe à l'assureur. Selon deux arrêts de la Cour de cassation française rendus les 15 et 22 octobre 1950, il revient « à l'assureur qui invoque une exclusion de garantie de démontrer la réunion des conditions de fait de cette exclusion »<sup>261</sup>. Ainsi, l'assureur doit démontrer la validité des exclusions qui soustraient le salarié emprunteur du bénéfice de la garantie. Cette preuve peut provenir de la vérification des documents fournis pour le contrôle du sinistre.

## **B – Le contrôle du sinistre**

Le contrôle du sinistre consiste pour l'assureur de s'informer de sa nature, de décider qu'il le garantit<sup>262</sup> et de couvrir le coût des mesures que l'assuré, le salarié emprunteur, a pu être amené à mettre en œuvre avant sa déclaration. L'assureur ne paie l'indemnité que lorsque le sinistre est établi. L'indemnisation peut également être subordonnée à une enquête dans les livres du salarié assuré pour vérifier ses droits, actes et déclarations en rapport avec le sinistre<sup>263</sup>. Ainsi, le contrôle permet de déterminer que le sinistre est celui couvert par la police d'assurance. En effet, le contrôle de la déclaration du sinistre peut amener l'assureur à contester les droits du salarié débiteur de la garantie de l'assurance.

Un gérant d'une société technique automobile qui avait conclu le 5 novembre 2002 un contrat d'assurance « *prévoyance santé* » pour garantir, en cas d'arrêt de travail, le versement d'indemnités journalières, adressa le 25 octobre 2005 une déclaration d'arrêt de travail à l'assureur. Ce dernier accepta de lui verser des indemnités jusqu'au 1<sup>er</sup> décembre 2005 et refusa toute prise en charge ultérieure. Le gérant assigna l'assureur en paiement d'indemnités journalières. Sa requête fut favorablement accueillie pour la période du 25 octobre 2005 au 10 novembre 2006 et rejetée pour le surplus en raison d'inaptitude absolue à exercer une profession. La Cour d'appel de

---

<sup>260</sup> LAMBERT-FAIVRE (Yvonne), op.cit.p.275.

<sup>261</sup> LAMBERT-FAIVRE (Yvonne), Ibidem, p.284.

<sup>262</sup> ZAVARO (Michel), op.cit.p.127.

<sup>263</sup> Voir LAMBERT-FAIVRE (Yvonne), op.cit.p.226.

Paris ayant rejeté la demande de l'assuré le 20 septembre 2011, il se pourvut en cassation. Examinant les arguments développés par le requérant, la Cour de cassation française en se fondant sur l'article 1147 du Code civil, estima que l'assureur est tenu d'une obligation d'information et de conseil et le condamna à verser des dommages et intérêts à l'assuré pour manquement à cette obligation<sup>264</sup>.

L'obligation d'information et de conseil de l'assureur va au-delà d'une explication. L'assureur doit éclairer le salarié assuré que les risques couverts sont en adéquation avec sa situation personnelle. Ces explications doivent déterminer le refus ou l'acceptation du salarié assuré. Mais, l'exécution de cette obligation d'information et de conseil qui doit s'apprécier en fonction de la situation<sup>265</sup> du salarié assuré, nécessite que l'assureur se renseigne sur le risque.

L'assureur est tenu de rechercher à partir des informations et des documents fournis par le salarié à la conclusion du contrat d'assurance tous les faits et toutes les circonstances<sup>266</sup> qui sont de nature à faire apprécier les risques du contrat. Il incombe au salarié emprunteur qui souhaite la couverture de son risque d'en communiquer l'intensité à l'assureur. Par exemple, lorsqu'il souscrit une assurance-crédit, il doit déclarer à l'assureur toutes ses dettes actuelles et futures, même en cours de contrat, toutes sûretés consenties ou à consentir ainsi que toutes sûretés ou garanties à obtenir de tiers en relation<sup>267</sup> avec la convention de crédit. Ainsi, la déclaration du salarié assuré est essentielle pour mettre en œuvre le mécanisme de l'assurance par une compensation du risque qui, à sa survenance, entraîne sa réparation intégrale par le versement d'indemnité à la banque créancière.

## **PARAGRAPHE 2 : LA REPARATION INTEGRALE DU SINISTRE**

La réparation intégrale du sinistre consiste au paiement d'une prestation à la banque créancière (A) par l'assureur. Mais, il peut arriver que la cause du sinistre soit un

---

<sup>264</sup> VINEY (Geneviève), « Les moyens de défense de l'assuré contre une définition du risque garanti inadaptée à sa situation personnelle », préc., p.555.

<sup>265</sup> Cass. 1<sup>re</sup> civ., 10 déc. 1991, n°89-12044 : RGAT 1992, p.183, note D. Lange. Voir VINEY (Geneviève), préc., p.558.

<sup>266</sup> ASSI-ESSO (Anne-Marie), ISSA-SAYEGH (Joseph) et LOHOUES-OBLE (Jacqueline), op.cit.pp.211-212.

<sup>267</sup> CRIJNS (Marie-Anne), op.cit.p.63.

licenciement illégitime. Dans ce cas, l'assureur peut être éventuellement subrogé au salarié emprunteur dans ses droits (B).

#### A – Le paiement d'une prestation à la banque

La réparation vise à remettre l'assuré, le salarié emprunteur, dans la situation où il se trouverait avant la survenance du sinistre<sup>268</sup>. Elle consiste au versement d'indemnités correspondant au préjudice subi<sup>269</sup> dans le compte ouvert à la banque domiciliaire.

L'assurance concerne la garantie du patrimoine du salarié débiteur qui a une valeur pécuniaire déterminable<sup>270</sup>. Le mécanisme de l'assurance, qui consiste en une mutualité organisée au sein de laquelle l'équité est de règle, où chaque membre cherche à se prémunir en cas de sinistre, contraint le salarié emprunteur à obtenir une juste réparation par le versement d'indemnités compensatrices. L'assurance est donc différente d'une spéculation en raison de sa nature mutualiste destinée essentiellement et limitativement à couvrir les pertes subies.

La conséquence du caractère mutuel de l'assurance est que l'indemnité à payer par l'assureur ne doit pas dépasser le montant dû par le salarié à la banque s'il s'agit d'une assurance-crédit. De même, en cas d'assurance chômage, le versement des indemnités mensuelles ne doit pas s'échelonner sur plusieurs années rendant immoral l'assurance. L'indemnité ne peut pas être également supérieure au montant de la somme assurée.

Le bénéfice de l'assurance est directement transféré<sup>271</sup> à la banque créancière pour le paiement de la dette du salarié défaillant. Le transfert de l'assurance à la banque facilite l'obtention de crédit par le salarié car elle offre à la banque une garantie

---

<sup>268</sup> COUILBAULT (François) et ASHBERG (Eli), *Les grands principes de l'assurance*, 7<sup>è</sup>éd., Paris, Larcus éd., 2005, p.96.

<sup>269</sup> Les indemnités ne doivent pas constituer une source d'enrichissement pour le salarié emprunteur. Leur compatibilité avec le sinistre dérive de la mutualité de l'assurance. Elle est une forme de solidarité dans laquelle l'assuré, en particulier, le salarié emprunteur, verse sa cotisation sans connaître le bénéficiaire. Mais, il est conscient que l'assureur indemnise le sinistre à partir de ses primes et celles des autres assurés. La mutualité regroupe les assurés contre un même risque qui versent des primes pour faire face à ses conséquences. Voir COUILBAULT (François) et ASHBERG (Eli), op.cit.p.48.

<sup>270</sup> COUILBAULT (François) et ASHBERG (Eli), op.cit., p.97.

<sup>271</sup> CRIJNS (Marie-Anne), op.cit.p.73.

supplémentaire<sup>272</sup>. Mais, le paiement de l'indemnité par l'assureur constitue une responsabilité indirecte dans laquelle, sans être en faute, l'assureur est tenu de réparer les dommages<sup>273</sup> du salarié défaillant. Depuis la décision de l'Assemblée plénière du 29 mars 1991 et la nouvelle interprétation de l'article 1384 al 1, on a multiplié le nombre des responsables pour autrui<sup>274</sup> assurant ainsi une meilleure garantie de réparation du dommage. L'assureur prend contractuellement en charge la dette de réparation du salarié emprunteur lors de la signature du contrat d'assurance. La survenance du sinistre entraîne la réparation civile par l'assureur qui se substitue au salarié défaillant. Ce qui permet de le prémunir contre l'insolvabilité. Mais, après avoir payé la banque créancière, l'assureur pourrait être subrogé au salarié défaillant dans ses droits.

## **B – La subrogation éventuelle**

L'assureur après le versement des indemnités, bénéficie des droits et actions du salarié emprunteur pour exercer son recours contre son employeur responsable d'un licenciement illégitime ayant causé la défaillance de paiement. L'assureur prend la place et les droits du salarié. Il lui est légalement subrogé. Il peut alors solliciter le remboursement de ce qu'il a versé. Lorsque le recours aboutit, il pourrait conserver les sommes récupérées.

La subrogation légale<sup>275</sup>, conséquence du principe indemnitaire, exclut le salarié emprunteur du bénéfice de deux indemnités<sup>276</sup>, l'une de son assureur et l'autre du

---

<sup>272</sup> CRIJNS (Marie-Anne), op.cit., p.74.

<sup>273</sup> FLOUR (Jacques) et AUBERT (Jean-Luc), *Les obligations, le fait juridique*, 8<sup>e</sup> édition, Paris, Dalloz, 1999, p.67.

<sup>274</sup> Ass. plén. 29 mars 1991, *Bull. civ.* n° 1, p. 1 ; *D.* 1991.324 , note C. Larroumet ; *JCP* 1991.éd.G. II.21673, concl. Dontenville et note Ghestin ; *RTD civ.* 1991.541 , obs. Jourdain. A propos de cet arrêt, Voir Viney (Genevève), *D.* 1991.Chron. 157 ; Grouetl, *Responsabilité civile et assurance*, chron. 1991/234, n° 9 ; Béhar-Touchais, *Rev. jurisp. dr. assur.* 1991.doct.487 ; Monéger, *RD sanit soc.* 1991.401. Un handicapé mental confié à centre d'aide a mis feu à une forêt. La responsabilité du centre est engagée au motif qu'il « résulte que l'association avait accepté la charge d'organiser et de contrôler, à titre permanent, le mode de vie de ce handicapé, la cour d'appel a décidé, à bon droit, qu'elle devait répondre de celui-ci au sens de l'article 1384 al.1 du Code civil, et qu'elle était tenue de réparer les dommages qu'il avait causé ».

<sup>275</sup> Il y a subrogation lorsque dans un rapport de droit, une personne est substituée à une autre, ou une chose à une autre. Elle est dite personnelle quand une personne remplace une autre ; elle est réelle quand on remplace un bien par un autre. Voir STARCK (Boris), ROLAND (Henri) et BOYER (Laurent), op.cit.p.29. La subrogation légale n'intervient qu'après le versement des indemnités et à « due concurrence ». L'assureur ne peut pas

responsable du sinistre. Or, toute rupture abusive du contrat de travail par l'employeur peut entraîner le versement de dommages-intérêts au salarié emprunteur. Il cumulerait, en plus de l'indemnité d'assurance, deux indemnités pour un même dommage, entraînant un enrichissement injustifié et immoral. Le transfert des droits du salarié à l'assureur rétablit un équilibre tout en préservant la sécurité des transactions.

L'application des règles de la responsabilité permet d'exiger de l'employeur, la réparation du préjudice causé au salarié emprunteur victime d'un licenciement illégitime. Il constitue un risque majeur d'insolvabilité. En effet, le rattachement de l'obligation de remboursement aux obligations du contrat de travail rend le contrat de travail et le contrat de crédit temporairement indivisibles<sup>277</sup>. D'abord, le contrat de crédit ne serait pas conclu en absence d'un contrat de travail à durée indéterminée. Ensuite, le consentement du banquier a été donné en raison de l'existence du contrat de travail. Enfin, la rupture du contrat de travail entraîne l'anéantissement du contrat de crédit. Elle crée au salarié emprunteur un préjudice réparable<sup>278</sup>. Mais, la protection du salarié emprunteur peut être renforcée par l'accommodement raisonnable.

---

récupérer plus du montant de la somme versée. La subrogation suppose le désintéressement de l'assuré, en particulier, le salarié emprunteur, par le versement à la banque créancière de son indemnité d'assurance. « *S'il y a un découvert, une franchise, une insuffisance de garantie, l'assuré conserve une priorité de recours contre le responsable pour la partie non indemnisée* ». Voir COUILBAULT (François) et ASHBERG (Eli), op.cit., p.99.

<sup>276</sup> COUILBAULT (François) et ASHBERG (Eli), op.cit., p.99.

<sup>277</sup> L'indivisibilité contractuelle suppose de « *constater, non pas seulement l'existence opération économique globale, mais une volonté d'accepter un risque extérieur au contrat lui-même, en particulier le risque de subir l'anéantissement de son propre contrat en conséquence de l'anéantissement d'un autre* ». Voir LAITHIER (Yves-Marie), « L'indivisibilité contractuelle entre le prêt et la vente : l'effet subliminal du Code de la consommation », *RDC*, mars 2016, p.18.

<sup>278</sup> La réparation intégrale du préjudice nécessite que le mode de calcul des dommages-intérêts prenne en compte tous les aspects du préjudice subi afin de rétablir aussi exactement que possible l'équilibre qu'il a détruit et de replacer le salarié emprunteur dans la situation où il se serait trouvé si l'acte dommageable ne s'était pas produit. Voir SAVATIER (René), *Traité de la responsabilité civile en droit Français civil*, tome 2, 2<sup>e</sup> édition, LGDI, 1951, p.601. Voir MALAURIE (P.), AYNES (L.) et STOFFEL-MUNCK (P.), op.cit.p.135. Cass.2<sup>e</sup>civ., 28 octobre 1954, Bull.civ.II, n°328 ; JCP G 1955.II.8765, N.R. Savatier . Cass. Ci.2<sup>e</sup>, 9 juillet 1981, Bull.civ.II, n°156. Cass.civ. 1<sup>e</sup> , 17 juillet 1996, Bull.civ.I, n°327 ; Cass.civ.3<sup>e</sup>, 2 juin 2004, n°03-11475 (n. p. B.). Cass.com. 20 mai 2003,n°99-20169 (n. p. B.). Elle doit répondre à la volonté d'établir une corrélation entre les sommes versées au salarié comme dommages-intérêts et le préjudice que lui a causé l'agissement fautif de son employeur. Il s'agit d'inciter les employeurs à la prévention en rendant plus contraignant les frais occasionnés par la réparation des préjudices qu'ils causent dans leurs entreprises. En effet, tant que la réparation des préjudices « *sera moins onéreuse, pour les employeurs, que les investissements nécessités par la prévention, le choix économique les conduira à négliger les mesures de prévention* ». Voir SAINT-TOURS (Yves) (al.), *Traite de sécurité sociale*, Tome III, *Les accidents du travail*, Paris, L.G.DJ., 1982, p. 337. Voir WOLOU (Komi), op.cit., p.24.

## CONCLUSION

La cession de rémunération consacrée par le législateur OHADA permet au salarié d'avoir accès au crédit dont le remboursement repose sur la quotité cessible et suppose la continuité du contrat de travail. La protection de son emploi par le respect de ses obligations et par une législation adaptée aux réalités sociales lui permettra d'accroître ses capacités d'accès au crédit<sup>279</sup>. On peut sécuriser l'emploi par le recours à l'accommodement raisonnable.

L'accommodement raisonnable est un concept canadien qui peut être caractérisé par « *l'égalité dans la différence* »<sup>280</sup>. En effet, l'accommodement permet de remédier, au moyen de certains aménagements, à des formes de discrimination<sup>281</sup> qui surviennent parfois dans l'application d'une norme ou d'une loi. Dans certaines circonstances, l'application d'une loi ou d'une norme peut entraîner un préjudice pour une personne ou une catégorie de personnes. Provenant de la jurisprudence sociale canadienne, l'accommodement raisonnable apparaît comme « *un ensemble de mesures raisonnables visant à garantir l'entente entre l'employeur et le salarié* »<sup>282</sup>. Ce principe a été appliqué pour la première fois par la Cour suprême canadienne dans l'affaire dite O'Malley en 1985 où le juge canadien a décidé qu'une salariée devenue membre de l'Eglise adventiste du 7<sup>ème</sup> jour peut ne plus travailler le samedi pour se consacrer à sa pratique religieuse. L'application du principe nécessite que les intérêts

---

<sup>279</sup> Le crédit est nécessaire pour le salarié qui souhaite faire des investissements comme l'accession à la propriété immobilière ou des dépenses d'équipement ou de scolarisation des enfants. Il constitue pour le salarié une source de financement de grosses dépenses.

<sup>280</sup> BOUCHARD (Gérard) et TAYLOR (Charles), « FONDER L'AVENIR Le temps de la conciliation » Rapport, Commission de Consultation sur les Pratiques d'Accommodement reliées aux différentes cultures, Québec, 2008, p.63. <https://www.mce.gouv.qc.ca/publications/CCPARDC/rapport-final-abrege-fr.pdf> consulté le 28/03/2014 à 12h11.

<sup>281</sup> La discrimination au travail est la soustraction d'une personne ou d'un groupe de personnes du bénéfice des droits dont jouissent d'autres personnes au travail. V. DEHOUMON (Mathieu), « *La discrimination au travail en Afrique Analyse des procédés de l'O.I.T.* » Thèse de doctorat de l'Université de Grenoble et de l'UAC, Grenoble, 2011, p.27.

<sup>282</sup> GBAGUIDI (A. Noël), « Liberté religieuse du salarié et pouvoir de l'employeur en Afrique noire Francophone : le cas du Bénin », *R.B.S.J.A.*, N°27, 2012, p.29. V. BERNATCHEZ (Stéphane), « *Les enjeux juridiques du débat québécois sur les accommodements raisonnables* », (2007) 38 *R.D.U.S.*, p.252. [https://www.usherbrooke.ca/droit/fileadmin/sites/droit/documents/RDUS/volume\\_38/38-1-bernatchez.pdf](https://www.usherbrooke.ca/droit/fileadmin/sites/droit/documents/RDUS/volume_38/38-1-bernatchez.pdf) Consulté le 22/06/2015 à 13h10.

d'autres salariés ne soient pas lésés et qu'elle ne crée pas des charges supplémentaires à l'employeur.

L'accommodement n'est pas raisonnable lorsqu'il implique des contraintes excessives et l'inégalité. Dans ce cas, le juge peut reconnaître à l'employeur la faculté de ne pas l'appliquer. Ainsi, la Cour suprême des Etats-Unis a écarté son application dans l'affaire Hardison en 1977 au motif qu'en permettant à Hardison de ne pas travailler le samedi, son employeur devrait payer le congé au salarié qui sera choisi pour le remplacer. Ce qui entraîne non seulement des charges supplémentaires à l'employeur et un traitement inégal des salariés en raison de la croyance religieuse de Hardison. L'application de l'accommodement raisonnable suppose la prise en compte des intérêts de tous. Son utilité recommande son adaptation à l'entreprise au Bénin. Mais, les différentes pratiques qu'il recouvre peuvent être formalisées en tenant compte de la culture de travail.

La pratique de l'accommodement raisonnable peut faciliter la continuité du contrat de travail et permettre de protéger le banquier contre les risques d'insolvabilité du salarié emprunteur<sup>283</sup>. La continuité du contrat de travail offre prioritairement la possibilité au banquier de se faire payer régulièrement. Elle suscite sa confiance en favorisant l'accès du salarié emprunteur au crédit pour construire son habitat.

L'entreprise pourvoyeuse de l'emploi ne prospère que dans une communauté de valeurs, notamment le respect de la parole donnée. Le principe *Pacta sunt servanda* selon lequel nous sommes liés par la parole donnée convie les acteurs économiques à user la vérité dans leur relation contractuelle. L'Etat qui est un acteur privilégié des relations économiques doit inspirer la confiance des investisseurs à travers le respect de la parole donnée par les gouvernants pour créer un espace économique attractif à la création d'entreprise pour une floraison d'emplois. Selon Tocqueville, « si [l'homme] n'a pas la foi, il faut qu'il serve, et s'il est libre, qu'il croie »<sup>284</sup>. La sûreté qui a essentiellement pour but de garantir la solvabilité du débiteur ne contribue qu'au renforcement de la confiance des banquiers à prendre des risques en octroyant des

---

<sup>283</sup> SIMLER (Philippe) et DELEBECQUE (Philippe), *Droit civil les sûretés la publicité foncière*, 3<sup>e</sup> édition, Paris, Dalloz, 2000, p.5.

<sup>284</sup> V. SUPIOT (Alain), « La contractualisation de la société », préc., p.54.

crédits. La confiance se forme et se consolide dans un environnement de valeurs fondée sur l'éthique dans les affaires.

Lorsqu'une entreprise est en difficulté, des emplois sont menacés de disparition et tous les salariés concernés toussent. Les thérapies consacrées par l'acte uniforme OHADA relatif aux procédures collectives peinent parfois à la secourir et on assiste malheureusement à sa disparition confinant des salariés au chômage. La disparition de l'ancienne Air-Afrique qui a conduit plusieurs salariés au chômage<sup>285</sup> en réduisant leur capacité d'accès au marché, relance le débat de la gouvernance des entreprises par les cadres africains. La crise de l'emploi créée par cette disparition nécessite un droit du travail adapté à l'évolution des emplois.

Les emplois évoluent avec les besoins de plus en plus contraignants des entreprises obligées de s'adapter pour résister à la concurrence liée à l'économie libérale. Pour sécuriser leur emploi, les salariés vont adopter différentes attitudes qui peuvent avoir des répercussions importantes sur leur comportement et leur santé au travail. Le salarié emprunteur n'échappe pas au problème récurrent du stress au travail.<sup>286</sup>

L'attachement du salarié emprunteur à la sécurité de l'emploi favorisé par sa dépendance économique peut être modéré par une forte employabilité induite par une gouvernance économique et politique. Il existe un équilibre entre la gouvernance politique et la sécurisation de l'emploi. Par exemple, le déplacement du siège de la Banque Africaine de Développement de la Côte d'Ivoire pendant la période de guerre n'est pas favorable à la consolidation des emplois créés au moment où le siège était à Abidjan. De même, la gestion saine des finances publiques crée des conditions favorables à la création et la sécurisation de l'emploi. Ainsi, la construction des routes, des pistes, des ponts, etc. par l'Etat favorise le transport des marchandises et des matières premières et contribue à la création d'emploi.

---

<sup>285</sup> DAVID (Gnahoui Roch), « Conflit de lois et sort des salariés face à la liquidation de la compagnie Air Afrique », *R.B.S.J.A.*, N°15, 2005, p. 28 : « *La cessation d'activité que cette liquidation implique est un juste motif de rupture du contrat de travail* ».

<sup>286</sup> Le stress est fréquent dans la vie professionnelle des salariés. Il est le sentiment d'anxiété ou de tension physique du salarié confronté à des exigences qui dépassent ses capacités. Il peut être causé par la charge de travail qui devient une exigence pour le salarié emprunteur dépendant économiquement et le souci de sécuriser son emploi pour mener une carrière durable. Le salarié doit être conscient que l'une des causes de son stress est le souci de respecter son obligation de remboursement et remplacer ce dernier par un sentiment positif de satisfaction de ses besoins d'accomplissement par son travail et la relaxation au travail.

La dématérialisation des biens a des conséquences sur l'emploi. L'entreprise utilise des technologies qui requièrent une main-d'œuvre adaptée et qui sont réductrices d'emploi. Par exemple, les distributeurs électroniques d'essence, les moyens électroniques de paiement et autres outils informatiques réduisent la main-d'œuvre qu'une augmentation du temps de travail ou un travail des jours fériés ne peut compenser. Toute évolution nécessite des réponses nouvelles.

La résolution des problèmes d'emploi auxquels font face les dirigeants passe par une formation axée sur la créativité des apprenants. Elle doit leur fournir des compétences nouvelles pour analyser et apprécier les données des technologies en pleine expansion. Elle permettra d'éveiller la partie créatrice de l'apprenant qui après avoir contemplé les réalités dans le monde réel platonicien<sup>287</sup> les transpose dans le monde sensible. Cette éducation nécessite la volonté de tous les acteurs du système éducatif. Relever le défi de l'éducation dans la perspective d'une meilleure employabilité des salariés est-il compatible avec le développement ? Il est urgent qu'on y consacre d'efforts.

---

<sup>287</sup> Selon le philosophe Platon, il existe deux mondes : le monde sensible et le monde invisible. Le monde invisible est celui des choses vraies. L'être humain après avoir séjourné dans le monde invisible contemple la réalité qu'il transpose dans le monde sensible.

# **ANNEXES :**

# **BIBLIOGRAPHIE**

## **I- OUVRAGES GENERAUX**

**1-** ALCAUD (David) (Sous dir.), *Manuel de culture générale*, Paris, Hachette, 2001, 443 pages.

**2 -** ASSI-ESSO (Anne-Marie), ISSA-SAYEGH (Joseph) et LOHOUES-OBLE (Jacqueline), *CIMA, Droit des assurances*, Bruxelles, Bruylant, 2002, 506 pages.

**3 -** ASSI-ESSO (Anne-Marie) et DIOUF (Ndiaw), *OHADA, Recouvrement des créances*, Bruylant, Bruxelles, 2002, 254 pages.

**4 -** BACH (Louis), *Droit civil*, 13<sup>e</sup> édition, Paris, Sirey, 1999, 671 pages.

**5 -** BONNEAU (Thierry), *Droit bancaire*, 3<sup>e</sup> édition, Paris, Montchrestien, 1999, 557 pages.

**6 -** CALAIS-AULOY (Jean) et STEINMETZ (Franck), *Droit de la consommation*, 4<sup>e</sup> édition, Paris, Dalloz, 1996, 507 pages.

**7 -** CARBONNIER (Jean), *Droit civil*, vol.2, les biens, les obligations, Paris, PUF, 2004, 1061pages.

**8 -** CARBONNIER (Jean), *Droit civil, Introduction, Les personnes, La famille, L'enfant, Le couple*, Paris, PUF, 2004, 1496 pages.

**9 -** CŒURET (Alain), GAURIAU (Bernard) et MINE (Michel), *Droit du travail*, Paris, 2006, 679 pages

**10-** COUILBAULT (François) et ASHBERG (Eli), *Les grands principes de l'assurance*, 7<sup>è</sup>d., Paris, Larcus éd., 2005, 354 pages.

**11 -** DELEBECQUE (Philippe) et DUTILLEUL (François Collart), *Contrats civils et commerciaux*, 5<sup>e</sup> édition, Paris, Dalloz, 2001, 882 pages.

**12 -** DOUCHY (Mélina), *Droit civil*, 2<sup>e</sup> édition, Paris, Dalloz, 2003, 420 pages.

- 13** - FLOUR (Jacques), AUBERT (Jean-Luc) et SAVAUX (Eric), *Droit civil, les obligations, le rapport d'obligation*, Paris, Dalloz, 2009, 459 pages.
- 14** - FRANÇOIS (Jérôme), *Les obligations, Régime général*, Paris, Economica, 2011, 415 pages.
- 15** - FRICERO (Natalie), *L'essentiel de la procédure civile*, 5<sup>e</sup> édition, Paris, Gualino éditeur, 2007, 126 pages.
- 16** - GATSI (Jean), *Droit des biens et des sûretés dans l'espace OHADA*, Douala, PUL, 2011, 148 pages.
- 17**- GAVALDA (Christian) et STOUFFLET (Jean), *Droit bancaire Institutions-Comptes Opérations-Services*, 4<sup>e</sup> édition, Paris, Litec, 2005, 554 pages.
- 18** - GAVALDA (Christian) et STOUFFLET (Jean), *Instruments de paiement et de crédit. Effet de commerce, chèque, carte de paiement, transfert de fonds*, Paris, Litec, 2001, 479 pages.
- 19**- GHESTIN (Jacques), (Sous dir.), *Traité de droit civil, les conditions de la responsabilité*, 3<sup>e</sup> édition, Paris, L.G.D.J., 2006, 1397 pages.
- 20** - GHESTIN (Jacques), BILLIAU (Marc) et LOISEAU (Grégoire), *Traité de droit civil, le régime des créances et des dettes*, Paris, L.G.D.J., 2005, 1374 pages.
- 21** – GUIMEZANES (Nicole), (Sous dir.), *Leçons de droit civil, Mélanges en l'honneur de François Chabas*, Bruxelles, Bruylant, 2011, 995 pages.
- 22** - GUINCHARD (Serge), CHAINAIS (Cécile) et FERNAND (Frédéric), *Procédure civile*, 30<sup>e</sup> éd., Paris, Dalloz, 2010, 1585 pages.
- 23** - HELLRIEGEL (Don) et SLOCUM (John W.), *Management des organizations*, 2<sup>e</sup> édition, Bruxelles, de boeck, 2012, 727 pages.
- 24** - LAMBERT-FAIVRE (Yvonne), *Droit des assurances*, Paris, Dalloz, 1998, 837 pages.

- 25** - LEFEBVRE (Francis.), *Mémento pratique – social*, Paris, Ed. Francis Lefebvre, octobre 2003, 1375 pages.
- 26** - LEGEAIS (Dominique), *Droit commercial et des affaires*, Paris, Dalloz, 2009, 578 pages.
- 27** - LOUFRANI (Yvan), *Droit du travail et gestion sociale de l'entreprise*, Paris, AENGDE, 1998, 534 pages.
- 28**- MALAURIE (Philippe), AYNES (Laurent) et STOFFEL-MUNCK (Philippe), *Les obligations*, 3<sup>e</sup> édition, Paris, EJA, 2007, 870 pages.
- 29** - MALINVAUD (Philippe), *Droit des obligations*, 10<sup>e</sup> édition, Paris, Litec, 2007, 763 pages.
- 30**- MASLOW (Abraham), *Devenir le meilleur de soi-même*, Paris, Groupe Eyrolles, 2008, 384 pages.
- 31** - MINTZBERG (Henry), *Le Management*, Editions d'Organisation, Paris, Eyrolles, juin 2013, 703 pages.
- 32**- PELISSIER (Jean), SUPIOT (Alain), JEAMMAUD (Antoine) et AUZERO (Gilles), *Droit du travail*, 24<sup>e</sup> édition, Paris, Dalloz, 2008, 1553 pages.
- 33** - PERETTI (Jean-Marie), *Ressources humaines et gestion des personnes*, 8<sup>e</sup> édition, Paris, Vuibert, 2012, 238 pages.
- 34** - PEROCHON (Françoise) et BONHOMME (Régime), *Entreprises en difficultés, instruments de crédit et de paiement*, Paris, L.G.D.J., 2003, 884 pages.
- 35** - PIEDELIEVRE (Stéphane), *Droit bancaire*, 1<sup>e</sup> Ed. Paris, PUF, 2003. 555 pages.
- 36** - RAWLS (John), *Libéralisme politique* (trad. De Catherine Audard), Paris, P.U.F., 1996, 450 pages.
- 37** -RAY (Jean-Emmanuel), *Droit du travail droit vivant*, 20<sup>e</sup> édition, Paris, 2011, 806 pages.

**38-** RIVES-LANGE (Jean-Louis) et CONTAMINE-RAYNAUD (Monique), *Droit bancaire*, Paris, Dalloz, 1995, 805 pages.

**39** - ROUTIER (Richard), *Obligations et responsabilités du banquier*, 2<sup>e</sup> édition, Paris, Dalloz, 2008, 911 pages.

**40** - SAINT-TOURS (Yves) (al.), *Traite de sécurité sociale*, Tome III, Les accidents du travail, Paris, L.G.D.J., 1982, 623 pages.

**41** - SIMLER (Philippe) et DELEBECQUE (Philippe), *Droit civil, les sûretés la publicité foncière*, 3<sup>e</sup> édition, Paris, Dalloz, 2000, 727 pages.

**42** - SOSSA (Cossi Dorothé), *Introduction à l'étude du droit*, éd. Tundé, Cotonou, février 2007, 239 pages.

**43** - STARK (Boris), ROLAND (Henri) et BOYER (Laurent), *Droit civil, les obligations, 2/contrat*, Paris, Litec, 1998, 382 pages.

**44** - TERRE (François) et SIMLER (Philippe), *Droit civil, Les biens*, 8<sup>e</sup> édition, Paris, Dalloz, 2010, 748 pages.

**45-** TEERE (François), SIMLER (Philippe) et LEQUETTE (Yves), *Droit civil, Les Obligations*, 10<sup>e</sup> éd. Paris, Dalloz, 2009, 1542 pages.

## **II- OUVRAGES SPECIALISES**

**1** - BASTIN (Jean), *La défaillance de paiement et sa protection, l'assurance-crédit*, Paris, L.G.D.J., 1991, 353 pages.

**2** - BOSSA (Gilbert), GABIAM (E. Pierre) et NZOUABETH (Dieunedort), *L'entreprise et le droit*, Paris, Juriscope, 2007, .251 pages.

**3** - COUTURIER (Gérard), *Droit du travail 1/Les relations individuelles de travail*, 3<sup>e</sup> édition, Paris, PUF, 1996, 606 pages.

**4** - CRIJNS (Marie-Anne), *L'office National du Ducroire ou le secteur public de l'assurance-crédit à l'exportation*, Bruxelles, Larcier, 1995, 222 pages.

5 - DJOGBENOU (Joseph), *L'exécution forcée*, Cotonou, éd. Juris OUANILO, août 2006, 301 pages.

6 - DJOGBENOU (Joseph), *L'exécution forcée*, Droit OHADA, 2<sup>e</sup> éd., Cotonou, Ed. CREDIJ, 2011, 238 pages.

7- FERRIER (Didier), *La protection des consommateurs*, Paris, Dalloz, 1996, 101 pages.

8- LONIS-APOKOURASTOS (Véronique), *La primauté contemporaine du droit à l'exécution en nature*, Aix-Marseille, PUAM, 2003, 559 pages.

9 - MEDE (Nicaise), *La réglementation du travail au Bénin Traité pratique de droit et relations de travail*, Cotonou, COPEF, septembre 2006, 281 pages.

10 - MINE (Michel) et MARCHAND (Daniel), *Le droit du travail en pratique*, 24<sup>e</sup> édition, Paris, Eyrolles, janvier 2012, 667 pages.

11- PELISSIER (Jean), LYON-CAEN (Antoine), JEAMMAUD (Antoine) et DOCKES (Emmanuel), *Les grands arrêts du droit du travail*, 4<sup>e</sup> édition, Paris, Dalloz, 2008, 970 pages.

12- ZAVARO (Michel), *L'assurance et les garanties financières de la construction*, Paris, Litec, 1997, 369 pages.

### **III – ARTICLES**

1- ATTARD (Jérôme), « L'exécution de son devoir de conseil par le banquier », *RTD Com.*, oct.-déc. 2013, pp.640-651.

2- BOUGEROL-PRUD'HOMME (Laetitia), « Réflexions sur le paiement à l'épreuve de la monnaie scripturale », *RTD civ.*, juillet/septembre 2012, pp.439-459.

3 - DARAGON (Elise), « Etude sur le statut juridique de l'information », *D.* 1998, chron., p.63.

- 4** - DAVID (Gnahoui Roch), « Conflit de lois et sort des salariés face à la liquidation de la compagnie Air Afrique », *R.B.S.J.A.*, N°15, 2005, pp.21-31.
- 5**- DAVID (Gnahoui Roch), « Intérêt de l'entreprise et droits des salariés », *Revue Sénégalaise de droit des affaires N°1*, janvier-juin 2003, pp.16-57.
- 6** - DELEBECQUE (Philippe), « L'exécution forcée », *RDC*, janvier 2006, pp.99-103.
- 7** - DROSS (William), « Une approche structurale de la propriété », *RTD civ.* Juillet/septembre 2012, pp.419-437.
- 8** - DU BOIS DE GAUDUSSON (Jean), « Les dysfonctionnements du service public de la justice en Afrique francophone », in « *Quel service public de la justice en Afrique francophone ?* », Revue, Bruyant, Bruxelles, 2013, pp.7-9.
- 9**- FOKO (Athanase), « Recherches sur les risques professionnels en droit social (cas du Cameroun) », *Revue africaine des sciences juridiques*, vol.6, n°1, 2009, pp.15-44.
- 10**- GBAGUIDI (A. Noël), « Liberté religieuse du salarié et pouvoirs de l'employeur en Afrique noire francophone : le cas du Bénin », *R.B.S.J.A.* n°27, 2012, pp.7-36.
- 11** - GOUTAY (Philippe), « Le transfert de la propriété des instruments financiers négociés hors d'un marché réglementé », in *Droit bancaire et financier*, mélanges AEDBF-France sous la direction de MATTOUT (Pierre) et De VAUPLANE (Hubert), Paris, Editions d'organisations, 1999, pp.217-233.
- 12**- GUIOMARD (Frédéric), « La sécurisation des parcours professionnels. Naissance d'une notion », *Revue de droit du travail*, octobre 2013, pp.616-621.
- 13** - KILEOU (André B.), « *Saisie et cession des rémunérations* », *Revue africaine de droit, d'économie et de développement*, mai juin 2005, pp.206-217.
- 14** - LAITHIER (Yves-Marie), « L'indivisibilité contractuelle entre le prêt et la vente : l'effet subliminal du Code de la consommation », *Revue des contrats*, mars 2016, pp.16-20.

- 15** - LASSALAS (Christine), « La monnaie scripturale » in *Droit bancaire et financier*, mélanges AEDBF-France sous la direction de MATTOUT (Pierre) et De VAUPLANE (Hubert), Paris, Editions d'organisations, 1999, pp.235-256.
- 16**- LEGEAIS (Dominique) et GOURIO (Alain), « *Les devoirs du banquier envers son client et les cautions* », *RDC*, juillet, 2012, pp.1053-1067.
- 17**- LEGEAIS (Dominique), « Portée du devoir de se renseigner préalable au devoir de mise en garde », *RTD Com.* oct.-déc. 2013, chron., pp.788-789.
- 18** - MATTHIEU (Chantal), « Volonté du salarié et temps de travail », *Revue de droit du travail*, décembre 2012, pp.677-684.
- 19** - MAZEAUD (Dénis), « Cession de créance », *RDC*, juillet 2012, pp.835-838.
- 20**- MOLFESSIS (Nicolas), « Force obligatoire et exécution : un droit à l'exécution en nature ? » *RDC*, février 2005, pp.37-47.
- 21** - ORTSCHIEDT (Pierre), « Droit disciplinaire et droit du licenciement », *Dr. soc.*, 1987, pp.11-19.
- 22**- PÉLISSIER (Jean), « Le licenciement disciplinaire », *Dr. soc.*, 1992, pp.751-757.
- 23** - PÉLISSIER (Jean), « La définition des sanctions disciplinaires », *Dr. soc.*, 1983, pp.545-551.
- 24** - PUIG (Pascal), « Les techniques de préservation de l'exécution en nature », *RDC*, février 2005, pp.85-98.
- 25** - REMY-CORLAY (Pauline), « Exécution et réparation : deux concepts ? », *RDC*, février 2005, pp.13-35.
- 26**- ROCHFELD (Judith), « Remarques sur les propositions relatives à l'exécution et à l'inexécution du contrat : la subjectivation du droit de l'exécution », *RDC*, janvier 2006, pp.113-128.

27- SILHOL (Bruno), « La propriété de l'emploi : genèse d'une notion doctrinale », *Revue de Droit du Travail*, janvier 2012, pp.24-30.

28- SORA (Béatrix), CABALLER (Amparo) et PEIRO (José Maria), « L'insécurité de l'emploi et ses conséquences pour les salariés : l'effet modérateur de la dépendance envers l'emploi », *Revue internationale du travail*, vol. 149 (2010), n°1, pp.65-80.

29 - SOSSA (Dorothe C.), « La question de l'introduction du principe de l'estoppel en droit communautaire OHADA » *Ohadata D-10-41*, pp.1-42.

30- VENNIN (Françoise) « L'aménagement du pouvoir disciplinaire de l'employeur », *Dr. soc.*, 1983, pp.486-493.

31- VINEY (Geneviève), « Les moyens de défense de l'assuré contre une définition du risque garanti inadaptée à sa situation personnelle », *RDC*, avril 2013, pp.554-560.

#### **IV- THESEES ET MEMOIRE**

1- AHOUNOU (Prosper), *La garantie des prêts bancaires par le permis d'habiter*, Mémoire de DEA droit privé fondamental, UAC, 2011, 86 pages.

2- DEHOUMON (Mathieu), *La discrimination au travail en Afrique Analyse des procédés de l'O.I.T.* Thèse de doctorat de l'Université de Grenoble et de l'UAC, Grenoble, 2011, 698 pages.

3- DOGUE (Cyriaque Codjovi), *Le droit à l'exécution des décisions de justice au Bénin*, thèse de doctorat, UAC, janvier 2004, 449 pages.

4- IBIKOUNLE (Charles), *Le droit de refus dans l'exécution du contrat de travail*, Thèse de doctorat d'état en droit privé, Université de Maastricht, 15 octobre 2014, 534 pages.

5- MONTCHO-AGBASSA (Eric), *Contribution à l'étude d'une notion à contenu variable : le délai raisonnable en droit privé*, thèse de doctorat en droit privé, UAC, juillet 2009, 324 pages.

**6-** SOW (Djibrill), *Le déséquilibre des relations de crédit entre la banque et les usagers*, thèse de doctorat en droit privé, Université Cheikh Anta Diop de Dakar, 2008, 431 pages.

**7 -** RASSELET (Manoëlla), *Les ruptures du contrat de travail, Mise en perspective*, Thèse de Doctorat en droit privé, Université de Nantes, 2012, 768 pages.

**8 -** RECEVEUR (Bee), *La Force obligatoire du contrat de société : contribution à l'étude des relations entre droit des contrats et droit des sociétés*, thèse de doctorat en droit, Université de Cergy-Pontoise, 2013, 606 pages.

**9 -** WOLOU (Komi), *Le juge et la protection de l'intégrité physique du salarié*, Thèse de doctorat en droit privé, Université de Lille II, 1996, 426 pages.

## **V – TEXTES LEGISLATIFS**

**1-** Code CIMA révisé le 05 avril 2012 par le Règlement n°0001/CIMA/PCMA/2012.

**2-** Acte uniforme OHADA portant organisation des procédures simplifiées de recouvrement et des voies d'exécution.

**3-** Acte uniforme portant organisation des sûretés du 15 déc. 2010.

**4-** Règlement N°15/2002/CM/UEMOA relatif aux systèmes de paiement dans les Etats membres de l'Union Economique et Monétaire Ouest Africaine (UEMOA).

**5-** Projet de Règlement communautaire de l'UEMOA sur l'information et la protection des consommateurs.

**6-** Code civil.

**7-** Loi n°2012-24 du 24 juillet 2012 portant Règlementation bancaire en République du Bénin.

**8-** Loi 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail en République du Bénin.

9- Loi n° 2008-07 du 28 février 2011 portant Code de procédure civile, commerciale, sociale et administrative en République du Bénin.

10- Loi N°2007-21 du 16 octobre 2007 portant protection du consommateur en République du Bénin.

11- Loi 97-028 du 15 janvier 1999 portant organisation de l'administration territoriale de la République du Bénin

## **VI – JURISPRUDENCE AFRICAINE**

1- TPI de Cotonou, Soc.1, n°21/2005 du 11 avril 2005. In Recueil de jurisprudence sociale au Bénin, Nouvelles Editions Numériques Africaines (NENA), POMADEC, juin 2011, pp.51-57.

2- Cour d'appel de Cotonou, arrêt n°209/2001 du 12 juillet 2001. In *La voix judiciaire* N°11, août 2001, pp.60-61.

3- Tribunal régional hors classe de Dakar, jugement n°800 du 04 mai 1999, Rép. Credila, p.131. Voir DIOUF (Ndiaw), Commentaire de l'article 28 al. 2 de l'Acte uniforme portant organisation des procédures simplifiées de recouvrement et des voies d'exécution.

4- Cour Suprême du Bénin, arrêt N°2001-33/CJ-CM du 09 mars 2007 ; affaire SONACOP SA/ODIFIC SARL. Inédit. Voir annexe n°2.

5- Cour Constitutionnelle du Bénin : Décision n° DCC 07-175 du 27 décembre 2007 ; disponible sur : <http://www.courconstitutionnelle.benin.org/dossdecisions/07175.pdf>  
Consulté le 26/01/2015 à 16h40.

## **VII- WEBOGRAPHIE ET DOCUMENT NUMERIQUE**

1 - BERNATCHEZ (Stéphane), « Les enjeux juridiques du débat québécois sur les accommodements raisonnables », (2007) 38 R.D.U.S, sur [https://www.usherbrooke.ca/droit/fileadmin/sites/droit/documents/RDUS/volume\\_38/38-1-bernatchez.pdf](https://www.usherbrooke.ca/droit/fileadmin/sites/droit/documents/RDUS/volume_38/38-1-bernatchez.pdf)  
consulté le 22/06/2015 à 13h10.

**2-** BOUCHARD (Gérard) et TAYLOR (Charles), « FONDER L'AVENIR Le temps de la conciliation » Rapport, Commission de Consultation sur les Pratiques d'Accommodement reliées aux différentes cultures, Québec, 2008. Disponible sur le site <https://www.mce.gouv.qc.ca/publications/CCPARDC/rapport-final-abrege-fr.pdf> consulté le 28/03/2014 à 12h1.

**3 -** CATALA (Pierre), « Ebauche d'une théorie juridique de l'information », D. 1984, chron. sur [http://www.ittig.cnr.it/EditoriaServizi/AttivitaEditoriale/InformaticaEDiritto/1983\\_01\\_015-031\\_Catala.pdf](http://www.ittig.cnr.it/EditoriaServizi/AttivitaEditoriale/InformaticaEDiritto/1983_01_015-031_Catala.pdf) consulté le 02/06/2016 à 17h03.

**4-** GBAGUIDI (A. Noël) (Sous dir.), Recueil de jurisprudence sociale au Bénin, Nouvelles Editions Numériques Africaines (NENA), juin 2011, 1270 pages.

**5-** GBAGUIDI (A. Noël), « La revendication du monopole foncier de l'Etat, l'intangibilité du titre foncier et l'accès à la terre au Bénin », Journal of legal pluralism , 1997 – nr. 39, pp.43-68. - <http://www.jlp.bham.ac.uk/volumes/39/gbaguidi-art.pdf>. Consulté le 10/06/2013 à 18h06.

**6 -** GUEDJE (Ludovic), « L'interdépendance des obligations dans les contrats de transport de marchandises par route de l'OHADA: implications et conséquences pour les parties », Revue de l'ERSUMA, n°2, mars 2013, pp.153-186. [http://revue.ersuma.org/IMG/pdf/REVUE\\_DE\\_L\\_ERSUMA\\_-\\_No2\\_MARS\\_2013\\_-\\_version\\_web.pdf](http://revue.ersuma.org/IMG/pdf/REVUE_DE_L_ERSUMA_-_No2_MARS_2013_-_version_web.pdf) consulté le 2/09/2014 à 11h24.

**7 -** MACQUERON (Jean.), *Histoire des obligations le droit romain*, Centre d'histoire institutionnelle et économique de l'Antiquité Romaine, Aix-en-Provence, 1971, 512 pages. - [www.histoiredudroit.fr/Documents/Sources/macqueron\\_obligations.pdf](http://www.histoiredudroit.fr/Documents/Sources/macqueron_obligations.pdf) consulté le 09/04/2014 à 17h13.

**8 -** MAZEAUD (Dénis), « La révision du contrat », Rapport français, Le Contrat. Disponible sur le site <http://www.henricapitant.org/sites/default/files/3.%20R%C3%A9vision%20du%20contrat%20Rapport%20fran%C3%A7ais%20D.%20Mazeaud.pdf> Consulté le 18/12/2015 à 16h38.

- 9** - MEKNASSI (Rachid Filali), « L'effectivité du droit du travail et l'aspiration au travail décent dans les pays en développement: une grille d'analyse », IIES (OIT), Genève, 2007, Document de travail n°177, pp.1-34.  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-inst/documents/publication/wcms\\_201129.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-inst/documents/publication/wcms_201129.pdf) consulté le 30/03/2015 16h34.
- 10** - NICOD (Cécile) et PAULIN (Jean-François), « La subordination en cause », Semaine sociale Lamy Supplément, 28 mars 2011, n°1485, pp. 17-27.  
[http://www.jfpaulin.info/fichiers/DOC/SSLS\\_Nicod-Paulin.pdf](http://www.jfpaulin.info/fichiers/DOC/SSLS_Nicod-Paulin.pdf) consulté le 13/04/2015 à 11h25.
- 11** - RIPERT (Georges), « Le droit de ne pas payer ses dettes », D H 1 9 3 6, C H R., pp.57-60. [http://www.fjpansier.com/resources/FICHE\\$2B2\\$2BPSM\\$2B2015.pdf](http://www.fjpansier.com/resources/FICHE$2B2$2BPSM$2B2015.pdf) consulté le 18/12/2015 à 10h56.
- 12** - SUPIOT (Alain), « La contractualisation de la société », Courrier de l'environnement de l'INRA n°43, mai 2001, pp.51-58.  
<http://www7.inra.fr/lecourrier/assets/C43Supiot.pdf> consulté le 13/04 2015 à 11h16
- 13** - SUPIOT (Alain), « Travail, droit et technique », Droit social 2002, pp. 13-25.  
<http://lbarnier.free.fr/documents/Barnier-livre-Supiot-mars2011.pdf> consulté le 13/04/2015 à 10h58

# TABLE DES MATIERES

	<b>Pages</b>
<b>Avertissement</b> .....	i
<b>Dédicace</b> .....	ii
<b>Remerciement</b> .....	iii
<b>Sommaire</b> .....	iv
<b>Abréviations</b> .....	v
<b>Introduction</b> .....	1
<b>Première partie : Le salarié emprunteur, un contractant obligé</b> .....	8
<b>Chapitre premier : L'exécution volontaire</b> .....	9
<b>Section 1 : L'ordre de virement</b> .....	9
<b>Paragraphe 1 : Le mandat spécial</b> ; .....	9
A – L'ordre irrévocable de paiement .....	10
B – Le paiement libératoire de la dette .....	11
<b>Paragraphe 2 : L'exécution d'obligations propres</b> .....	13
A – La restitution d'une obligation de paiement de salaire.....	13
B – L'exécution diligente de la prestation de travail.....	14
<b>Section 2 : La réalisation du virement</b> .....	16
<b>Paragraphe 1 : Le transfert réel de fonds</b> .....	16
A – La propriété des fonds transférés .....	16
B – La garantie non exclusive .....	18
<b>Paragraphe 2 : L'extinction effective de la dette</b> .....	20
A – Le paiement extinctif .....	20
B – La satisfaction pleine du créancier .....	22
<b>Chapitre deuxième : L'exécution forcée</b> .....	24

<b>Section 1</b> : La subjectivation de droit à l'exécution forcée.....	24
<b>Paragraphe 1</b> : La consécration du principe de l'exécution forcée.....	25
A – La primauté de l'exécution forcée en nature .....	25
B – L'admission implicite d'un droit à l'exécution forcée.....	26
<b>Paragraphe 2</b> : L'application du principe de l'exécution forcée.....	28
A – L'impérium du créancier.....	28
B – Les limites éventuelles de l'exécution forcée.....	30
<b>Section 2</b> : L'objectivation de l'exécution forcée.....	32
<b>Paragraphe 1</b> : La légitimation de la contrainte.....	32
A – Les mesures préalables.....	32
B – Le recours éventuel à la force publique.....	34
<b>Paragraphe 2</b> : L'exercice effectif de la contrainte.....	36
A – La contrainte directe.....	37
B – La contrainte indirecte.....	38
<b>Seconde partie</b> : Le salarié emprunteur, un contractant à protéger.....	40
<b>Chapitre premier</b> : La protection contre le surendettement .....	41
<b>Section1</b> : La prévention du surendettement du salarié emprunteur .....	41
<b>Paragraphe 1</b> : L'évaluation de la capacité d'endettement .....	42
A – La solvabilité directe .....	42
B – La solvabilité indirecte .....	43
<b>Paragraphe 2</b> : L'information claire sur le crédit .....	45
A – L'information préalable à l'offre de crédit .....	46
B – L'information fiable sur l'offre de crédit .....	47
<b>Section 2</b> : Le traitement du surendettement du salarié emprunteur .....	49
<b>Paragraphe 1</b> : Le contrôle administratif du surendettement .....	49
A – L'introduction d'une requête .....	50

B – L’appréciation de la requête .....	51
<b>Paragraphe 2</b> : L’amélioration certaine de la situation d’endettement .....	53
A – L’allègement conventionnel du paiement de la dette .....	53
B – L’allègement du contenu des obligations .....	54
<b>Chapitre deuxième</b> : La protection par le recours à l’assurance.....	56
<b>Section 1</b> : La prévention de la défaillance de paiement.....	56
<b>Paragraphe 1</b> : La garantie personnelle contre la rupture du contrat de travail....	56
A – La protection disciplinaire .....	57
B – La protection personnelle de l’emploi.....	59
<b>Paragraphe 2</b> : La souscription préalable d’une assurance garantie.....	60
A – La garantie prévisionnelle contre l’insolvabilité.....	61
B – La garantie transférable.....	63
<b>Section 2</b> : L’indemnisation de la banque créancière.....	65
<b>Paragraphe 1</b> : L’affectation de la prime au sinistre.....	65
A – La déclaration du sinistre.....	65
B – Le contrôle du sinistre.....	67
<b>Paragraphe 2</b> : La réparation intégrale du sinistre.....	68
A – Le paiement d’une prestation à la banque.....	69
B – La subrogation éventuelle.....	70
<b>Conclusion</b> .....	72