

« Quid des éléments du contrat de travail en Droit Congolais », Par DON DE DIEU KAHOZI ; Chercheur en Droit Privé et Judiciaire.

Contacts :

- WhatsApp : +243 81 68 74 573
- E-mail: Donkahozi7@gmail.com
- Tweeter: @DeKahozi

INTRODUCTION

Le séminaire étant une opportunité qu'on offre à un ou plusieurs étudiants de s'exprimer tout en donnant une opinion sur un sujet dont l'enseignant trouvera bon à l'intention de tout le monde.

Ce faisant, Les rapports sociaux sont souvent frappés du sceau des conflits. Ce constat stigmatise en réalité la nature même des positions respectives occupées par les auteurs de la vie économique. La subordination et la hiérarchie, qu'elles soient juridiques ou économiques, martèlent les relations du travail au point de transformer parfois ces dernières en joutes censées traduire la

rivalité d'intérêts : d'un côté ceux des salariés et de l'autre côté ceux de l'employeur. On est tenté de douter l'authenticité de cette manichéenne qui emprunte volontiers les couleurs de l'exagération et du paroxysme : le fort contre le faible, « le pot de fer contre le pot de terre ». Le contrat de travail ne serait autre que la mise en forme de cette confrontation puisqu'aucun homme n'a une autorité naturelle sur son semblable, et puisque la force ne produit aucun droit, restent donc les conventions pour base de toute autorité légitime parmi les hommes (1).

En effet, l'excès de simplicité ou erreur au sein de l'analyse de l'essence même de la vie de l'entreprise, il est un point qui brille par sa certitude : la réussite de l'employeur est liée au bien-être du salarié. C'est finalement l'alliance d'intérêts qui scelle le contrat de travail. Cette union sacrée commande, afin de connaître une certaine longévité, en même temps qu'une tempérance dans la revendication des protagonistes, une nécessaire adaptation de la relation contractuelle. Cet instant, qui devrait se dérouler dans le calme et la sérénité, est fréquemment marqué par l'existence de dialogues houleux et canalise les tensions. Cela explique les éléments naissant lors de la conclusion d'un contrat de travail.

De ce qui précède, une question des éléments du contrat de travail doit être décortiquée tout au long de notre travail ; et la question en la matière porte sur un sujet dont la teneur est intitulée : « **Quid des éléments du contrat de travail en Droit congolais** ». Ainsi, étant présenté ce sujet ; notre attention se dirigera vers le contrat de travail tout en expliquant ses différents éléments. Ce faisant, voyons voir maintenant ce que nous réservent les pages suivantes.

Hormis l'introduction et la conclusion, notre travail se déboulonne en Deux chapitres qui se présenteront comme suit :

Le premier chapitre parle des généralités sur la notion des contrats en droit congolais, dans ce chapitre, nous aurons les contrats (section 1). Cette section à son tour se subdivise en Trois paragraphes : les caractères du contrat (§1), l'autonomie de la volonté dans la conclusion du contrat (§2), et enfin, la classification des contrats (§3).

Nous avons aussi les conditions de validité des contrats (section 2). Cette section est aussi subdivisée en Quatre paragraphes : le consentement des parties (§1), la capacité (§2), l'objet (§3), et la cause (§4).

¹ Jean Jacques ROUSSEAU, Du contrat social, G.F, Flammarion, Dalloz, Paris, 1992, p. 25.

Le deuxième chapitre quant à lui est intitulé, Des éléments du contrat de travail en Droit Congolais.

Ce chapitre aura Deux sections et chaque section aura à son tour les paragraphes. Formation du contrat de travail (section 1), cette section à son tour se subdivise en Cinq paragraphes : le contrat de travail (§1), les notions voisines ou environnantes du contrat de travail (§2), les conditions de validité du contrat de travail (§3), formes du contrat de travail (§4), et enfin modalités et durée du contrat de travail (§5).

Nous avons aussi les éléments du contrat de travail (section 2). Cette section se subdivise en Trois paragraphes dont le travailleur et l'employeur (§1), la rémunération (§2), et enfin la prestation de travail et le lien de subordination (§3).

C'est avec ce chapitre que nous atterrissons à l'aboutissement logique de notre travail scientifique qui est la fin du travail avant la conclusion générale.

CHAPITRE I. DES GENERALITES SUR LA NOTION DES CONTRATS EN DROIT CONGOLAIS

SECTION 1. LES CONTRATS

1§. LES CARACTERES DU CONTRAT

1. DEFINITION : L'article 1^{er} du code des obligations définit le contrat comme une convention par laquelle une ou plusieurs personnes s'obligent, envers une ou plusieurs autres, à donner, à faire ou à ne pas faire quelque chose. Cette définition légale du contrat fait ressortir ses caractéristiques fondamentales :

- Le contrat est une convention, donc un accord de plusieurs volontés et doit être opposé à un acte unilatéral ;
- Le contrat est un acte générateur d'obligations (2).

De ces caractéristiques, l'on peut dégager l'idée générale que le contrat est une convention spécifique destinée à créer des effets de droit.

2. LE CONTRAT ET LES ACTES VOISINS

a) Contrats et autres conventions sociales : La notion de contrat peut être étendue de manière considérable de sorte qu'elle puisse contenir des actes tels que les compromis, les avant-contrats, les promesses...

b) Contrat et avant-contrat : L'avant-contrat est un contrat préparatoire à la conclusion d'un contrat. Il peut résulter d'une promesse bilatérale ou unilatérale de conclure un contrat.

1. La promesse unilatérale de contracter

La promesse unilatérale de contracter ne constitue pas un contrat. Cependant, celui qui promet reste engagé en attendant que l'autre puisse lever l'option. Un retrait abusif de cette promesse peut engager la responsabilité aquilienne de son auteur et le paiement éventuels des dommages-intérêts.

2. La promesse synallagmatique de contracter

Une promesse synallagmatique de contracter est un véritable avant-contrat en ce qu'elle implique un accord préliminaire de volontés. Elle peut même, dans certains cas, être considérée comme un contrat réellement formé. Il en est ainsi de la promesse de vente qui, d'après l'article 270 du CCC-LIII, vaut vente lorsqu'il y a consentement réciproque des deux parties sur la chose et sur le prix.

² Il est vrai que la création des effets de droit est de l'essence même des actes juridiques. Mais il en est qui, au lieu de les créer, ils les éteignent. Tel est le cas de la remise de dette.

2§. AUTONOMIE DE LA VOLONTE DANS LA CONCLUSION DU CONTRAT

a) Définition

Le principe de l'autonomie de la volonté est un principe philosophique qui soutient que pour être légitime, toute obligation doit se fonder sur la volonté de celui qui s'engage. En substance, il s'agit de considérer que la source de l'obligation contractuelle est la seule volonté des parties. Celles-ci sont libres de contracter ou non des engagements mais dès qu'elles ont conclu un contrat, elles sont soumises à sa loi et ne peuvent y déroger que sous certaines conditions. Les règles que le législateur pose n'ont alors qu'une portée supplétive.

b) Postulat

L'article 33 du CCC-LIII traduit au mieux la force que la loi accorde au contrat conclu dans le respect du principe de l'autonomie de la volonté : "Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel ou pour les causes que la loi autorise. Elles doivent être exécutées de bonne foi."

3§. CLASSIFICATION DES CONTRATS

La classification des contrats est essentielle pour la compréhension de la notion de contrat étant donné qu'à chaque catégorie de contrats correspond un régime spécifique. Il revient donc au juriste d'identifier, analyser et déterminer le régime contractuel applicable à l'espèce qui lui est soumise. Plusieurs critères sont pris en compte pour classer les contrats. Les plus importants sont : la dénomination, le mode de formation, l'objet et le mode d'exécution.

I. CLASSIFICATION D'APRES LA DENOMINATION DES CONTRATS

1. NOTION : La classification des contrats en vertu de leur dénomination se fonde sur le régime juridique applicable à chaque type de contrat. Elle est tirée du principe posé à l'article 7 du CCC-LIII qui laisse entendre qu'il y a des contrats nommés et des contrats innommés.

a) Les contrats nommés : Les contrats nommés sont ceux qui sont réglementés par le législateur et qui correspondent à une catégorie juridique précise. C'est le cas de la vente, du bail, du mandat...

b) Les contrats innommés : Les contrats innommés sont des contrats dont le régime n'est pas expressément établi par la loi. Ils sont généralement

atypiques étant donné que, parfois, ils sont impossibles à classer et ne correspondent pas aux modèles connus. Ils peuvent être de diverses natures :

- Ils peuvent être sui generis (de sa propre catégorie) s'ils n'entrent dans aucune catégorie légale (le cas d'un contrat de déménagement) ⁽³⁾;
- Ils peuvent être complexes lorsqu'ils combinent plusieurs types de contrats nommés (cas de nombreux contrats commerciaux tels que le leasing ou crédit-bail).

2. INTERET DE LA DISTINCTION : INTERPRETATION DES CONTRATS

L'intérêt de la distinction entre les contrats nommés et les contrats innomés réside au niveau de l'interprétation du contrat. En effet, lorsqu'ils interprètent le contrat innomé, les juges ne sont pas absolument liés par la qualification donnée par les parties. Si elle est erronée, le juge lui restitue l'appellation véritable en fonction des stipulations que le contrat comporte, les obligations qui en découlent...

II. CLASSIFICATION D'APRES LE MODE DE FORMATION DU CONTRAT

En tenant compte du mode de formation du contrat, on distingue entre les contrats consensuels, solennels et réels.

1. CONTRATS CONSENSUELS, CONTRATS SOLENNELS ET CONTRATS REELS

a) Contrats consensuels et contrats solennels

1) LES CONTRATS CONSENSUELS

Les contrats consensuels se forment par le seul échange des consentements des parties en l'absence de toute formalité. Ils sont, en principe, la règle. Le contrat consensuel équivaut à l'ancien contrat consensus de droit romain. En vue d'éviter les abus dans la conclusion de tels actes, leur nombre est relativement limité.

2) LES CONTRATS SOLENNELS

Les contrats solennels nécessitent, outre l'échange de consentements, l'accomplissement d'une ou de plusieurs formalités spéciales. Ils se justifient par l'intention de protéger la volonté des parties contre des opérations dangereuses qui peuvent être insérées au contrat. C'est en cela que se trouve le rôle du notaire qui

³ Une convention par laquelle une partie accepte de restituer à l'autre la contre-valeur des devises volées retrouvées en sa possession et, en outre, la totalité des devises volées retrouvées et non retrouvées, est un contrat sui generis, assimilable dans une certaine mesure, au compromis (L'shi, 11/10/1966, RJC n°4, 1966, p.357).

doit attirer l'attention des parties sur les points sensibles et de leur expliquer les conséquences de leurs engagements (4).

Les contrats solennels sont une exception à la règle du consensualisme. Les plus connus sont le mariage, la donation entre vifs, la constitution d'hypothèque et la subrogation conventionnelle consentie par le débiteur.

b) Les contrats réels

Les contrats réels sont ceux qui nécessitent, dès leur formation, à la fois l'accord des volontés et la remise de la chose objet du contrat, à défaut de laquelle le contrat ne sera pas considéré comme formé. Ils constituent aussi une exception à la règle du consensualisme. Les contrats réels entraînent la dépossession des propriétaires. Il en est ainsi du dépôt, du gage, du prêt d'argent, du prêt à usage ou commodat.

2. CONTRATS DE GRE A GRE ET CONTRATS D'ADHESION

a) Les contrats de gré à gré ou de libre discussion

Les contrats de gré à gré sont ceux qui résultent de la libre discussion des parties. Ceci laisse à penser que les parties sont placées sur un pied d'égalité dans la détermination de leurs engagements (cas de la vente).

b) Les contrats d'adhésion

Les contrats d'adhésion sont ceux dans lesquels les clauses sont établies par une partie qui les propose à l'autre qui accepte en bloc les clauses du contrat qui lui sont proposées. Il s'agit du cas dans lequel les parties ne sont pas sur un pied d'égalité ; l'une d'elles n'a pas la possibilité de demander la modification des clauses, sa liberté contractuelle étant réduite (5). Conscient de l'écart qui existe entre l'égalité juridique des parties et l'égalité économique, le législateur intervient dans certains contrats d'adhésion pour protéger la partie économiquement faible, notamment le consommateur. En réalité, l'égalité juridique occulte l'inégalité économique.

2. LES CONTRATS TYPES ET LES CONTRATS IMPOSES

Les contrats d'adhésion sont cependant différents des contrats-types. Ces derniers sont souvent l'œuvre des tiers (experts dans une profession, pouvoirs

⁴ Le contrat solennel contemporain correspond au contrat "verbis" du droit romain qui, dans sa conclusion, procédait de l'échange de certaines formules verbales exprimées de manière officielle et catégorique. Le non-respect de cette formule ôtait à l'acte toute sa portée juridique.

⁵ RAYMOND SALEILLES considérait déjà que les contrats d'adhésion n'ont de contrat que le nom. La base de formation de ce genre de contrat c'est moins l'accord des volontés qu'une déclaration unilatérale de volonté d'adhérer à des clauses initialement stipulées *ne varietur* par la partie économiquement forte.

publics) qui les proposent à l'adoption des parties éventuelles ; celles-ci n'étant obligées d'y souscrire à la lettre. Les clauses des contrats d'adhésion sont souvent appelées "conditions générales." Par contre, un contrat d'adhésion est fondamentalement conçu à la volonté de l'une des parties, celle la plus forte sur le plan économique.

Les contrats imposés sont ceux dont la conclusion est rendue obligatoire par une disposition légale expresse. Il est ainsi du contrat d'assurance. Il peut aussi s'agir d'un cas où la liberté de conclusion du contrat est restreinte étant donné que la loi institue une préemption au profit de certaines personnes déterminées. Cela peut être le cas d'une disposition légale qui impose au propriétaire d'un immeuble de le vendre, par préférence, à la personne qui a l'immeuble en location.

III. CLASSIFICATION DES CONTRATS D'APRES LEUR OBJET

Le principe de classification des contrats d'après leur objet est posé par les articles 2 et suivants du CCC-LIII qui distinguent entre :

- Contrat synallagmatique et contrat unilatéral ;
- Contrat à titre gratuit et contrat à titre onéreux ;
- Contrat commutatif et contrat aléatoire.

1. CONTRAT SYNALLAGMATIQUE ET CONTRAT UNILATERAL

a) Notions

1. LE CONTRAT SYNALLAGMATIQUE

Le contrat synallagmatique est celui qui fait naître des obligations réciproques et interdépendantes ; chaque partie étant à la fois créancière et débitrice de l'autre. Tel est le cas de la vente, du bail...

- Les obligations sont réciproques en ce que chaque partie est tenue envers l'autre ;
- Elles sont interdépendantes étant donné que chacune des parties s'engage pour que l'autre s'engage aussi.

2. LE CONTRAT UNILATERAL

Le contrat unilatéral est celui qui ne fait naître des obligations qu'à la charge de l'une des parties au contrat. Bien qu'étant un acte juridique bilatéral, ce contrat ne crée d'obligations que pour une partie. C'est le cas de la donation qui n'oblige que le donateur mais requiert l'acceptation du donataire ⁽⁶⁾. Le contrat unilatéral est

⁶ La catégorie des contrats unilatéraux comprend plus des contrats de bienfaisance que des contrats à titre onéreux. Mais le prêt à intérêt qui est un contrat à titre onéreux est considéré comme étant unilatéral (MALINVAUD ; op.cit. ; p. 31).

à distinguer de l'acte juridique unilatéral tel que le testament où il n'y a qu'une seule volonté qui s'exprime.

3. LE CONTRAT SYNALLAGMATIQUE IMPARFAIT

Le contrat synallagmatique imparfait est un contrat qui, au départ, est unilatéral mais devient, par la suite bilatéral dans le cours de son exécution de sorte que les obligations des parties deviennent réciproques. Il en est ainsi d'un dépôt lorsque le dépositaire engage des frais pour la conservation de la marchandise et dont il peut exiger le remboursement au déposant. Un mandat peut aussi devenir, par la suite, un contrat synallagmatique.

Dans la pratique, un contrat synallagmatique imparfait est traité davantage comme un contrat synallagmatique que comme un contrat unilatéral (7).

b) Intérêt de la distinction : mode de preuve et inexécution des obligations

L'intérêt de la distinction entre le contrat synallagmatique et le contrat unilatéral est multiple et s'apprécie notamment en matière de preuve et en cas d'inexécution des obligations.

- Etablissement de la preuve

En matière de preuve, la règle de formalité du double s'impose pour les contrats synallagmatiques. En effet, il faut établir autant d'actes sous seing privé qu'il y a des parties ayant un intérêt distinct (8). Mais en cas de contrat unilatéral, l'on applique la règle du "Bon pour" par un titre qui comporte la signature de celui qui souscrit l'engagement ainsi que la mention écrite de sa main de la somme ou de la quantité en toutes lettres et en chiffres (article 208 du CCC-LIII).

- L'exception d'inexécution

En matière d'exécution des engagements, chaque partie peut soulever une exception pour contraindre l'autre à exécuter son obligation. Cette exception peut-être l'exception d'inexécution, la résolution pour inexécution ou la théorie des risques s'il n'existe pas de force majeure susceptible d'exonérer la responsabilité(9).

⁷ TERRE et alii., Droit civil les obligations, 7^{ème} édition, Dalloz, Paris, 1999, p. 70.

⁸ L'article 207 du CCC-LIII stipule les actes sous seing privé qui contiennent des conventions synallagmatiques ne sont valables qu'autant qu'ils ont été faits en autant d'originaux qu'il y a de parties ayant un intérêt distinct. Il suffit d'un original pour toutes les personnes ayant le même intérêt. Chaque original doit contenir la mention du nombre des originaux qui en ont été faits. Néanmoins, le défaut de mention que les originaux ont été faits doubles, triples, etc., ne peut être opposé par celui qui a exécuté de sa part la convention portée dans l'acte.

⁹ *L'Exceptio non adimpleti contractus* ou exception d'inexécution permet de refuser d'exécuter parce que l'autre ne l'a pas fait (refuser de verser le prix parce que le vendeur n'a pas livré la chose). Elle équivaut, en droit privé, à une sorte de justice

2. CONTRAT A TITRE GRATUIT ET CONTRAT A TITRE ONEREUX

a) Notion : Le contrat à titre gratuit est celui dans lequel une des parties procure à l'autre un avantage purement gratuit. C'est un contrat de bienfaisance ; la partie qui s'engage n'attend aucune contrepartie. Les contrats à titre gratuit sont des libéralités fondées sur l'intention libérale de leur auteur. Tel est le cas de la donation entre vifs (le donateur se dépouille volontairement et irrévocablement en faveur du donataire qui accepte). Le contrat à titre onéreux est celui dans lequel chaque partie s'engage en attendant recevoir une contrepartie de l'autre. C'est le cas de la vente, du bail, du prêt à intérêt...

b) Intérêt de la distinction : l'intuitu personae et la garantie

Le contrat à titre gratuit est un contrat intuitu personae (On ne donne pas à n'importe qui !) de sorte que l'erreur sur la personne est substantielle et peut entraîner la nullité du contrat. Les donations étant suspectes, les conditions de formation des contrats à titre gratuit sont plus strictes. A cet effet, il est, par exemple exigé l'établissement d'un acte authentique ou sous seing privé pour l'expression valable du consentement du donataire ; à moins qu'il ne s'agisse de simples dons manuels (article 875 du code de la famille). L'action paulienne est plus facile contre les contrats à titre gratuit en vue de l'annulation des contrats aggravant l'insolvabilité d'un débiteur...(10).

Par ailleurs, celui qui fournit gratuitement un bien n'est pas tenu aux garanties qui pèsent sur un vendeur de sorte que la responsabilité contractuelle du gratifiant est prise en compte avec plus d'indulgence.

3. CONTRAT COMMUTATIF ET CONTRAT ALEATOIRE

a) Notion

Le principe de la distinction entre contrats commutatifs et contrats aléatoires est posé à l'article 4 du CCC-LIII. (11) Le contrat est commutatif lorsque chacune des parties s'oblige en considérant l'obligation du cocontractant comme l'équivalent de

privée (œil pour œil, dent pour dent). La résolution pour inexécution est une décision de justice rendue à la demande de l'une des parties, avec éventuellement des dommages et intérêts.

¹⁰ L'imposition des actes à titre gratuit est aussi plus pesante que celle des actes à titre onéreux (jusqu'à 60% en droit français).

¹¹ Le contrat est commutatif lorsque chacune des parties s'engage à donner ou à faire une chose qui est regardée comme l'équivalent de ce qu'on lui donne ou de ce qu'on fait pour elle. Lorsque l'équivalent consiste dans la chance de gain ou de perte pour chacune des parties, d'après un événement incertain, le contrat est aléatoire.

l'avantage qu'elle lui procure. La contrepartie attendue est certaine et équivalente. La vente est naturellement un contrat commutatif.

Le contrat est aléatoire lorsque l'équivalent attendu de la prestation de l'autre partie consiste dans la chance de gain ou de perte de chacune des parties d'après un événement incertain. L'événement futur dont dépend l'exécution de l'obligation est incertain, c'est un aléa. L'assurance, le prêt à la grosse aventure, le jeu et le pari, le contrat de rente viagère ⁽¹²⁾ sont des contrats aléatoires.

b) Intérêt de la distinction : la lésion

La distinction entre contrats commutatifs et contrats aléatoires s'apprécie par rapport à l'application des règles relatives à la lésion. La lésion est un déséquilibre économique particulièrement grave entre des prestations réciproques, entraînant un appauvrissement injuste pour l'une des parties ⁽¹³⁾.

Les contrats aléatoires ne peuvent faire l'objet d'une action en rescision (annulation d'un contrat lésionnaire) étant donné qu'on ne peut comparer la valeur des prestations et leur équivalence au moment de la conclusion du contrat. Chaque partie a accepté de courir un risque d'appauvrissement. L'aléa chasse la lésion !

IV. CLASSIFICATION D'APRES LE MODE D'EXECUTION DES CONTRATS

D'après leur mode d'exécution, les contrats sont classés en contrats successifs et contrats instantanés.

1. NOTIONS

Les contrats successifs sont ceux qui donnent naissance à des obligations dont l'exécution s'échelonne dans le temps. Ils peuvent être à durée déterminée ou indéterminée. C'est le cas du contrat de travail, d'abonnement, de bail... Les contrats instantanés sont ceux qui s'exécutent en un trait de temps. C'est le cas de la vente dont le transfert de propriété s'opère instantanément.

2. INTERET DE LA DISTINCTION : EFFET DE L'ANNULATION

a) Pour les contrats instantanés

L'intérêt de la distinction entre contrats commutatifs et contrats aléatoires réside en matière d'annulation. L'annulation d'un contrat instantané entraîne la restitution des prestations réciproques. L'anéantissement rétroactif du contrat est

¹² Dans la rente viagère, l'étendue des obligations du débirentier varie avec la date de la survenance de la mort du créderentier.

¹³ TOULET, Droit civil. Obligations, responsabilités civiles, Centre de Publication Universitaire, Paris, 1991, p. 39

possible. Le contrat pourra être considéré comme n'ayant jamais existé ; il sera effacé.

b) Pour les contrats successifs

L'anéantissement rétroactif du contrat est impossible pour les contrats successifs car on ne saura pas remettre les choses dans leur état antérieur. Si le loyer est remboursable, il est cependant impossible de restituer la jouissance de l'immeuble ⁽¹⁴⁾ C'est pourquoi, la résolution d'un contrat successif est appelée résiliation en ce qu'elle ne porte ses effets que pour l'avenir.

SECTION 2. LES CONDITIONS DE VALIDITE DES CONTRATS

L'article 33 du CCC-LIII pose la règle que les contrats ne créent des obligations que s'ils sont légalement formés. Cela tient au respect des conditions de fond et de forme que la loi prévoit pour leur validité ⁽¹⁵⁾. Au terme de l'article 8 du même code, quatre conditions sont essentielles pour la validité d'une convention : le consentement de la partie qui s'oblige, sa capacité à contracter, un objet certain qui forme la matière de l'engagement et une cause licite dans l'obligation.

1§. LE CONSENTEMENT DES PARTIES

Le consentement est l'acquiescement donné par chacune des parties à la conclusion du contrat. Il constitue une condition essentielle du contrat. Il doit, non seulement exister mais aussi être intègre et contenir tous les éléments requis et être exempt de tout vice.

2§. La capacité : La capacité est entendue comme l'aptitude à jouir des droits subjectifs et à les exercer. Elle est une faculté biface : d'une part, il y a l'aptitude à jouir de ses droits et, d'autre part, celle à pouvoir les exercer.

1. CAPACITE DE JOUISSANCE ET CAPACITE D'EXERCICE

a. Capacité de jouissance

La capacité de jouissance est l'aptitude à jouir, ou mieux à bénéficier ou tirer profit de ses droits. Elle constitue l'aspect passif de la capacité. Elle est acquise à toute personne, quelle que soit son statut. Un héritier mineur d'âge peut utilement

¹⁴ En vue d'atténuer la rigueur de la nullité, l'on distingue deux variantes des contrats successifs :

- Les contrats à exécution successive dont l'exécution de l'obligation s'échelonne de manière continue dans un temps dont la durée est déterminée ou indéterminée (bail, travail...) ;
- Les contrats à exécution échelonnée dont les prestations se *répètent* simplement dans le temps de sorte que l'annulation peut être opérée par tranches (abonnement, vente des choses à livrer par lots...).

¹⁵ L'article 33 du code des obligations est l'équivalent de l'article 1134 du code civil français.

jouir de ses immeubles. Il peut y vivre ou bénéficier des loyers qui y proviennent, notamment pour sa scolarité, les soins de santé, les loisirs...

b. Capacité d'exercice

La capacité d'exercice est l'aptitude à mettre en mouvement les droits dont on est titulaire. Il s'agit, en substance, de poser des actes juridiques relativement à ses droits. Elle suppose, comme le rappelle **KIFWABALA**, la capacité de jouissance du fait qu'avant de songer à exercer un droit, faudra-t-il en être d'abord titulaire ⁽¹⁶⁾. La capacité d'exercice permet à une personne de poser des actes juridiques unilatéraux ou bilatéraux. Ces actes peuvent être:

- Des actes conservatoires qui visent la préservation du patrimoine ou tendant à éviter sa diminution (ester en justice, inscrire une hypothèque, pratiquer une saisie mobilière...);
- Des actes d'administration qui sont des actes de gestion normale du patrimoine (donner en location une chose dont on est propriétaire);
- Des actes de disposition qui sont des actes qui entraînent une aliénation de la chose dont on est propriétaire et qui diminuent le patrimoine (vente d'un bien, testament, donation...).

3§. OBJET

a) Définition : Par définition, l'objet du contrat est ce à quoi le débiteur s'est engagé à l'égard du créancier. Il s'agit, en quelque sorte, du but que les parties cherchent respectivement à atteindre dans le contrat; c'est ce qui est dû, la prestation attendue.

b) Objet de l'obligation et objet du contrat : En dépit de la confusion liée à leur interprétation, les deux notions ont des sens différents.

1. OBJET DE OBLIGATION

L'objet de l'obligation est la chose promise par le débiteur. Il s'agit de la prestation matérielle attendue du créancier qui consiste à donner, faire ou ne pas faire quelque chose. C'est dans ce sens que le mot est utilisé à l'article 10 du CCC-LIII où il est dit : "l'erreur n'est une cause de nullité de la convention que lorsqu'elle tombe sur la substance même de la chose qui en est l'objet."

2. OBJET DU CONTRAT

L'objet du contrat est l'opération juridique envisagée par les parties, tel qu'il ressort de la lecture de l'article 29 du CCC-LIII : Les choses futures peuvent être l'objet d'une obligation."Vu sous cet angle, l'objet ne peut en rien être illicite. Il en

¹⁶ KIFWABALA TEKILAZAYA, Droit civil congolais : les personnes, les incapables, la famille, P.U.L, Lubumbashi, 2008, p.138.

est ainsi du transfert de propriété dans un contrat de vente. C'est pourquoi, la doctrine conseille de parler de l'obligation née du contrat que de l'objet du contrat.

4§. LA CAUSE

La notion de cause du contrat est ambivalente. Tantôt elle désigne est la raison déterminante de l'engagement de chaque partie au contrat, tantôt elle fait référence à la contrepartie attendue par chaque partie qui s'engage. En termes simples, la cause est ce pourquoi une partie s'est engagée dans un contrat. Elle diffère ainsi de l'objet qui ce à quoi une partie s'est engagée ⁽¹⁷⁾. Elle constitue une condition fondamentale de validité des contrats. C'est pourquoi, la doctrine développe de nombreuses considérations relatives aux conceptions de la cause.

CHAPITRE II. DES ELEMENTS DU CONTRAT DE TRAVAIL EN DROIT CONGOLAIS

SECTION 1. FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

1§. LE CONTRAT DE TRAVAIL

1. DEFINITION

Par sa définition, le contrat de travail est entendu comme une convention écrite ou verbale, par laquelle une personne, le travailleur, s'engage à fournir à une autre personne, l'employeur, un travail manuel ou autre sous la direction et l'autorité directe ou indirecte de celui-ci et moyennant une rémunération (article 7,3 du code du travail).

2. CARACTERISTIQUES DU CONTRAT DE TRAVAIL

De par sa nature, le contrat de travail les caractéristiques suivantes :

¹⁷ L'objet d'un contrat tient à la réponse pour la question "*Quid debetur ?*" (Qu'est-ce qui est dû ?). Pour la cause, la question est : "*Cur debetur ?*" (Pourquoi est-ce dû ?).

- Le contrat de travail est un contrat synallagmatique ⁽¹⁸⁾ : l'application de l'exception d'inexécution est cependant tempérée par la législation sur les conflits collectifs de travail mais la partie lésée a toujours la possibilité résilier unilatéralement le contrat ou d'en demander la résiliation judiciaire.
- Le contrat de travail est un contrat successif : l'échelonnement des prestations justifie la révision des obligations des parties en tenant compte de l'évolution de la conjoncture. L'annulation du contrat ne produit les effets que pour l'avenir. C'est pourquoi, l'employeur doit délivrer un certificat de fin service et payer les salaires dus pour les prestations déjà effectuées.
- Le contrat de travail est conclu intuitu personae : la considération de la personne du travailleur est déterminante tant au moment de la formation qu'au cours de la vie du contrat ; mais pour des raisons de stabilité de l'emploi, on écarte l'extinction du contrat de travail si l'employeur décède ou cède son entreprise ⁽¹⁹⁾ ;
- Le contrat de travail est un contrat consensuel : le contrat de travail n'est pas formaliste ⁽²⁰⁾ ; l'écrit ne sert que de moyen de preuve (article 7, 3 du code de travail) ;
- Le contrat de travail est un contrat à titre onéreux : l'intérêt matériel est recherché autant par l'employeur que par le travailleur ; on doit donc s'opposer à reconnaître la qualification de contrat de travail à des prestations gratuites de services ;
- Le contrat de travail est, en principe, un contrat d'adhésion : la crainte des abus est réduite du fait du contrôle de la légalité du contrat qui est effectuée par l'administration du travail, notamment lors de la déclaration d'embauche ou du départ d'un travailleur (articles 46 et 47 du code de travail).

2§. LES NOTIONS ENVIRONNANTES OU VOISINES AU CONTRAT DE TRAVAIL

Les relations de travail ressemblent dans une bonne mesure à de nombreux autres types d'engagements contractuels. Ainsi, il est courant, sinon habituel, de confondre le contrat de travail avec celui d'entreprise, de louage de service, de mandat voire même de société ou de vente. La similitude réside notamment dans la nature et le mode de prestation : une personne exécute une tâche au profit d'une autre, moyennant rémunération.

- CONTRAT D'APPRENTISSAGE

a. Objet du contrat d'apprentissage

¹⁸ Il a aussi été jugé qu'en raison du caractère synallagmatique du contrat de travail, aucun salaire n'est dû lorsque le travail n'a pas été accompli (Kin/Gombe, 23/3/1997, RTA 3621). Par ailleurs, la suspension d'activité pour cause de grève ou de lock-out conduit au non-paiement du salaire (l'employeur continue à assurer les soins de santé au travailleur et à sa famille voir l'A.M.3.68 du 29/1/1968 sur les droits et obligations de l'employeur et des travailleurs parties à un conflit collectif de travail).

¹⁹ L'intuitu personae n'est accentué que du côté du travailleur. On ne l'admet du côté de l'employeur que dans des cas rares (secrétaire particulier, conseiller...)

²⁰ Le principe ici est que '*solo consensus obligat*' ; c'est-à-dire, seul le consentement oblige.

Le contrat d'apprentissage est un contrat par lequel une personne physique ou morale, le maître d'apprentissage, s'oblige à donner ou à faire donner une formation professionnelle méthodique et complète à une autre personne, l'apprenti, et par lequel ce dernier s'oblige, en retour, à se conformer aux instructions qu'il recevra et à exécuter les ouvrages qui lui seront confiés en vue de l'apprentissage.

La similitude entre les contrats de travail et d'apprentissage est importante en ce que l'apprenti reste subordonné à son maître dont il doit suivre des instructions et au profit de qui il doit exécuter certaines prestations à l'instar du travailleur. En contrepartie, il bénéficie de la formation professionnelle et même d'une forme de rémunération et d'autres avantages (congs, soins de santé pour lui seul et non sa famille).

b. Effets du contrat d'apprentissage

A l'instar de la prestation du travailleur, celle de l'apprenti est, en principe, rémunérée. L'Arrêté Ministériel n°12/040/2008 du 08/08/2008 qui fixe les conditions de rémunération de l'apprenti prévoit que la rémunération de ce dernier est calculée au regard de la réglementation sur le SMIG. La différence réside notamment en ce que la cessation du contrat d'apprentissage n'entraîne pas les mêmes effets que celle du contrat de travail (articles 24 et suivants du code du travail).

L'article 29 du code du travail relatif à la cession du contrat d'apprentissage dispose que celui-ci prend fin de plein droit à la mort du maître d'apprentissage. Ceci dénote qu'il s'agit d'un contrat intuitu personae pour toutes les deux parties alors que la considération de l'intuitu personae dans le contrat de travail ne vaut que pour le travailleur.

3§.LES CONDITIONS DE VALIDITE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Comme toute convention ayant devant produire des effets juridiques, le contrat de travail n'est valable que s'il remplit les conditions de fond exigées pour tout contrat. A défaut, il est susceptible d'annulation partielle (éradication de certaines clauses) ou totales.

a. La capacité de contracter

1. LE DROIT ET LE DROIT DE TRAVAIL

La constitution pose le principe selon lequel le travail est à la fois un droit et un devoir pour tous (article 36 de la constitution de la RDC). C'est pourquoi, la loi ne dispense de l'obligation de travailler que ceux qui en sont empêchés par l'âge ou une

inaptitude constatée par un médecin (article 2). Toutefois, le travail forcé est interdit. C'est pourquoi, la capacité à conclure un contrat de travail est reconnue à toute personne juridiquement capable. Il faudra en cela considérer le régime général de la capacité des personnes tel que prévu par le code de la famille (loi n°87-010 du 1/8/1987 telle que modifiée et complétée par la loi n°16/008 du 15/7/2016).

2. CAPACITE A S'ENGAGER DANS LES LIENS D'UN CONTRAT DE TRAVAIL

La capacité d'une personne d'engager ses services est régie par la loi du pays auquel elle appartient, ou à défaut de nationalité connue, par la loi congolaise. Elle est fixée, en principe, à dix-huit ans sous réserve des dispositions suivantes :

- Une personne âgée de 15 ans ne peut être engagée ou maintenue en service, même comme apprentie, que moyennant dérogation expresse du Président du Tribunal de paix (saisi par les parents, le tuteur ou l'inspecteur du travail), après avis psycho-médical d'un expert et de l'inspecteur du travail ;
- Une personne âgée de 16 à moins de 18 ans ne peut être engagée ou maintenue en service que pour l'exécution des travaux légers et salubres.

Signalons que, Tout recrutement de travailleur est subordonné à un test d'aptitude physique sanctionné par un certificat médical (art. 38 du code du travail). Cette mesure est d'une grande utilité à la fois pour l'employeur et pour le travailleur. La sécurité de l'un et de l'autre en dépend.

3. MATERNITE ET TRAVAIL

La maternité ne peut constituer un motif de discrimination à l'emploi, à moins qu'il ne s'agisse des emplois interdits aux femmes enceintes ou allaitantes (art.128 du code de travail). Nul ne doit exiger d'une femme qui postule un emploi qu'elle se soumette à un test de grossesse. C'est pourquoi, il a été jugé que le licenciement d'une femme pour le seul motif qu'elle est enceinte est abusif. La femme enceinte dispose de la faculté de suspendre le contrat pendant quatorze semaines consécutives ou résilier carrément le contrat sans préavis ni indemnité en faveur de l'employeur. Celui-ci ne peut non plus sous peine d'indemnité de rupture abusive, résilier le contrat de travail pendant le congé de maternité de la femme. Pendant cette période de suspension, la femme a droit aux deux tiers de sa rémunération et à la totalité des avantages contractuels en nature (article 130 du code de travail).La femme qui allaite a droit à deux poses d'une demi-heure chacune et payées comme temps de travail, pour lui permettre d'allaiter son enfant. La discrimination qui frappe la femme mariée travailleuse en matière d'allocations familiales, notamment

en matière de logement ou d'indemnité de logement, a disparu sous le régime du nouveau code du travail.

b. Le consentement des parties

Comme pour toute convention juridique, l'acceptation d'une personne à s'engager dans les liens d'un contrat de travail doit être librement donnée. Elle ne doit donc pas être entachée de quelque vice. Le consentement est vicié lorsqu'il a été donné par erreur, surpris par un dol ou extorqué par la violence.

c. L'objet du contrat

La prestation attendue du travailleur constitue l'objet du contrat de travail. Ce contrat n'est pas valable si la prestation attendue consiste en une activité interdite par les lois du pays. Il en sera ainsi des prestations liées au trafic illégal des armes, l'exploitation des matières minérales classées hors commerce... L'objet doit aussi être déterminé et précis. Le travailleur doit être informé de la nature exacte de l'emploi qui lui est proposé. Ainsi par exemple, celui à qui on a promis un travail de jardinier ne doit être préposé, par la suite, à la garde.

d. La cause du contrat

Le contrat du travail étant synallagmatique, l'obligation de chaque partie trouve sa cause dans l'obligation de l'autre, ce qu'il recherche de l'autre. Cependant, la cause d'un contrat doit être licite et morale. Elle ne doit violer ni les lois et les règlements ni les bonnes mœurs. Ainsi par exemple, celui qui embauche sa copine comme secrétaire particulière poursuit une cause illicite s'il est marié.

4§. LES FORMES DU CONTRAT DE TRAVAIL

1. L'OFFRE D'EMPLOI

a. Caractère de l'offre d'emploi

La loi ne réglemente pas l'offre d'emploi. Pour en savoir davantage, il faut faire une distinction entre l'offre d'emploi et les simples pourparlers. L'offre d'emploi est l'acte que pose l'employeur en publiant dans la presse ou ad valvas, son intention de procéder à un engagement du personnel (elle est différente de l'offre dans le sens du droit commun des obligations et des contrats).

L'employeur ne doit pas insérer dans l'offre d'emploi des termes tendant à discriminer certains candidats sur la base du sexe, de la race, de l'origine ethnique ou nationale ou de l'appartenance à un groupe social ou politique ; à moins que cela

soit commandé par la nature même de l'emploi à pouvoir ⁽²¹⁾. Il en sera ainsi si l'on recrute des actrices danseurs ou danseuses, des hôteses ou des artistes appelés à jouer un rôle de personnage masculin ou féminin.

b. Sélection et recrutement des candidats

1. NOTION

La sélection et le recrutement des candidats sont intimement liés à l'offre d'emploi. Ils présentent une importance particulière compte tenu de la nécessité pour l'employeur d'identifier suffisamment chaque candidat travailleur avant de l'embaucher. Le candidat doit ainsi collaborer, de bonne foi, à la procédure de sélection, en fournissant les données nécessaires sur son identité, son passé professionnel ou ses études faites lorsqu'elles ont un rapport avec l'emploi à pouvoir.

2. LES SERVICES DE PLACEMENT DES TRAVAILLEURS

L'ArrêtéMinistériel n°012/CAB.MIN/ETPS/062/08 du 18 septembre 2008 fixant les conditions d'ouverture, d'agrément et de fonctionnement des services privés de placement définit le service privé de placement désigne toute personne physique ou morale, indépendante des autorités publiques, qui fournit un ou plusieurs services se rapportant au marché de l'emploi en République Démocratique du Congo. Les prestations d'un service de placement peuvent porter sur :

- L'inscription des Demandeurs d'Emploi (D.E.) ;
- La prospection des offres d'emploi auprès des entreprises ;
- La création des bases des données des D.E. et des Entreprises ;
- La sélection des D.E. ;
- Le placement des D.E. dans les entreprises utilisatrices.

Les prestations des services de placement peuvent concerner tous les secteurs d'emploi à l'exception du recrutement et du placement des gens de mer. L'ouverture d'un Service privé de placement est subordonnée à l'introduction d'une demande d'autorisation à l'Office National de l'Emploi "ONEM" pour accord. Le demandeur, personne physique ou commerciale, doit être un commerçant en règle avec la législation sur l'exercice des professions commerciales.

c. Protection de la main d'œuvre nationale

La main d'œuvre nationale doit être protégée contre la concurrence des travailleurs étrangers, à l'exclusion du personnel revêtu du statut diplomatique ou

²¹ Voir la convention n° 111 du 25/6/1958 sur la discrimination en matière professionnelle.

de celui œuvrant en vertu des accords conclus entre les Etats. Les mesures de protection de la main d'œuvre nationale sont :

- La protection des travailleurs congolais transférés à l'étranger ;
- La limitation du nombre des travailleurs étrangers dans les entreprises ;
- La détermination des emplois interdits aux étrangers ;
- La régularité du séjour de l'étranger en RDC (l'étranger doit avoir un visa d'entrée délivré sur base d'un contrat de travail visé par le l'Office national de l'emploi (ONEM) ;
- La priorité d'embauche des candidats étrangers ;
- La détention de la carte de travail d'étranger ⁽²²⁾ ;
- La fiscalité de la rémunération payée aux étrangers (paiement d'un "impôt exceptionnel sur les rémunérations des expatriés" qui pèse sur l'employeur).

2. FORME DE L'ACTE

a. Rôle de l'écrit

1. LE CONSENSUALISME EN MATIERE DE TRAVAIL

Bien que la loi institue une prééminence de l'écrit sur les autres moyens de preuve, il demeure qu'en matière de travail, l'absence de l'écrit constatant le contrat de travail ne peut être interprétée au détriment du travailleur. Lorsqu'on se réfère à la définition du contrat de travail, il n'y a pas de doute qu'aucune forme n'est exigée pour sa validité. Il peut être conclu verbalement ou par écrit.

2. NECESSITE DE L'ECRIT

Au-delà de la tolérance du contrat verbal, il va sans dire que la préférence du législateur va cependant pour le contrat écrit (art.46). L'article 44 du code du travail en fait d'ailleurs une obligation, même s'il laisse la liberté du choix de la forme aux parties elles-mêmes, pour autant que les dispositions impératives des lois ne soient violées. A cet effet, l'article 37 dispose que le contrat de travail ne peut violer les dispositions d'ordre public et que toute clause contractuelle accordant au travailleur

²² Les étrangers ne peuvent occuper un emploi en qualité de travailleur qu'à la condition de détenir une carte de travail d'étranger. D'après les arrêtés Interministériel n° 0011 b/CAB/MIN/ETPS/2010 et n° 023/CAB/MIN/FINANCES/2010 du 17 avril 2010 portant fixation des taux des droits, taxes et redevances à percevoir à l'initiative du Ministère de l'Emploi, Travail et Prévoyance Sociale, les cartes de travail pour étrangers sont de quatre catégories :

- *Catégorie A* : La carte de travail de catégorie A est délivrée pour l'occupation d'un emploi dans les secteurs suivants de l'agro-industrie, l'élevage, les plantations et l'extraction minière. Le taux est de 500\$.
- *Catégorie B* : La carte de travail de catégorie B est délivrée pour occuper un emploi dans les secteurs de la construction, de l'énergie, la production et la construction métalliques, les manufactures, le transport et la communication ainsi que les services. Elle coûte 700\$.
- *Catégorie C* : La carte de travail de catégorie C est délivrée pour les emplois dans le commerce général, le secteur bancaire et les institutions financières. Elle coûte 1000\$.
- *Catégorie D* : La carte de travail de catégorie D est délivrée aux exploitants miniers. Elle coûte 2800\$.

des avantages inférieurs à ceux prescrits par la loi est nulle de plein droit. Par ailleurs, l'absence d'écrit est une situation qui devrait profiter plutôt aux travailleurs car la loi dispose qu'à défaut d'écrit, le contrat est présumé avoir été conclu pour une durée indéterminée (art 44 al.2.).

b. Administration de la preuve en matière de contrat de travail

1. NECESSITE DE L'ETABLISSEMENT D'UN ECRIT CONSTATANT UN CONTRAT DE TRAVAIL

Pour la sécurité des parties, la loi fixe les formes dans lesquelles le contrat de travail doit être établi. A cet effet, l'arrêté ministériel n°062/CAB/PVPM/ETPS/2011 du 22 juillet 2011 fixe les conditions de forme, les modalités de l'administration de la preuve ainsi que le visa du contrat de travail. Ainsi, il est de principe qu'un contrat de travail non constaté par écrit est réputé conclu pour une durée indéterminée.

2. LE VISA DU CONTRAT DE TRAVAIL

L'employeur est tenu de soumettre le contrat au visa du Bureau de l'Office National de l'Emploi du ressort dans un délai maximum de quinze jours prenant cours à la date de la signature du contrat. L'apposition du visa permet d'en certifier la conformité à la loi, en même temps que d'autres formalités administratives sont remplies, notamment celle relative à la déclaration d'embauche.

Bien que n'étant soumis à aucune condition de forme, le contrat de travail doit cependant comporter au moins certaines mentions dont notamment l'identification des parties, le montant du salaire, la nature de la prestation, la durée du contrat...

c. Régime des sanctions

L'arrêté ministériel n° 062/2011 du 22 juillet 2011 fixant la forme, la preuve et le visa du contrat de travail stipule qu'un contrat de travail non constaté par écrit est réputé conclu pour une durée indéterminée. Par conséquent, il incombe à l'employeur de faire constater par écrit tout contrat de travail conclu avec un travailleur congolais ou étranger ayant rempli les conditions requises.

5§. LES MODALITES ET LA DUREE DU CONTRAT DE TRAVAIL

1. MODALITES DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail peut être définitif (a), ou à l'essai (b).

Le contrat de travail peut être définitif ou à l'essai.

a. Contrat définitif

Le contrat de travail définitif est celui qui est conclu de manière durable, alors que le contrat à l'essai est provisoire et conclu sous condition résolutoire. Ce dernier peut être résilié ou non confirmé si l'essai n'est pas concluant. Le contrat définitif peut être à durée déterminée ou à durée indéterminée.

b. Contrat à l'essai

Vu l'importance des aptitudes professionnelles du travailleur, la loi permet que l'employeur le mette à l'épreuve avant de l'engager de façon durable et définitive. Il faut encore que le contrat à l'essai soit écrit. Toutefois, la durée de l'essai ne peut dépasser le temps normalement nécessaire pour cette mise à l'épreuve. Ainsi, la durée de l'essai ne peut dépasser :

- 1 mois pour les travailleurs des catégories I à II ;
- 3 mois pour les travailleurs des catégories III à V ;
- 6 mois pour les agents de maîtrise, les cadres et le personnel de direction.²³

Le caractère limité de la durée d'un contrat de travail n'en fait pas pour autant un contrat à l'essai.

2. LA DUREE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail peut être à durée déterminée (a) ou à durée indéterminée (b).

a. Contrat de travail à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée peut revêtir deux formes. Soit qu'il est conclu pour une durée relativement longue, soit qu'il est un simple engagement au jour le jour. Dans tous les cas, les parties ont prévu un terme à l'arrivée duquel il prendra fin. Ce terme peut être une date précise ou un événement certain dont la réalisation peut être inconnue. Le contrat à durée déterminée est soumis aux règles suivantes :

- Lorsque le terme est une date précise, la durée ne peut excéder deux ans ; elle ne peut non plus excéder une année si le travailleur marié, veuf ou en séparation de corps, est séparé de sa famille (art. 41) ;
- Le renouvellement d'un contrat à durée déterminée doit être exprès et ce, une fois seulement entre les mêmes parties (la continuation des prestations de travail au-delà du délai convenu est considérée comme la volonté de conclure un contrat à durée indéterminée) ;
- Les renouvellements multiples sont autorisés pour les travaux saisonniers, les ouvrages ou d'autres travaux définis par arrêtés ministériels ;

²³ Ces délais sont fermes de sorte que toute clause contraire est non écrite. La prolongation des services au-delà de ces délais entraîne automatiquement la formation du contrat définitif (Kin., 9/12/1993 ; RTA 2836).

- L'engagement au jour le jour est autorisé à la condition que le travailleur journalier ne puisse accomplir, sur une période de 60 jours et auprès d'un même employeur, plus de 22 jours de travail (la violation de ce prescrit constitue l'exécution d'un contrat à durée indéterminée).

b. Le contrat de travail à durée indéterminée

Est à durée indéterminée, le contrat de travail dans lequel les parties n'ont pas stipulé de terme d'expiration. Il constitue la préférence du législateur. C'est pourquoi, il est interdit de conclure un contrat à durée déterminée pour un emploi permanent dans l'entreprise ou l'établissement. Le contrat conclu en violation de cette règle est réputé l'être pour une durée indéterminée (art 42).

Un contrat de travail à durée indéterminée n'est pas pour autant éternel. Les parties peuvent, à tout moment y mettre un terme, soit en cas de faute lourde ou pour tout autre motif. La condition étant souvent le respect de l'obligation de donner préavis par la partie qui en prend l'initiative.

La résiliation irrégulière d'un contrat de travail à durée indéterminée donne lieu :

- À la réintégration du travailleur si elle a été décidée par l'employeur ;
- Au paiement des dommages-intérêts fixés par le tribunal de travail à charge de l'employeur, en tenant compte de la nature des services rendus, l'ancienneté, l'âge et les droits acquis au travailleur (dans la limite de trente-six mois de sa dernière rémunération (art.63) ;
- En cas de non-respect du préavis, au paiement d'une indemnité de brusque rupture correspondant à la rémunération et aux avantages dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'a pas été effectivement respecté.

SECTION 2. LES ELEMENTS DU CONTRAT DE TRAVAIL

1§. LE TRAVAILLEUR ET L'EMPLOYEUR

Le travailleur et l'employeur sont les parties au contrat de travail.

1.1. LE TRAVAILLEUR

a. La qualité de travailleur

1. STATUT JURIDIQUE DU TRAVAILLEUR

Le code du travail (art 7,1) définit le travailleur comme "toute personne physique en âge de contracter, quels que soient son état civil, sa nationalité ou son appartenance sociale, qui met son activité professionnelle dans les liens d'un contrat de travail." On peut ainsi noter que la qualité de travailleur s'acquiert du seul fait d'occuper, en vertu d'un contrat de travailleur, un emploi subordonné.

Un travailleur ne peut être qu'une personne physique et non une personne morale. L'on comprendra ainsi qu'un entrepreneur ou un sous-traitant qui s'engage à exécuter un ouvrage ou à rendre un service à une personne ne peut être qualifié de travailleur.

La qualité de travailleur s'acquiert à l'issue de la conclusion d'un contrat qui est un acte bilatéral. En cela, l'on peut distinguer le travailleur des fonctionnaires et de la plupart des agents des services publics de l'administration qui généralement occupent leurs emplois en vertu, non d'un contrat mais d'un acte unilatéral de nomination.

2. LES EMPLOYES NON TRAVAILLEURS

Certaines personnes physiques occupant des emplois subordonnés ne sont pas considérés comme des travailleurs. Elles demeurent régies par des textes particuliers. Sont ainsi exclus du régime du droit du travail :

- Les magistrats, les juges consulaires des tribunaux de commerce et les juges assesseurs des tribunaux du travail ;
- Les agents de carrière des Services publics de l'État régis par le statut général ;
- Les agents et fonctionnaires de carrière des Services publics de l'État régis par des statuts particuliers ;
- Les éléments des Forces armées de la République Démocratique du Congo, de la Police nationale congolaise et du Service national.

b. Classification des travailleurs

1. UTILITE

La classification des emplois est une technique qui consiste à affecter les travailleurs dans des catégories professionnelles. L'intégration de chaque travailleur dans l'une des catégories socioprofessionnelles permet notamment à l'employeur de lui allouer un salaire au moins égal au minimum prévu par la loi ou par la convention collective pour la catégorie concernée.

2. CRITERES DE CLASSIFICATION

Les critères de classification des travailleurs sont de deux sortes multiples. Il s'agit généralement des conditions propres au travailleur et des conditions propres à l'emploi :

- Les conditions propres au travailleur exigées du travailleur pour occuper l'emploi concernent : le niveau d'instruction, le niveau de compréhension, l'effort physique requis, la force ou la résistance attendue du travailleur, le

niveau de précision exigé pour accomplir certaines tâches (habileté, dextérité), la formation professionnelle...

- Les conditions propres à l'emploi que l'on peut imposer au travailleur portent généralement sur la responsabilité assumée, les inconvénients à supporter, les risques professionnels à courir...

Chaque travailleur est placé dans l'une des catégories en tenant compte de sa qualification (valeur professionnelle établie en tenant compte de l'expérience acquise ou de la formation reçue) et des promotions dont il a bénéficié ultérieurement à son engagement.

c. Catégories des travailleurs

Au sein d'une entreprise, les travailleurs sont classés en trois catégories : les travailleurs relevant de la classification générale des emplois, les agents de maîtrise ainsi que les cadres et le personnel de direction.

1. LES TRAVAILLEURS RELEVANT DE LA CLASSIFICATION GENERALE DES EMPLOIS

La classification générale des emplois s'opère en cinq catégories pouvant contenir en elles-mêmes un ou plusieurs échelons : les manœuvres lourds et ordinaires, les manœuvres spécialisés, les travailleurs semi-qualifiés, les travailleurs qualifiés et les travailleurs hautement qualifiés.

2. LES AGENTS DE MAITRISE, LES CADRES DE COLLABORATION ET LES CADRES DE DIRECTION

Les agents de maîtrise et le personnel de cadre et de direction sont couverts par une présomption de connaissance suffisante des conditions exigées pour l'emploi à pourvoir par eux :

- Agents de maîtrise : travailleurs occupant des emplois d'un niveau supérieur à celui de la cinquième catégorie de la classification générale des emplois et autres que les cadres et le personnel de direction (Arrêté Ministériel 12/117/2005 du 26/10/2005 portant fixation de la durée de préavis à donner en cas de grève ou de lock-out) ;
- Cadres de collaboration : travailleurs d'un rang de niveau supérieur à celui d'agent de maîtrise (ils ne disposent pas cependant du pouvoir de prendre des décisions autonomes pouvant influencer la marche de l'entreprise) ;
- Cadres et personnels de direction : travailleurs exerçant une fonction de direction au service de l'employeur ; ils ont donc le pouvoir de prendre, à titre autonome, des décisions pouvant considérablement influencer la marche de l'entreprise (directeur, chef de filiale, de succursale ou de département, chef du personnel...) ; on y assimile aussi toutes les personnes pouvant engager et

licencier le personnel, prononcer des sanctions disciplinaires, procéder aux mutations...

1.2. L'EMPLOYEUR

a. Notions

1. DEFINITION DE L'EMPLOYEUR

Est "employeur", toute personne physique ou morale, de droit public ou de droit privé, qui utilise les services d'un ou de plusieurs travailleurs, en vertu d'un contrat de travail. Ainsi, seule l'existence d'un contrat de travail est l'unique condition de qualification de l'employeur ; peu importe la nature de la personne de l'employeur.

2. L'ENTREPRISE

La notion d'employeur est très proche de celle d'entreprise. Le code du travail (art.7, d) définit l'entreprise comme toute organisation économique, sociale, culturelle, communautaire, philanthropique, de forme juridique déterminée, propriété individuelle ou collective, poursuivant ou non un but lucratif pouvant comprendre un ou plusieurs établissements. En réalité, le terme "entreprise" désigne une organisation essentiellement économique. A ce titre, l'entreprise est, à strictement parler, une organisation dans laquelle sont combinés les moyens humains, matériels et financiers pour la production ou la distribution des biens et/ou des services destinés à être vendus à un marché pour la réalisation des bénéfices.

3. LA SUBSTITUTION D'EMPLOYEUR

La substitution d'employeur est le remplacement d'un employeur par une autre personne qui acquiert la propriété de l'entreprise. Plusieurs cas de figure peuvent soulever la question de la substitution d'employeur. Les occurrences de la substitution d'employeur ont lieu dans les circonstances telles que la succession, la fusion, la cession, la transformation, la mise en société...

En cas de substitution d'employeur, les contrats de travail subsistent entre le nouvel employeur et le personnel (art.80). La clause obligeant le travailleur à passer, en cours de contrat, au service d'un autre employeur est non écrite, à moins que celui-ci ait été désigné à l'avance ou qu'il soit stipulé quel le travailleur sera transféré aux personnes auxquelles l'entreprise sera cédée (art.81). Les contrats de travail "sont liés à l'activité de l'employeur et non à la personne de celui-ci, bien que

ce dernier conserve son pouvoir de créer des activités nouvelles en supprimant ou en transformant les activités existantes ”.

4. LA SOUS-ENTREPRISE : En cas de sous-entreprise ou sous-traitante, les travailleurs du sous-traitant ont une action directe contre l’entrepreneur. Celui-ci doit ainsi joindre une déclaration de la nationalité de ses sous-traitants éventuels (art.82).

b. Les secrétariats sociaux

Les secrétariats sociaux sont des institutions dont l’objet est d’apporter leur assistance technique aux employeurs dans l’accomplissement de leurs obligations contractuelles ou administratives. Ils opèrent, en qualité de mandataires, pour le compte des employeurs qui leur sont affiliés dans l’exécution des obligations de ces derniers notamment auprès des services de l’emploi et de la sécurité sociale. En application de l’Arrêté Ministériel n°12/2005 du 26/10/2005, le secrétariat social doit obtenir l’agrément du ministre en charge du travail et de l’emploi pour fonctionner, sauf autorisation provisoire d’agrément. Il doit disposer d’au moins trente employeurs occupant six cent travailleurs au moins pour œuvrer.

Le secrétariat social est créé en forme de société. Ses promoteurs peuvent adopter l’une des formes des sociétés commerciales. L’exigence de la présentation des statuts laissent présager la condition qu’un secrétariat social doit être une personne morale.

2§. LA REMUNERATION

1. COMPOSANTES ET CARACTERES DE LA REMUNERATION

a. Composantes de la rémunération

1) LA REMUNERATION DIRECTE

La rémunération est la contrepartie du travail fourni par le travailleur. C’est la somme représentative des gains liquides qui sont dus au travailleur par l’employeur en vertu d’un contrat de travail. Elle diffère du salaire, même si le législateur utilise parfois les deux termes pour dire la même chose (art.7h). En effet, la rémunération est une notion plus étendue que le salaire. La rémunération est un élément essentiel sans lequel on ne peut parler du contrat de travail. Ainsi, même lorsque le travail

est effectué par un membre de famille, mais moyennant rémunération, on parlera de contrat de travail.

Les composantes de la rémunération sont :

- Le salaire (c'est le prix du travail) ;
- Les commissions;
- Les indemnités diverses telles que les indemnités de vie chère, de congé ou compensatoire de congé, prestations supplémentaires... (elles doivent avoir, pour les parties, un caractère obligatoire pour qu'elles soient considérées comme éléments de la rémunération) ;
- Les primes diverses telles que les primes de diplôme, d'ancienneté, d'assiduité, de rendement, de gardiennage, d'éloignement...

2) REMUNERATION INDIRECTE

Il existe cependant certaines sommes et certains avantages que le travailleur reçoit de son employeur que la loi exclut du champ de la rémunération. Ces avantages ne constituent pas, à proprement parler, une contrepartie du travail presté et ne pas à regarder comme un "gain" pour le travailleur.

Les principaux éléments de la rémunération indirecte sont :

- L'indemnité de logement (elle ne doit pas dépasser 30% du traitement brut) ;
- L'indemnité de transport (elle doit être égale au coût du billet pratiqué localement) ;
- les frais médicaux.

b. Caractères de la rémunération : La rémunération en tant qu'ensemble d'avantages accordés au travailleur en contrepartie du travail, peut être envisagée sous plusieurs points de vue, principalement du point de vue juridique et du point de vue économique.

1) DU POINT DE VUE JURIDIQUE

La rémunération a un caractère alimentaire : elle constitue le principal revenu de la majorité des travailleurs et revêt donc, pour eux, une importance vitale. Ce caractère alimentaire est à la base d'une réglementation qui a pour but de garantir au travailleur un minimum vital. C'est notamment pour cette raison qu'elle doit être payée mensuellement et que le travailleur ne peut en être privé par des saisies intempestives.

2) DU POINT DE VUE ECONOMIQUE

La rémunération constitue, pour l'employeur, un élément du coût de production des biens et des services qu'il vend sur le marché. La masse des

rémunérations détermine, en même temps, l'ampleur de la demande des biens de consommation. C'est pourquoi, la politique des prix et des revenus doit nécessairement s'intéresser à la question de la rémunération.

2. DETERMINATION ET PAIEMENT DU SALAIRE

a. Détermination du montant du salaire : Les travailleurs de même qualification professionnelle, qui effectuent le même travail et pour un même rendement doivent bénéficier d'un traitement égal. Il est alors interdit de créer une différenciation des salaires fondée sur l'origine, le sexe ou l'âge du travailleur (art.86-al.1).

Le montant du salaire est fixé librement par les parties, soit en vertu des contrats individuels, soit sur la base des conventions collectives (art. 92). Le salaire de base d'un travailleur peut être calculé suivant le temps de travail presté ou suivant la tâche accomplie ou les pièces produites – art. 89. Il faudra cependant respecter le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) ⁽²⁴⁾, en dessous duquel les parties ne peuvent pas descendre en vertu des contrats ou des conventions collectives de travail (art.87 et 36, alinéa 3 du code du travail).

b. Paiement du salaire

1. CONDITIONS DE PAIEMENT DU SALAIRE Le salaire doit être payé aux conditions légales de temps et de lieu :

- Moment et lieu de paiement : la périodicité qui, de surcroît, est d'ordre public, ne peut dépasser un mois (art.99) ⁽²⁵⁾ ;
- Lieu de paiement : l'employeur ne peut ni prédisposer le travailleur à dépenser abusivement son salaire en le lui payant en des lieux suggestifs (restaurant, débit de boisson, magasin de vente...), ni restreindre son droit à en user à son gré (art.98 du code de travail) ;
- Preuve du paiement : bulletin de paie dont la remise est obligatoire et tenue d'un livre de paie indiquant toutes les mentions requises (article 104 du code du travail et L'ArrêtéMinistériel no 12/042 du 8/8/2008 fixe le modèle du livre de paie ou de décompte de la rémunération).

2. PAIEMENT DU SALAIRE EN TEMPS DE CONGE

En principe, aucun salaire n'est dû en cas d'absence, en dehors des cas légaux ou d'accord exprès entre les parties sauf dans les cas suivants :

²⁴Voir l'ord. 08/040 du 30 avril 2008 portant fixation du salaire minimum interprofessionnel garanti, des allocations familiales minima et de la contre-valeur du logement.

²⁵ Il avait été jugé que le fait, pour l'employeur, d'avoir déposé une plainte pour vol ou abus de confiance ne constitue pas une excuse valable au paiement tardif du salaire (Soc. 15/7/1949, Laine c/Béloty, Bull. civ., IV, p.830, n°696).

- Les jours fériés légaux (liste fixée par l'ordonnance n° 14/010 du 14 mai 2014 fixe la liste des jours fériés légaux en République démocratique du Congo (9 jours fériés) ;
- Le congé de circonstance pour les événements heureux ou malheureux de la vie privée du travailleur (ils ne peuvent pas être fractionnés et ne sont pas déductibles du congé annuel mais sont payés comme temps de travail mais à concurrence de 15 jours maximum par an (art.146).
- Le congé annuel de reconstitution : l'année est comptée de date à date, à partir de celle d'engagement (art.140 et suivants), sa durée varie avec l'âge et l'ancienneté du travailleur (certaines obligations demeurent entre les parties,art.142).
- La maladie et l'accident : le travailleur reçoit les deux tiers de sa rémunération et la totalité des allocations familiales ; la charge de cette rémunération varie selon qu'il s'agit ou non des maladies professionnelles ou d'accidents de travail (art.105).

3. PAIEMENT DU SALAIRE EN CAS DE PRESTATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES OU DE TRAVAIL DE NUIT

La question du paiement des heures supplémentaires est liée au respect du temps légal de travail. En principe, la durée légale du temps de travail pour les employés de toutes catégories est de huit heures par jour et quarante-cinq heures par semaine (article 119 et 121 du code du travail). Les prestations de travail effectuées au-delà du maximum hebdomadaire légal constituent des heures supplémentaires de travail payables à des taux majorés.

Le paiement des heures supplémentaires est obligatoire pour tout employeur, personne physique ou morale, publique ou privée, qui utilise un personnel en vertu de contrats de travail. Il existe cependant certaines dérogations qui peuvent justifier l'employeur à utiliser, de plein droit, certains travailleurs au-delà du temps légal de travail. Ces dérogations peuvent donner lieu à majoration de salaire ou pas. Le travail de nuit donne lieu à une majoration du taux du salaire.

3§. LA PRESTATION DE TRAVAIL ET LE LIEN DE SUBORDINATION

1. LA PRESTATION DE TRAVAIL : La prestation du travail est l'objet même du contrat de travail. Elle est à charge du travailleur. Celui-ci doit l'exécuter personnellement et librement

a. Caractères de la prestation de travail

1. L'EFFET DE L'INTUITU PERSONAE DANS L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le travailleur doit exécuter personnellement le travail qui lui est confié. Ce caractère personnel découle de l'intuitu personae qui préside à la conclusion et à

l'exécution du contrat de travail. Chaque travailleur est engagé en fonction de sa propre personnalité et ses qualifications professionnelles, notamment à l'issue d'un test de recrutement. Il est donc logiquement interdit au travailleur de se faire remplacer par d'autres personnes dans l'exécution de la prestation de travail (art.50), d'autant plus qu'il avait contracté une obligation de faire qui ne peut être acquittée par un tiers contre le gré du créancier si celui-ci a intérêt qu'elle soit remplie par le débiteur lui-même (art 31 du code des obligations).

2. L'EXECUTION LIBRE DE LA PRESTATION DE TRAVAIL

Tout contrat étant incompatible avec la contrainte, l'employeur n'a pas le droit de recourir à l'exécution forcée contre un travailleur défaillant. La seule sanction étant la résiliation du contrat avec, éventuellement, dommages et intérêts (art. 40 du CCC-LIII). Ce caractère libre de la prestation de travail a d'autres conséquences. Ainsi, il est, par exemple, interdit de contraindre un travailleur d'aller en grève, de l'empêcher de travailler ou de reprendre du travail (art. 315 al. 2 art. 326 du code du travail).

3. INCOMPATIBILITE DU CONTRAT DE TRAVAIL AVEC LA FONCTION PUBLIQUE

Les fonctionnaires et agents de l'Etat sont régis professionnellement par un statut légal ou réglementaire et dépendent des juridictions administratives qui appliquent, non pas le code du travail, mais des statuts de droit public en cas de litige professionnel. Le cumul de la fonction publique et d'un emploi privé est interdit, sauf dérogation expresse prévue par la loi. Ainsi, un contrat de travail conclu avec un fonctionnaire de l'Etat viole la loi et ne peut obtenir protection devant les juridictions de justice. La jurisprudence en a d'ailleurs dégagé un principe ⁽²⁶⁾.

b. Du travail des enfants, des personnes vivant avec handicap et des femmes

1. DES ENFANTS ET DES PERSONNES VIVANT AVEC HANDICAP

Les enfants et les personnes vivant avec handicap le travailler la nuit dans les établissements industriels, à moins qu'il ne s'agisse des entreprises familiales et sauf dispositions prévues par arrêté ministériel. Pour eux, la nuit court de 18 à 6 heures et non de 19 à 5 heures comme c'est de principe (art.124 du code du travail).

²⁶ Un fonctionnaire de l'Etat, naturellement régi par le statut de la fonction publique ne peut conclure, par ailleurs un contrat de travail avec un employeur (Kin, 6/1/1994, RTA 28870/28871 in RDT, n°21, 1994, p.24).

2. DE LA FEMME

La femme enceinte, mariée ou non, peut obtenir sur base du certificat médical, la suspension de son contrat de travail sans que cela ne donne lieu à sa résiliation (art.129). Elle peut même le résilier sans que cela ne l'oblige à donner préavis ou à payer une indemnité de rupture du contrat. Elle a droit à congé payé de 14 semaines consécutives dont huit après l'accouchement ; cela vaut que l'enfant vive ou non.

2. LE LIEN DE SUBORDINATION

a.Caractères du lien de subordination

Le lien de subordination est la relation d'autorité qui unit un employeur à son travailleur et qui fonde l'employeur à donner des ordres au travailleur dans l'exécution de ses obligations contractuelles. C'est pourquoi, le contrat de travail exige que le travailleur effectue ses prestations sous la direction et l'autorité de l'employeur. Celui-ci lui donne des instructions et des ordres devant lesquels il doit s'incliner. Le lien de subordination est à la fois l'élément spécifique et essentiel du contrat de travail. Le contrat de travail implique le droit de direction et de contrôle sur l'exécutant dans l'exécution même du travail, c'est-à-dire, dans l'obligation principale mais également dans l'exécution purement accessoire du travail.

b. Critère du lien de subordination

Il faut chaque fois, s'appliquer à savoir si dans une relation de travail il existe un tel lien pour arriver à conclure qu'il s'agit d'un contrat de travail ou d'un autre engagement similaire. Mais il est aussi difficile de définir, dans certains cas, le lien de subordination et de conclure à un contrat de travail surtout si les parties lui ont confié une autre dénomination.²⁷ En pareilles circonstances, seule la faculté d'infliger des sanctions disciplinaires permet de savoir si lien de subordination existe ou pas.

²⁷ Il a été jugé qu'est lié à son employeur par un contrat de travail non écrit, l'agent qui a reçu de ce dernier l'autorisation de s'expatrier pour des soins de santé et qui a signé au profit de celui-ci plusieurs lettres et posé beaucoup d'actes d'engagements vis-à-vis des tiers (CSJ, RPA, 73, 28/8/1981).

CONCLUSION

Nous voici arrivés à l'horizon de notre travail scientifique portant sur une matière dont la teneur s'intitule bel et bien : « **Quid des éléments du contrat de travail en droit congolais** ». L'examen du motif basé sur la crise de confiance, il était question d'abord de répondre à l'interrogation sur la place à accorder à la confiance et aux éléments du contrat de travail en droit congolais, ensuite d'énumérer tout en expliquant les éléments constitutifs du contrat de travail, et enfin il nous a été question de parler tant soit peu sur les différentes matières portant sur la notion du contrat en droit civil congolais.

Ainsi donc, le droit social étant une branche du droit privé dont son objet est l'étude des règles qui régissent l'exercice et les conséquences de l'exercice d'une activité professionnelle en qualité de travailleur indépendant ou subordonné. Ses règles régissant ainsi les relations entre l'administration et les administrés eux-mêmes, nous n'avons pas été mous de pouvoir apporter quelques lumières tout au long de ce travail quant à ce qui concerne la question précédemment évoquée. De plus, il s'est avéré que les éléments du contrat de travail font partie intégrante dans l'entièreté de notre étude ; sans doute indispensable à sa pérennité, a longtemps dissimulé la difficulté qu'il a à appréhender juridiquement la notion du contrat de travail, sa subjectivité en fait un critère peu opératoire en matière de sécurité sociale.

Pour ce faire, d'abord, nous tenons à remercier monsieur l'assistant **Cédric KIBWE** de nous avoir soumis à une belle recherche qui nous a poussé de réfléchir en allant de l'introduction jusqu'à la conclusion pour trouver en quoi nous sommes capables.

Ensuite et enfin, n'ayant pas la prétention d'avoir tout dit ici, et comme tout travail humain n'a jamais manqué des imperfections, celui-ci a été fait selon les limites de nos moyens ; nous vous prions Monsieur l'assistant dans votre indulgence de ne pas tenir rigueur de notre travail car chaque œuvre humaine a toujours été faible surtout celle provenant d'un être humain.

BIBLIOGRAPHIE

I. LOIS ET JURISPRUDENCES

- Code Civil Congolais Livre III.
- Code Civil Français.
- Les arrêtés Interministériels n° 0011 b/CAB/MIN/ETPS/2010 et n° 023/CAB/MIN/FINANCES/2010 du 17 avril 2010 portant fixation des taux des droits, taxes et redevances à percevoir à l'initiative du Ministère de l'Emploi, Travail et Prévoyance Sociale.
- Ord. 08/040 du 30 avril 2008 portant fixation du salaire minimum interprofessionnel garanti, des allocations familiales minima et de la contre-valeur du logement.
- Soc. 15/7/1949, Laine c/Béloty, Bull. civ., IV, p.830, n°696.
- Convention n° 111 du 25/6/1958 sur la discrimination en matière professionnelle.
- L'shi, 11/10/1966, RJC n°4, 1966.
- CSJ, RPA, 73, 28/8/1981.
- Kin., 9/12/1993 ; RTA 2836.
- Kin., 6/1/1994, RTA 28870/28871 in RDT, n°21, 1994, p. 24.
- Kin./Gombe, 23/3/1997, RTA 3621.

II. OUVRAGES

- Jean Jacques ROUSSEAU, Du contrat social, G.F, Flammarion, Dalloz, Paris, 1992.
- TERRE et alii., Droit civil les obligations, 7^{ème} édition, Dalloz, Paris, 1999.
- TOULET, Droit civil. Obligations, responsabilités civiles, Centre de Publication Universitaire, Paris, 1991.
- KIFWABALA TEKILAZAYA, Droit civil congolais : les personnes, les incapables, la famille, P.U.L, Lubumbashi, 2008.

TABLE DES MATIERES

<i>INTRODUCTION.....</i>	<i>1</i>
<i>CHAPITRE I. DES GENERALITES SUR LA NOTION DES CONTRATS EN DROIT CONGOLAIS.....</i>	<i>5</i>
<i>SECTION 1. LES CONTRATS.....</i>	<i>5</i>
<i>1§. LES CARACTERES DU CONTRAT.....</i>	<i>5</i>
<i>2§. AUTONOMIE DE LA VOLONTE DANS LA CONCLUSION DU CONTRAT.....</i>	<i>6</i>
<i>3§. CLASSIFICATION DES CONTRATS.....</i>	<i>6</i>
<i>CHAPITRE II. DES ELEMENTS DU CONTRAT DE TRAVAIL EN DROIT CONGOLAIS.....</i>	<i>15</i>
<i>SECTION 1. FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL.....</i>	<i>15</i>
<i>1§. LE CONTRAT DE TRAVAIL.....</i>	<i>15</i>
<i>2§. LES NOTIONS ENVIRONNANTES OU VOISINES AU CONTRAT DE TRAVAIL.....</i>	<i>16</i>
<i>3§. LES CONDITIONS DE VALIDITE DU CONTRAT DE TRAVAIL.....</i>	<i>17</i>
<i>4§. LES FORMES DU CONTRAT DE TRAVAIL.....</i>	<i>19</i>
<i>5§. LES MODALITES ET LA DUREE DU CONTRAT DE TRAVAIL.....</i>	<i>22</i>
<i>SECTION 2. LES ELEMENTS DU CONTRAT DE TRAVAIL.....</i>	<i>24</i>
<i>1§. LE TRAVAILLEUR ET L'EMPLOYEUR.....</i>	<i>24</i>
<i>1.1. LE TRAVAILLEUR.....</i>	<i>24</i>
<i>1.2. L'EMPLOYEUR.....</i>	<i>27</i>
<i>2§. LA REMUNERATION.....</i>	<i>28</i>
<i>3§. LA PRESTATION DE TRAVAIL ET LE LIEN DE SUBORDINATION.....</i>	<i>31</i>
<i>CONCLUSION.....</i>	<i>34</i>
<i>BIBLIOGRAPHIE.....</i>	<i>35</i>
<i>TABLE DES MATIERES.....</i>	<i>36</i>