



# La liberté de preuve dans un conflit individuel du travail en droit congolais

Actualité législative publié le 20/03/2018, vu 1475 fois, Auteur : [Maitre Edmond MBOKOLO ELIMA](#)

**Dans un conflit individuel du travail, le travailleur ou l'employeur ont la liberté de prouver de toute manière ou de toutes voies de droit l'existence du contrat ainsi que sa teneur (salaire de base), notamment par : la fiche de paie mensuelle, les ordres de mission, l'affectation, la carte de service, les correspondances entre le travailleur et l'employeur, les témoins, les présomptions,.... Toute preuve est en principe admise et le juge recherchera sur quel élément ou mode de preuve qu'il est autorisé à étayer sa conviction.**

**« La liberté de preuve dans un conflit individuel du travail en droit congolais ».**

Maitre MBOKOLO ELIMA Edmond

Avocat à la Cour

Assistant à la Faculté de Droit.

*Mis en ligne le 30 Janvier 2018*

Un contrat de travail, à en croire l'article 7 point 3 du code du travail, *est toute 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 rémunération.*

En effet, dans sa formation, le contrat de travail doit obligatoirement être constaté par écrit et rédigé dans la forme convenable aux parties contractantes (travailleur et employeur). Toutefois, à défaut d'écrit, le contrat est présumé (supposé), jusqu'à preuve du contraire, avoir été conclu pour une durée indéterminée.

Par ailleurs, lorsque les relations professionnelles entre l'employé et l'employeur se détériorent à la suite du comportement de l'un ou l'autre, il convient que le contrat soit résilié. Cette résiliation peut se faire à l'amiable ou elle peut engendrer un conflit individuel pouvant permettre à la partie lésée de se plaindre devant l'inspecteur du travail du ressort afin d'obtenir un procès-verbal de non conciliation, condition sine qua non pour déclencher la machine judiciaire (saisir le juge du travail).

***Selon la définition légale du contrat du travail, ce dernier est aussi verbal, mais la préoccupation majeure consiste à savoir comment peut-on prouver devant le juge ou l'inspecteur du travail, l'existence dudit contrat, de sa teneur (durée du travail, salaire, allocations familiale, durée, heures de services.....) ou des modifications ultérieures ?***

D'aucun n'ignore que la preuve est « une démonstration de l'existence d'un fait matérialisé, d'un dommage ou d'un acte contrat, testament dans les formes admises par la loi »[\[1\]](#)

MERLE et VITU renchérissent que « la preuve est tout moyen permettant à établir l'existence d'un fait donné, ou encore les attitudes ou la fausseté d'une présomption »<sup>[2]</sup>.

Selon RASSAT : « tout problème de preuve quel que soit le cadre juridictionnel dans lequel il se situe pose inévitablement trois questions : Qui doit prouver ? Comment doit-on prouver ? Jusqu'où doit-on apporter la preuve de ce qu'on affirme ? »<sup>[3]</sup>.

A cet effet, nul n'ignore que, le contrat du travail est un contrat synallagmatique ou nommé conformément aux prescrits du code civil livre III, malgré qu'il est expressément organisé par une loi propre ou particulière.

Alors, faut-il admettre la hiérarchie des preuves telles que prévoit le CCLIII ? On sait bien que, pour prouver l'existence d'un contrat, il faut se référer à la pyramide de preuve : d'abord la *preuve littérale ensuite la preuve testimoniales, à défaut les présomptions, aveu ou serment.*

Le code civil livre III est une loi générale qui organise les contrats en droit congolais, par contre, la loi n°015/2002 du 16 octobre 2002 portant code du travail telle que modifiée et complétée par la loi n°16/010 du 15 juillet 2016 est une loi spéciale.

Ainsi donc, en vertu du principe *lex speciali derogat lex generalibus*, le CCLIII doit se prosterner devant le code du travail.

Dans cette hypothèse, la hiérarchie des preuves n'est plus de mise en matière du travail car, l'article 49 du code du travail prescrit que : « *en l'absence d'écrit, le travailleur peut, même si la forme écrite est requise, établir par toutes voies de droit, l'existence et la teneur du contrat, ainsi que toutes modifications ultérieures* ». **Cet article peut être évoqué aussi par l'employeur (le patron)**

Pour signifier que, dans un conflit individuel du travail, le travailleur ou l'employeur ont la liberté de prouver de toute manière ou de toutes voies de droit l'existence du contrat ainsi que sa teneur **(salaire de base)**, notamment par : **la fiche de paie mensuelle**, *les ordres de mission, l'affectation, la carte de service, les correspondances entre le travailleur et l'employeur, les témoins, les présomptions,...* Toute preuve est en principe admise et le juge recherchera sur quel élément ou mode de preuve qu'il est autorisé à étayer sa conviction.

Toutefois, cette liberté de preuve prêche la loyauté de preuve, la rationalité de preuve, la charge de la preuve, la contradiction de preuve et de l'intime conviction du juge.

D'où, il est superfétatoire et non professionnel devant le juge, de se coller ou se caponner à exiger un écrit (en se référant au CCL3 ainsi que l'article 44 du CT), pendant que le même code du travail soulève une exception capitale relative à la liberté de preuve dans la matière sous examen.

Au demeurant, notre entendement juridique nous pousse à conclure que, en matière du travail toute preuve est admise pour démontrer l'existence du contrat ainsi que son contenu ou teneur **(salaire de base)** mais attention, elle doit (preuve) se faire loyalement et contradictoirement.

<sup>[1]</sup> G. CORNU, *Vocabulaire Juridique*, 6<sup>e</sup> éd., Paris, PUF, 1996, p. 693.

[2] B. MERLE et A. VITU, *Traité de loi criminel*, T. II, procédure pénale, 4è éd., Paris, CUJAS, 1989, p. 151.

[3] M.L RASSAT, *Procédure pénale*, 2è éd., Paris, PUF, 1995, p. 299.