

ENTRE LIBERTE CONTRACTUELLE ET PROTECTION DU TRAVAILLEUR : UNE ANALYSE APPROFONDIE DE L'ARTICLE 36 DU CODE DU TRAVAIL DE LA RDC

Bibliographie :

- MUKADI BONYI, Droit du travail, CRDS, 2008, pages 152- 160 ;
- Gilles AUZERO et Csrts, Droit du travail, Dalloz, 37^{ème} Ed., 2024-2025, pages 911-933 ;
- Ruffin LUKOO MUSUEBAO, Droit du travail-Principes et subtilités, OSS, 2^{ème} Ed., 2011-2013, pages 88 - 92 ;
- Véronique Roy, Droit du travail 2024 en 28 fiches, Dunod, 2024, pages 22 - 26 ;
- Alexandre BAREGE et Csrts, Les indispensables du droit du travail, Ellipses, 2^{ème} Ed., 2023, pages 31 - 35.

O. Introduction

Article 36 : « *Les contrats de travail sont passés librement, sous réserve des dispositions du présent Code.*

La date d'entrée en vigueur et la durée du contrat, la nature et l'objet des prestations du travailleur, le ou les lieux où elles doivent s'accomplir, la rémunération, les avantages complémentaires, les frais remboursables et toutes autres conditions sont déterminées par le contrat, dans le cadre des dispositions légales et sous réserve de l'observation des conventions collectives, des règlements d'entreprises et des usages locaux.

Le contrat peut mentionner des conditions plus favorables au travailleur. »

L'article 36 du Code du travail congolais constitue une disposition fondamentale qui structure les relations de travail en République Démocratique du Congo.

Cette disposition, située au cœur du droit du travail congolais, énonce les principes essentiels régissant la formation, le contenu et les effets du contrat de travail. Elle opère une conciliation entre deux impératifs parfois contradictoires : le principe de liberté contractuelle, hérité du droit des obligations, et l'impératif de protection du travailleur, qui fonde le droit social moderne.

Cet article établit ainsi un cadre normatif complexe où l'autonomie des parties s'exerce dans les limites fixées par l'ordre public social. L'analyse qui suit examinera successivement la portée juridique, la portée judiciaire et les implications pratiques de cette disposition essentielle.

I. Portée juridique de l'article 36

1. Le principe de liberté contractuelle encadrée

L'article 36 consacre expressément le principe de la liberté contractuelle en matière de relations de travail, principe fondamental du droit privé. Cependant, cette liberté n'est pas absolue : elle est strictement encadrée par l'ensemble des dispositions du Code du travail.

La formule liminaire « **sous réserve des dispositions de ...** » établit clairement que les parties ne peuvent déroger aux règles impératives du droit du travail et toute clause contraire aux dispositions légales protectrices est nulle de plein droit.

Cet article institue ainsi un équilibre délicat entre l'autonomie de la volonté des parties contractantes et la protection du travailleur, considéré comme la partie faible au contrat. Ainsi, les parties à un contrat de travail ne peuvent déroger aux dispositions du Code du travail en se fondant sur l'article 33 du Code civil livre III, qui dispose que les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites.

Dès lors, un tel contrat ne pourra produire aucun effet juridique. Il est nul de nullité absolue. Aucune partie ne peut en obtenir exécution auprès des cours et tribunaux.

2. La détermination des éléments essentiels du contrat

L'article 36 énumère de manière non exhaustive les éléments essentiels et accessoires devant figurer dans tout contrat de travail :

- La date d'entrée en vigueur et la durée du contrat ;
- La nature et l'objet des prestations du travailleur ;
- Le ou les lieux d'exécution du travail ;
- La rémunération et les avantages complémentaires ;
- Les frais remboursables ;
- Toutes autres conditions pertinentes.

Cette énumération revêt une triple portée normative :

- Primo, elle impose une exigence de clarté et de précision contractuelle ;
- Secundo, elle permet d'identifier juridiquement l'existence d'un contrat de travail ;
- Tertio, elle constitue un référentiel en cas de litige entre les parties.

3. La hiérarchie des normes en droit du travail

L'article 36 réaffirme implicitement la structure pyramidale des sources du droit du travail, en subordonnant le contrat individuel aux normes supérieures :

- La loi (Code du travail)
- Les conventions collectives
- Les règlements d'entreprise

➤ Les usages locaux professionnellement établis

Le contrat de travail ne peut donc ni supprimer ni réduire les droits issus de ces sources supra contractuelles.

4. Le principe de faveur

Le dernier alinéa de l'article 36 consacre expressément le principe de faveur, énonçant que « le contrat peut mentionner des conditions plus favorables au travailleur ».

Ce principe cardinal du droit du travail instaure un impératif de protection ascendante. Il implique, en premier lieu, que toute clause contractuelle améliorant la situation du salarié est pleinement valable.

Ensuite, cette faculté permet explicitement de dépasser les minima fixés par la loi ou les accords collectifs, offrant ainsi un espace de négociation au bénéfice du travailleur.

Enfin, une telle clause, une fois intégrée au contrat, acquiert un caractère stabilisé : elle ne peut être ultérieurement supprimée ou amoindrie que par l'introduction d'une disposition nouvelle, encore plus favorable au salarié. Ce mécanisme garantit ainsi une dynamique constante d'amélioration des conditions de travail.

II. Portée judiciaire de l'article 36

1. Base légale d'appréciation des contrats

Les juridictions du travail utilisent l'article 36 comme fondement juridique pour apprécier la validité des clauses contractuelles, interpréter les dispositions ambiguës ou silencieuses et identifier les droits et obligations respectifs des parties.

En cas de silence ou d'imprécision contractuelle, le juge complète le contrat par renvoi aux sources supérieures : loi, conventions collectives et usages.

2. Sanction des clauses illicites

Toute clause contractuelle contraire aux dispositions légales impératives, moins favorable que la convention collective applicable, ou portant atteinte aux droits fondamentaux du travailleur, sera écartée par le juge. Cette sanction n'entraîne pas nécessairement la nullité du contrat entier, sauf si la clause illicite en constitue un élément essentiel.

3. Interprétation favorable au travailleur

L'article 36, conjugué aux principes généraux du droit du travail, consacre une règle d'interprétation protectrice du salarié. En premier lieu, face à une clause ambiguë ou obscure, le juge est tenu d'en retenir le sens le plus favorable au travailleur, appliquant ainsi le principe « in favorem laboris ».

Ensuite, cette philosophie interprétative s'étend au-delà de la simple lecture des clauses : lors de la résolution d'un litige, le juge doit systématiquement privilégier, parmi les solutions possibles, celle qui assure la meilleure protection au travailleur.

Enfin, ce mécanisme de faveur ne se limite pas aux seules dispositions légales ; il bénéficie également aux avantages contractuels, garantissant que toute stipulation plus favorable accordée par l'employeur soit interprétée et préservée dans son effet le plus étendu.

III. Implications pratiques de l'article 36

A. Lors de la conclusion du contrat

La conclusion du contrat de travail est encadrée par des obligations précises destinées à garantir sa sécurité juridique. L'employeur a l'obligation de définir de manière claire et exhaustive l'ensemble des conditions d'emploi. Il lui est strictement interdit d'y insérer des clauses abusives ou contraires à la loi, sous peine de nullité.

À l'inverse, la faculté d'accorder des avantages supérieurs aux minima légaux lui offre une réelle marge de négociation et d'attractivité. Par ailleurs, le respect scrupuleux des conventions collectives applicables constitue un gage essentiel de sécurisation juridique du contrat. Un manquement à ces exigences, se traduisant par un contrat mal rédigé, imprécis ou incomplet, expose significativement l'employeur à des litiges ultérieurs.

B. Durant l'exécution du contrat

Pendant la phase d'exécution, le contrat constitue « la loi des parties », mais uniquement dans le strict respect du cadre légal et conventionnel supérieur.

Ainsi, toute modification substantielle portant sur des éléments essentiels tels que la rémunération, le lieu de travail ou les fonctions doit impérativement respecter un double impératif : d'une part, elle ne peut contrevenir à la hiérarchie des normes en vigueur ; d'autre part, elle nécessite le consentement libre et éclairé du travailleur.

Enfin, les avantages contractuels initialement accordés, dès lors qu'ils sont plus favorables, se transforment en droits acquis. L'employeur ne peut dès lors les remettre en cause ou les supprimer de manière unilatérale.

C. Au moment de l'extinction du contrat

L'extinction du lien contractuel ne signifie pas l'effacement des droits qui en sont issus. Toutes les créances nées du contrat, qu'il s'agisse des salaires, des avantages en nature ou des indemnités contractuelles, demeurent intégralement exigibles par le travailleur.

Les clauses du contrat continuent par ailleurs à produire leurs pleins effets pour encadrer le règlement des droits de fin de contrat, comme le calcul d'une prime de fin de carrière contractuelle.

Enfin, toute clause spécifique à la rupture qui serait contraire à l'ordre public social, telle qu'une renonciation anticipée aux droits du travailleur, est réputée nulle et non avenue, sans pour autant affecter nécessairement la validité des autres stipulations du contrat.

IV. CONCLUSION

L'article 36 du Code du travail congolais représente une disposition charnière qui structure l'ensemble du droit individuel du travail en RDC. Par sa formulation équilibrée, il réalise une synthèse entre le respect de l'autonomie des volontés et l'impératif de protection de la partie faible au contrat. Son apport essentiel réside dans la clarification qu'il opère à plusieurs niveaux : il définit les éléments essentiels du contrat, organise la hiérarchie des normes sociales, et consacre le principe de faveur comme règle d'or du droit du travail.

Sur le plan juridictionnel, cet article fournit aux juges du travail un instrument précieux pour contrôler la validité des clauses contractuelles et interpréter les conventions en cas de litige, toujours dans le sens le plus favorable au travailleur. Pratiquement, il guide les parties dans la formation, l'exécution et la dissolution du lien contractuel, en établissant des règles claires qui sécurisent les relations professionnelles.

En définitive, l'article 36 incarne l'équilibre recherché par le législateur congolais entre la nécessaire flexibilité des relations de travail et la protection fondamentale due au travailleur. Il constitue ainsi un pilier essentiel de la régulation sociale en RDC, contribuant à la fois à la sécurité juridique des acteurs économiques et à la justice sociale dans les relations professionnelles.

Maître Hervé-Ninon KISAMBA KWAKALA

Avocat au Barreau de Kinshasa/Gombe

Partner - Cabinet EPM