

L'existence Du Contrat De Travail : Une Nécessité Pour Procéder A La Rupture De La Relation de Travail En Droit Camerounais ? Contribution A La Lumière Du Droit Comparé

MVONDO ELEME Mireille Angeline

elemeson@gmail.com

Doctorante en Droit Privé

Université de Ngaoundéré (Cameroun)

Résumé :

Il est récurrent dans la pratique qu'en présence d'un différend de travail entre les parties, l'on se rende compte au moment de rompre la relation de travail en cause, que celle-ci est dépourvue d'assise juridique. En effet, les contrats verbaux n'étant valables que pour des formes restreintes de relation de travail que sont les relations précaires, c'est le plus souvent, par négligence, qu'on constate, à l'instant de la rupture d'une relation de travail donnée, que celle-ci n'avait pas véritablement de fondement juridique à l'instar d'un contrat de travail. En pareilles circonstances, comment reconnaître l'effectivité d'une telle relation de travail afin de la rompre convenablement ? Cette préoccupation est primordiale dans la mesure où les droits attachés à la rupture d'une relation de travail diffèrent suivant la modalité de contrat sur laquelle elle repose ou si celui-ci n'existe même pas. Ainsi, à l'analyse, certains critères permettent de reconnaître le type de relation de travail liant les parties, encore faut-il la prouver par des instruments fiables.

Mots clés : Contrat de travail, Rupture, Droit du travail.

Abstract :

it's recurrent in practice that, when there is a work conflict between parties, we notice in the way to break their work relationship that this one does not have any law background. In fact, oral contracts, which are valuable only for short work time, it's more often done by negligence that we notice at the time of relationship work breakdown that this one did not have real law bases like work contract between parties. In such

cases, how do we recognized the effectivity of a such work relationship in order to stop it conveniently ? is it possible to prove the reality of this relationship so that it can be broken properly ? This preoccupations are paramount in the sens that the rights leading to the breakage of work relationship differs in regard of modalities of contract on which it is settle, or if this one doesn't exist. That is why the analysis of some criterias help to recognize the type of work relationship that linked the parties. Moreover, this will have to be prove by reliable tools.

Keys words : Break, Employment contract, Labor law.

INTRODUCTION

1. La relation de travail, quel que soit sa nature, connaît une issue commune, celle de sa fin, ou plus exactement de sa rupture. En effet, même si l'entreprise peut être maintenue en activité indéfiniment, il n'en est pas de même pour le salarié dont l'espérance de vie, et surtout la force de travail ne peut dépasser une certaine durée, d'où la nécessité de mettre un terme à la relation de travail à un moment donné¹.

2. La rupture est ainsi appréhendée sur le plan juridique comme : « La dissolution juridique d'un droit, par l'effet de causes que la loi détermine suivant la nature du lien (...) »². Il ressort de cette disposition qu'un lien de droit

¹ L'article 1780 alinéa 1er du code civil camerounais dispose à juste titre que : « on ne peut engager ses services qu'à temps ou pour une durée déterminée », s'inscrivant ainsi dans une logique de condamnation de toute forme de servitude personnelle et d'engagement perpétuel.

² CORNU (G), vocabulaire juridique, Association Henri Capitant, 11^e éd., PUF.

doit nécessairement sous tendre ce qui est destiné à être rompu. La raison en est toute simple, c'est qu'il ne peut être rompu que ce qui a au préalable une existence juridique, laquelle doit être constatée par un acte juridique³. A cet égard, un lien qui n'est pas de droit⁴ ne saurait être rompu, puisque son existence n'est pas légalement constatée. En second lieu, la rupture doit s'effectuer par « les causes que la loi détermine », ce qui signifie que la loi établie elle-même les modes de cessation d'un lien qu'elle a elle-même au préalable consacrée. Cet état des choses implique l'invalidité des causes de rupture que la loi ne reconnaît pas.

3. S'agissant de la relation de travail, elle prend généralement sa source dans le contrat de travail, dont la forme est, dans certains cas⁵, librement laissée à la discrétion des parties. A cet effet, ce dernier peut valablement être aussi bien écrit que verbal.

4. Dans ce dernier cas, l'identification de la relation de travail en cause requiert l'observation de certains critères qui lui sont propres. On est dès lors fondé à se poser la question de savoir quels sont les critères d'identification de la relation de travail pouvant, le cas échéant, faire l'objet d'une rupture en bonne et due forme ?

5. Cette préoccupation est primordiale, dans la mesure où elle permet d'exclure du

³ L'acte juridique constitue ainsi, conformément à l'article 1100 du code civil, l'une des sources d'obligations lorsqu'il dispose que : « les obligations naissent d'actes juridiques, de faits juridiques ou de l'autorité seule de la loi. Elles peuvent naître de l'exécution volontaire ou de la promesse d'exécution d'un devoir de conscience envers autrui. ».

⁴ Le lien de droit ici s'apparente à l'obligation qui unit deux ou plusieurs personnes, et par laquelle une personne s'oblige envers une autre à faire (ou à ne pas faire) ou à donner (au sens de : transmettre la propriété d'une chose). L'obligation revêt ainsi deux aspects : une créance pour le créancier, et une dette pour le débiteur. On parle à cet égard de conception dualiste de l'obligation.

⁵ Au Cameroun, le contrat de travail n'est pas obligatoirement un contrat écrit sauf s'il prévoit une période d'essai, qu'il stipule une durée déterminée de plus de trois mois ou qu'il nécessite l'installation du travailleur hors de sa résidence habituelle. Il est toutefois conseillé de rédiger un contrat pour formaliser les bases essentielles de la collaboration, notamment le salaire, ainsi que les droits et obligations des parties. Voir art. 25 et suivant CT.

champ de la relation de travail, les relations clandestines pour lesquelles, à terme, il ne peut être envisagé une rupture juridique.

6. A cet effet, il convient d'admettre que certains critères permettent d'affirmer l'existence de la relation de travail (I), bien qu'il soit encore nécessaire d'en apporter des preuves palpables (II).

I- Les critères consacrant l'existence de la relation de travail en droit Camerounais.

7. Aux termes de l'article 23 du code du travail⁶ : « le contrat de travail est une convention par laquelle un travailleur s'engage à mettre son activité professionnelle sous l'autorité et la direction d'un employeur, en contrepartie d'une rémunération ». Il résulte de la lecture de ce texte une dualité de critères d'existence du contrat de travail à savoir les critères juridiques (A) et les critères économiques (B).

A- Les critères juridiques d'existence de la relation de travail

8. Du point de vue juridique, le contrat de travail revêt deux caractéristiques majeures : premièrement, le fait qu'il soit avant toute chose, comme le décrit si bien l'article 23 du code du travail précité, une « convention » entre les parties, et deuxièmement qu'il y'ait en outre une subordination juridique d'une des parties envers l'autre⁷.

9. En vertu de son caractère consensuel⁸, le contrat de travail fait office d'un accord de volonté entre les parties à la relation de travail sur un objet bien déterminé, ce qui lui confère une valeur suprême. L'article 1134 du code civil vient d'ailleurs amplifier cet état des choses

⁶ Il s'agit de la loi n°007/92 du 14 août 1992 portant code du travail au Cameroun.

⁷ AUBERT- MONPEYSSEN (T), Subordination juridique et relation de travail, éd. CNRS de Toulouse, 1988, p. 52.

⁸ Le caractère consensuel du contrat de travail invite les parties à un dialogue permanent aussi bien au moment de sa conclusion, de son exécution qu'au moment de sa rupture. Voir en ce sens MAFOKOU (N.A), Le dialogue en droit du travail camerounais, Thèse de doctorat, Université de Yaoundé, année académique 2016-2017.

lorsqu'il dispose que : « toute convention tient lieu de loi à ceux qui les ont faites ». A travers ce langage ferme qui est celui de l'article pré cité, il faut entrevoir ici l'effet obligatoire d'une convention entre les parties qui s'y sont engagées, au point où le non-respect de son engagement par l'une des parties devrait en principe faire l'objet d'une sanction.

10. De plus, loin d'être une précision anodine, le statut conventionnel du rapport de travail permet d'effectuer une démarcation claire entre la relation de travail autrefois placée sous l'autorité du code du travail d'outre-mer et celle contemporaine relevant du code du travail actuel. La conception de la relation de travail est en effet différente selon qu'il s'agit de l'un ou de l'autre texte, traduisant ainsi des préoccupations spécifiques du législateur, ainsi qu'une évolution de sa perception de la relation de travail en fonction de la période en cause.

11. Sous l'empire du code du travail d'outre-mer en effet, le prolétariat constitue la préoccupation majeure du législateur qui se caractérise par une négation totale du droit du travail. En cette période, le travail n'est non seulement pas valorisé, mais encore, il constitue un instrument d'oppression du travailleur, qui est alors pratiquement confondu à un esclave, astreint au travail forcé⁹, sans rémunération aucune¹⁰.

⁹ L'article 2 alinéa 4 du code du travail camerounais dispose à ce propos que : « On entend par travail forcé ou obligatoire tout travail ou service, exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque, pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de son plein gré ». Le travail forcé constitue par ailleurs un délit pénal puni et réprimé par l'article 292 du code pénal qui dispose que : « est puni d'un emprisonnement de un an à cinq ans et d'une amende de 10.000 à 500.000 FCFA ou de l'une de ces deux peines seulement celui qui, pour satisfaire son intérêt personnel, impose à autrui un travail ou un service pour lesquels il ne s'est pas offert de son plein gré ». Toute chose qui consacre la liberté de l'engagement qui peut être envisagé non seulement au moment du recrutement, pendant l'exécution du contrat de travail et à sa fin, et dont toute entrave expose à des sanctions. L'interdiction de recourir au travail forcé ou obligatoire est donc considéré comme une norme impérative et protectrice des droits de l'homme

12. En l'occurrence, produit d'une vente, le travailleur est dès lors démuné de tous ses droits, qui sont pour la plupart bafoués, au point où il fait l'objet d'une dépersonnalisation. De fait, ce statut se présente, selon le Professeur Paul Gérard POUGOUE par le fait que ce dernier : « est extrait de son milieu d'origine et perd ses liens de filiation, de conjugalité et de paternité »¹¹.

13. Cette sombre période de l'histoire du travail, marquée par la traite des noirs, prend heureusement fin en 1905 par le décret du 12 décembre qui consacre l'abolition officielle de l'esclavage¹² en Afrique Occidentale et en Afrique Equatoriale française.

14. Sous l'empire du code du travail contemporain par contre, considéré non plus comme un châtement, le travail a dès lors vocation à participer activement à l'épanouissement du salarié, participant ainsi à sa dignité¹³. Conformément à cette idée, et soucieux de procurer aux entreprises une main d'œuvre stable qui protège en même temps les droits du travailleur contre les abus de leurs employeurs¹⁴, le principe de non-discrimination entre travailleurs est reconnu, lequel cèdera progressivement la place au salariat tel que nous le connaissons aujourd'hui, qui participe à motiver le salarié dans son travail.

15. Concernant la subordination juridique, elle est définie par le vocabulaire

tant en droit camerounais qu'en droit international du travail.

¹⁰ Voir en ce sens ANTA DIOP (C), L'Afrique noire précoloniale, présence africaine, 1960, p 34.

¹¹ Cf. Bulletin de Droit Comparé du Travail et de la sécurité sociale, Comptrasec 1987/5 P.5.

¹² L'abolition de l'esclavage a ainsi permis de sortir le travail de la sphère du châtement qu'il incarnait autrefois pour le hisser au rang d'instrument de réalisation de l'homme, permettant à ce dernier de se réaliser, et bien plus, de susciter le développement de la nation sous le contrôle du droit du travail en vigueur.

¹³ La dignité humaine fait partie intégrante des droits de troisième génération consacrés par la déclaration universelle des droits de l'homme.

¹⁴ BOURFANE née DJIDA, La protection des droits du travailleur dans les nouvelles formes de travail, Mémoire de Maîtrise en droit privé, carrières judiciaires, 1998, P. 52 ;

juridique de Gérard Cornu comme : « une situation de dépendance du travailleur placé, en droit, sous l'autorité de celui pour lequel il effectue une tâche ». C'est aussi, suivant le même dictionnaire : « le pouvoir pour l'employeur, de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et d'en vérifier les résultats, ainsi que de sanctionner les manquements de son subordonné. »¹⁵ .

16. Il s'en suit que celui qui organise lui-même son travail, sans directives reçues d'autrui, ne peut pas avoir la qualité de salarié. En application de cette règle, la Cour suprême a pu approuver une Cour d'appel d'avoir nié l'existence d'un contrat de travail, en l'absence du lien de subordination¹⁶ .

17. De nombreux juges ont considéré qu'il s'agit d'un critère indispensable à l'existence d'un contrat de travail¹⁷ . Au soutien de cette allégation, il suffit de constater que toute activité pratiquée en toute indépendance et même en accord avec la hiérarchie, exclut explicitement toute idée de subordination juridique, et ôte par la même occasion la nature d'un contrat de travail à la relation en cause¹⁸ .

18. Sur le fondement de cette conception, trois conséquences majeures en découlent. Il s'agit d'abord en premier lieu, de la détermination de la juridiction compétente à connaître de la relation professionnelle entre les parties, ensuite des droits résultants de la caractérisation du contrat de travail, et enfin de la protection attachée à la nature des relations entre les parties¹⁹ .

¹⁵ Cf. CORNU (G), Vocabulaire juridique, PUF, 8^e édition, 2007, P. 889.

¹⁶ CS, arrêt n°72/S du 20 décembre 2001 : Mme HAMADOU MAIRAMOU SUMEIRE c/Société REMOCAM, jurisprudence n°8, p.53, (note J. KOM).

¹⁷ Cf. CS, arrêt n°1/s du 10 Octobre 1996, affaire bureau régional pour la recherche géologique et minière c/ Docteur BOUGHA Pierre.

¹⁸ NICOD (C) et PAULIN (J-F), « La subordination juridique en cause », semaine sociale Lamy supplément n°1485, 2011, p.17

¹⁹ En cas de doute sur la nature du contrat de travail, le juge saisi peut, contradictoirement à l'égard de toutes les

19. S'agissant de la juridiction compétente, rien ne justifie la compétence du juge social à statuer sur une espèce démunie du lien de subordination, étant entendu que l'importance du lien de subordination dans la définition et l'identification du contrat de travail, souligne l'accent mis sur l'intérêt juridique qui entoure la relation entre les parties.

20. Sur le terrain de la protection des droits attachés au contrat de travail, elle permet d'établir une démarcation entre le contrat de travail et les notions voisines, qui engendreront une application de lois différentes, impliquant ainsi la compétence de juridictions différentes. Au nombre des contrats professionnels similaires au contrat de travail on compte ainsi entre autres le contrat de mandat, le contrat de société ou encore le contrat d'entreprise ou de louage d'ouvrage.

21. Le contrat de mandat²⁰ correspond à l'acte par lequel une personne appelée mandant confie à une autre personne appelée mandataire le pouvoir de faire quelque chose en son nom et pour son compte. Il s'agit en quelque sorte d'un contrat de représentation dans lequel le mandataire jouit, dans l'accomplissement de sa mission, d'une indépendance que n'a pas le salarié dans l'exécution de son travail.

22. Le contrat de société²¹ pour sa part, désigne tout contrat par lequel deux ou plusieurs personnes conviennent de mettre quelque chose en commun, en vue de partager les bénéfices qui en résulteraient, ou les pertes, proportionnellement aux apports, d'où l'inexistence de subordination juridique entre les parties.

23. Le contrat d'entreprise ou de louage de services²² enfin, est celui où l'une des parties

parties, avant dire droit, ordonner une enquête aux fins de déterminer le type de contrat qui liait les parties, la nature des tâches confiées au salarié et les droits dont devraient jouir ce dernier.

²⁰ Cf. CORNU (G), op. Cit., P 571.

²¹ V. article 4 AUDSCGIE et article 1832 du code civil.

²² Cf. CORNU (G), op.cit., p.364 et GUILLIEN (R) et VINCENT (J), lexique des termes juridiques, 14e édition, 2003, p.344.

s'engage à accomplir pour l'autre partie un travail déterminé moyennant un prix convenu. L'entrepreneur y exécute de façon indépendante le travail qui lui est confié, et demande un prix pour la prestation fournie, sans qu'on ait à lui donner d'ordre comme c'est le cas en présence d'un contrat de travail.

24. Au final, le contrat de travail se distingue des autres formes de contrats voisins par la subordination juridique du travailleur à celui qui l'emploie, laquelle constitue le critère même du contrat de travail²³. Ce dernier procure au travailleur une protection qui va dans le sens d'une amélioration des conditions de travail où le salarié est engagé dans un rapport de travail manifestement inégalitaire.

25. A cet effet, est-il primordial de toujours rechercher un équilibre entre les revendications²⁴ des salariés et les intérêts des employeurs²⁵. Cette préoccupation est du reste comblée par la nécessité de conditions économiques d'existence du contrat de travail.

B- Les critères économiques d'existence de la relation de travail

26. Du point de vue économique, l'existence du contrat de travail nécessite la présence de deux critères cumulatifs à savoir une dépendance économique d'une partie envers l'autre d'une part, et donnant lieu au versement d'une rémunération à la partie subordonnée d'autre part.

27. Concernant le critère de la dépendance économique, il y'a lieu de dire qu'il s'agit d'un critère faisant l'objet d'une vive

polémique dans la doctrine. En effet, une partie de la doctrine considère que seul le critère de la rémunération du salarié suffit à identifier le contrat de travail sur le plan économique, tandis qu'une autre partie considère, et c'est aussi notre avis, que la relation de travail nécessite en plus, le critère de la dépendance économique.

28. Ce dernier tire son origine de l'article premier alinéa 2 du code du travail qui dispose que : « est considéré comme travailleur au sens de la présente loi, quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale, publique ou privée, celle-ci étant considérée comme employeur ».

29. La dépendance économique dont il s'agit veut que la rémunération dont bénéficie le salarié constitue son moyen par excellence de subsistance, c'est-à-dire le moyen à travers lequel l'intéressé survient à ses besoins existentiels que sont se loger, se vêtir, s'alimenter et bien d'autres, étant donné que l'activité qu'il exerce, même en cas de travail en temps partiel, occupe la plus grande partie de son temps.

30. Il a ainsi été jugé que la preuve contraire d'un contrat de travail n'est pas rapportée par le fait que le travailleur ne louait ses services que pendant une partie de la durée légale du travail²⁶.

31. L'inexistence du critère de dépendance économique dans la relation entre les parties, entrainerait ipso facto l'incompétence du juge social²⁷. C'est du moins le parti pris dans une espèce où, considérant que son activité étant d'ordre spirituel, le pasteur protestant n'est pas lié par un contrat de travail mais bel et bien par un lien de nature ecclésiastique, sous tendu par la générosité des fidèles. Cette dernière ne peut faire l'objet d'une contrainte financière

²³ Cf. POUGOUE (P.G) (dir), Code du travail camerounais annoté, PUA, 1997, P.22.

²⁴ Il faut souligner ici que faisant souvent l'objet de confusion, les réclamations s'opposent littéralement aux revendications. En effet, les premières ont pour objet de faire appliquer un droit qui existe déjà, tandis que les secondes ont vocation à susciter une demande de droits nouveaux.

²⁵ Sur la recherche d'équilibre des intérêts des parties dans la relation de travail, Cf. EMANE (A), Le droit du travail au Gabon, Code du travail commenté- guide pratique-principaux textes, éditions Naponda Walker, 2013.

²⁶ Cs. arrêt n°115/soc du 30 Juin 1970

²⁷ CS. Arrêt n°15 du 28 Novembre 1974, affaire pasteur ANDJOH Dick Eugène contre Eglise Baptiste du Cameroun.

quelconque de la part de son auditoire, mais dépend uniquement de la bonne volonté de chaque membre de l'assistance.

32. De ce point de vue, l'absence de contrainte financière explique donc le défaut de qualification d'une telle relation en relation de travail. Il en est de même du fait que cette activité peut difficilement être soumise aux règles du code du travail à savoir l'obligation d'y élire des délégués du personnel, de faire recours à l'inspecteur du travail, d'y admettre des licenciements pour motif économique ou susciter la constitution d'un syndicat de travailleurs dans le domaine.

33. A contrario, considérant que le pasteur perçoit de l'église Baptiste camerounaise en contrepartie du service rendu une rétribution qui lui permet de vivre, au regard du caractère alimentaire de cette dernière, elle constituerait un salaire au sens propre du terme. Or, nonobstant son usage substantiel, la rétribution du pasteur par les fidèles en notre sens, comme déjà mentionné plus haut, ne peut être considérée comme un salaire²⁸ car elle ne peut être véritablement exigée aux fidèles.

34. Cela dit, dans un souci d'encadrement des activités religieuses, l'intervention du juge, en fonction de sa compétence matérielle objective, et sans considération aucune du volet religieux du cas en cause, doit pouvoir statuer dans l'optique de réparer les préjudices subis par les membres de ces milieux de culte, et d'y limiter au maximum les situations de non droit voire d'injustice.

35. La rémunération, encore appelée « salaire » est aux termes de l'article 61 alinéa 1 du

²⁸ Résultante du droit au travail, le droit au salaire est la contrepartie du travail accompli ou à effectuer, qui tire son origine de la convention qui unit les parties, laquelle fixe en principe son montant, sa nature, et les modalités de son calcul. Dès lors, lorsque le contrat de travail est rompu ou résilié, le salaire et les indemnités doivent être payés dès la cessation du service : c'est le principe de l'exigibilité immédiate de la rémunération du travail effectué conformément à l'article 68 alinéa 3 du code du travail camerounais. Voir en ce sens CA du Littoral, arrêt n°41/S du 03 décembre 2004, affaire BITONG Marie – Madeleine c/ Nestlé Cameroun (inédit).

code du travail camerounais : « (...) les gains susceptibles d'être évalués en espèce et fixés, soit par accord, soit par des dispositions réglementaires ou conventionnelles, qui sont dus en vertu d'un contrat de travail effectué ou devant être effectué, soit pour des services rendus ou devant être rendus ». Il résulte de ce texte que la rémunération constitue également un élément essentiel du contrat de travail, laquelle est généralement versée en argent et occasionnellement en nature, en contrepartie de la fourniture d'une prestation de travail²⁹. Cette rémunération doit être consentie par les parties et doit en plus, respecter un seuil minimum prescrit par la loi.

36. Le travail non rémunéré, encore appelé travail bénévole, qui est constitué par des œuvres de bienfaisance, n'est généralement pas régi par un contrat de travail, et offre dès lors autant que peut l'être le travail indépendant, une grande liberté d'action, se manifestant notamment par l'absence de directives et une organisation personnelle du travail à sa propre convenance. Contrairement à lui, la présence de la rémunération traduit à la fois le caractère synallagmatique³⁰ et le caractère onéreux du contrat de travail sans lesquels ce contrat n'existerait pas.

37. Cette rémunération incarne de ce fait la cause de l'engagement du travailleur, et constitue par la même occasion un moyen de preuve de l'existence du contrat de travail, surtout s'il a été conclu verbalement, à condition

²⁹ Cf. ATEUWA TANDA (F), La détermination de la rémunération du travailleur en droit camerounais depuis la réforme du 14 août 1992, Mémoire de maîtrise en droit, Université de Dschang, FSJP, option carrières judiciaires, 1998, P. 47.

³⁰ Comme toutes les conventions synallagmatiques, le contrat de travail s'éteint généralement à compter du moment où l'une des parties ne trouve plus sa juste satisfaction dans sa loyale exécution. Ainsi, le salarié qui ne se satisfait plus de sa rémunération, aura tendance à abandonner son poste de travail au détriment de son employeur tandis que ce dernier, qui ne trouve plus le salarié à la hauteur de ses attentes légitimes au regard des exigences professionnelles relatives au poste qu'il occupe, aura tendance à mettre un terme, de sa seule initiative, à la relation de travail.

que le moyen de paiement laisse une trace écrite³¹.

38. Toutefois, la fixation de la rémunération n'est pas obligatoire dès la conclusion même du contrat de travail, étant donné que plusieurs sources permettent généralement de l'estimer à l'instar des barèmes de salaire contenus dans les conventions collectives, les usages, les témoignages reçus lors des enquêtes sociales ou les documents comptables de l'employeur lorsque le travailleur a perçu une rémunération à la caisse.

II-La problématique de la preuve de la relation de travail

39. Le contrat de travail formalise la relation entre l'employeur et le salarié. En l'absence de celui-ci, la relation professionnelle entre les parties est alors, dans certains cas, une simple relation de fait, voire même fictive, qui ne respecte pas les conditions prévues par la loi. Il se pose dès lors la problématique de la preuve de la relation de travail, laquelle transite par la consécration du principe de la liberté de preuve (A), d'où on peut observer des instruments de preuve habituels (B).

A- La consécration du principe de la liberté de preuve de la relation de travail

40. Pour que l'existence d'un contrat de travail soit établie, la jurisprudence impose la réunion de plusieurs éléments : une rémunération en argent ou en nature, une prestation de travail et un lien de subordination juridique entre les cocontractants. Compte tenu du caractère cumulatif de ces critères, le fait que l'un d'entre eux manque à l'appel devrait en principe conduire à ce que la relation contractuelle existant entre les parties ne soit pas qualifiée de contrat de travail. Dans ce cas, comment est-il alors possible d'envisager de rompre ce qui n'est pas du tout établi, du moins par l'une au moins des parties à la relation en cause ?

³¹ V. art. 69 du code du travail

41. Cette préoccupation, qui semble soulever le problème de la preuve de l'existence du contrat de travail, semble se résoudre de deux manières : premièrement en ce que c'est à la partie qui invoque l'existence d'un contrat de travail d'en rapporter la preuve, et secondement par le fait qu'à l'inverse, en présence d'un contrat de travail apparent, il incombe à celui qui invoque son caractère fictif d'en apporter la preuve³².

42. C'est à juste titre qu'un auteur a déclaré que la charge de la preuve en droit du travail, qui diffère de celle du droit civil, peut être appréhendée comme : « la nécessité pour chacune des parties, de fonder, sous peine de perdre le procès, par des moyens légalement admis, la conviction du juge quant à la vérité de celles, parmi les circonstances de fait répondant aux éléments générateurs du droit par elle réclamé, qui ont véritablement été contestées par son auteur »³³.

43. A l'observation, il s'agit bien là d'exigences antagonistes de la part du législateur instaurées non pas dans le but de privilégier l'une des parties, mais bien de donner à chacune la chance de défendre au mieux ses intérêts. Pour ce faire, la liberté de preuve est bien entendue offerte aux parties, dans le but à peine voilé, de faciliter leurs différentes diligences en vue de réclamer leurs droits.

44. Cette liberté de preuve peut par exemple prendre forme à travers l'observation d'un instrument habituel qu'il convient d'examiner.

B- L'observation d'un instrument habituel de preuve de la relation de travail : le bulletin de paie.

45. Au-delà des critères juridiques et économiques d'existence du contrat de travail sus évoqués, le législateur, dans le souci d'être

³² Selon l'article 1315 du code civil en effet, celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver ».

³³MOTULSKY (H), Principes d'une réalisation méthodique du droit privé : la théorie des éléments générateurs des droits subjectifs, Sirey, 1948, ed. Dalloz, 2002, n° 117, P. 131.

rassuré de l'existence d'une relation de travail entre les parties, sollicite dès lors généralement de la part de ces derniers des preuves palpables de l'existence de leur rapport. Un mécanisme essentiel permet d'ôter tout doute quant à l'existence de la relation de travail, notamment en l'absence des critères de premier plan déjà évoqués : Il s'agit du bulletin de paie.

46. La remise au salarié d'un bulletin de salaire, encore appelé fiche de paie, ou de tout autre titre équivalent ayant vocation à illustrer le versement effectif d'un salaire au travailleur, atteste ainsi de la présence effective d'un emploi rémunéré³⁴. De fait, ce document retrace les informations relatives à la rémunération du salarié dans l'entreprise et est très encadré. On y retrouve par exemple les informations concernant le poste de travail du salarié, le nombre d'heures travaillées, le montant du salaire ou encore les congés acquis.

47. Ce document doit non seulement être sollicité par le travailleur au moment du versement du salaire, mais encore, être minutieusement conservé par ce dernier, dans la mesure où il constitue l'une des pièces maîtresses utilisable en cas de contentieux, et qui détermine le plus souvent le sort de la relation entre les parties.

Que pouvons-nous dès lors retenir en conclusion ?

Conclusion

48. En somme, face aux difficultés inhérentes à la rupture d'une relation de travail

dépourvue d'un fondement juridique apparent à l'instar du contrat de travail, certains critères peuvent contribuer à présumer de l'existence d'une telle relation entre les parties, afin que celle-ci soit rompue dans l'intérêt de chacune d'elles. Au nombre de ces critères, on compte ainsi ceux juridiques à savoir la subordination juridique et le caractère conventionnel de ladite relation, autant que ceux économiques s'identifiant par le caractère rémunéré des services rendus à une des parties, aussi bien que la dépendance économique d'une des parties envers l'autre, qui permettent d'établir l'effectivité de la relation querellée. En complément de ces derniers, des preuves palpables dont par exemple un bulletin de paie, doivent pouvoir être apportées par la partie la plus diligente, afin qu'elle puisse bénéficier de ses droits. Toute chose qui permet de résoudre les contentieux de ce genre avec sérénité.

Références bibliographiques

Loi n°007/92 du 14 août 1992 portant code du travail au Cameroun.

Loi portant code civil au Cameroun de 1804.

Acte uniforme portant Droit des Sociétés Commerciales et du Groupement d'intérêt économique.

AUBERT- MONPEYSSEN (T), Subordination juridique et relation de travail, éd. CNRS de Toulouse, 1988, p. 52.

ATEUWA TANDA (F), La détermination de la rémunération du travailleur en droit camerounais depuis la réforme du 14 août 1992, Mémoire de maîtrise en droit, Université de Dschang, FSJP, option carrières judiciaires, 1998, P. 47

BOURFANE née DJIDA, La protection des droits du travailleur dans les nouvelles formes de travail, Mémoire de Maîtrise en droit privé, carrières judiciaires, 1998.

Bulletin De Droit Comparé du Travail et de la sécurité sociale, Comptrasec 1987.

CHEIK ANTA DIOP, L'Afrique noire précoloniale, présence africaine, 1960.

³⁴ V. CS, arrêt n° 41/S du 15 janvier 1998, RCJS, 1980-2000, T.3, P. 617-618, où les juges ont refusé la qualification de contrat de travail pour absence d'éléments constitutifs de la relation de travail. Cette affaire marque ainsi un revirement de jurisprudence puisqu'avant elle, les juges avaient autrefois considéré que malgré l'absence d'un salaire convenu, la preuve du caractère « rémunérable » du travail accompli par un agent communal et la preuve de l'existence du lien de subordination suffit pour qualifier la relation entre les parties de contrat de travail. Voir dans ce dernier cas CS, arrêt n° 69 du 2 février 1971 Soc., affaire la commune mixte rurale d'Okola c/ Enama Vendelin, RCJCS, année 1960-1980, tome 3, droit social, P.111

CORNU (G), vocabulaire juridique, Association Henri Capitant, 11^e éd., PUF.

EMANE (A), Le droit du travail au Gabon, Code du travail commenté- guide pratique- principaux textes, éditions Naponda Walker, 2013.

GUILLIEN (R) et VINCENT (J), lexique des termes juridiques, 14^e édition, 2003, p.344.

MOTULSKY (H), Principes d'une réalisation méthodique du droit privé : la théorie des éléments générateurs des droits subjectifs, Sirey, 1948, ed. Dalloz, 2002, n° 117, P. 131.

MAFOKOU (N.A), Le dialogue en droit du travail camerounais, Thèse de doctorat, Université de Yaoundé, année académique 2016-2017.

NICOD (C) et PAULIN (J-F), « La subordination juridique en cause », semaine sociale Lamy supplément n°1485, 2011, p.17

POUGOUE (P-G) (dir), Code du travail camerounais annoté, PUA, 1997, P.22

CS, arrêt n°72/S du 20 décembre 2001 : Mme HAMADOU MAIRAMOU Sumeire c/Société REMOCAM, *juridis périodique*, n°51, juillet-septembre 2002, jurisprudence n°8, p.53, (note J. KOM).

CS, arrêt n°1/s du 10 Octobre 1996, affaire bureau régional pour la recherche géologique et minière c/ Docteur BOUGHIA Pierre.

Cs. arrêt n°115/soc du 30 Juin 1970

CS. arrêt n°15 du 28 Novembre 1974, affaire pasteur ANDJOH Dick Eugène contre Eglise Baptiste du Cameroun

CS, arrêt n° 41/S du 15 janvier 1998, RCJS, 1980-2000, T.3, P. 617-618

CA du Littoral, arrêt n°41/S du 03 décembre 2004, affaire BITONG Marie – Madeleine c/ Nestlé Cameroun (inédit).

CS, arrêt n° 69 du 2 février 1971 Soc., affaire la commune mixte rurale d'Okola c/ ENAMA VENDELIN, RCJS, année 1960-1980, tome 3, droit social, P.111