

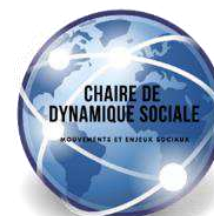
CHAIRE DE DYNAMIQUE SOCIALE (C.D.S)

MOUVEMENTS & ENJEUX SOCIAUX

Revue Internationale
des Dynamiques Sociales



M.E.S., n°146
Janvier - Février 2026



SOMMAIRE

- Régine Nambuwa Bila Lenge, *Le travail de la femme : un instrument de domination masculine*.....1
- Léonard Kiyala Mandolo, *Droits et obligations des parties pendant la suspension du contrat de travail en cas d'incarcération du travailleur pour faits privés en droit du travail congolais*.....15
- Oscar Lowenga La Wemboloke, « Amsoria » de Lilia Bongi : *une analyse imagologique de la femme exilée*.....21
- Lauraine Mabalakote Mburaswa, *Les femmes congolaises face aux normes internationales des droits humains*.....27
- Eric Zabwa Nanga, *L'obligation de vigilance du dirigeant social : de la morale managériale à la responsabilité juridique en droit congolais harmonisé*.....35
- Bijou Mayasi Nzongo, *Rivalités linguistiques et recomposition des hégémonies culturelles : étude comparée des dispositifs d'influence de l'anglais, du mandarin et du français dans les espaces éducatifs africains*.....43
- Faria Matondo Kumfumu, *Renforcement des capacités en suivi-évaluation axé sur les résultats : identification des besoins et développement d'un plan de formation. Cas de la Stratégie Sectorielle de l'Education et de la Formation (SSEF) 2016-2025*.....53
- Samuel Zebuandra Mandugba, Samuel Nyaku Aribho, *La violence armée comme instrument stratégique d'acquisition et de consolidation du pouvoir politique en RD Congo : analyse politico-historique des parcours des seigneurs de guerre en Ituri*.....67
- Blaise Kediangolo Ayoka, *Penser la fonction gouvernementale de la Cour constitutionnelle congolaise au prisme de la technique d'injonction*.....75
- Jean - Marcel Disashi – Omole, *Analyse de la soutenabilité de la dette publique par l'approche de la balance des comptes courants*.....83
- Dieudonné Diabena Ngalamulume, *L'interprétation normative comme fondement de l'exercice de la fonction législative du juge constitutionnel congolais*.....100
- Paul Avoki Bamba, *Le rôle des Eglises chrétiennes dans la consolidation démocratique en RD Congo : entre médiation politique et mobilisation sociale de 1990 à 2024*.....109
- Paul Oleko W'oleko, *Portée de la compétence générale et de l'institution supérieure de contrôle de l'Inspection Générale des Finances et de celle de la Cour des comptes dans le contrôle des finances de l'Etat*.....115
- Thomas Lofaka Is'a-Mboyo, *Réformes fiscales et lutte contre la fuite des capitaux en République Démocratique du Congo : vers une mobilisation efficace des ressources internes*.....123
- Paul Bindu Musambali, *Redynamisation du secteur minier extraverti comme levier de l'industrialisation, de la diversification et de la création de la valeur ajoutée de l'économie congolaise*.....129
- Robert Odimba Osepe, *Le régime semi-présidentiel en République Démocratique du Congo : entre équilibre théorique des pouvoirs et dérives hyperprésidentielistes*.....137
- Francisco-Rida Kutunga Nijikap, J. Mbambu Pasiyikala, Nadine Ngalinion Yalibi, *Enjeux et fondements de l'éducation relative à l'environnement : cadre théorique, méthodologies innovantes et applications contextuelles en Afrique subsaharienne*.....145

- Laure Khengi Akiasa, Emmanuel Biey Makaly, *Analyse du potentiel écotouristique et des défis de développement local en République Démocratique du Congo : cas de la grotte de Dimba*.....163
- Déborah Lekiar Ngaa, *Droit disciplinaire pénitentiaire et droit pénal : zones de convergence et de conflit*.....171
- Pierrot Kakesa Kibady, Jean - Pierre Topo Igbombisa, *Travail d'appoint des élèves scolarisés de la sous-province éducationnelle de Mont-Ngaliema 1 et le rendement scolaire*.....177
- Ali Dele Kibango, *Performance comme facteur de migration de la Société Nationale d'Electricité Sa (SNEL SA) dans l'entreprise-industrie*.....185
- André Otole Ombeka, *Difficultés d'application du principe de la présomption d'innocence dans la pratique judiciaire en RD Congo : études sur l'interpellation d'Honorine Porsche, présumée impliquée dans le braquage de la Rawbank*.....193
- Vanessa Dekossago Mpingali, *Question de la nullité du contrat en matière d'assurance*.....199
- Eric Zabwa Nanga, *Le flou normatif de la responsabilité pénale des dirigeants sociaux dans l'espace OHADA*.....207
- Prince Leta Katumba, *Impact des multiplicateurs budgétaires sur l'activité économique en République Démocratique du Congo : une analyse fondée sur un modèle B-SVAR*.....215
- Marthyns Masunguna Sanga, *Renforcement du contrôle parlementaire dans la budgétisation sensible au genre en Afrique francophone*.....231
- Josès Ndong Kapongo, Emmanuel Biey Makaly, *Vers un modèle de tourisme mémoriel durable en RD Congo : conditions d'intégration des mausolées kinois dans la chaîne de valeur de l'écotourisme*.....239
- Clément Muya Ntumba, *Programmes du FMI et performances économiques en République Démocratique du Congo (1980-2023)*247
- Delly Tshioma Katata, Joseph Mukendi Muanantambue, *Quête congolaise d'un nouveau leadership dans la sous-région des Grands - Lacs africains*.....255
- Guillaume Ebuma Mbok'ebe, *Election présidentielle de 2011 en RD Congo. Un élan raté*.....261
- Eugène Blaise Mvumbi Bamueneko, *Le regard réflexif sur la traite négrière à Muanda et les possibilités de valorisation des sites de vestiges d'esclaves*.....267
- Patience Lodi Dombo, Bernard Mekonga Etambalako, *Le système congolais d'exécution des décisions de justice à l'épreuve du dualisme de juridictionnel*.....275
- Thierry Bola Ntotele, *Vers une gestion prévisionnelle des effectifs dans la fonction publique congolaise : outils et stratégies pour une administration performante*.....281
- Blanchard Boyndombe Zinga, *Gouvernance universitaire et performance opérationnelle des universités en République Démocratique du Congo : une analyse empirique*.....289
- Alain Tshibangu Kalombo, *Efficacité des organes de contrôle des finances publiques et respect du principe de redevabilité : responsabilité et perspective*.....299
- Bruno Nsengha Katako Lukalema, *Les présupposés dialectiques de l'Etat chez Passerin d'Entrèves. Essai de justification de la conception philosophique de l'Etat*.....307
- Vanessa Dekossago Mpingali, *La libéralisation du marché des assurances et la qualité du courtier en République Démocratique du Congo*.....319
- Jimmy Tshibangu Kabenji, Fabrice Bena Mulumba, Emmanuel Kwete Piema, *Incidence de l'intégration de la RDC au COMESA sur le développement socio-économique : analyse des défis et opportunités*.....325
- Ecclésiaste Kulemfuka Zono, Léonard Kiyala Mandolo, *La démission en droit du travail congolais : notion, procédure et effets*335

- Mongambi Mbokanebato, *A quoi tient l'hésitation des habitants de Mbandaka face à l'opération chirurgicale ?*341
- Blaise Azapateba Ligbangu, *De la mise en vigueur des actes juridiques en droit congolais*.....345
- Parfait Kithiaka Lugamba, Vanessa Beloy Nzengele, Achille Katika Mandala, *Représentations sociales de l'insécurité à Kinshasa : facteurs perçus, confiance institutionnelle et stratégies d'adaptation*.....353
- Titi Mujinga Kalonji, *Le rôle du Conseil d'Etat en tant que juge dans le système judiciaire congolais*.....361
- Tony Phambu Ngoma, *Conquête et fidélisation des fidèles face à la prolifération des Églises en RD Congo : analyse des stratégies relationnelles de l'Eglise de Jésus Christ sur la Terre par son envoyé Simon Kimbangu (EJCSK)*.....369

LA DEMISSION EN DROIT DU TRAVAIL CONGOLAIS : NOTION, PROCEDURE ET EFFETS

par

Ecclésiaste KULEMFUKA ZONO

Chercheur en Droit du travail et Apprenant en DES/DEA

Léonard KIYALA MANDOLO

Professeur Associé

(Tous) Faculté de Droit, Université de Kinshasa

Résumé

La démission en droit congolais du travail est l'expression de la liberté fondamentale du salarié de mettre fin unilatéralement à son contrat, reposant sur une volonté claire, sérieuse et non équivoque. Si elle échappe à un formalisme strict et ne donne lieu à aucune indemnité, elle demande néanmoins le respect du préavis et la notification à l'employeur. Bien que le législateur ait davantage encadré le licenciement que la démission, cette dernière est objet des difficultés pratiques et peut, en cas d'abus, engager la responsabilité du salarié. Les avantages de la démission résident dans la liberté et la simplicité de son exercice, tandis que ses inconvénients concernent l'absence d'indemnités et l'obligation de respecter le préavis. La jurisprudence a précisé que la démission ne se présume pas et que sa validité repose sur la clarté et la sincérité de la volonté exprimée. Ce travail met en lumière la nécessité pour le droit congolais de mieux encadrer la démission afin de protéger à la fois les intérêts du salarié et ceux de l'employeur, garantissant ainsi un équilibre juste et harmonieux dans les relations de travail.

Mots-clés : *démission, notion, procédure, effet*

Abstract

Resignation under Congolese labor law represents the fundamental right of the employee to unilaterally terminate their contract, based on a clear, serious, and unequivocal intention. While it is not subject to strict formalities and does not give rise to any severance pay, it nevertheless requires compliance with the notice period and notification to the employer. Although the legislator has provided more detailed regulations for dismissal than for resignation, the latter still raises practical difficulties and, in cases of abuse, may engage the employee's liability. The advantages of resignation lie in the freedom and simplicity of its exercise, whereas its drawbacks concern the absence of compensation and the obligation to respect the notice period. Jurisprudence has clarified that resignation cannot be presumed and that its validity depends on the clarity and sincerity of the intention expressed. This study highlights the need for Congolese labor law to better regulate resignation in order to protect both the employee's and the employer's interests, thus ensuring a fair and harmonious balance in labor relations.

Keywords : *resignation, concept, procedure, effect*

INTRODUCTION

Le droit du travail congolais repose sur un équilibre délicat entre la protection du travailleur, partie économiquement faible à la relation de travail, et la préservation des intérêts de l'employeur, acteur central de l'activité économique. Cet équilibre se manifeste notamment dans le régime juridique de la rupture du contrat de travail, lequel peut intervenir soit à l'initiative de l'employeur, par le licenciement, soit à l'initiative du travailleur, par la démission. Si le licenciement a fait l'objet d'un encadrement juridique relativement dense et détaillé, la démission, en revanche, demeure faiblement réglementée par le législateur congolais.

La démission constitue pourtant l'expression directe d'une liberté fondamentale du travailleur : celle de mettre fin unilatéralement à son engagement professionnel. Elle procède d'une volonté individuelle qui, pour être juridiquement valable, doit être claire, sérieuse et non équivoque. En droit congolais, cette rupture ne donne lieu à aucune indemnité de départ, mais elle implique le respect de certaines exigences minimales, notamment la notification à l'employeur et l'observation d'un délai de préavis. Malgré cette apparente simplicité, la démission soulève, en pratique, de nombreuses difficultés d'interprétation et d'application.

En effet, l'insuffisance du cadre normatif relatif à la démission contraste fortement avec la réalité des conflits individuels du travail porté devant les juridictions. La frontière entre démission volontaire, démission équivoque, prise d'acte de la rupture et démission abusive demeure parfois floue, exposant aussi bien le travailleur que l'employeur à une insécurité juridique notable. Cette situation est aggravée par le fait que le Code du travail congolais consacre très peu de dispositions spécifiques à la démission, laissant une large place à la pratique contractuelle, aux conventions collectives et à l'interprétation jurisprudentielle.

Dès lors, une interrogation centrale s'impose : comment le droit du travail congolais encadre-t-il la démission du travailleur, tant dans ses conditions de validité que dans ses modalités procédurales et ses effets juridiques, et quelles sont les limites de cet encadrement au regard des exigences de sécurité juridique et d'équilibre des relations professionnelles ?

La présente étude a pour objectif d'analyser le régime juridique de la démission en droit du travail congolais, en mettant en évidence ses fondements, ses modalités de mise en œuvre et ses conséquences juridiques.

Sur le plan méthodologique, cette étude repose sur une approche analytique et exégétique, fondée sur l'analyse des textes légaux applicables, complétée par une lecture jurisprudentielle et une ouverture comparative, notamment à travers le droit français, dont certaines constructions doctrinales éclairent utilement les zones d'ombre du droit congolais. Cette démarche s'inscrit dans une perspective doctrinale visant à contribuer à la clarification et à l'évolution du droit du travail congolais.

Dans cette logique, l'article s'articule autour de trois axes : (i) la notion juridique de la démission en droit du travail congolais ; (ii) la procédure applicable à la démission du travailleur ; et (iii) les effets juridiques de la démission et les problématiques liées à son caractère éventuellement abusif. Une brève conclusion clôture la présente réflexion.

I. NOTION DE LA DEMISSION

La démission peut être définie comme une rupture du contrat de travail à durée indéterminée émanant de la volonté du salarié. Ainsi, cette décision doit être prise en toute conscience, sans aucune contrainte de la part de son employeur et dans un climat reflétant le fonctionnement de toutes ses facultés.

La démission peut aussi se définir, selon la doctrine, comme un acte juridique unilatéral émanant du salarié, qui suppose une manifestation claire et non équivoque de la part de son auteur de mettre fin au contrat¹.

En droit français, la démission est un acte unilatéral par lequel le salarié sous contrat à durée indéterminée manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail². Il existe ainsi un certain nombre de différence avec le droit du licenciement : la démission n'est soumise à aucun formalisme légal, son exercice n'a pas à être motivé et n'ouvre droit à aucune indemnité de rupture. De même, sauf cas particuliers (démission donnée pour se rapprocher de son conjoint), le salarié démissionnaire ne saurait prétendre au versement de ses allocations de chômage³.

Ainsi, il ressort des différentes définitions sus-évoquées que le salarié doit manifester une volonté claire, une volonté sérieuse et une volonté non équivoque de démissionner.

En effet, il n'existe pas de présomption de démission. Celle-ci suppose une volonté claire, sérieuse et non équivoque à tel enseigne qu'en cas de contestation, elle devra être prouvée par l'employeur qui l'invoque. Mais si elle a été valablement donnée, elle ne pourra être rétractée qu'avec l'accord exprès de celui-ci. Ainsi, dès lors que cette volonté de démissionner est manifestée comme requise, du côté chef d'entreprise, il ne sert donc à rien de prendre acte de la réception d'une lettre de démission ; le contrat de travail est déjà rompu⁴.

La volonté claire, sérieuse et non équivoque que doit démontrer le salarié démissionnaire constituent donc les conditions d'exercice de la démission.

1.1. La volonté claire et sérieuse

La volonté claire et sérieuse de démissionner se traduit par une lettre manuscrite datée et signée par le salarié, rédigée à froid à son domicile si et seulement si elle n'est pas remise en cause dans les semaines qui suivent. A l'inverse, un départ précipité suite à un incident ne montre pas que le salarié voulait réellement démissionner, a fortiori s'il n'a pas prononcé le mot fatidique : « je démissionne »⁵.

Il faut noter par ailleurs que le caractère sérieux de la volonté exprimée par le salarié s'apprécie en fonction du contexte dans lequel intervient la démission. Généralement, la jurisprudence considère que la volonté sérieuse fait défaut dès lors que la démission a été donnée à la suite d'un coup de tête ou d'une forte

¹ MAZEAUD ANTOINE, *Droit du travail*, LGDJ-Montchrestien, 4^{ème} éd., Paris, 2004, p. 380.

² L 1237-1 et s du code du travail français.

³ CRISTAU ANTOINE, *op.cit.*, p. 137.

⁴ RAY JEAN-EMMANUEL, *Droit du travail, droit vivant*, 26^{ème} édition : *la relation individuelle de travail*, Wolters Kluwer, Paris, 2018, p. 403.

⁵ RAY JEAN-EMMANUEL, *op.cit.*, p. 403.

émotion. Cela étant, ne traduit pas une volonté sérieuse la lettre de démission rédigée par le salarié dans les bureaux de la direction, immédiatement après qu'il ait été surpris en flagrant délit de vol⁶.

En outre, au cas où la démission n'est soumise à aucun formalisme légal, la convention collective ou le contrat de travail peut exiger qu'elle prenne une forme particulière. Dans l'hypothèse où ce formalisme n'est pas respecté, il y aura ainsi défaut de la volonté claire et sérieuse.

1.2. La volonté non équivoque

La démission, nous l'avons dit, ne se présume pas. Il appartient à celui qui s'en prévaut d'apporter la preuve de la manifestation de volonté qui la sous-tend. Il sied de rappeler que contrairement au licenciement, la démission ne donne lieu, sauf dispositions conventionnelles spécifiques, ni à un formalisme particulier, ni à une procédure légale obligatoire, ni même à un délai de réflexion qui pourrait cependant être fort utile.

Toutefois, la jurisprudence privilégie notoirement une manifestation expresse de la volonté du salarié de mettre fin à son contrat de travail, c'est-à-dire une démission formulée par écrit. Ainsi, la volonté non équivoque se traduit par l'absence d'ambiguïté dans le contenu de la lettre de démission et la rédaction de celle-ci doit laisser penser avec certitude que la volonté qu'il exprime est bien claire et non équivoque⁷.

Dans cette même lancée, la délicate question de l'absence prolongée sans explication se pose. C'est donc une hypothèse fréquente lors des retours de congés payés, après un simple changement des conditions de travail, ou en cas de maladie pendant plusieurs semaines et malgré les appels téléphoniques, des courriels et lettres de rappel, aucune nouvelle du salarié. En effet, l'absence injustifiée du salarié, même de longue durée, ne peut caractériser une volonté non équivoque de démissionner⁸.

Par ailleurs, lorsqu'un salarié adresse à son employeur une démission sans réserve et qu'il invoque ultérieurement des manquements à son encontre afin de lui rendre imputable la rupture de son contrat de travail, la démission correspond à une prise d'acte de la rupture dès lors qu'il est établi qu'elle était équivoque, au moment où elle a été donnée, en raison des circonstances antérieures ou contemporaines⁹.

La prise d'acte en effet, doit être justifiée par des manquements d'une gravité suffisante. Tel est le cas par exemple de la modification unilatérale de la rémunération contractuelle du salarié, même si le nouveau mode de rémunération mis en place par l'employeur s'avère plus avantageux. Il en va de même de tout manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat. Ainsi, la simple constatation de l'existence d'un harcèlement moral ou sexuel, autorise le salarié victime à prendre acte de la rupture de son contrat de travail y compris lorsque l'auteur du harcèlement fait l'objet d'une sanction. Le salarié peut même invoquer à l'appui de sa prise d'acte un manquement professionnel commis par son employeur en dehors du temps et de lieu de travail¹⁰.

II. PROCEDURE DE LA DEMISSION

Il est vrai que la démission ne donne lieu, sauf dispositions conventionnelles spécifiques, ni à un formalisme particulier, ni à une procédure légale obligatoire. Cependant, à s'en tenir aux prescrits des articles 64 alinéa 2 et 76 de la loi n° 016/010 du 15 juillet 2016 modifiant et complétant la loi n°015/2002 du 16 octobre 2002 portant code du travail, le travailleur doit notifier sa décision de démissionner à son employeur et il doit accorder un préavis à celui-ci.

2.1. La notification

Il ressort de l'article 76 de la loi n° 016/010 du 15 juillet 2016 modifiant et complétant la loi n°015/2002 du 16 octobre 2002 portant code du travail que toute résiliation du contrat doit être notifiée par écrit par la partie qui en prend l'initiative à l'autre partie¹¹.

Il sied de rappeler que la démission est un mode de rupture volontaire du contrat de travail par le salarié. En principe, chaque salarié a le droit de démissionner à tout moment, sans avoir à justifier des raisons motivant son choix. Les causes de rupture du contrat de travail à durée indéterminée sont donc multiples et la décision du salarié peut donc résulter de motifs professionnels comme personnels.

⁶ Cass. Soc., 12 Janvier 1984, Dr. soc. 1985, p. 692, note J. Savatier, cité par CRISTAU ANTOINE, *op.cit.*, p. 138.

⁷ LOKADI TONI, La démission en droit congolais du travail, www.legavox.fr, consulté le 20/09/2024 à 12h55'.

⁸ RAY JEAN-EMMANUEL, *op.cit.*, p. 407.

⁹ Cass. Soc., 9 mai 2007, n°05-40.315, 05-40.518, 05-41.325, cité par CRISTAU ANTOINE, *op.cit.*, p. 139.

¹⁰ CRISTAU ANTOINE, *op.cit.*, p. 139.

¹¹ Article 76 de la loi sous examen.

Ainsi, pour démissionner et déclencher la rupture du contrat de travail à durée indéterminée, le travailleur doit informer l'employeur de son intention de quitter l'entreprise, de préférence par le biais d'un écrit remis en main propre contre décharge ou envoyé par lettre recommandée avec accusé de réception¹².

En d'autres termes, la lettre de démission du salarié vaut notification de sa volonté de démissionner à l'endroit de son employeur.

Toutefois, à l'exception de certains cas de démission sans préavis, la démission du travailleur ne sera effective qu'à l'issue d'une échéance de préavis dont la durée est généralement encadrée par la convention collective tout en se référant à la loi.

2.2. Le préavis

En effet, l'article 64 alinéa 2 dispose : « la durée du préavis de résiliation à donner par le travailleur est égale à la moitié de celui qu'aurait dû remettre l'employeur s'il avait pris l'initiative de la résiliation. Elle ne peut en aucun cas excéder cette limite¹³.

Il est en effet de principe en droit du travail que celui qui rompt doit un préavis. En cas de démission et afin de permettre à l'employeur de pourvoir à son remplacement, le travailleur doit respecter un préavis de démission.

2.2.1. La durée du préavis

En République Démocratique du Congo, la convention collective a toujours prévu des dispositions plus favorables au travailleur par rapport à la loi.

Le code du travail congolais prévoit que la durée du préavis de résiliation que le travailleur doit donner à l'employeur soit égale à la moitié de celui qu'aurait dû accorder l'employeur si la rupture était son émanation.

Ainsi, s'il faudrait s'en tenir à la durée légale de la loi qui est de 14 jours ouvrables, le travailleur accorderait donc 7 jours ouvrables de préavis à son employeur. Mais puisque la convention collective d'entreprise ou le contrat individuel de travail peuvent prévoir une durée de préavis plus longue que celle prévue par la loi, les parties vont se référer à la durée du préavis conventionnel et le travailleur accordera ainsi à l'employeur la moitié du préavis prévu par la convention collective d'entreprise ou par le contrat individuel de travail.

2.2.2. L'exécution du préavis

Le préavis est un prescrit légal, une obligation établie par la loi, d'où l'obligation de le respecter s'impose aux parties au contrat de travail. En outre, si la maladie ou l'accident non professionnels n'en suspendent pas l'exécution, lorsque le travailleur a démissionné pendant ses congés, il ne court qu'à partir de la date de son retour¹⁴.

Il se peut aussi que le salarié prononce sa démission pendant son préavis de licenciement, il devra néanmoins continuer à travailler pour une période plus courte, correspondant à la nouvelle rupture¹⁵.

2.2.3. Les conséquences de la démission sans respect du délai de préavis

Un employé démissionnaire est dans l'obligation de respecter un délai de préavis, sauf dans des cas bien particuliers, tel que la faute lourde. A défaut de la fixation légale, il est fixé par la convention collective, les usages pratiqués dans la localité ou l'entreprise ou la profession ou encore par le contrat individuel de travail¹⁶.

Le non-respect du préavis par le salarié démissionnaire ouvre droit à des dommages-intérêts au profit de l'employeur lorsqu'il en fait la demande devant l'inspecteur du travail ou le tribunal du travail selon les cas¹⁷.

¹² www.legalstart.fr, consulté le 20/09/2024 à 15h40'.

¹³ Article 64 al, de la loi sous examen.

¹⁴ RAY JEAN-EMMANUEL, op.cit., p. 411.

¹⁵ Idem, p. 411.

¹⁶ LOKADI TONI, op.cit., consulté le 20/09/2024 à 18h02'.

¹⁷ Idem.

Toutefois, le travailleur peut simplement demander à son employeur de supprimer le préavis et par la même occasion renoncer aux indemnités de préavis. De la même manière l'employeur peut aussi décider de dispenser le travailleur du préavis, mais il devra toujours verser les indemnités inhérentes¹⁸.

III. EFFETS DE LA DEMISSION

La démission présente juridiquement des avantages à l'égard du travailleur sans mettre de côté des inconvénients qu'elle dégage.

— Les avantages de la démission

Le travailleur sous un contrat à durée indéterminée n'a aucun motif à invoquer, aucune procédure longue ou complexe à suivre, sinon l'envoi d'une lettre si la convention collective le prévoit pour fixer la date exacte de la rupture, valant notification et le respect du préavis¹⁹.

La liberté du travail oblige, l'employeur qui perçoit la démission de son travailleur comme un acte de trahison personnel ou professionnel ne peut s'y opposer même si elle intervient à une période cruciale pour lui. Quelles que soient les circonstances, il devra verser l'indemnité de congés payés que le salarié a acquise mois après mois²⁰.

— Les inconvénients de la démission

En tant qu'auteur de la rupture, c'est le travailleur qui doit un préavis à l'entreprise, et il ne touche évidemment aucune indemnité de départ. De ce qui précède, il s'avère important de dire un mot sur la démission dite abusive.

— La démission abusive

La loi en soi ne définit pas la démission abusive. Il sied de rappeler que le législateur congolais du travail a accordé moins d'importance à la démission au détriment du licenciement dans sa manière de légiférer.

Toutefois, nous retrouvons la démission abusive dans la jurisprudence qui nous précise que la démission peut être jugée d'abusive quand les circonstances font apparaître l'intention de nuire du salarié ou une légèreté blâmable à l'égard de l'entreprise. Il en sera ainsi par exemple d'une démission accompagnée de tentatives de débauchage du personnel de l'entreprise ou d'une démission pour un engagement au service d'une société concurrente à l'insu de l'employeur afin de prospecter la même clientèle sur le même secteur²¹.

Le caractère abusif de la démission découle des circonstances dans lesquelles intervient la rupture, lorsqu'il est démontré que le comportement du salarié traduit une intention de nuire ou une légèreté blâmable à l'égard de l'employeur.

Ainsi, la rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative du travailleur ouvre droit, si elle est abusive, à des dommages-intérêts pour l'employeur. En outre, l'abus ne peut provenir du motif du départ, considéré par exemple comme illégitime par l'employeur s'estimant trahi. Le travailleur n'a d'ailleurs aucun motif à donner, et être embauché par le concurrent est licite lorsque le travailleur n'est assujéti à une clause de non concurrence valable. Il y a abus lorsque les conditions du départ manifestent l'intention de nuire comme nous l'avons dit tantôt²².

Inversement, n'est pas abusive la démission donnée par le salarié en vue d'exercer une activité concurrente. De même, le caractère abusif ne saurait résulter de la seule inexécution du préavis. Aussi, il revient à l'employeur de prouver le caractère abusif de la démission²³.

CONCLUSION

Cette réflexion a porté sur la démission en droit du travail congolais. Nous avons analysé à cet effet sa notion, la procédure requise et les effets de la démission.

¹⁸ *Ibidem*.

¹⁹ RAY JEAN-EMMANUEL, *op.cit.*, p. 404.

²⁰ *Idem*, p. 404.

²¹ LOKADI TONI, *op.cit.*, consulté le 20/09/2024 à 18h18'.

²² RAY JEAN-EMMANUEL, *op.cit.*, pp. 412-413.

²³ CRISTAU ANTOINE, *op.cit.*, p. 140.

Bien que la démission ne soit pas bien encadré par la loi n° 016/010 du 15 juillet 2016 modifiant et complétant la loi n°015/2002 du 16 octobre 2002 portant code du travail, il ressort de ce travail que le travailleur ne peut décider de quitter son employeur comme bon le semble sans informer car il s'exposerait au paiement des dommages-intérêts.

Il faudrait admettre que le législateur congolais du travail a accordé moins d'importance à la démission qu'au licenciement. En effet, si le licenciement doit avoir une dizaine d'articles dans le code du travail, la démission n'en a que deux et qui sont en outre pas limpides et pas très claires.

Cela peut s'expliquer du fait que l'employeur est la partie économiquement forte et le travailleur la partie économiquement faible, d'où il faudrait plus encadrer la résiliation du contrat du travail à l'initiative de l'employeur qu'à l'initiative du travailleur.

Mais dans la pratique, la question sur la démission présente beaucoup d'ambiguïté et beaucoup d'employeurs en souffrent.

Cependant, par cette réflexion, nous avons voulu éclairer les zones d'ombres, faire savoir aux travailleurs qu'ils ont le droit de démissionner mais pas comme dans une forêt car il y a des exigences légales et/ou conventionnelles à respecter.

Pour avaler notre dernière salive, la démission correspond au droit reconnu au salarié de résilier de manière unilatérale son contrat de travail. Contrairement au licenciement, elle n'est soumise à aucun formalisme légal et n'a pas à être motivée. En effet, la démission ne se présument pas, elle suppose que le salarié puisse manifester une volonté claire et sérieuse et non équivoque de démissionner. Sous réserve de commettre un abus de droit qui engagerait sa responsabilité, le salarié est libre de démissionner à tout moment.

De tout ce qui précède, nous exhortons au législateur congolais du travail de prendre en considération les inquiétudes que soulèvent la question de la démission en droit congolais et d'encadrer la question de manière claire, nette et précise afin d'éviter le tâtonnement dans la pratique.

BIBLIOGRAPHIE

I. Textes légaux

- Loi n° 016/010 du 15 juillet 2016 modifiant et complétant la loi n°015/2002 du 16 octobre 2002 portant code du travail
- Code du travail français

II. Ouvrages

- CRISTAU ANTOINE, *Droit du travail*, 11^{ème} éd., hachette supérieur, Paris, 2014-2015
- DIUMI SHUTSHA, *Six leçons de droit du travail*, édition Espérance, Paris, 2018
- MASANGA PHOBA MVIOKI Jacqueline, *Droit congolais du travail*, L'Harmattan, Paris, 2015
- MAZEAUD ANTOINE, *Droit du travail*, LGDJ-Montchrestien, 4^{ème} éd., Paris, 2004
- RAY JEAN-EMMANUEL, *Droit du travail, droit vivant*, 26^{ème} édition : *la relation individuelle de travail*, Wolters Kluwer, Paris, 2018

III. Webographie

- LOKADI TONI, La démission en droit congolais du travail, www.legavox.fr
- www.legalstart.fr

Centre de recherche d'interface université-société

COMITÉ DE RÉDACTION ET ADMINISTRATION

- Directeur-Editeur : Sylvain Shomba Kinyamba, Professeur Ordinaire
- Rédacteur en Chef : Gaston Mwene Batende, Professeur Emérite
- Rédacteur en Chef adjoint : Patrick Develtere, Professeur Ordinaire
- Secrétaire de rédaction : Michel Kandolo Edungu, Chef de Travaux
- Relation avec les partenaires : Jean Pierre Mpiana, Professeur Ordinaire
- Archivage et logistique : Ingrid Mulamba Feza, Professeure Associée

CONSEIL SCIENTIFIQUE

Professeurs Baeke Viviane, Batamba Balembu Antoine ; Bongeli Yeikeo Ya Ato Emile ; Develtere Patrick ; Ekala Pierre ; Gretry Lucille ; Huib Huyse ; Inswan Bidum Pierre ; Kaminar Théo-Macaire ; Kapalayi Mutanga Roger-Vincent ; Labana Lasay'abar Jean Berck Mans ; Malemba N'sakila Gilbert ; Matabisi Nico ; Mbalanda Willy ; Mbela Hiza Login ; Mbuyi Musongela François ; Mokonda Bonza Floratin ; Mukoka Nsenda François ; Mulamba Feza Ingrid ; Muluma Munanga Albert ; Musa Alokpo Dieudonné ; Musao Kalombo Célestin ; Mutunda Mwembo Pierre ; Mpiana Tshitenge Jean Pierre ; Mwabila Malela Clément ; Mwene Batende Gaston ; Ndeke Zamba Casimir ; Ngoma Binda Elie ; Ngoy Bisongo Colby ; Nkuanzaka Inzanza Adélard ; Ongevela Van Jan, Osokonda Okenge Basile, Ponsar Paul, Reyhler Luc ; Sekimonyo Wa Magango Côme ; Shomba Kinyamba Sylvain ; Wingenga Jeannot ; Yandju Marie-Claire ; Yere Afobe Innocent Zimango Gama Romain.

Immeuble CDS n°3, Trafic, Route de l'Ouest,
Campus de l'Unikin, Tél. : 0999903563 /
shombakin@yahoo.fr,
www.mesrids.org
Dépôt légal : MR 3.02103.57117
N° ISSN : 2790-3095 (impr.)
N° ISSN : 2790-3109 (ligne)

