

CHAIRE DE DYNAMIQUE SOCIALE (C.D.S)

MOUVEMENTS & ENJEUX SOCIAUX

Revue Internationale
des Dynamiques Sociales



WWW.MESRIDS.ORG
JANVIER - FÉVRIER 2026
KINSHASA-R.D.C

M.E.S., n°147
Janvier - Février 2026



SOMMAIRE

- N’kumu Frey Lungula, *Recomposition du champ thérapeutique à Kinshasa : pluralisme médical, foi religieuse et hybridation des savoirs de soin*.....1
- Léonard Kiyala Mandolo, *Ecclésiaste Kulemfuka Zono, La protection de la rémunération en droit du travail congolais*.....9
- Hermann Tsimba Ngoma, *Problématique de la prévention des difficultés des entreprises publiques transformées en sociétés commerciales*.....17
- Edison Mutela Mbau, Pascal Mbambula Khoy, Diabena Ngalamulume, *La difficile application de la sécurité collective sur la scène internationale : la paix toujours en chantier encore et encore*.....25
- David Tshilomba Kalonji, *La sous-traitance en droit congolais : entre instrument de développement économique et facteur de précarisation du travail*.....31
- Jean Ilunga Mukenga, Ronsard Malonda Ngimbi, Raphaël Mananga Phabu, *L’organisation internationale face au retour en puissance de l’état souverain : entre crise du multilatéralisme et nécessité de réadaptation*.....37
- Paul - Marcel Mbikayi Tshilundu, *De la pédagogie traditionnelle à la pédagogie du 21^e siècle : changement de paradigme, pour un soutien aux apprentissages aboutis au sein de l’EDU-NC en RD Congo et au développement du sentiment d’appartenance à l’école*.....43
- Patrick Mbaji Kapasi, Jimmy Kudimbana Tsongina, *La confiscation des biens des tiers en matière de répression de blanchiment de capitaux : est-ce une émergence vers une peine sans procès ?*.....51
- Jean-Pierre Katambwa Lungenyi, *La controverse de la rupture du contrat de travail d’un commun accord : analyse critique du droit congolais à la lumière du droit comparé*.....59
- Daniel Mwimbu Nofsinger, Marceline Mondjiba Akondowa, Godrie Mubanga Akondowa, *Transgression du code de la route et désordre circulatoire à Kinshasa : analyse sociologique des pratiques informelles et des mécanismes d’indiscipline routière*.....67
- Grégoire Mirindi Carhangabo, *La justiciabilité des actes parlementaires non législatifs en droit positif congolais*.....73
- Jean Paul Makonga Wa Banza, *Aperçu général du régime juridique de la succession et de la succession vacante en droit de la famille*.....79
- Michel-Depardieu N’lassa Pululu, *Typologie des revenus des exploitations agricoles familiales : une analyse des ménages paysans dans le territoire de Madimba en RD Congo*.....87
- Robert Kahenga Sungu, *Du régime juridique du contreseing de l’intérimaire du Premier Ministre en droit positif congolais*.....97
- Munongo Ban’ghy, Paul Bondo Katumba, *Les constituants de la justice administrative congolaise : analyse du parquet et des justiciables à la lumière de la constitution de 2006*.....103
- Troïka Nyembo Siku, *La limitation du mandat présidentiel en droit positif congolais : analyse exégétique et systémique de l’article 70 de la Constitution du 18 février 2006*.....111
- Guy Blaise Kitiki Kiwaka, Claude Komba Dombo, *Le contentieux administratif des médias en droit positif congolais. Entre la pratique et la théorie*.....119
- Jean Pierre Katambwa Lungenyi, *Le Conseil National du Travail : sa composition, son rôle, son fonctionnement et son apport*.....127

– Benoit Mutambayi Kanyuka Kabalo, <i>Pollution par les sachets plastiques à Kinshasa au prisme du principe de Standstill (non-régression) : quels défis pour l'effectivité du droit à un environnement sain en RD Congo ?</i>	133
– Dieu Merci Tambu Nzuzi, <i>La répression des infractions dans le bail non professionnel. Analyse de l'inefficacité des peines et de l'impunité</i>	147
– Don Carlos Muamba Biaia, <i>Façon dont les noms chantés dans le kasala participent à l'élargissement de la parenté chez les baluba-lubilanji</i>	155
– Hervé Butuna Nekanda, Lukelu Wa Mwana Eulether, <i>Le permis de construire à l'aune de l'extension de la ville de Kinshasa : plaider pour la bonne gouvernance urbanistique</i>	163
– Jean Raphael Ngenge Lolenge, <i>L'immunité d'exécution des personnes publiques et la sécurité juridique et judiciaire du climat des affaires en RD Congo</i>	171
– Berthe Ndaya Kalonji, <i>Le morcellement des parcelles à Kinshasa : quel impact sur l'environnement urbain ?</i>	177
– Lucien Lebo Amy, Guelor Manzita Don De Dieu, <i>L'indemnisation de l'usure des biens propres à la dissolution du régime de séparation de biens en RD Congo : entre base légale et silence jurisprudentiel</i>	185
– Grâce Matenta Mayengo, Octave Makwala Yanukwa, Gérard Mulimbi Kasongo, <i>Estimation de l'indice d'efficacité des compagnies d'assurance en République Démocratique du Congo : approche par la méthode DEA</i>	195
– Didier Kayembe Tshilobo, Célestin Lukamba Wa Lukamba, Micheline Nsamba Ngomba, <i>Le régime de la réparation d'une faute précontractuelle en droit congolais</i>	203
– Leonard Kiyala Mandolo, <i>Les écueils de droit dans l'application de la sanction de la réintégration du travailleur en cas de licenciement sans motif valable dans la pratique judiciaire congolaise</i>	211
– Jean Ilunga Mukenga, Ronsard Malonda Ngimbi, Raphael Mananga Phabu, <i>La gouvernance mondiale de l'environnement : entre ambition et inaction des Etats</i>	219
– Patrick Ngandu, <i>Analyse critique sur la réforme des entreprises publiques en République Démocratique du Congo</i>	231
– Hermann Tsimba Ngoma, <i>Plaidoyer sur l'élargissement du pouvoir d'alerte aux salaires en vue de la prévention des difficultés des entreprises en droit congolais</i>	241
– Salem Bafwa Meta, Bertin Mbunga Lolongo, Richard Musomo Amundala, <i>Jeu libre : support pédagogique pour l'apprentissage des mathématiques à l'école maternelle. Perception des éducatrices du Groupe scolaire la Trinité</i>	249
– Richard Kabeya Lobo, <i>Les insuffisances de la prise en charge financière et les impacts environnementaux comme violations des droits humains des militaires engagés dans les opérations conjointes : analyse comparée entre la RDC et l'Ouganda dans la lutte contre les ADF</i>	255
– Belobi Mulunda, <i>Le régime répressif des infractions financières dans le secteur des marchés publics</i>	267
– Esaïe Kindombe Luzolo, Placide Mbala Kingebeni, Noël Obotela Rashidi, <i>Perceptions socio-culturelles des guéris sur l'essai clinique de técovirimat administré chez les patients atteints de mpox en RD Congo</i>	279
– Lydie Bakumba Kama, <i>La condition des femmes détenues en RD Congo : analyse juridique de l'effectivité des droits humains à la prison de Makala</i>	285
– Munongo Ban'ghy, Paul Bondo Katumba, <i>Que reste-t-il de l'activité parlementaire en cas de mise en œuvre de l'article 148 de la constitution ?</i>	295
– Olivier Mfesaw Nsele, <i>Enjeux fonciers dégradants et victimisation des peuples autochtones pygmées dans la ville d'Inongo</i>	301
– Paul Kikalakamba Kafuti, <i>Analyse de la redynamisation de la chaîne de valeur du textile en RD Congo</i>	311
– Jérôme Tshitambwe Tshileo, <i>Crise climatique et souveraineté fragmentée en République Démocratique du Congo : dynamiques d'écoconflit et formation des zones grises dans le Nord-Est</i>	321

- Gérard Mulimbi Kasongo, *Responsabilité Sociétale des Entreprises ou Responsabilité Sociétale des Affaires : déterminant clé de succès pour les PME ?*.....331
- Ten Mukenga Kamina, *Impact de la pression fiscale sur les investissements des entrepreneurs de Kinshasa*.....341
- Job Valère Tsiku Malonda, Alphonse Kasongo Djunga, Marc Yanakoy Omandjela, *Analyse du processus de distribution des produits pétroliers dans la ville de Kinshasa*.....351
- Gires Bokanga Bola, Babyno-Ange Mvaka Matondo, Nacy Ilaka Bavila, *La pollution sonore dans la ville de Kinshasa : état des lieux et perspectives*.....361
- Freddy clever Lubala Kasumbi, Gilbert Ngandu Kayembe, Ange Mondo Ntimansiemi, *Analyse des défis de la promotion de l'inclusion financière numérique dans les zones rurales en RD Congo*.....375
- Christian Mulenda Nge, Sarah Mumate Visso, *L'allocation structurelle de la dépense publique comme déterminant de la soutenabilité budgétaire : une analyse économétrique sur la République Démocratique du Congo de 2010-2024*.....383
- Moïse Kabwankubi, *Les entités territoriales décentralisées face au défi du développement économique en RDC : enjeux et perspectives*.....393
- Geba di Mambu, *Le financement et l'accompagnement des porteurs de projets productifs au Fonds de Promotion de l'Industrie en RDC : un levier pour le développement économique*.....405

LA CONTROVERSE DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL D'UN COMMUN ACCORD :

analyse critique du droit congolais à la lumière du droit comparé

par

Jean-Pierre KATAMBWA LUNGENYI

*Apprenant en D.E.S., Faculté de Droit,
Université de Kinshasa*

Résumé

La rupture du contrat de travail d'un commun accord occupe une place croissante dans les systèmes juridiques contemporains, en tant que mode alternatif de cessation de la relation salariale. Si elle se présente comme un instrument de pacification des relations professionnelles, elle soulève néanmoins d'importantes controverses doctrinales, notamment en raison du risque de contournement des garanties attachées au licenciement et de l'atteinte potentielle à l'ordre public social.

En République démocratique du Congo, bien que le législateur ait consacré la possibilité de mettre fin au contrat de travail d'un commun accord, le cadre juridique demeure marqué par de profondes lacunes normatives et procédurales. L'absence d'un régime juridique autonome, l'insuffisance des garanties assurant la liberté du consentement du salarié et le rôle imprécis de l'inspection du travail fragilisent l'effectivité de ce mode de rupture.

À travers une analyse doctrinale et comparative, principalement inspirée du droit français, la présente étude met en évidence les insuffisances du droit congolais et propose des pistes de réforme destinées à renforcer la sécurité juridique et la protection du salarié. Elle soutient que la rupture amiable ne peut constituer un mode légitime et durable de rupture du contrat de travail qu'à la condition d'être encadrée par des garanties procédurales et institutionnelles solides, conciliant liberté contractuelle et ordre public social.

Mots-clés : *contrat de travail, rupture amiable, rupture conventionnelle, ordre public social, consentement du salarié, droit du travail congolais, droit comparé.*

Abstract

The termination of the employment contract by mutual agreement occupies an increasingly important place in contemporary legal systems, as an alternative mode of ending the employment relationship. If it presents itself as an instrument for pacifying professional relations, it nevertheless raises significant doctrinal controversies, notably due to the risk of circumventing the guarantees attached to dismissal and the potential infringement on social public order.

In the Democratic Republic of Congo, although the legislator has enshrined the possibility of terminating the employment contract by mutual agreement, the legal framework remains marked by significant normative and procedural gaps. The absence of an autonomous legal regime, the inadequacy of guarantees ensuring the employee's freedom of consent, and the imprecise role of the labour inspection undermine the effectiveness of this mode of termination.

Through a doctrinal and comparative analysis, primarily inspired by French law, this study highlights the shortcomings of Congolese law and proposes avenues for reform aimed at strengthening legal certainty and employee protection. It argues that amicable termination can only constitute a legitimate and sustainable mode of terminating the employment contract if it is framed by solid procedural and institutional guarantees, reconciling contractual freedom and social public order.

Keywords : *employment contract, amicable termination, conventional termination, social public order, employee consent, Congolese labour law, comparative law.*

INTRODUCTION

La rupture du contrat de travail constitue un moment juridiquement sensible, révélateur de l'équilibre – ou du déséquilibre – entre les intérêts de l'employeur et ceux du salarié. Traditionnellement, le droit du travail a privilégié les modes unilatéraux de rupture, à savoir le licenciement et la démission, en raison de la nécessité de protéger la partie réputée faible au contrat. Toutefois, l'évolution des relations professionnelles et la valorisation croissante de l'autonomie de la volonté ont conduit à l'émergence de formes consensuelles de cessation du contrat de travail.

La rupture du contrat de travail d'un commun accord, encore appelée rupture amiable ou rupture conventionnelle, a longtemps suscité une vive controverse doctrinale. Certains auteurs y voient un instrument de contournement des garanties légales du licenciement, tandis que d'autres la considèrent comme l'expression légitime de la liberté contractuelle des parties. Cette tension entre consensualisme et unilatéralisme soulève une question centrale : la rupture amiable est-elle compatible avec les exigences de l'ordre public social ?

En République démocratique du Congo, le législateur a reconnu la résiliation du contrat de travail d'un commun accord. Toutefois, cette consécration demeure incomplète, la procédure étant marquée par des silences normatifs susceptibles de fragiliser tant la sécurité juridique que la protection du salarié. Dès lors, la problématique de cette étude peut être formulée comme suit : dans quelle mesure la rupture du contrat de travail d'un commun accord constitue-t-elle un mode de rupture juridiquement sécurisé en droit congolais ?

L'hypothèse soutenue est que, malgré sa reconnaissance légale, la rupture amiable du contrat de travail en droit congolais demeure insuffisamment encadrée, ce qui justifie un renforcement du dispositif normatif à la lumière de l'expérience française. Du point de vue méthodologique, l'étude repose sur une analyse doctrinale et comparative, articulée autour du droit congolais et du droit français.

Outre la présente introduction, la structure de ce travail comporte trois points : (i) la controverse doctrinale autour de la rupture du contrat de travail d'un commun accord ; (ii) les lacunes du droit congolais dans l'encadrement de la rupture du contrat de travail d'un commun accord ; (iii) pour un encadrement normatif renforce de la rupture du contrat de travail d'un commun accord en RD Congo. Une brève conclusion en met un terme.

I. LA CONTROVERSE DOCTRINALE AUTOUR DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL D'UN COMMUN ACCORD

1.1. L'opposition entre consensualisme et unilatéralisme

La rupture du contrat de travail d'un commun accord cristallise une controverse doctrinale profonde, révélatrice de la tension structurelle entre deux logiques juridiques concurrentes : d'une part, le consensualisme contractuel, fondement classique du droit civil, et, d'autre part, l'unilatéralisme protecteur, pilier du droit du travail contemporain.

Le droit du travail s'est historiquement construit en réaction au déséquilibre inhérent à la relation salariale. Comme le souligne G. Lyon-Caen, « le contrat de travail n'est pas un contrat comme les autres, car l'égalité juridique y masque une inégalité économique persistante » (Lyon-Caen, 1996). Cette inégalité justifie l'intervention du législateur afin d'encadrer strictement les modes de rupture, en particulier le licenciement, soumis à des exigences substantielles (cause réelle et sérieuse) et procédurales (préavis, indemnités, contrôle juridictionnel).

Dans cette perspective, une partie de la doctrine a longtemps manifesté une hostilité marquée à l'égard de la rupture amiable du contrat de travail. Celle-ci est perçue comme un mécanisme susceptible de désactiver les garanties légales du licenciement, en privant le salarié des protections attachées à une rupture unilatérale imputable à l'employeur. Comme l'observe H. Kobina Gaba, « la rupture d'un commun accord fait peser un risque sérieux de renonciation indirecte aux droits d'ordre public du salarié, dès lors qu'elle peut être imposée sous couvert de consentement » (Gaba, 2009, p. 1580).

Cette crainte est d'autant plus vive que, contrairement au licenciement abusif, la rupture amiable ne donne pas systématiquement lieu à l'octroi de dommages-intérêts ni au respect du préavis légal. Elle repose sur une fiction d'égalité des volontés qui peut dissimuler, dans les faits, une pression économique ou psychologique exercée sur le salarié. E. Serverin souligne à cet égard que « le conflit, loin d'être absent de la rupture conventionnelle, est souvent internalisé dans le processus de négociation, au détriment du salarié » (Serverin, 2012, p. 110).

Cette analyse critique trouve un appui normatif dans le principe d'ordre public social, consacré en droit français par l'article L.1231-4 du Code du travail, qui interdit aux parties de renoncer par avance aux règles protectrices du licenciement. Pour une partie de la doctrine, la rupture amiable constituerait une renonciation déguisée, dès lors qu'elle permettrait à l'employeur d'échapper aux contraintes légales attachées au licenciement (Dauxerre, 2013).

Cependant, cette lecture restrictive est contestée par une doctrine plus nuancée. Selon C. Minni, « la rupture conventionnelle ne saurait être assimilée à une renonciation anticipée aux droits du salarié, dès lors qu'elle intervient au moment de la cessation du contrat et non lors de sa formation » (Minni, 2012). Dans cette optique, l'interdiction posée par l'article L.1231-4 viserait uniquement les clauses ou accords conclus *ex ante*, c'est-à-dire avant que la rupture ne soit envisagée concrètement.

Ainsi, l'opposition entre consensualisme et unilatéralisme ne traduit pas une incompatibilité irréductible, mais révèle la nécessité d'un encadrement juridique renforcé, seul à même de concilier liberté contractuelle et protection effective du salarié.

1.2. L'éclairage jurisprudentiel

La jurisprudence française a largement contribué à structurer cette controverse doctrinale en posant des lignes de démarcation claires entre les pratiques licites et les montages frauduleux. La Cour de cassation affirme de manière constante que les parties ne peuvent, par des artifices contractuels, éluder les règles impératives relatives au licenciement.

Ainsi, la Haute juridiction a jugé sans effet la transformation d'un contrat à durée indéterminée en contrat à durée déterminée lorsque le premier est toujours en cours d'exécution, estimant qu'une telle pratique revient à une renonciation anticipée aux garanties du licenciement. Cette jurisprudence s'inscrit dans une logique de protection du salarié contre les stratégies d'évitement de l'employeur, la Cour rappelant que « la qualification juridique de la rupture prime sur la volonté déclarée des parties ».

Toutefois, la Cour de cassation opère une distinction fondamentale entre ces montages contractuels et la rupture d'un commun accord proprement dite. Contrairement aux transformations artificielles de contrats, la rupture amiable repose sur une volonté concordante, actuelle et librement exprimée des parties de mettre fin à la relation de travail. Elle ne vise ni à anticiper une rupture future ni à contourner les règles du licenciement, mais à constater la cessation consensuelle d'un lien contractuel devenu insatisfaisant.

Cette distinction est soulignée par B. Inès, pour qui « la rupture conventionnelle n'est pas suspecte en elle-même ; elle ne le devient que lorsqu'un vice du consentement est caractérisé » (Inès, 2013, p. 1355). En ce sens, la jurisprudence admet que l'existence d'un différend entre les parties n'est pas incompatible avec la conclusion d'une rupture amiable, dès lors que ce différend ne vicie pas le consentement du salarié.

Le juge conserve ainsi un rôle central de gardien de l'ordre public social, chargé de vérifier que la rupture amiable ne dissimule pas un licenciement déguisé. Comme le résume N. Dauxerre, « ce n'est pas la rupture conventionnelle qui est dangereuse, mais l'absence de garanties procédurales permettant d'en assurer la sincérité » (Dauxerre, 2013).

Il résulte de cette construction jurisprudentielle que la rupture du contrat de travail d'un commun accord ne saurait être analysée comme une renonciation systématique aux règles d'ordre public social. Elle constitue plutôt un mode autonome de rupture, juridiquement admissible à condition d'être entouré de garanties suffisantes assurant la liberté et l'intégrité du consentement du salarié.

II. LES LACUNES DU DROIT CONGOLAIS DANS L'ENCADREMENT DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL D'UN COMMUN ACCORD

La reconnaissance de la rupture du contrat de travail d'un commun accord en droit congolais constitue indéniablement une avancée normative. Toutefois, cette consécration demeure inachevée et fragilisée par de nombreuses lacunes, tant sur le plan conceptuel que procédural. Loin de garantir un équilibre effectif entre les parties, le cadre juridique congolais actuel expose la rupture amiable à des dérives susceptibles de porter atteinte à la protection du salarié et à la sécurité juridique des relations professionnelles.

2.1. Une consécration législative ambiguë et conceptuellement inaboutie

Le Code du travail congolais admet expressément la possibilité de mettre fin au contrat de travail d'un commun accord. Cette reconnaissance rompt avec une lecture strictement unilatérale des modes de rupture, historiquement dominée par le licenciement et la démission. Toutefois, le législateur congolais s'est limité à une affirmation de principe, sans en préciser ni la portée juridique exacte ni le régime applicable.

Cette approche minimaliste soulève une première difficulté conceptuelle : la loi congolaise ne distingue pas clairement la rupture amiable ordinaire de la rupture conventionnelle encadrée, laissant planer une confusion sur la nature juridique exacte de ce mode de rupture. Or, toute consécration normative dépourvue de régime juridique précis est source d'insécurité et d'interprétations divergentes.

Contrairement au droit français, qui a progressivement autonomisé la rupture conventionnelle en en faisant un mode de rupture spécifique, doté de garanties propres, le droit congolais semble maintenir la rupture d'un commun accord dans une zone grise normative, oscillant entre liberté contractuelle et absence de protection institutionnelle. Cette indétermination affaiblit la portée protectrice du droit du travail et renforce le risque d'une instrumentalisation de la rupture amiable par l'employeur.

2.2. L'absence d'un encadrement procédural protecteur du consentement du salarié

La principale faiblesse du droit congolais réside dans l'absence quasi totale de garanties procédurales destinées à assurer la liberté et la sincérité du consentement des parties, en particulier du salarié. Les textes

se bornent à prévoir une notification écrite et l'information de l'inspection du travail, sans préciser la chronologie exacte de la procédure ni les conditions de validité de l'accord.

En premier lieu, la législation congolaise ne prévoit ni entretien préalable obligatoire, ni cadre formalisé de négociation. Or, l'entretien constitue, en droit comparé, un moment essentiel permettant de vérifier l'absence de contrainte et d'assurer un dialogue équilibré. Son omission fragilise la rupture amiable en ce qu'elle empêche toute traçabilité réelle des échanges ayant conduit à l'accord.

En second lieu, aucun délai de réflexion ou de rétractation n'est consacré par le droit congolais. Cette carence est particulièrement problématique, dès lors que la doctrine s'accorde à reconnaître que la pression économique et la crainte de la perte de l'emploi peuvent altérer le consentement du salarié. Comme l'observe E. Serverin, « le consentement en droit du travail ne peut être présumé libre sans dispositifs temporels permettant la prise de distance » (Serverin, 2012).

L'absence de délai de rétractation prive ainsi le salarié de toute possibilité de revenir sur un accord conclu dans un contexte émotionnel ou conflictuel, ce qui est difficilement compatible avec les exigences contemporaines de protection du travailleur.

2.3. Le rôle incertain et affaibli de l'Inspection du travail

Le droit congolais confie à l'inspection du travail une mission d'information, voire de contrôle, dans le cadre de la rupture du contrat de travail d'un commun accord. Toutefois, cette mission demeure mal définie et juridiquement imprécise, réduisant considérablement son efficacité.

Aucune disposition ne précise :

- l'étendue du contrôle exercé par l'inspecteur du travail,
- les critères d'appréciation de la liberté du consentement,
- ni les conséquences juridiques d'un défaut de contrôle effectif.

En pratique, l'intervention de l'inspection du travail apparaît souvent comme une formalité administrative, dépourvue de réel pouvoir d'opposition ou de correction. Cette situation contraste fortement avec les exigences doctrinales contemporaines, selon lesquelles l'autorité administrative doit jouer un rôle actif de garant de l'ordre public social.

L'absence de mécanisme clair d'homologation ou de refus motivé fragilise la rupture amiable et prive le salarié d'un recours préventif contre les abus potentiels. Elle contribue également à un contentieux incertain, dans lequel le juge se trouve privé de repères normatifs précis.

2.4. Les risques d'insécurité juridique et de requalification contentieuse

Les lacunes identifiées exposent la rupture du contrat de travail d'un commun accord à un risque élevé de requalification judiciaire, notamment en licenciement abusif. En l'absence de critères clairs permettant de distinguer une rupture librement consentie d'un licenciement déguisé, le juge congolais est contraint d'opérer une appréciation casuistique, source d'imprévisibilité juridique.

Cette insécurité affecte tant le salarié que l'employeur. Le premier se trouve insuffisamment protégé contre les pressions indirectes, tandis que le second s'expose à une remise en cause ultérieure de la rupture, avec des conséquences financières et sociales significatives. Comme le relève une partie de la doctrine congolaise, « l'absence d'un régime juridique structuré de la rupture amiable transforme un outil de pacification sociale en facteur d'instabilité juridique »

Il ressort de cette analyse que la rupture du contrat de travail d'un commun accord, telle qu'elle est conçue en droit congolais, demeure un mécanisme juridiquement fragile. La reconnaissance légale, bien que nécessaire, ne suffit pas à garantir l'équilibre des intérêts en présence. Dès lors, l'étude des enseignements du droit comparé, notamment français, apparaît indispensable afin d'identifier les pistes de renforcement normatif susceptibles de sécuriser durablement ce mode de rupture.

III. POUR UN ENCADREMENT NORMATIF RENFORCE DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL D'UN COMMUN ACCORD EN RD CONGO

Face aux lacunes identifiées du droit congolais, il apparaît nécessaire de dépasser la simple reconnaissance formelle de la rupture du contrat de travail d'un commun accord pour instaurer un régime juridique structuré, protecteur et équilibré. L'objectif n'est pas de remettre en cause la liberté contractuelle des parties, mais de la sécuriser par des garanties procédurales et institutionnelles adaptées au contexte socio-économique congolais.

3.1. La consécration d'un régime juridique autonome de la rupture amiable

La première réforme souhaitable consiste à ériger la rupture du contrat de travail d'un commun accord en un mode autonome de rupture, distinct du licenciement et de la démission. Cette autonomie normative permettrait d'éviter les confusions conceptuelles actuelles et de clarifier la nature juridique de la rupture amiable.

À cet effet, le législateur congolais pourrait consacrer, au sein du Code du travail, un chapitre spécifique dédié à la rupture conventionnelle, en en définissant les principes directeurs : caractère consensuel, interdiction de toute contrainte, respect de l'ordre public social et contrôle administratif préalable. Une telle codification contribuerait à renforcer la lisibilité du droit et à réduire les divergences d'interprétation jurisprudentielle.

Cette reconnaissance explicite permettrait également de consacrer le principe selon lequel la rupture amiable n'emporte pas, par elle-même, renonciation aux droits fondamentaux du salarié, mais constitue une modalité encadrée de cessation du contrat, reposant sur une volonté libre et éclairée.

3.2. L'instauration de garanties procédurales substantielles

La protection effective du salarié passe nécessairement par l'instauration de garanties procédurales claires et contraignantes. À cet égard, plusieurs mesures peuvent être envisagées.

En premier lieu, la loi devrait rendre obligatoire la tenue d'au moins un entretien préalable, destiné à permettre aux parties d'échanger sur les motifs et les conséquences de la rupture. Cet entretien pourrait se tenir en présence d'un conseiller du travailleur ou d'un représentant syndical, lorsque le salarié le souhaite, afin de rééquilibrer la relation de négociation.

En second lieu, l'introduction d'un délai de réflexion minimal, suivi d'un délai de rétractation, apparaît indispensable. Ce mécanisme offrirait au salarié un temps de recul suffisant pour apprécier la portée de son engagement et, le cas échéant, revenir sur son consentement sans justification. Une telle mesure renforcerait la crédibilité juridique de la rupture amiable et limiterait les contentieux ultérieurs fondés sur l'existence d'un vice du consentement.

Enfin, la loi devrait préciser les mentions obligatoires devant figurer dans la convention de rupture, notamment la date de cessation du contrat, le montant de l'indemnité de rupture, les droits sociaux du salarié et les modalités d'intervention de l'inspection du travail.

C. Le renforcement du rôle de l'Inspection du travail comme garant de l'ordre public social

Le rôle de l'inspection du travail mérite d'être substantiellement renforcé afin de lui conférer une fonction de contrôle effectif, et non de simple information. À cet effet, l'instauration d'une procédure d'homologation administrative préalable à la rupture effective du contrat constituerait une avancée majeure.

Cette homologation permettrait à l'inspecteur du travail de vérifier :

- la régularité formelle de la convention,
- la réalité du consentement du salarié,
- l'absence de pression ou de fraude,
- le respect des droits minimaux garantis par la loi.

Le silence de l'administration à l'issue d'un délai raisonnable pourrait valoir homologation tacite, tandis qu'un refus devrait être motivé en droit et en fait. Ce contrôle administratif renforcerait la prévention des abus et offrirait un cadre sécurisant tant pour le salarié que pour l'employeur.

3.3. L'élaboration d'une jurisprudence protectrice et pédagogique

En complément de l'intervention législative, le juge congolais est appelé à jouer un rôle déterminant dans la consolidation du régime de la rupture amiable. En l'absence de textes précis, il lui appartient d'élaborer une jurisprudence constructive, fondée sur les principes généraux du droit du travail et la protection du consentement.

À cet égard, les juridictions congolaises pourraient s'inspirer des solutions dégagées en droit comparé, sans procéder à une transposition mécanique, afin de dégager des critères d'appréciation de la validité de la rupture amiable. Parmi ces critères figureraient notamment l'existence d'un différend préalable, les conditions de négociation, la situation économique du salarié et l'équilibre des concessions consenties.

Une telle jurisprudence contribuerait à stabiliser les pratiques et à renforcer la prévisibilité des décisions judiciaires, tout en affirmant le rôle du juge comme gardien de l'équilibre contractuel.

3.4. La contribution des partenaires sociaux et de la doctrine

Enfin, la consolidation de la rupture du contrat de travail d'un commun accord ne saurait être uniquement l'œuvre du législateur et du juge. Les partenaires sociaux ont également un rôle essentiel à jouer, notamment par l'élaboration de conventions collectives précisant les modalités de mise en œuvre de la rupture amiable dans les différents secteurs d'activité.

Par ailleurs, la doctrine congolaise est appelée à poursuivre la réflexion critique afin d'accompagner l'évolution normative et jurisprudentielle. Comme le souligne la théorie de la dynamique sociale du droit, l'effectivité d'une norme dépend largement de son appropriation par les acteurs sociaux et juridiques.

Ainsi conçue, la rupture du contrat de travail d'un commun accord pourrait devenir, en République démocratique du Congo, un outil de pacification des relations professionnelles, conciliant liberté contractuelle et protection du salarié. Toutefois, cette ambition ne pourra être réalisée qu'au prix d'un effort normatif soutenu et d'une vigilance constante des institutions chargées de l'appliquer.

CONCLUSION

La rupture du contrat de travail d'un commun accord s'impose aujourd'hui comme l'un des révélateurs les plus significatifs des mutations contemporaines du droit du travail. En consacrant la possibilité pour les parties de mettre fin consensuellement à leur relation contractuelle, le législateur reconnaît l'émergence d'un paradigme nouveau, fondé sur la valorisation de l'autonomie de la volonté dans un champ juridique historiquement marqué par l'unilatéralisme protecteur. Toutefois, cette reconnaissance, si elle constitue une avancée normative indéniable, ne saurait être appréhendée comme une fin en soi.

L'analyse doctrinale a mis en évidence que la rupture amiable du contrat de travail demeure traversée par une tension structurelle entre liberté contractuelle et ordre public social. Si le consensualisme permet de pacifier les relations professionnelles en offrant une alternative au licenciement conflictuel, il comporte également le risque d'une instrumentalisation au détriment du salarié, dont le consentement peut être altéré par des contraintes économiques ou psychologiques. Dès lors, la rupture d'un commun accord ne peut être juridiquement légitime qu'à la condition d'être entourée de garanties effectives assurant l'intégrité du consentement.

En droit congolais, cette exigence se heurte à des lacunes normatives importantes. La consécration légale de la rupture amiable demeure incomplète, tant sur le plan conceptuel que procédural. L'absence d'un régime juridique autonome, l'insuffisance des garanties procédurales, la faiblesse du rôle conféré à l'inspection du travail et l'imprécision des critères de contrôle juridictionnel exposent ce mode de rupture à une insécurité juridique préjudiciable à l'ensemble des acteurs sociaux. En l'état, la rupture du contrat de travail d'un commun accord risque ainsi de perdre sa vocation pacificatrice pour devenir un vecteur de fragilisation des droits du travailleur.

Les solutions normatives proposées démontrent qu'un encadrement renforcé de la rupture amiable est non seulement possible, mais nécessaire. L'instauration d'un régime juridique autonome, assorti de garanties procédurales substantielles et d'un contrôle administratif effectif, permettrait de concilier de manière équilibrée liberté contractuelle et protection du salarié. L'expérience du droit comparé, notamment français, offre à cet égard des enseignements précieux, à condition d'être adaptés au contexte socio-économique et institutionnel congolais.

En définitive, la rupture du contrat de travail d'un commun accord ne saurait être envisagée comme une simple alternative technique au licenciement ou à la démission. Elle constitue un instrument normatif à forte portée sociale, dont l'effectivité dépend de la capacité du droit congolais à en maîtriser les usages. À défaut d'un effort législatif et jurisprudentiel soutenu, le risque est grand de voir ce mécanisme se banaliser au détriment de la protection du salarié, compromettant ainsi les fondements mêmes du droit du travail. C'est donc à une refondation normative raisonnée de la rupture amiable que cette étude invite, dans l'espoir de contribuer à l'édification d'un droit du travail congolais plus équilibré, plus lisible et plus protecteur.

BIBLIOGRAPHIE

Textes juridiques

- France, *Code du travail*, version en vigueur.
- République démocratique du Congo, *Code du travail*, tel que modifié et complété à ce jour.

Textes administratifs

- France, Ministère du Travail, Circulaire DGT n°2008-11 du 22 juillet 2008 relative à l'examen de la demande d'homologation d'une rupture conventionnelle d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Doctrine

- DAUXERRE, N., « Pas de rupture conventionnelle sous la contrainte », *JurisClasseur Périodique – Social*, 2013, p. 23.
- GABA, H. K., « Renonciation par avance du salarié et de l'employeur aux règles d'ordre public du licenciement », *Dalloz*, 2009, p. 1580.
- INÈS, B., « Rupture conventionnelle : vice de consentement », *Dalloz*, 2013, p. 1355.
- LYON-CAEN, G., *Droit du travail*, Paris, Dalloz, 1996.
- MINNI, C., *Les ruptures conventionnelles de 2008 à 2012*, Paris, Dalloz, 2012.
- SERVERIN, E., « La part du conflit dans le processus de rupture conventionnelle », *Revue de droit du travail*, 2012, p. 110.

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)

