Image not found or type unknown

Le congé un droit pour le travailleur

Conseils pratiques publié le **04/03/2022**, vu **10875 fois**, Auteur : Maxence Kiyana

L'employeur est tenu d'accorder un congé annuel au travailleur. L'employeur qui ne l'accorde pas au travailleur commet une infraction punissable par une peine d'amende. Car, le droit au congé est d'ordre public

Sommaire

1. Definitions

- Congé annuel définition
- Congé de circonstance définition

2. Le congé un droit pour le travailleur

- Congé annuel
- Congé de circonstance

.....

1. Définitions

- Congé annuel définition

Le congé annuel est un temps de repos accordé au travailleur qui justifie avoir presté au courant de l'année auprès de son employeur.

Ce temps de repos est payé par l'employeur.

L'employeur est soumis à une obligation d'initiative en matière d'octroi des congés payés. En n'accordant pas spontanément à un travailleur le congé payé auquel il a droit chaque année, l'employeur commet une faute et doit réparation du préjudice physique et d'agrément qu'il a causé (cass.soc. 19 octobre 1977,n° 76-40.684, BC V n° 546).

Le congé annuel en RDC est prévu par les article 140 et suivant du code du travail tel que modifié et complèté par la loi N°16/010 du 15 juillet 2016.

- Congé de circonstance définition

Le mot "congé" désigne la période pendant laquelle un salarié est autorisé à quitter provisoirement son emploi (vacances), selon le dictionnaire de droit privé de Serge Braudo.

Le congé de circonstance est un temps de répos accordé au travailleur à l'occasion du mariage du

travailleur, de l'accouchement de l'épouse du travailleur, du décès du conjoint du travailleur ou d'un parent allié au 1er degré, du mariage de l'enfant du travailleur et du décès d'un parent ou allié au second degré.

2. Le congé un droit pour le travailleur

- Congé annuel

"L'employeur est tenu d'accorder un congé annuel au travailleur.

Le travailleur ne peut renoncer à ce congé.

Le droit au congé naît à l'expiration d'une année de service compté de date à date et accomplie chez le même employeur ou un employeur substitué.

La date de congé est fixé de commun accord, sans toutefois que la prise effective du congé puisse dépasser de six mois la date prévue pour son ouverture.

Le travailleur ne peut éventuellement cumuler que la moitié des congés pendant une période de deux ans.

Pendant la période de congé, le travailleur et sa famille ont droit aux soins de santé. En cas de congé hors de la République Démocratique du Congo ou du lieu d'emploi, l'employeur, après avis du médecin conseil, rembourse, tout ou partie des frais afférents aux soins qu'il a reçus.

La durée du congé est d'au moins un jour ouvrable par mois entier de service pour le travailleur âgé de plus de dix-huit ans. Elle est d'au moins un jour ouvrable et demi par mois entier de service pour le travailleur âgé de moins de dix-huit ans. Elle augmente d'un jour ouvrable par tranche de cinq années d'ancienneté chez le même employeur ou l'employeur substitué..." (Article 140 et 141 du code du travail)

La date du congé étant fixé de commun accord,il ne revient pas à l'employeur d'imposer le congé ou la date du congé à son employé; la Cour considère qu'en imposant à son travailleur un congé sabbatique, l'employeur commet une faute. (CA Kin/Gombe, RTA 7220 du 25 juin 2015, Aff. FIBANK RDC SA c/ Richard LUKUSA KALOMBO)

Le droit au congé est d'ordre public, l'employeur qui ne l'accorde pas au travailleur commet une infraction punissable par une peine d'amende, selon l'article 321 du code du travail précité.

La durée du congé annuel est au minimum 18 jours l'an.

- Congé de circonstance

"Le travailleur a droit aux congés de circonstances suivants:
A. Mariage du travailleur : 2 jours ouvrables ;
B. Accouchement de l'épouse: 2 jours ouvrables ;
C. Décès du conjoint, ou d'un parent allié au 1er degré : 4 jours ouvrables ;
D. Mariage d'un enfant: 1 jour ouvrable ;
E. Décès d'un parent ou allié au second degré : 2 jours ouvrables.

Ces jours ne sont pas déductibles du congé minimum légal.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Les congés de circonstance ne peuvent être fractionnées.

Les soins de santé sont dus pendant les congés de circonstance.

L'employeur n'est tenu au paiement des congés de circonstance que jusqu'à concurrence de quinze jours ouvrables par an." (Article 146 du code du travail précité)

"Lorsqu'au cours d'une année, un travailleur a le bonheur ou le malheur d'avoir plusieurs congés de circonstances, l'employeur n'est tenu de payer que le congé se rapportant à quinze jours ouvrables par an. Le travailleur aura néanmoins droit au congé de circonstance dépassant 15 jours ouvrables mais ce congé ne sera pas rémuné.

Le droit congolais ne consacrant pas la polygamie, la maternité de la gonzesse ou de la maîtresse du travailleur n'engendre aucun droit au congé de circonstance. Il en est de même du décès d'un parent ou allié à une union autre que le mariage (père, mère ou frère de sa deuxième ou énième femme). Toutefois, le remariage après le divorce donne droit au congé de circonstance." (Vital Ilunga Kasongo, Code du travail modifié, complété et annoté, Ed. Nouveaux élans, Kinshasa, 2019, p. 130)

Veuillez nous contacter à contact@maxencekiyana.com pour solliciter une assistance ou plus des détails.

Cet article vous a été utile ?

Maitre Maxence Kiyana

Email: maxencekiyana@gmail.com

Appel, WhatsApp, SMS: +243813602076

Twitter: www.twitter.com/maxencekiyana

Facebook: www.facebook.com/maxencekiyana

Linkedin: www.linkedin.com/in/maxence-kiyana-14a7b469

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés