



Décompte final base de calcul et délai de paiement

Conseils pratiques publié le 28/02/2022, vu 23181 fois, Auteur : [Maxence Kiyana](#)

Pour que la demande du décompte final formulée par le travailleur soit déclarer fondée, elle ne doit pas se limiter à énoncer les principes à suivre, mais doit indiquer les éléments de base de calcul.

Sommaire

1. Décompte final définition
2. Les éléments du décompte final
3. Formation sur le calcul du décompte

1. Décompte final définition

"Les sommes représentatives des droits pécuniaires dus au travailleur lors de la cessation définitive des services" constituent le décompte final, selon Fidèle MATA PANZU. Il définit le décompte final comme un document établi généralement à la fin du contrat, pour le calcul du montant de rémunération décomposée en ses éléments de detail. (MATA PANZU Fidèle, Lexique du droit du travail congolais, Kinshasa, éd. Nazi, 2010, p. 41.)

L'article 100 de la loi N°16/010 du 15 juillet 2016 modifiant et complétant la loi n°015/2002 portant Code du travail est la base du décompte final en RDC. Cet article qui est la source du décompte final en droit du travail congolais dispose: "Toute somme restant due en exécution d'un contrat de travail, lors de la cessation définitive des services effectifs, doit être payée au travailleur, et, le cas échéant, aux ayants-droit de ce dernier, au plus tard dans les deux jours ouvrables qui suivent la date de cessation des services."

Il a été jugé que le solde de tout compte, "décompte final" doit être payé à son titulaire endéans deux jours après la rupture du contrat de travail; la Cour constate que l'employeur n'a pas payé au travailleur son décompte final dans le délai de la loi, n'a pas justifié ce retard par un cas de force majeure, il sera condamné aux intérêts judiciaires de 6% l'an sur toute somme allouée au travailleur jusqu'au paiement (C.A/Lubumbashi, RTA 1554 du 20 mars 2014, Aff. AFP SERVICES c/ KAMBA MUKATSHUNG)

Le solde de tout compte, communément appelé "décompte final" est un droit pour tout travailleur d'en bénéficier quelque soit le motif de la rupture du contrat (C.A/Lubumbashi, RTA 870 du 29 novembre 2007, Aff. Eglise Méthodiste Unie c/ Phanie MASANGU MUKULA).

Le décompte final n'étant pas un salaire, son régime de prescription s'inscrit à coup sûr dans le

droit fil de l'article 317 al. 1 du code du travail qui dispose « les actions naissant du contrat de travail se prescrivent par trois ans après le fait qui a donné naissance à l'action ». En conséquence, la prescription annale appliquée à l'action en réclamation des salaires ne peut être applicable à une action en réclamation de décompte final comme l'avait décidé d'une façon erronée la Cour d'Appel de Kisangani sous le RTA 194 du 28/03/1995, Aff. BRALIMA C/MULAMBA cité par MUKADI BONYI, Grands arrêts de la jurisprudence congolaise de droit du travail, Kinshasa, CRDS, 2000, p. 126. (Darius TSHIEY-A-TSHIEY et Jules KAJINGULU MAKENGA, le décompte final en droit du travail congolais, éd. CRP, Kinshasa, 2017, p. 25)

Pour que la demande du décompte final formulée par le travailleur soit déclarer fondée, elle ne doit pas se limiter à énoncer les principes à suivre, mais doit indiquer les éléments de base de calcul du décompte final qui ont servi à sa détermination. Ses éléments sont généralement ceux de la rémunération prévue par l'article 7 point 8 du Code du travail congolais.

Le décompte final en anglais est "final account".

2. Les éléments du décompte final

• Dans un contrat à durée déterminée

- En cas de faute lourde de l'employeur, le décompte final sera dû à partir du moment où il est établi qu'il y a des sommes restants dues à l'employé. Il pourra s'agir ainsi de salaire, primes, gratifications, congé annuel, etc. Le tout au pro rata des jours prestés dans le mois et/ou dans l'année. Et, en cas de contestation par l'employeur, il appartiendra au travailleur d'en apporter la preuve...Lorsque l'employeur a toujours libéré régulièrement toutes les sommes dues au travailleur en temps et au lieu convenus, il ne sera redevable d'aucune somme au travailleur." (Darius TSHIEY-A-TSHIEY et Jules KAJINGULU MAKENGA, le décompte final en droit du travail congolais, éd. CRP, Kinshasa, 2017, p. 33)

- En cas de faute lourde du travailleur

Dans ce cas, l'employeur ne peut être redevable du décompte final au travailleur que s'il y a des arriérés d'ordre salarial, indemnitaire, primes et autres vis-à-vis de ce dernier. L'employeur doit les payer dans les 2 jours ouvrables qui suivent la date de cessation des services.

- En cas de démission du travailleur, le travailleur a droit à toute somme restant due, conformément à l'article 100 du code du travail précité.

- Dans l'hypothèse d'une transaction ou d'un commun accord valablement conclu, l'accord intervenu n'implique pas renonciation de la part du travailleur aux droits qu'il tient des dispositions légales ou contractuelles en la matière. (RTA 3246 du 21/09/1995; RTA 3273 du 26/10/1995; RTA 3309 du 05/10/1995, LUSEY c/ PLZ/MARSAVCO, inédits cités par MUKADI BONYI, Grands arrêts de la Jurisprudence congolaise de droit du travail, Kinshasa, CRDS, 2000, p. 119).

- l'échéance du terme consacre la cessation de plein droit du contrat de travail à durée déterminée. Celui-ci s'achève normalement de lui-même au terme qui a été fixé, sans formalisme de part et d'autre. (MAZEAUD A., Droit du travail, Paris, Monchrestien, 2000).

Toutefois, le travailleur a droit à toute somme restant due au titre d'arriérés de salaire ou autres primes et avantages, conformément à l'article 100 du code du travail précité. Son droit de recevoir

le décompte final du salaire est garantie par cette disposition du code du travail.

- Dans un contrat à durée indéterminée

Les éléments de base de calcul sont constitués :

D'une part, de la rémunération de prestation de service, composée:

- du salaire ou traitement de base,
- du salaire pour incapacité de travail,
- de l'allocation de congé ou de l'indemnité compensatoire de congé,
- des primes,
- des commissions,
- des heures supplémentaires
- et des gratifications.

D'autre part, des autres gains et indemnités, composés par:

- les soins de santé,
- les allocations familiales,
- les indemnités de préavis et de licenciement,
- les indemnités de logement ou le logement en nature,
- les indemnités de transport ainsi que les autres avantages.

Pour établir un décompte final, avant de commencer à reprendre les rubriques que nous venons de citer, il faut commencer par identifier le travailleur conformément aux articles 56 à 75 du code de la famille et en énonçant les mentions prévues par l'article 212 du code du travail concernant le travailleur. Après le calcul du solde de tout compte suivant les éléments énoncés, il faut déduire le montant de l'impôt professionnel sur le Revenu, de la cotisation à la CNSS, à l'INPP et à l'ONEM.

Il est conseillé de remettre au travailleur son décompte final et son certificat de fin de service au même moment, dans les 48 heures après cessation des services, sinon il peut tenter une action en justice pour obtenir les intérêts judiciaires ou les Dommages-intérêts.

Veuillez nous contacter à contact@maxencekiyana.com pour solliciter un devis pour le calcul de votre décompte final ou plus des détails.

3. Formation sur le calcul du décompte final

Nous donnons aussi des formations de renforcement des capacités sur le calcul du décompte final.

La formation de renforcement des capacités sur le calcul du décompte final est continue; contactez-nous au besoin du lundi au samedi, aux heures convenables.

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