



# Licenciement abusif indemnité

Conseils pratiques publié le 26/02/2022, vu 1562 fois, Auteur : [Maxence Kiyana](#)

**Le code du travail prévoit les motifs non valables qui font naître, dans le chef de l'employeur, l'obligation de payer une indemnité au travailleur pour licenciement abusif ou "unfair dismissal" en anglais**

## Sommaire

### 1. Définitions

- Le licenciement
- Une Indemnité ou les dommages-intérêts

### 2. Licenciement abusif indemnité

.....

#### 1. Définitions

- le licenciement

Le licenciement est le fait de mettre fin au contrat de travail d'un travailleur par son employeur.

La législation du travail fixe les motifs valables et les motifs non valables de licenciement.

- Une indemnité ou les dommages-intérêts

Une indemnité ou les dommages-intérêts constituent la compensation financière à laquelle peut prétendre une personne qui a subi un préjudice moral ou une atteinte dans son patrimoine ou les deux la fois, notamment pour l'inexécution d'un contrat.

#### 2. Licenciement abusif indemnité

Le code du travail prévoit les motifs non valables qui font naître, dans le chef de l'employeur, l'obligation de payer une indemnité ou les dommages-intérêts au travailleur pour licenciement abusif ou "unfair dismissal" en anglais.

"Les motifs non valables de licenciement sont:

- l'affiliation syndicale, la non affiliation syndicale ou la participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur, durant les heures de travail;
- le fait de solliciter, d'exercer ou d'avoir exercé un mandat de représentation des travailleurs;
- le fait d'avoir déposé une plainte ou participer à des procédures engagées contre un employeur en raison de violation alléguées de la législation, ou présenté un recours devant les autorités administratives compétentes ;

- la race, la couleur, le sexe, l'état matrimonial, les responsabilités familiales, la grossesse, l'accouchement et ses suites, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, le groupe ethnique, le statut sérologique VIH avéré ou présumé ;
- l'absence au travail pendant le congé de maternité...

Lorsque l'employeur envisage un licenciement pour des motifs liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur, il est tenu, avant toute décision, de permettre à l'intéressé de se défendre contre les reproches formulés ou de s'expliquer sur les motifs avancés" (Selon l'article 62 de la loi N°16/010 du 15 juillet 2016 modifiant et complétant la loi n°015/2002 portant Code du travail)

"La résiliation sans motif valable du contrat à durée indéterminée donne droit, pour le travailleur, à une réintégration. A défaut celle-ci, le travailleur a droit à des dommages-intérêts fixés par le tribunal du travail calculés en tenant compte notamment de la nature des services engagés, de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, de son âge et des droits acquis à quelque titre que ce soit.

Toutefois le montant de ces dommages-intérêts ne peut être supérieur à 36 mois de sa dernière rémunération.

La rupture de contrat à durée indéterminée sans préavis ou sans que le préavis ait été intégralement observé comporte l'obligation, pour la partie responsable, de verser à l'autre partie une indemnité dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'a pas effectivement respecté" ( selon l'article 63 du Code du travail précité).

Les éléments d'appréciation des dommages-intérêts prévus à l'article 49 (actuel 63) du code du travail sont indicatifs et n'empêchent pas le juge de faire appel à d'autres éléments d'appréciation et de fixer le montant de dommages-intérêts ex æquo et bono (CSJ, RC 2036, du 24 juillet 1998, Aff. BRALIMA c/ MPUTELA BAKALI, Revue analytique de jurisprudence du Congo, Volume III, fascicule II, 1998, p. 15).

Cet article vous a été utile ?

Maitre Maxence Kiyana

Email: [maxencekiyana@gmail.com](mailto:maxencekiyana@gmail.com)

Appel, WhatsApp, SMS: +243813602076

Twitter: [www.twitter.com/maxencekiyana](https://www.twitter.com/maxencekiyana)

Facebook: [www.facebook.com/maxencekiyana](https://www.facebook.com/maxencekiyana)

Linkedin: [www.linkedin.com/in/maxence-kiyana-14a7b469](https://www.linkedin.com/in/maxence-kiyana-14a7b469)