



# LA DÉMISSION EN DROIT CONGOLAIS DU TRAVAIL

**Conseils pratiques** publié le **02/12/2021**, vu **5857 fois**, Auteur : [Toni Lokadi](#)

**Tout employé a le droit de démissionner de son travail, cependant, celle-ci doit se faire en respectant certaines dispositions légales.**

## LA DÉMISSION EN DROIT CONGOLAIS DU TRAVAIL

Tout salarié sous un contrat à durée indéterminée a le droit de démissionner de son poste de travail. Cependant, cela doit se faire en respectant certaines conditions, notamment le préavis de démission. En cas de non-respect, le salarié risque de se rendre coupable de démission abusive. Ce qui dans ce cas d'espèce pourrait pousser l'employeur à réclamer des dommages et intérêts au salarié. Les détails dans les lignes qui suivent.

### 1. La démission

La démission peut se définir comme étant la rupture volontaire du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative du salarié. Cette décision doit lui venir de plein gré, sans aucune pression de la part de son employeur, et dans un climat reflétant sa pleine présence d'esprit.

La doctrine comme l'affirme MAZEAUD Antoine définit la démission 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 contrat ( MAZEAUD Antoine, Droit du travail, Paris, LGDJ-Montchrestien, 4<sup>ème</sup> éd., 2004, p. 380)<sup>[1]</sup>

### 2. Les contraintes légales au sujet de la démission en droit congolais

Pour qu'une démission soit régulière, elle doit se conformer à certaines exigences légales et conventionnelles.

Cependant en droit congolais comme l'affirme le professeur KUMBU il y a une absence totale des textes légaux régissant la démission. La résiliation à l'initiative du salarié n'apparaît nulle part dans le code du travail congolais. Pour se faire, on se réfère au droit du travail français où la Cour de cassation exige, pour qu'il y ait résiliation imputable au salarié, que ce dernier manifeste une volonté sérieuse et sans équivoque de quitter définitivement son emploi et qu'il respecte le délai-congé.

### **a. La volonté claire, sérieuse et non équivoque de la démission**

Selon cette formule désormais classique, la démission « 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. Les juges de fond sont donc amenés à apprécier, au vu des éléments de fait et des circonstances, la réalité de la volonté de l'auteur de la rupture unilatérale.

Rappelons que, contrairement au licenciement, son « faux symétrique », 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 mais aussi susceptible d'être donnée verbalement.

L'écrit est nettement privilégié pour des raisons probatoires ou parce qu'il est imposé par la convention collective applicable. Dès lors, le contenu de la lettre de démission doit être dénué d'ambiguïté et les circonstances de sa rédaction doivent laisser penser avec certitude que la volonté qu'il exprime est bien claire, sérieuse et non équivoque.(2)

### **b. 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. Cette période n'est fixée de manière légale que pour les journalistes professionnels, les voyageurs, représentants et placiers, les assistant(e)s maternel(le)s... Pour les autres, elle est fixée par la convention collective, les usages pratiqués dans la localité ou la profession (Article L1237-1 du Code du travail), ou par le contrat du travail lorsque celui-ci en propose une plus favorable que les autres.

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 auprès du conseil de prud'hommes l'équivalent du tribunal du travail en droit congolais.

Le salarié peut toutefois simplement demander à son patron de supprimer le préavis et par la même occasion de renoncer aux indemnités de préavis.

Son employeur peut également décider de dispenser le travailleur du préavis, mais il devra toujours verser les indemnités inhérentes.

### **c. La démission abusive**

La loi ne définit pas la démission abusive de ce fait il nous faut se tourner vers la jurisprudence.

Celle-ci nous précise que la démission peut être jugée abusive quand les circonstances font apparaître l'intention de nuire du salarié ou une légèreté blâmable à l'égard de l'entreprise.

Ces cas sont rares, évidemment, mais attardons nous sur deux situations où la justice a tranché au profit de l'employeur :

- démission accompagnée de tentatives de débauchage de collègue ;
- un salarié passe au service d'une société concurrente à l'insu de son employeur et avant sa démission pour prospecter la même clientèle sur le même secteur.

### **3. Les avantages et les inconvénients de la démission**

Comparer au licenciement, la démission présente sur le plan juridique quelques avantages à l'égard du salarié, sans oublier qu'il y a également des inconvénients.

Comme avantages, il faut savoir qu'un employé sous CDI n'a aucun motif à invoquer, aucune procédure collective le prévoit et qui établira la date de la rupture.

L'employeur ne peut pas refuser une démission même si celle-ci intervenait à un moment crucial pour lui. Il devra verser les indemnités de congés payés que le salarié a acquis mois après mois.

Comme inconvénients nous pouvons évoquer le fait que l'auteur de la démission ne touchera pas d'indemnité de départ [3]

---

[1] Dès sa notification, le travailleur donne congé à l'employeur en vue de son éventuel remplacement. Il en découle que l'employeur qui reçoit la démission d'un travailleur l'accueille telle que ; en d'autres termes, la démission d'un travailleur ne constitue pas une faute qui autorise l'employeur à le licencier (Cour d'Appel de Kinshasa/Gombe, RTA 3667 du 10 juillet 1997).

[2][https://theses.univ-lyon2.fr/documents/getpart.php?id=lyon2.2010.gourves\\_md&part=366720](https://theses.univ-lyon2.fr/documents/getpart.php?id=lyon2.2010.gourves_md&part=366720)

[3] Droit social : droit du travail et de la sécurité sociale, p.77, Prof KUMBU