



# Transaction en Droit du Travail Congolais : Attention à l'évolution de la Loi de 2002 à 2016

Actualité législative publié le 30/06/2022, vu 366 fois, Auteur : [YAV & ASSOCIATES](#)

**Si la rupture d'un commun accord du contrat de travail est régulière au regard du Code du travail congolais, la question liée à sa mise en œuvre demeure, au regard de l'évolution de la loi.**

La transaction, définie en droit civil comme « un contrat par lequel les parties, terminent une contestation née, ou préviennent une contestation à naître », consacre la liberté des parties en leur permettant de « statuer » ensemble sur leur différend. Dans un contexte législatif de plus en plus complexe, et alors que les juridictions étatiques ne sont pas toujours suffisamment spécialisées pour appréhender la complexité grandissante des conflits et tous les domaines du droit, l'aléa judiciaire paraît grandissant. Il milite, dans de nombreux cas, en faveur de la recherche d'une transaction qui donnera aux parties de la sécurité juridique et leur évitera des contentieux longs, coûteux et aléatoires.

Elle constitue donc, un mode alternatif de règlement des conflits et à ce titre, on distingue les transactions extrajudiciaires, qui interviennent avant toute instance, des transactions judiciaires, qui interviennent en cours d'instance mais avant qu'une décision définitive n'ait été rendue.

En République Démocratique du Congo, la rupture de commun accord était un régime totalement inconnu de la législation congolaise du travail sous l'empire de la loi n° 015-2002 portant code du travail bien que la doctrine l'admettait unanimement comme mode de résiliation du contrat de travail.[1]

Quant à la jurisprudence congolaise, elle est restée très divisée sur la question. Une tendance a tranché que la cessation du contrat de travail par transaction ou par consentement mutuel est nulle et de nul effet car considérée comme faite à l'initiative de l'employeur et, donc sans motif valable. Elle renchérit qu'une telle résiliation donne droit sur base de l'article 63, alinéa 2 du code du travail, aux dommages-intérêts [D.I] (Kin., 22.7.1993, RTA. 1914 Aff. Wangata contre Marsavco ; inédit). Ces D.I trouvent leur source dans l'article 40 du CCC. Livre III.[2]

Une autre tendance jurisprudentielle a soutenu le contraire en affirmant que la résiliation de commun accord autrement appelée résiliation à l'amiable ou encore résiliation par transaction, bien qu'inexistante dans le code du travail, pouvait tout de même se concevoir sur base du principe de l'autonomie de la volonté des parties contractantes, lesquelles pouvaient y parvenir par voie de transaction ; celle-ci étant, en matière de travail, régie par les dispositions du titre X du Code civil, livre III car elle tend, non seulement à terminer les contestations, mais aussi à prévenir celles à naître... (Cour Suprême de Justice, 29 mars 1991, dans l'affaire Micros-Comituri contre Kabemba).

Il a fallu attendre l'intervention du législateur à l'occasion de la modification du code du travail par la loi n° 16/010 du 15 juillet 2016 pour voir intervenir le dénouement de cette controverse jurisprudentielle. En effet, l'article 61 bis du nouveau Code Congolais du travail dispose que « Sans préjudice des dispositions de l'article 61 du présent Code, le contrat de travail peut être également résilié d'un commun accord des parties ».

Ainsi, le complément des articles 61 bis et 61 ter du Code du travail a trouvé le mérite de trancher les querelles jurisprudentielles et doctrinales sur la rupture du contrat de travail de commun accord. Ce complément fait éviter la confusion entre la résiliation du contrat de travail de commun accord et la transaction, laquelle est régie par les dispositions du Décret du 30 juillet 1888, et ne s'applique que lorsque les parties prévoient la résolution d'un conflit déjà né ou d'un conflit à venir.<sup>[3]</sup>

En plus, si l'article 61 bis consacre la possibilité pour les parties de rompre volontairement leur contrat de travail de commun accord, l'article 61 ter à son tour en détermine les conditions et la procédure à suivre.

Il résulte clairement de cette disposition que la résiliation d'un contrat de travail par consentement mutuel des parties est donc désormais en droit congolais, un mode légal de rupture d'une relation contractuelle en matière de travail.

Cependant, si la rupture d'un commun accord du contrat de travail est régie au regard du Code du travail congolais, la question liée à la mise en œuvre de la clause y relative et insérée dans un contrat de travail demeure.

<sup>[1]</sup> Prof. Joseph YAV KATSHUNG, De la question de l'apposition de la formule exécutoire sur un acte dit « transactionnel » signé sous réserve en droit du travail,

<https://www.legavox.fr/blog/yav-associates/question-apposition-formule-executoire-acte-8670.htm>

<sup>[2]</sup> Me Dorcas LOKINGA FATUMA, La mise en œuvre de la clause de rupture d'un commun accord dans un contrat de travail,

[3] Me Firmin Fundji Kilunga et Me Joël Biaya Matamba, Glose des dispositions modifiées et complétées du Code du travail : progrès ou poudre aux yeux du travailleur congolais ? [https://legalrdc.com/2020/10/02/glose-des-dispositions-modifiees-et-completees-du-code-du-travail-progres-ou-poudre-aux-yeux-du-travailleur-congolais/#\\_ftn23](https://legalrdc.com/2020/10/02/glose-des-dispositions-modifiees-et-completees-du-code-du-travail-progres-ou-poudre-aux-yeux-du-travailleur-congolais/#_ftn23)