

L'ORDRE PUBLIC SOCIAL A L'EPREUVE DE LA SEPARATION DE COMMUN ACCORD : ANALYSE DE L'ARTICLE 37 DU CODE DU TRAVAIL DE LA RDC

Bibliographie :

- MUKADI BONYI, Droit du travail, CRDS, 2008, pages 376 - 385 ;
- Gilles AUZERO et Csrts, Droit du travail, Dalloz, 37^{ème} Ed., 2024-2025, pages 561-576 ;
- Ruffin LUKOO MUSUEBAO, Droit du travail-Principes et subtilités, OSS, 2^{ème} Ed., 2011-2013, pages 412 - 418 ;
- Véronique Roy, Droit du travail 2024 en 28 fiches, Dunod, 2024, pages 125 - 138 ;
- Alexandre BAREGE et Csrts, Les indispensables du droit du travail, Ellipses, 2^{ème} Ed., 2023, pages 131 - 142.

0. Introduction :

La rupture du contrat de travail constitue un moment particulièrement sensible de la relation professionnelle, tant pour l'employeur que pour le travailleur. En République Démocratique du Congo, le Code du travail reconnaît plusieurs modes de cessation du contrat, parmi lesquels figure la rupture par accord de séparation amiable, prévue à l'article 61 bis. Ce mode consensuel de rupture, fondé sur la volonté commune des parties, est de plus en plus utilisé en pratique en raison de sa souplesse et de sa capacité à prévenir les conflits judiciaires.

Toutefois, cette liberté contractuelle n'est pas absolue. Pour éviter qu'elle ne devienne un instrument d'abus, elle se trouve strictement encadrée par les dispositions d'ordre public social, dont l'article 37 du Code du travail constitue l'un des piliers fondamentaux. Cette disposition interdit toute dérogation contractuelle aux normes impératives et sanctionne de nullité toute clause moins favorable au travailleur.

Dès lors, il convient d'analyser la portée juridique et judiciaire de l'article 37 du Code du travail de la RDC dans la pratique de la séparation de commun accord, afin de déterminer les limites imposées à la volonté des parties et les garanties offertes au travailleur lors de la rupture amiable du contrat de travail.

I. La portée de l'article 37 du Code du travail dans la pratique de la séparation de commun accord

1. Le contenu de l'article 37 du Code du travail de la RDC

L'article 37 du Code du travail dispose que :

« *Les contrats de travail ne peuvent déroger aux dispositions d'ordre public définies par la législation et la réglementation en vigueur.*

Toute clause contractuelle accordant au travailleur des avantages inférieurs à ceux prescrits par le présent Code est nulle de plein droit. »

Cette disposition pose une règle impérative applicable à tous les contrats de travail, tant lors de leur exécution que lors de leur rupture, quelle qu'en soit la forme. Il limite l'autonomie de la volonté en interdisant toute convention qui léserait les droits fondamentaux du salarié. Il joue un rôle de régulateur indispensable.

La présente analyse examine la portée juridique et judiciaire de cette disposition, en apprécie l'articulation avec le formalisme applicable à la séparation de commun accord et met en lumière les obligations impératives qui s'imposent aux parties lors de la rupture conventionnelle.

2. La portée juridique de l'article 37 du Code du travail

2. 1. Principes Fondamentaux

L'article 37 consacre deux principes fondamentaux du droit du travail congolais :

A. La primauté de l'ordre public social

Les dispositions du Code du travail qui relèvent de l'ordre public social s'imposent aux parties et ne peuvent faire l'objet d'aucune dérogation, même par consentement mutuel. Ce principe vise à protéger le travailleur, considéré comme la partie économiquement et juridiquement faible, contre toute stipulation contractuelle susceptible de réduire ses droits légaux.

Ainsi, la liberté contractuelle est subordonnée au respect des normes impératives destinées à garantir un socle minimal de protection sociale.

B. La nullité de plein droit des clauses défavorables

Toute clause contractuelle accordant au travailleur des avantages inférieurs à ceux prévus par le Code du travail ou la réglementation en vigueur est frappée de nullité de plein droit. Cette nullité opère automatiquement, sans qu'il soit nécessaire de démontrer un vice du consentement.

Il en résulte que la signature d'un contrat ou d'un accord, même librement consenti, ne peut avoir pour effet de priver le travailleur des droits minimaux que la loi lui reconnaît.

2.2. Portée générale : Un cadre contraignant pour tout contrat

L'article 37 s'applique à toute relation de travail, quels que soient le type de contrat ou la volonté expresse des signataires. Il interdit toute course au moins-disant social et garantit un plancher de droits infranchissable.

3. Les implications de l'article 37 d Code du travail en cas de rupture du contrat par séparation de commun accord

3.1. Le Cadre Légal de la Rupture de commun accord

Ce mode de rupture est prévu à l'article 61 bis du Code du travail. Il repose sur le consentement mutuel des parties pour mettre fin au contrat avant son terme.

Cependant, cette liberté de convenir d'une fin anticipée trouve sa limite absolue dans l'article 37 du Code du travail.

3.2. Implications Pratiques et Garanties

Lors d'une rupture de commun accord, l'article 37 opère comme un filtre de validité pour l'accord. Ses implications sont concrètes :

a. Respect intégral des droits acquis et indemnités légales :

L'accord ne peut valablement stipuler la renonciation aux droits minimaux. Il doit obligatoirement prévoir le versement de toutes les indemnités dues (préavis, congés, etc.). Une clause contraire est réputée non écrite.

b. Nullité et insécurité des clauses défavorables :

Si un employeur fait signer un accord prévoyant, par exemple, une indemnité forfaitaire globale inférieure au cumul des indemnités légales, les clauses correspondantes sont nulles. Le travailleur conserve le droit d'agir en justice pour réclamer le complément.

c. La garantie de la sécurité juridique du travailleur

L'article 37 protège le travailleur contre toute pression, contrainte ou tentative de négociation à la baisse de ses droits légaux, même lorsque l'accord est présenté comme consensuel. Il empêche que la séparation amiable ne soit utilisée comme un instrument de contournement des règles protectrices du droit du travail.

d. Cas pratique :

Si un accord de séparation amiable prévoit une indemnité de départ inférieure à celle prévue par la loi, le travailleur pourra saisir la juridiction compétente afin d'obtenir le paiement du complément, la clause litigieuse étant réputée nulle de plein droit.

Exemple : Un travailleur, cadre de collaboration, avec 5 ans d'ancienneté signe un accord prévoyant une "indemnité amiable" unique de 3 mois de sa dernière rémunération. Si le calcul de ses droits légaux (préavis + congé sur préavis + congés + indemnité de licenciement + autres avantages) s'élève à 6 mois, il pourra réclamer

les trois (3) mois manquants. La clause limitative sera annulée au profit des règles du Code du travail.

4. La portée de l'article 37 du Code du travail face au formalisme de la séparation de commun accord

Le droit du travail de la République Démocratique du Congo a connu une évolution majeure avec la loi n° 16/010 du 15 juillet 2016 modifiant le Code du travail. Si l'article 61 bis consacre désormais officiellement la rupture par « commun accord », cette liberté contractuelle n'est pas un chèque en blanc.

Elle est doublement encadrée : sur le fond par l'article 37, qui garantit l'ordre public social, et sur la forme par les articles 61 ter et 76, qui imposent un formalisme strict. Donc, la validité d'une séparation de commun accord en RDC dépend autant du respect des droits pécuniaires du travailleur que de la régularité de la notification écrite de l'intention de rompre.

4.1. Le Fond : La Protection par l'Ordre Public (Article 37)

L'article 37 est le "chien de garde" du Code du travail. Il dispose :

« Les contrats de travail ne peuvent déroger aux dispositions d'ordre public... Toute clause contractuelle accordant au travailleur des avantages inférieurs... est nulle de plein droit. »

Dans une séparation amiable, cela signifie que :

- a. **L'insaisissabilité des minima** : Les montants minimaux garantis par la loi au travailleur ne peuvent ni être supprimés, ni réduits, ni contournés, quelles que soient la volonté des parties ou les circonstances. Par exemple, on ne peut pas "négocier" une réduction des indemnités de préavis ou de congé.
- b. **La nullité automatique** : Si l'accord prévoit un montant inférieur à la loi, le juge écarte l'accord et applique le Code du travail, sans avoir à prouver que l'employeur a forcé le travailleur.

4.2. La Forme : L'exigence de Notification (Art. 61 ter et 76)

Une question cruciale se pose : le « commun accord » dispense-t-il de la notification écrite prévue par les articles 61 ter et 76 ? La réponse est affirmativement négative.

A. L'impératif de l'écrit (Art. 76)

L'article 76 est général : « **Toute** résiliation du contrat doit être notifiée par écrit... ». Le terme « Toute » inclut la rupture par commun accord. La séparation de commun accord ne naît pas du néant ; elle commence par l'initiative d'une partie.

Que ce soit l'employeur ou le salarié qui propose la séparation, cette intention doit être consignée par écrit.

B. Le motif et la preuve (Art. 61 ter)

L'article 61 ter précise que si l'initiative vient de l'employeur, la lettre doit en indiquer le motif.

Ceci trouve sa justification en cas de litige ultérieur, si l'employeur a proposé une séparation amiable sans motif écrit, le travailleur peut invoquer l'article 37 pour dire que son consentement a été soutiré pour masquer un licenciement sans cause. C'est autant dire que son employeur a voulu se soustraire de la rigueur d'un licenciement sans motif valable.

4.3. La sanction de l'absence de notification

À défaut de cet écrit, l'article 61 ter crée une fiction juridique : l'acte est considéré comme une modification unilatérale du contrat, équipollent à un acte de rupture (rupture abusive de fait).

« ... A défaut de notification par écrit, tout acte d'une partie tendant à empêcher l'exécution de ses obligations par l'autre partie constitue une modification unilatérale d'un des éléments du contrat, équipollent à un acte de rupture. »

4.4. Les étapes d'une rupture de commun accord Inattaquable

Pour qu'un accord de séparation ne soit pas annulé par le juge sur base de l'article 37, il doit suivre ce parcours :

Étape	Base légale	Action requise
1. L'initiative	Art. 61 ter & 76	Envoi d'une lettre notifiant l'intention de rompre (avec motif si c'est l'employeur).
2. La négociation	Art. 61 bis	Discussion sur les conditions de la séparation.
3. La rédaction	Art. 37	Elaboration d'un protocole d'accord respectant strictement les minima légaux.
4. La clôture	Art. 100 & 79	Paiement du solde de tout compte et remise du certificat de fin de service.

L'articulation des articles 37, 61 bis, 61 ter et 76 du Code du travail forme un quadrillage de sécurité tant pour le travailleur que pour l'employeur.

L'article 37 garantit que le travailleur ne sortira pas de l'entreprise "les mains vides" ou lésé. Parallèlement, le formalisme de la notification (Art. 76 et 61 ter) assure la transparence du consentement. En somme, une séparation de commun accord en République Démocratique du Congo n'est pas un simple "arrangement à l'amiable" verbal ou officieux ; c'est un acte juridique solennel.

Négliger l'écrit ou réduire les indemnités sous prétexte d'un accord mutuel expose l'employeur à la nullité de l'acte et à des sanctions judiciaires lourdes, car en droit congolais, la volonté des parties est souveraine seulement si elle est plus protectrice que la loi.

II. Les indemnités minimales à respecter en cas de rupture du contrat de travail, y compris en cas de séparation amiable

L'accord de séparation de commun accord doit intégrer, sans possibilité d'y déroger, les éléments suivants :

A. L'indemnité de préavis

La durée minimale du préavis est fixée à quatorze (14) jours ouvrables à compter du lendemain de la notification, augmentée de sept (7) jours par année entière de service continu pour l'employeur. (Article 64 du Code du travail)

Pour le travailleur, la durée du préavis correspond à la moitié de celle applicable à l'employeur.

Lorsque le préavis n'est pas exécuté, une indemnité compensatoire équivalente à la rémunération et aux avantages correspondant à la période non prestée est due.

B. L'indemnité compensatoire de congé

Le travailleur a droit à une indemnité compensatoire pour les congés annuels non pris, calculée sur la base de la rémunération en vigueur au moment de la rupture du contrat. (Article 144 du Code du travail)

C. L'indemnité pour licenciement sans motif valable

En cas de licenciement sans motif valable, le travailleur peut prétendre à des dommages-intérêts fixés par le tribunal en fonction de l'ancienneté, de l'âge, de la nature des services rendus et d'autres circonstances pertinentes, dans la limite de trente-six (36) mois de la dernière rémunération. (Article 63 du Code du travail)

D. Le paiement du solde de tout compte

Toutes les sommes dues au travailleur (salaires, primes, indemnités et autres avantages) doivent être payées au plus tard dans les deux (2) jours ouvrables suivant la cessation du contrat de travail. (Article 100 du Code du travail)

E. Le certificat de fin de service

L'employeur est tenu de délivrer au travailleur un certificat de fin de service attestant la nature et la durée des services prestés. (Article 79 du Code du travail)

En cas de séparation de commun accord, ces droits constituent des minima impératifs. Toute clause accordant des avantages inférieurs est nulle conformément à l'article 37 du Code du travail.

CONCLUSION

En définitive, l'article 37 du Code du travail de la République Démocratique du Congo occupe une place centrale et régulatrice dans l'encadrement juridique de la séparation de commun accord. En consacrant le caractère d'ordre public des normes sociales, il érige une barrière infranchissable à la liberté contractuelle : si les parties sont libres de mettre fin à leur collaboration, elles ne sont pas libres de marchander les droits fondamentaux du travailleur.

Il ressort de cette analyse que la séparation de commun accord, bien qu'admise par l'article 61 bis, ne peut être valide qu'à la double condition d'un respect du fond et de la forme :

- Sur le fond, l'article 37 interdit toute renonciation aux droits légaux, frappant de nullité de plein droit toute clause moins favorable.
- Sur la forme, l'effectivité de cette protection est renforcée par le formalisme rigoureux des articles 61 ter et 76, imposant une notification écrite préalable qui garantit la transparence et la réalité du consentement.

Le juge du travail, gardien de cet équilibre, demeure investi d'un pouvoir souverain pour contrôler la conformité de l'accord. Il lui appartient d'écarter toute clause dérogatoire et de sanctionner tout défaut de notification, requalifiant si nécessaire l'acte pour rétablir le travailleur dans la plénitude de ses droits.

En somme, l'article 37 assure la primauté de la justice sociale sur l'autonomie de la volonté. Il transforme la séparation de commun accord d'un simple arrangement privé en un acte juridique sécurisé, offrant aux entreprises un cadre de rupture stable et aux travailleurs une protection contre l'arbitraire économique. La sécurité juridique en droit congolais du travail repose désormais sur ce trépied indissociable : *« un accord libre, une procédure écrite et un résultat conforme à la loi »*.