

LA MISE EN ŒUVRE DE LA CLAUSE DE RUPTURE D'UN COMMUN ACCORD DANS UN CONTRAT DE TRAVAIL

Par

Dorcas LOKINGA FATUMA

Avocate au Barreau de Kinshasa/Matete

Collaboratrice au Cabinet d'Avocats RMK & ASSOCIES

La clause relative à la rupture de commun accord d'un contrat de travail n'a cessé de susciter une controverse dans la doctrine juridique et dans la jurisprudence. Au-delà de la validité d'une telle clause dans un contrat de travail, il s'est toujours posé la question liée aux modalités pratiques de sa mise en œuvre au moment de la rupture effective de la relation contractuelle entre parties.

C'est sur cette problématique que tourne la présente réflexion qui comprend deux points, dont le premier concerne la notion et l'évolution de la rupture de commun accord du contrat de travail en droit congolais, tandis que le second s'atèlera aux modalités d'application de la clause y relative.

I. NOTION ET EVOLUTION DE LA RESILIATION DE COMMUN ACCORD D'UN CONTRAT DE TRAVAIL

Comme toute convention, le contrat du travail résulte de la volonté commune de deux parties en l'occurrence, l'employeur et le travailleur ; l'un offrant le travail et l'autre proposant ses services. Cette volonté qui intervient lors de la conclusion du contrat, peut également conduire les parties à y mettre fin. Il peut s'agir d'une fin de la relation liée aux circonstances prévues au contrat ou tout aussi à des facteurs indépendants de la volonté des parties.

C'est là, la manifestation parfaite du principe juridique de l'autonomie de la volonté repris à l'article 33 du Code Civil Congolais Livre III qui veut que les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Ces conventions ne peuvent être révoquées que par consentement mutuel des parties cocontractantes ou pour les causes que la loi autorise¹.

C'est donc dire qu'autant les parties sont libres de conclure un contrat de travail, autant elles sont libres d'y mettre fin. C'est donc ce principe de droit qui a été aspiré en droit du travail pour donner lieu à la rupture d'un commun accord du contrat de travail.

Il convient d'indiquer que 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.

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 transactionⁱⁱ ou par consentement mutuel est nulle et de nul effet car considéré 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 (Kin., 22.7.1993, RTA. 1914 Aff. Wangata contre Marsavco ; inédit)ⁱⁱⁱ. Soulignons que ces dommages-intérêts trouvent leur source dans l'article 40 du Code Civil Congolais Livre III.

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'inexistant 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 du 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)^{iv}.

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* ».^v

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.

Relevons en Droit comparé que la jurisprudence française, civile et sociale était déjà en avance sur cette question en admettant comme régulière, la rupture du contrat de travail par voie transactionnelle tout en exigeant aux parties de faire des concessions réciproques pouvant les amener à ladite transaction (Cass. civ., 1^{er} ch.3 mai 2000, Bull. civ. ,n° 130)^{vi}, laquelle devrait avoir pour objet le règlement d'un différend (Cass. fr.soc.,13 mai 1992, Bull. civ., n°307)^{vii}.

Cependant, si la rupture d'un commun accord du contrat de travail est régulière 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 source de frustration et de controverses à plus d'un titre.

II. LA FORME DE LA RESILIATION D'UN COMMUN ACCORD DU CONTRAT DE TRAVAIL

Il est d'une importance indéniable de réfléchir sur la forme que devrait prendre la résiliation de commun accord, en application d'une clause la prévoyant dans un contrat de travail car, une mauvaise application d'une pareille clause par l'employeur peut constituer une cause de résiliation abusive au profit du travailleur.

En effet, il ressort de l'esprit et de la lettre de l'article 61 bis du Code du travail que la rupture qu'il prévoit implique un consensualisme entre parties lequel se traduit par l'accord de ces dernières. Telle est le sens qui se dégage du terme « commun accord » utilisé par le législateur. Cette accord doit être matérialisé dans un écrit ce, d'autant plus que nous nous trouvons en matière du travail où la preuve de la régularité de la décision de résiliation prise par l'employeur doit à tout point de vue être rapportée.

Dans la pratique, l'accord des parties prend souvent la forme transactionnelle conformément au Titre X du Code Civil Congolais Livre III. Telle est aussi la position de la jurisprudence française invoquée ci-haut lorsqu'elle parle de la rupture du contrat de travail par voie transactionnelle, tout en exigeant aux parties de faire des concessions réciproques pouvant les amener à ladite transaction laquelle devrait avoir pour objet le règlement d'un différend.

Il en découle que même lorsque le contrat du travail contient la clause de résiliation de commun accord, cela ne dispense pas les parties de la formaliser par un écrit au moment de la cessation effective de la relation contractuelle.

En l'absence d'un tel écrit, on ne saurait parler d'une rupture par consentement mutuel ou de commun accord, mais plutôt, d'une résiliation unilatérale du contrat ; ce qui constitue ainsi un abus de droit pouvant donner lieu à des dommages-intérêts^{viii}.

Le cas de figure est celui d'un travailleur qui a été en réalité licencié abusivement par son employeur, lequel avait unilatéralement mis fin au contrat qui les liait ce, sans le consentement formel dudit travailleur. L'employeur considérait cette rupture du contrat comme étant une rupture de commun accord, en se prévalant d'une disposition contractuelle qui contenait une clause de rupture de commun accord. Il a soutenu que le fait pour le travailleur d'avoir consenti au contrat contenant une telle clause suffisait pour que toute rupture qui interviendrait ultérieurement soit considérée comme étant faite de commun accord.

Il s'agit là, d'une appréciation erronée de la clause de rupture de commun accord contenue dans un contrat de travail car, en pratique, c'est au moment de la résiliation du contrat de travail que l'accord des parties doit être constaté et apprécié.

Il s'en suit donc que, la rupture du contrat de travail de commun accord ou la résiliation à l'amiable du contrat de travail, implique le consentement réciproque des parties et doit absolument se traduire dans une transaction formellement écrite entre parties et signée par elles au moment de la résiliation dudit contrat. A défaut d'un tel écrit, la résiliation est abusive.

ⁱ Articles 1134 du Code civil belge et 1134 du Code civil français.

ⁱⁱ Pour François BEAUDANT et RODIERE, la transaction a pour objet « de terminer ou prévenir au moyen des concessions réciproques, une contestation née ou à naître. Elle a pour effet d'interdire aux parties de mettre en œuvre les demandes qu'elles sont à même d'exprimer étant donné leur situation qui est litigieuse ».

ⁱⁱⁱ KATUALA KABA KASHALA, Code du travail annoté, 5^{ème} édition, Kinshasa, pp. 80 et s.

^{iv} Ibidem

^v L'article 61 bis a été inséré dans le code du travail par la loi n° 16/010 du 15 juillet 2016 modifiant et complétant la loi n° 013 – 2002 portant code du travail.

^{vi} KATUALA KABA KASHALA, op. cit, p. 80.

^{vii} Ibidem

^{viii} Article 63 code du travail.