



L'indemnité de licenciement à l'épreuve des droits fondamentaux : cadre juridique, enjeux et jeu des acteurs

Zéphirin NSINSANI BAVUIDINSI

Citer cette version :

Z. NSINSANI BAVUIDINSI, « L'indemnité de licenciement à l'épreuve des droits fondamentaux : cadre juridique, enjeux et jeu des acteurs », in RDU, vol. 2, n° 2/2025, Décembre 2025, pp. 119-140.

Édition électronique URL : <https://rdu.cd/article.php?id=1>

DOI : 10.67016 ISSN 3005-7078 (numérique)

ISSN 3005-706X (imprimé)

Dépôt légal : ZR 3.02310-57531

Les articles sont diffusés sous licence :



Vol.2, n° 2/2025



L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT A L'EPREUVE DES DROITS FONDAMENTAUX : CADRE JURIDIQUE, ENJEUX ET JEU DES ACTEURS

Zéphirin NSINSANI BAVUIDINSI

*Chef de Travaux à la Faculté de droit de l'Université Pédagogique Nationale et
à l'Université Simon Kimbangu*

Diplômé de l'Académie diplomatique congolaise

Membre de l'Association Québécoise du droit international

RESUME

Abordée sous l'angle des droits de l'homme, l'indemnité de licenciement apparaît comme indéniablement liée à la garantie des droits des salariés dans un contexte juridique asymétrique. Elle soulève des enjeux fondamentaux tels que la sécurité économique, la protection sociale et la non-discrimination économique des travailleurs en cas de rupture du contrat de travail. Plusieurs acteurs clés interviennent avec des rôles distincts. Sa reconnaissance comme droit essentiel reflète une volonté croissante de renforcement des garanties offertes aux salariés, en tenant compte des principes des droits de l'homme surtout face aux mutations du monde du travail.

Mots-clés : *Indemnité de licenciement, droits fondamentaux des salariés, enjeux du licenciement, rôle des acteurs.*

Abstract

Approached from a human rights perspective, severance pay appears to be undeniably linked to the guarantee of employees' rights in an asymmetrical legal context. It raises fundamental issues such as economic security, social protection, and economic non-discrimination of workers in the event of termination of employment. Several key players are involved, each with distinct roles. Its recognition as an essential right reflects a growing desire to strengthen the guarantees offered to employees, taking into account human rights principles, especially in the face of changes in the world of work.

Keywords: *Severance pay, fundamental rights of employees, issues surrounding dismissal, role of stakeholders.*

Introduction

« La loi du travail est écrite au frontispice de l'humanité, elle est, pour tous les hommes, un devoir et une obligation, et celui qui y manque fruste la société, tourne le dos au bien-être et au bonheur et se prépare à un avenir ténébreux. Honte, misère, maladie, abrutissement, dégoût de la vie, voilà ce qui attend le paresseux au bout de la route dans laquelle il s'engage. Santé, bien-être, gaieté, bonheur, considération, voilà les résultats inévitables de l'activité du travail intellectuel et bien entendu¹ ».

¹ H. A. BEAUVILLARD, *Médecin des pauvres – conseils pour se soigner au naturel*, éd. Hoëbeke, Gallimard, 2020, p. 55.

Pour vivre, il faut être vivant et jouir de son droit à la vie qui est le premier de tous les droits. Et pour vivre mieux, l'homme doit travailler. Tout le monde n'a pas ou n'est pas à mesure de se créer un cadre de travail rémunérateur pour prendre en charge ses besoins. C'est ainsi qu'il va mettre ses services au profit d'une autre personne (physique ou morale) contre rémunération pour lui permettre de répondre à ses besoins. C'est ainsi qu'il arrive que certaines personnes se font embaucher par d'autres personnes aussi bien physiques que morales pour vendre leur force de travail en contrepartie d'un salaire et devenir ainsi des employés au service des employeurs.

La relation de travail qui naît entre les deux parties engendre un lien de subordination des salariés envers les employeurs. Ce lien peut connaître une fin, une rupture soit à l'initiative de l'employeur qui a offert du travail à l'employé qui a su mettre son savoir-faire au service de l'autre moyennant une rémunération, soit à l'initiative du salarié. Plusieurs raisons, motifs ou circonstances peuvent être invoqués à cet effet, notamment l'arrivée à terme du contrat, la fermeture de l'entreprise, le décès du salarié, la démission, le licenciement, ou quelques fois une transaction².

Le salarié peut perdre son emploi de suite d'une décision unilatérale de l'employeur qui lui interdit d'accéder au lieu du travail. C'est le licenciement, qui peut ou ne pas être inhérent à l'employé. Si cette rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur n'a pas été motivée par une faute lourde du salarié, celui-ci peut réclamer des dommages et intérêts s'il estime que la décision de l'employeur a manqué d'objectivité.

D'importants enjeux sont relevés par l'institution juridique de l'indemnité de licenciement aussi bien à l'égard de l'employeur qu'à l'égard du salarié. Il est plus qu'essentiel de les comprendre pour pénétrer l'univers subtil du droit des rapports du travail. Cette étude s'est donné pour tâche non seulement d'explorer la dimension *droits de l'homme* du droit à l'indemnité de licenciement, les enjeux du licenciement et le jeu ou rôle à jouer par les différents acteurs impliqués dans cette question sous examen, mais également de relever les implications juridiques et les conséquences sociales.

Mais la question que l'on peut se poser à ce niveau est celle de savoir dans quelle mesure le cadre juridique encadrant les indemnités de licenciement parvient-il à concilier les impératifs économiques de l'entreprise avec la garantie des droits fondamentaux du salarié, et quel rôle les différents acteurs jouent dans cet équilibre.

I. DE LA NOTION DE L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT ET DE L'ENCADREMENT JURIDIQUE FONDE SUR LE DROIT DU TRAVAIL, TENU DE SE CONCILIER AVEC LES IMPERATIFS DES DROITS FONDAMENTAUX

I.1. Notion sur l'indemnité de licenciement

Le licenciement est la résiliation, par la volonté unilatérale de l'employeur, du contrat de travail à durée indéterminée, « c'est-à-dire que les parties n'ont pas précisé directement ou

² Une vive controverse a alimenté le débat sur la transaction comme mode de rupture de contrat de travail, la doctrine tout comme la jurisprudence congolaise, se sont trouvées profondément divisées. Deux approches interprétatives se sont ainsi démarquées, la première reconnaît à la transaction la qualité licite de rupture du contrat de travail, la seconde par contre rejette cette qualité. Cette tension jurisprudentielle était visiblement constatée dans les arrêts du tribunal de Kinshasa/Gombe où on a relevé une contradiction entre décisions de justice. Voyez l'arrêt de la Cour Suprême de Justice, Société PLC c/ Safère, 22 décembre 2000, RC 1931 (Cassation sans renvoi), Recueil RTA n° 2773 qui confirme et réaffirme la validité des transactions comme mode de rupture amiable, indépendamment des dispositions de procédure de conciliation (ce principe fut dégagé le 29 mars dans l'affaire Migros-Comituri c/ Kabemba Nkashama, RC 1524), d'après lequel : « La transaction est, même en matière du travail, régie par les dispositions du titre X du code civil livre III [...] en cas de contestation sur la validité de la transaction, l'action est portée devant le juge civil qui est tenu de statuer sans se référer aux articles 202 et 203 [...] du code du travail ».

indirectement la durée de leur engagement³ ». Cette résiliation du contrat de travail peut être faite avec ou sans indemnité. Au cas où la rupture du contrat est sans indemnité, cela énerve l'idée même de la protection du salarié qui a toujours été au cœur même du droit du travail.

Pour Marios Panayotopoulos, le licenciement appartient au langage juridique de l'entreprise qui interdit à un de ses salariés l'accès au lieu du travail⁴.

Toutefois, tout contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée, peut être rompu immédiatement et sans préavis dans les mêmes circonstances et avec les mêmes conséquences (...). La partie qui rompt le contrat sans juste motif avant le terme fixé par la convention dans le cas d'un contrat à durée déterminée, et avec ou sans préavis s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée, pourrait payer des dommages-intérêts à l'autre⁵.

Le licenciement est donc une procédure délicate susceptible de générer des droits pour l'employé, en particulier en ce qui concerne les indemnités y afférentes.

C'est dans l'optique de réparer le préjudice subi par le travailleur congédié qu'on relève le principe justificatif de l'indemnité de licenciement. Ce droit accordé au salarié tend à indemniser la perte de l'emploi, ainsi que le trouble moral et économique lui causé par la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

La notion de l'indemnité de licenciement trouve sa portée dans les dispositions de l'article 62 du Code du travail : c'est une somme versée au salarié en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur. Son but est de compenser la perte d'emploi et de faciliter la recherche d'un nouvel emploi. Son quantum est fixé selon le cas par la loi, la convention collective, ou l'accord d'entreprise.

Le législateur congolais n'a cependant pas précisé ce qu'il entend par « indemnité de licenciement ». Au regard de l'article 62 du Code du travail, nous retenons qu'elle n'est pas légalement obligatoire.

Deux catégories d'indemnités de licenciement, qui ne se cumulent pas, sont prévues par le Code congolais du travail ainsi que les conventions collectives en cas de rupture du contrat de travail. Le salarié ne peut prétendre qu'à celle qui lui est la plus favorable : l'indemnité légale de licenciement et l'indemnité conventionnelle de licenciement.

- Indemnité légale de licenciement

Prévue par l'article 62 du code du travail, l'indemnité légale de licenciement est l'indemnité minimale prévue par la loi en cas de rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée. Ce droit à réparation est prévu au profit de tous les salariés, à la seule condition qu'ils remplissent les prescrits de l'article 62.

Cette indemnité est due à tout salarié licencié qui y a droit, qu'il s'agisse d'un licenciement pour motif personnel ou pour motif économique, dès lors qu'il justifie d'au moins une année d'ancienneté continue au sein de la même entreprise. L'ancienneté des salariés à temps partiel est décomptée de la même manière que celle des salariés à temps plein.

- Indemnité conventionnelle de licenciement

³ MANGWAYA BUKUKU, « L'obligation de motif valable et de préavis dans la résiliation du contrat de travail », in *Congo-Afrique*, n° 58, Kinshasa, p. 463.

⁴ M. PANAYOTOPOULOS, *Le contrôle judiciaire du licenciement dans le droit des Pays membres de la C.E.E. et de la Grèce*, L.G.D.J., Paris, 1968, p. 101.

⁵ J. MASIALA MUANDA, *Le droit au travail. Analyse des mécanismes juridiques et institutionnels de protection contre le chômage en droit congolais*, Thèse de doctorat en droit, Université de Kinshasa, 2015, p. 241.

Contrairement à l'indemnité légale de licenciement, qui est instituée par le législateur, l'indemnité conventionnelle de licenciement⁶ résulte des négociations entre les partenaires sociaux dans le cadre d'une convention collective applicable à une branche d'activité ou d'un accord d'entreprise applicable à une unité de production.

Lorsque le montant de l'indemnité légale s'avère moins avantageux pour le salarié⁷, c'est l'indemnité conventionnelle qui s'applique de plein droit.

- Quelques cas où l'indemnité de licenciement n'est pas due

L'indemnité de licenciement constitue un droit pour le salarié lorsqu'il est victime d'une rupture unilatérale de son contrat sans « motif réel et sérieux⁸ ». Il peut toutefois arriver que l'employeur puisse être dispensé de verser cette indemnité pour certaines raisons, entre autres :

- Ancienneté insuffisante du salarié. Si le salarié n'a pas, à la date de notification⁹ de son licenciement atteint une année d'ancienneté, il ne peut prétendre à l'indemnité de licenciement.
- Contrat à durée déterminée. En cas de contrat à durée déterminée, le salarié perçoit une indemnité de précarité qui se substitue à l'indemnité de licenciement. Mais en droit congolais, une telle indemnité n'est pas prévue. La Loi a plutôt réglementé le préavis, les indemnités de licenciement (en cas de rupture abusive) ou les indemnités de fin de contrat, dans certains cas, mais sans notion de précarité.

L'indemnité spéciale de licenciement prévue en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle constitue une exception légale qui permet qu'une indemnité soit versée sans tenir compte de l'ancienneté.

- Faute du salarié licencié. Le salarié congédié pour faute grave ou lourde est privé du bénéfice de l'indemnité légale de licenciement ; il peut toutefois arriver que la convention collective puisse prévoir que la faute grave ne soit pas privative de l'indemnité conventionnelle. C'est ce qui justifie que, dans certains cas, le salarié licencié bénéficie d'une indemnité de préavis en dépit de son licenciement pour faute grave.
- Démission ou force majeure. Lorsque la rupture du contrat de travail est la conséquence d'une démission ou d'un cas de force majeure, l'employeur est exempté du paiement de l'indemnité de licenciement. Relevons toutefois que l'indemnité sera due si la force majeure est consécutive à un sinistre.

I.2. Des principes fondamentaux du droit du travail relatifs au licenciement

La législation sociale a conçu des principes fondamentaux dans le but de protéger les droits des travailleurs, mais également pour permettre aux employeurs de gérer promptement leur personnel. Parmi ces principes, il y a ceux qui sont relatifs au licenciement, notamment :

1. Le juste motif : pour être légal, la décision de licenciement doit être fondée sur un motif réel et sérieux (incompétence professionnelle, mauvaise conduite, motifs économiques, technologiques ou structurelles)¹⁰ et non sur des raisons subjectives. Il s'en déduit que

⁶ L'indemnité conventionnelle est souvent confondue avec l'indemnité contractuelle de licenciement (communément appelée « parachute doré »), ce que le terme *convention*, synonyme de *contrat*, pourrait suggérer.

⁷ La loi du 25 juin 2008 ayant augmenté l'indemnité légale de licenciement, actuellement peu de conventions collectives sont plus favorables.

⁸ J. PICOTTE, « Juridictionnaire », in *Recueil des difficultés et des ressources du français juridique*, Octobre 2005, p. 52.

⁹ Et non la date à laquelle le préavis prend fin (Cass.soc.9 juillet 2003, n°01-43.410).

¹⁰ L. KATCHUNGA KANEFU, *Cours de droit du travail*, inédit, CUEB, p. 29, 2009.

l'employeur qui envisage de licencier un travailleur doit invoquer un motif valable parmi ceux prévus par le code du travail ou par une convention collective. C'est ainsi que LUKOO précise que « l'employeur qui invoque un juste motif pour consommer la rupture doit en établir la réalité, à défaut, il sera condamné à des dommages et intérêts pour licenciement abusif ¹¹ ».

2. La procédure équitable : l'employeur est appelé à suivre la procédure légale lors du licenciement, la décision définitive est souvent précédée par les avertissements et les entretiens disciplinaires, à l'exception des cas de licenciement pour faute lourde.
3. La notification préalable : L'employeur qui envisage de licencier un travailleur pour motif personnel est tenu de le convoquer à un entretien préalable, puis de lui notifier la décision de licenciement par la remise d'une lettre écrite précisant de manière claire et précise le motif invoqué. C'est une étape cruciale dans la validité du licenciement. Devant les salariés bénéficiant du statut protecteur (salariés protégés) occupant des fonctions de représentation dans l'entreprise, l'employeur doit envisager une procédure spécifique nécessitant l'autorisation de l'inspecteur du travail.
4. L'indemnité de licenciement : le salarié qui perd son emploi perçoit une somme compensatrice du préjudice subi pour cette rupture du contrat de travail à durée indéterminée.
5. La protection contre les licenciements abusifs : cette protection s'applique au salarié victime d'un licenciement fondé sur des motifs injustifiés, illicites ou non conformes aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, ou encore prononcé en violation des procédures légalement prescrites. Est notamment frappé de nullité tout licenciement reposant sur un motif discriminatoire, tel que la violation d'un droit reconnu au salarié (droit de grève, droit de saisir la justice, etc.), ou fondé sur des considérations liées notamment à la religion, à l'âge, au sexe, à la nationalité, aux opinions politiques ou syndicales, à l'état de santé, au handicap, à l'appartenance réelle ou supposée à une race ou à une ethnie, ainsi que tout licenciement consécutif à la dénonciation de pratiques illégales ou à la participation à des activités syndicales, ou encore intervenu en méconnaissance d'une protection spéciale légalement accordée au travailleur.
6. Les recours juridiques : tout salarié débauché se réserve le droit de s'opposer à cette décision devant les instances aussi bien administratives (inspection du travail) que judiciaires (tribunaux du travail).

1.3. De l'ancrage normatif encadrant le droit à l'indemnité de licenciement en cas de rupture du contrat du travail

Plusieurs instruments juridiques pertinents nationaux, régionaux et internationaux touchent directement à la question du licenciement et de l'indemnité de licenciement sous l'angle de droits de l'homme. Et lorsqu'ils ne l'abordent pas directement, ils protègent certains droits fondamentaux, tels que le droit au respect de la vie privée et familiale et l'accès à un recours efficace devant une juridiction, qui peuvent être appliqués dans des affaires où un salarié se sent injustement licencié ou mal indemnisé.

1.3.1. Des normes juridiques d'origine nationale

- Constitution congolaise du 18 février 2006. Le constituant congolais n'a pas explicitement prévu l'institution *indemnité de licenciement* dans ses dispositions, mais malgré cela, ce droit découle du principe général énoncé à l'article 36 qui établit le droit au travail et la protection du travailleur.

¹¹ R. LUKOO MUSUBAO, *La jurisprudence congolaise en droit du travail et de la sécurité sociale*, Vol. I., On s'en sortira, Kinshasa, 2006, p. 38.

- Loi n° 16/010 du 15 juillet 2016 portant Code congolais du travail : ce texte prévoit l'indemnité légale de licenciement (article 63 : la résiliation sans motif valable du contrat à durée indéterminée donne droit au salarié (...) à des dommages et intérêts. « *Le licenciement doit reposer sur une cause réelle et sérieuse* »¹²). Cette indemnisation maximale est de l'équivalent de 36 mois du dernier salaire pour un licenciement abusif (sans motif valable ou sans respect de la procédure).
- Jurisprudence de la Cour de cassation : principe de réparation du préjudice. La Cour de cassation, ou avant elle la Cour suprême de justice congolaise, tout comme la Cour de cassation française ont produit d'abondantes décisions relatives à l'épineuse question de licenciement¹³.

La Cour a, à plusieurs reprises, affirmé que l'indemnité doit permettre au salarié de se remettre de la rupture de son contrat de travail. Les décisions rendues par les juridictions spécialisées du travail peuvent faire l'objet d'un recours devant la Cour de cassation, qui est habilitée à réexaminer si les indemnités allouées sont conformes aux exigences légales et jurisprudentielles.

Comme l'a rappelé la Cour de cassation française dans sa jurisprudence du 23 juin 2021, « le principe fondamental de réparation du préjudice impose que le salarié licencié sans cause réelle et sérieuse reçoive une indemnisation équitable, couvrant l'ensemble des pertes et dommages subis¹⁴ ». En droit congolais « pour être régulier, quant au fond, le licenciement doit être fondé sur une cause réelle et sérieuse. Et les deux conditions doivent être remplies simultanément ».

- Rôle des conventions collectives et usages professionnels : Les conventions collectives tout comme les usages professionnels viennent étoffer le cadre juridique concernant l'indemnité de licenciement, en offrant des protections codicillaires et en considération des spécificités de chaque secteur ou entreprise. Ce système favorise une approche plus équitable et sur mesure du licenciement, eu égard aux besoins des salariés tout en respectant les impératifs des employeurs.

1.3.2. Des normes de l'ordre juridique supranational

- Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (DUDH) de 1948 : L'article 23 de la DUDH consacre le droit au travail, au libre choix de l'emploi, à des conditions de travail équitables et satisfaisantes, mais également à la protection contre les licenciements injustifiés : « *Toute personne a droit à des conditions de travail justes et favorables. Toute personne a droit à la protection contre le licenciement arbitraire.* »
- Convention internationale relative aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC) de 1966 : L'article 7 du PIDESC garantit à toute personne un droit au travail dans des conditions de travail équitables et favorables. Cela englobe la garantie contre les licenciements abusifs et le droit à une indemnisation en cas de résiliation du contrat de travail en application du cadre juridique en vigueur.

¹² Cour de cassation – Chambre sociale (27 mars 2024, n° 22-22.835). Décision commentée sur la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail et les demandes d'indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

¹³ - Cour suprême de justice - (22 mai 2019, arrêt RP 320/RP 3959). Décision concernant les critères de motivation d'un licenciement.

- Cour de cassation – Chambre sociale (18 septembre 2024, n° 23-15.048). Décision sur le montant de l'indemnité de licenciement en fonction de l'ancienneté.

- Cour de cassation – Chambre sociale (4 septembre 2024, n° 23-10.520). Décision sur le rappel de l'indemnité de licenciement et les dommages et les intérêts.

- Cour de cassation – Chambre sociale (6 novembre 2024, n° 23-12.669). Décision sur le cumul de l'indemnité de départ à la retraite et l'indemnité de licenciement.

¹⁴ Cass, soc., 23 juin 2021, n° 19-25.338.

- Conventions de l'OIT : notamment la Convention n°158, adoptée le 2 juin 1982, qui a pour objectif de protéger les travailleurs contre les licenciements injustifiés. La RDC l'a ratifiée le 20 mars 2001 ; elle fait donc partie intégrante du droit congolais et a une valeur supra-législative.

Dans l'affaire *International Labour Organization (ILO) v. France* (2000), l'OIT a souligné dans une procédure contre la France que la réforme législative du licenciement économique ne respectait pas suffisamment les principes d'équité et de protection des travailleurs, notamment en ce qui concerne les indemnités de licenciement dans les cas de licenciement collectif¹⁵.

- Charte africaine des droits de l'homme et des peuples¹⁶. Contrairement à la Charte sociale européenne et la Convention européenne des droits de l'homme¹⁷ (art. 6, art. 1er du Protocole n°1), la Charte africaine ne recèle aucune disposition spécifique sur le licenciement individuel ou collectif. Mais, bien qu'elle ne mentionne pas explicitement le licenciement, son article 15 peut être interprété comme consacrant des principes de justice et d'équité susceptibles de s'appliquer au droit au travail, lorsqu'il affirme le droit de toute personne à bénéficier de conditions de travail « justes et satisfaisantes » et à l'égalité de rémunération équitable pour un travail de valeur égale.

C'est à ce titre que Jacqueline Masanga écrit : « le constituant congolais en consacrant le droit au travail dans la catégorie des droits économiques, a voulu mettre en évidence la protection contre le chômage et une rémunération équitable et satisfaisante »¹⁸.

I.4. De la nature juridique de l'institution *Indemnité de licenciement*

En droit social contemporain, mais plus particulièrement en droit du travail, l'indemnité de licenciement a une nature juridique ambivalente : indemnitaire et protectrice. Cette institution juridique unit étroitement protection sociale, respect des droits fondamentaux et régulation des relations de travail. Par rapport aux droits fondamentaux de l'homme, elle peut être étudiée par rapport à son lien avec le droit au travail et la sauvegarde des droits économiques et sociaux du salarié, tout en assurant le droit à la réparation financière contre la rupture unilatérale abusive et injustifiée.

La nature juridique de l'institution *Indemnité de licenciement* peut ainsi s'analyser sous plusieurs angles : indemnitaire parce qu'elle est une somme versée par l'employeur au travailleur ayant perdu son emploi involontairement, licencié pour une faute qu'il a commise. Contractuelle ou légale parce qu'elle résulte du dialogue social entre partenaires (l'accord entre parties au contrat du travail et/ou de la convention collective soit encore de la loi qui fixe un minimum). Patrimoniale puisqu'elle donne lieu à une créance exigible au moment de la résiliation du lien contractuel du travail. Enfin protectrice, car elle s'inscrit au sein d'un ensemble de dispositifs juridiques qui encadrent le licenciement et en préviennent toute dérive arbitraire.

Une forte polémique a secoué les salons juridiques et autres lieux du savoir sur la nature juridique de l'indemnité de licenciement. Les débats sur cette institution ont eu un impact

¹⁵ <https://normlex.ilo.org>

¹⁶ La Charte est adoptée le 27 juin 1981, et est entrée en vigueur le 21 octobre 1986.

¹⁷ Affaire Addison v. United Kingdom, CEDH (1996) : la Cour européenne des droits de l'homme a jugé que l'absence de compensation appropriée pour un licenciement arbitraire peut constituer une violation de l'article 8 (droit au respect de la vie privée et familiale), car la perte d'un emploi peut affecter gravement la stabilité économique et sociale d'une personne.

¹⁸ J. MASANGA PHOBA MVIKI, *Droit congolais du travail*, Paris, L'Harmattan, 2015, p. 157.

positif qui a engendré diverses positions doctrinales jusqu'à donner quelques fois lieu à un revirement de la jurisprudence.

Beaucoup d'auteurs soutiennent, avec raison d'ailleurs, que la question de l'indemnité de licenciement a partagé les spécialistes de la question. Une théorie d'école suggère que l'indemnité de licenciement est analysée comme un complément différé de salaire. Aussi est-ce avec lucidité que l'autre théorie prônée par des grands penseurs représentés par deux professeurs, Guyaume-Henri Camerlynck et Gérard Lyon-Caen, soutient qu'elle sert plutôt à réparer le préjudice subi par le salarié qui perd son emploi¹⁹.

1.4.1. La théorie de l'indemnité de licenciement comme complément d'un salaire capitalisé dans le passé

D'après cette théorie, l'indemnité de licenciement serait la rémunération d'un travail accompli dans le passé²⁰.

L'indemnité de licenciement comme un accessoire du salaire principal trouve son origine en droit rural et de la pêche maritime où on trouve le contrat de travail à salaire différé ; « juridiquement il ne s'agit pas d'un contrat de travail ni d'un contrat tout court mais d'une institution sui generis c'est-à-dire spéciale et unique en son genre²¹ ».

Cités par Jean-Michel Kumbu ki-Ngimbi, Guyaume-Henri Camerlynck et Jean Savatier réfutent la thèse d'un salaire différé qui apparaît contestable pour les raisons suivantes²² :

- Si l'indemnité est la contrepartie du salaire, elle devrait être versée avec le salaire principal et non repoussée dans l'avenir.
- En outre, ce prétendu complément devrait être normalement calculé sur la base d'un pourcentage de salaire effectivement perçu chaque année dans le passé ; or tel n'est pas le cas, puisque le montant de l'indemnité est exclusivement déterminé à partir du salaire du travailleur lors de la résiliation du contrat.
- Jean-Michel Kumbu ki-Ngimbi relève avec force les autres faiblesses de cette théorie : « - Plus encore, on ne comprend pas dans cette conception que le droit à l'indemnité ne soit acquis que dans le cas d'un licenciement : tous les salariés et non pas seulement certains d'entre eux devraient en bénéficier.
- Au regard du droit fiscal, l'indemnité de licenciement est un capital à la différence du salaire qui est un revenu. Les incidences fiscales sont telles que l'indemnité de licenciement doit être comprise dans les frais généraux et vient par conséquent en déduction du bénéfice de l'employeur au même titre que les salaires. Elle n'est pas non plus passible de l'impôt.

Les incidences sociales sont telles qu'elle peut se cumuler avec l'indemnité de chômage. Elle n'entre pas dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale²³.

1.4.2. La théorie indemnitaire

A la lumière de cette conception, l'indemnité de licenciement a pour objet le dédommagement du salarié pour la perte de son emploi.

¹⁹ G-H. CAMERLYNCK et G..LYON-CAEN, *Précis de droit du travail*, Paris, Dalloz, 1965, p. 139 n° 164. ,

²⁰ La dite orientation a notamment été retenue par la juridiction de la Seine dans un arrêt rendu en date du 17 janvier 1955, Drt. T. et ss., 1956, n° 9, p. 41.

²¹ Le contrat de travail à salaire différé en matière agricole, par Jérôme CHAMBRON, blog du 10/12/2022 modifié le 08/07/2024.

²² J-M., KUMBU KI-NGIMBI MANDIMONA, *Le régime juridique de l'indemnité de licenciement en droit zaïrois*, mémoire de licence en droit, Université de Kinshasa, 1989, p. 36.

²³ Circ. 236 ss 31 juillet 1948.

Elle prend donc pour base la situation matérielle du salarié au moment du licenciement. Nous partageons l'avis de Guyaume-Henri Camerlynck et Gérard Lyon-Caen lorsqu'ils concluent que l'indemnité de licenciement apparaît comme une technique originale dans le cadre d'une politique systématique de l'emploi.

D'une part, en pesant sur la volonté de l'employeur peu soucieux de verser une indemnité trop élevée, elle encourage la prévention même du risque de licenciement ; d'autre part, si le risque se réalise, elle en assure l'indemnisation²⁴.

A notre avis, l'indemnité de licenciement n'est pas une indemnité de responsabilité, puisqu'elle n'est pas liée à une faute de l'employeur, à la différence des indemnités de rupture abusive et de brusque rupture, auxquelles elle peut sans incompatibilité se cumuler.

Elle est une indemnité de rupture et non un salaire différé. Elle allège partiellement, sous forme d'un forfait établi par les intéressés (ou par la loi) et qui varie d'après le nombre d'années de service, le préjudice résultant, pour le salarié, par le fait de l'employeur, de la perte de l'emploi.

II. DES ENJEUX PRATIQUES ET NORMATIFS : ENTRE LA PROTECTION DES DROITS FONDAMENTAUX ET LE ROLE DES ACTEURS CLES

En législation du travail, les enjeux du licenciement sont multidimensionnels : juridiques, économiques, sociaux voire même éthiques. Un encadrement rigoureux et bien mené de la procédure du licenciement permet de limiter les risques et de maintenir un climat de travail serein et constructif. A contrario, à défaut d'une bonne gestion de cette procédure qui « vise à prévenir le risque de licenciement qui doit être la mesure ultime et à préparer un éventuel contentieux²⁵ », des conséquences fâcheuses pérennes s'invitent, impactant et l'employeur et l'employé.

L'importance de l'institution indemnité de licenciement pour le salarié consiste dans ses effets directs sur sa situation économique et professionnelle. Il y a lieu d'évoquer également qu'elle peut avoir une influence directe sur la structure de l'entreprise ainsi que sur le climat de confiance entre l'employeur et le personnel.

Analysons les enjeux multiples de cette pratique, tant sur le plan juridique que du point de vue social.

II.1. Des enjeux multiples de l'indemnisation du licenciement

Vu sous l'angle essentiellement de la justice sociale et de la sauvegarde des droits de l'employé, nous avons comme enjeux de l'indemnisation du licenciement :

- Un enjeu de justice sociale et de protection du salarié

L'indemnisation du licenciement dépasse la seule logique comptable ou contractuelle : elle constitue une composante essentielle de la justice sociale dans le monde du travail. Sa finalité n'est pas uniquement de compenser une rupture, mais d'assurer une protection minimum du salarié face à un acte unilatéral de l'employeur qui met fin à une relation d'emploi souvent source de stabilité et d'intégration sociale. Ceci confirme « la thèse selon laquelle le droit du travail a été conçu dans le but de la protection des salariés²⁶ ».

- Une garantie de compensation équitable

²⁴ CAMERLYNCK, G. H. et LYON-CAEN, G., *op. cit.*, p. 139 n° 164.

²⁵ A. MAZEAUD, *Droit du travail*, Paris, Montchrestien, 7^{ème} édition, 2010, p. 375.

²⁶ J-M. KUMBU ki NGIMBI, *Droit social, droit du travail et de la sécurité sociale*, Kinshasa, Galimage, 2015, p. 24.

C'est dans l'idée de réparation du préjudice subi que l'indemnité de licenciement trouve son fondement. Cette institution a pour objectif de pallier la perte due à la cessation de l'emploi, au préjudice subi par le travailleur licencié sur le plan moral et matériel, à l'atteinte à la stabilité professionnelle résultant de la résiliation du contrat de travail.

Il a été démontré que dans la plupart des cas, l'employé voit son contrat résilié de manière unilatérale, alors qu'il ne se reproche d'aucune faute grave commise. Le salarié licencié aura donc « droit à des dommages et intérêts compensatoires fixés par le Tribunal du travail et 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 soit²⁷ », et parfois dans certains cas, aux circonstances entourant la rupture du contrat.

Pour Jean-Michel Kumbu ki Ngimbi, « l'indemnité de licenciement est aussi une manifestation de l'évolution du contrat de travail vers le contrat de société ; si le contrat de travail est teinté d'une *affectio societatis*, il est normal que le salarié reçoive une compensation en cas de perte des avantages qu'il retire de sa collaboration »²⁸.

L'indemnité de licenciement remplit une fonction réparatrice, d'après Françoise Berton dans le sens où elle vient « réparer le dommage lié à l'absence de justification de ce licenciement et est censée compenser la perte de revenus »²⁹. La compensation repose sur un principe fondamental du droit du travail selon lequel on protège la partie la plus faible du contrat.

Plusieurs textes juridiques, au niveau national et international, fondent le principe de compensation, notamment :

- Le Code du travail, en son article 62 prévoit une indemnité minimale dès lors que le salarié licencié a une ancienneté ininterrompue, sauf en cas de faute grave ou lourde.
- La Constitution congolaise de 2006 a consacré dans son article 36 le droit au travail et à la protection sociale du travailleur. C'est ainsi que Katuala Kaba Kashala fait remarquer qu'« en érigeant le droit au travail en l'un des principaux droits fondamentaux de l'homme, le législateur a voulu éviter la réification et l'instrumentalisation du travailleur et le protéger contre l'exploitation de son employeur en lui donnant, par une législation particulière, une protection spéciale³⁰ ».
- La Convention n°158 de l'OIT de 1982 protège les travailleurs et impose des garanties contre les licenciements injustifiés ou arbitraires, l'indemnisation étant également concernée.

II.2. Du jeu déterminant des acteurs dans l'équilibre du système

L'expression « jeu des acteurs » fait référence à un ensemble des dynamiques relationnelles entre les principales parties concernées impliquées dans le processus de licenciement et de ses conséquences sur le plan juridique et financier. Il s'agit principalement de l'employeur, du salarié, des syndicats (représentants du personnel), du juge (tribunal du commerce), de l'inspecteur du travail (administration du travail), du législateur (pouvoirs publics) et dans une moindre mesure de l'ONEM³¹.

²⁷ M. NZANGI BATUTU, *Droit de la rupture du contrat de travail : principes, motifs, procédures et sanctions*, Kinshasa, CDPS, 2017, Avant-propos.

²⁸ J-M. KUMBU ki NGIMBI, *Le régime juridique de l'indemnité de licenciement en droit zaïrois*, Op. cit., p. 23.

²⁹ F. BERTON, Les 13 points à connaître sur l'indemnité de licenciement du salarié en Allemagne, berton-associes.fr, consulté le 12 juillet 2025.

³⁰ KATUALA KABA KASHALA, *Le nouveau Code du Travail Congolais* annoté, 5^{ème} édition, Editions Batena Ntambua, Kinshasa, 2005, p. 214.

³¹ ONEM (Office National de l'Emploi), créé par la loi n°015/2002 du 16 octobre 2002 et par le décret n° 081/2002, est un établissement public à caractère social et économique, dotée de la personnalité juridique, et

Si cet office n'agit pas directement dans la procédure juridique du licenciement, il est toutefois concerné par les effets du licenciement sur le marché du travail (inscription des personnes licenciées comme demandeurs d'emploi, orientation professionnelle et intermédiation). Mais il ne statue pas sur la légalité du licenciement, cette tâche étant dévolue à l'inspection du travail et aux tribunaux du travail.

Avant d'aller loin dans nos propos, nous pensons qu'il serait indiqué de relever la différence entre Acteurs et Partenaires sociaux dans le cadre de cette réflexion. Si tous les partenaires sociaux sont des acteurs, tous les acteurs ne sont pas nécessairement des partenaires sociaux.

Les acteurs forment un ensemble très large allant des décideurs aux exécutants, des individus aux institutions et un cadre général d'analyse, alors que les partenaires sociaux sont les protagonistes clés du dialogue social, investis d'un mandat de représentation collective dans le monde du travail (syndicats de travailleurs tels que l'UNTC, CDT, CSC et organisations patronales comme la FEC, la COPEMECO etc.). En tant qu'acteurs à part entière du dialogue social, ils se distinguent par leur statut institutionnel et leur reconnaissance juridique, et jouent le rôle de défense des intérêts collectifs des salariés et des entreprises. Ils sont désignés « partenaires » en raison de leur collaboration de manière bilatérale entre eux, ou tripartite en incluant l'Etat aux processus institutionnels de dialogue et de négociation sociale.

Cité par Masiala Muanda, Michel Despax dit que « La négociation collective est l'expression majeure de l'autonomie normative des partenaires sociaux qui permet à l'employeur et aux travailleurs, représentés par leurs syndicats, d'élaborer les normes devant régir leurs rapports. Sans ce droit des salariés à la négociation collective, la dynamique même du droit du travail et du système de relations professionnelles accuserait un coup³² ». Le législateur congolais est conscient de l'importance fondamentale de la négociation collective dans les relations professionnelles, ce qui se reflète dans les dispositions qu'il définit. Il la consacre juridiquement dans l'arsenal législatif en vigueur : « un accord écrit relatif aux conditions et aux relations de travail conclu entre, d'une part un ou plusieurs employeurs, une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs et, d'autre part, une ou plusieurs organisations professionnelles de travailleurs »³³.

II.2.1. L'employeur débiteur

L'employeur est le principal acteur et est responsable du calcul et du versement de l'indemnité de licenciement, en vertu de la législation, de la convention collective en vigueur, ou de la loi des parties - les stipulations du contrat de travail. Il est tenu d'observer la procédure de licenciement et remettre les documents nécessaires, comme par exemple la lettre de notification de licenciement, le reçu pour solde de tout compte et l'attestation de fin de service. Si une contestation surgit, il peut engager des pourparlers avec le salarié concernant le montant de l'indemnité.

Qu'en est-il lorsqu'un nouvel employeur se substitue à l'ancien auprès de qui le travailleur avait rendu d'énormes services et a fait preuve de fidélité et stabilité dans l'entreprise³⁴ ?

placée sous la tutelle du ministère de l'Emploi, Travail et Prévoyance Sociale. Il l'équivalent de Pôle emploi en France.

³² M. DESPAX., « Négociations, conventions et accords collectifs », in Traité Dalloz de droit du travail, 2^{ème} éd., T. 7, 1989.

³³ Article 272 de la loi n° 016/010 du 15 juillet 2016 portant modification et complément de la loi n° 015 du 16 octobre 2002 relatif au Code du travail.

³⁴ L'article 80 al. 1^{er} affirme que l'ancienneté acquise par le travailleur demeure garantie en dépit la substitution de l'employeur.

En cas de substitution et de transfert d'employeur tel que prévu par le code du travail en son article 80, le paiement de l'indemnité de licenciement incombe au nouvel employeur ayant cette qualité le jour où intervient la rupture des rapports de travail³⁵. Ainsi, le nouvel employeur assurera une charge éventuelle parfois très lourde, à inscrire au passif de l'entreprise en fonction du nombre et de l'ancienneté de son personnel³⁶.

Les salariés ne peuvent valablement s'opposer au transfert de leur contrat de travail à un nouvel employeur. Dans l'hypothèse du refus du salarié de poursuivre le contrat de travail, cet acte est analysé en droit congolais comme une manifestation univoque de volonté de rompre la relation contractuelle qui produit les effets juridiques d'une démission en vertu de l'article 80 du code congolais du travail³⁷.

II.2.2. Le salarié licencié

Même licencié, le salarié garde un certain nombre de droits. Il s'agit du droit relatif aux indemnités ainsi qu'à un délai de préavis pour préparer son départ. Il peut néanmoins perdre ces avantages s'il se retrouve coupable de faute grave ou lourde. Le salarié a le droit de saisir le tribunal du travail en cas de conflit avec son employeur.

Le salarié, victime de la résiliation du contrat bénéficie du droit d'encaisser une somme représentative de l'indemnité de licenciement si son contrat de travail a pris fin sans qu'une faute grave ou lourde ne soit retenue contre lui, mais par le fait de l'employeur.

Toutefois, s'il conteste le licenciement, il a le droit d'introduire un recours contentieux pour réfuter la résiliation du contrat et solliciter ainsi un quantum supérieur s'il est « établi que le licenciement est jugé injustifié ou abusif »³⁸.

Pour obtenir réparation ou la reconnaissance de ses droits, le salarié peut faire appel au ministère d'un avocat, se faire accompagner par un conseiller juridique, ou se faire assister par un représentant du personnel.

Devant le juge, le salarié serait en droit de réclamer l'indemnité de licenciement. Il s'agit de la récompense des services rendus dans l'entreprise. C'est ainsi que la Cour de cassation française avait condamné le 15 novembre 2023 la société *Laure et Pierre créations* à verser à M. [U] la somme de 45 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse³⁹.

Après l'analyse des deux principaux acteurs, parties prenantes dans la relation de travail, nous allons continuer notre étude par l'analyse du rôle de quatre autres catégories d'acteurs qui interviennent dans la question de l'indemnité du licenciement : d'abord les partenaires sociaux, ensuite le juge (national et régional), et puis le législateur, et pour terminer par l'inspecteur du travail. Leur articulation continue révèle une évolution du droit du licenciement oscillant entre les impératifs de flexibilité, de sauvegarde des droits de salariés et de garantie légale.

³⁵ Affaire Kibari c/ PLZ, Kinshasa/Gombe, RTA 2770 du 28 avril 1993, l'arrêt rendu suite à ce litige démontre que « le transfert d'employeur n'interrompt les effets du contrat de travail qui continue dans les mêmes conditions, garantissant au salarié la préservation de ses droits acquis, entre autres l'ancienneté, la rémunération, les indemnités à verser.

³⁶ Lors d'un changement d'employeur en RDC, la loi protège la stabilité de l'emploi, les contrats de travail sont maintenus et transférés automatiquement et de plein droit avec le nouvel employeur, lequel est subrogé de tous les droits et obligations conformément à l'article 80 du Code du travail, y compris le paiement de l'indemnité de licenciement.

³⁷ Affaire Tshiteko c/ Iveco-Zaire, Cass. Soc. Kinshasa/Gombe, 12 septembre 1988, cet arrêt rappelle que « suite à un transfert d'entreprise, le salarié ne peut refuser le passage sous le nouvel employeur sans être considéré comme démissionnaire. Les contrats subsistent et l'ancienneté est maintenue ».

³⁸ T.G.I. Kalamu, *R.A.T.* 316 du 9/8/2001

³⁹ Cour de cassation - Chambre sociale - 15 novembre 2023 - n° 22-19.166 (<https://jurisprudence.lefebvre-dalloz.fr/jp/cour-cassation-chambre-sociale-2023-11-15-n-22-19166>)

En dépit des intérêts souvent opposés des acteurs, la dynamique régulation du régime des indemnités de licenciement vise à apporter un équilibre mouvant. La finalité de l'action du législateur n'est autre chose qu'arriver à façonner la norme en garantissant un cadre procédural assurant la garantie des droits des uns et des autres pour un règlement équitable des différends.

II.2.3. Les syndicats et le patronat, partenaires sociaux : co-créateurs de la règle juridique applicable collectivement

Les salariés, représentés par leurs syndicats, et les employeurs, par les organisations patronales, interviennent lors du dialogue social pour aborder les questions relatives aux problèmes des salariés. Le but de ce dialogue social est capital ; il s'agit de statuer sur les problèmes touchant aux réalités sectorielles, notamment l'adoption des règles d'indemnisation à travers les conventions collectives, qui peuvent prévoir des indemnités supérieures au minimum légal ainsi que la mise en place d'autres mécanismes susceptibles d'être plus favorables aux travailleurs (ancienneté, nature du contrat, motifs de rupture).

Les représentants du personnel assument une grande responsabilité dans leur rôle essentiel de défenseurs des droits des employés. Ils exercent une fonction à la fois consultative et de protection des travailleurs. C'est dans ce cadre que l'employeur est appelé à les consulter au cours de la procédure de licenciement collectif par exemple, et les employés s'approchent d'eux pour les informations en rapport avec leurs droits et les conseils sur les démarches à suivre en cas de saisine du juge.

De leurs échanges peuvent résulter des accords particuliers, applicables uniquement à certaines branches d'activité ou à des catégories déterminées d'entreprises, lesquels peuvent instituer des indemnités conventionnelles offrant une protection renforcée au bénéfice des salariés, ainsi que des procédures de séparation à l'amiable assorties de mesures d'accompagnement personnalisées et renforcées.

Il faut toutefois relever que l'effectivité de ces accords est tributaire du rapport de force entre les partenaires sociaux. Le taux de syndicalisation et la qualité du dialogue social déterminent également leurs réussites.

- L'influence des syndicats et du patronat dans la régulation des barèmes d'indemnités

Les syndicats tout comme le patronat, chacun défend son camp en essayant de tirer le drapeau de son côté. Si les organisations syndicales exercent une forte pression au niveau du corps judiciaire pour contester et faire ainsi évoluer les barèmes, les groupements d'employeurs s'évertuent à agir essentiellement dans l'espace législatif et réglementaire.

Les organisations professionnelles et les fédérations d'employeurs, en tant que partenaires sociaux jouent un rôle capital dans la négociation des grilles d'indemnisation qui sont examinées chaque année.

II.2.4. Le rôle du juge dans la garantie des droits fondamentaux et l'interprétation des normes à la lumière des droits fondamentaux

Le tribunal du travail, créé en 2002, fait partie des juridictions spécialisées ; il connaît « des litiges individuels survenus entre le travailleur et son employeur dans ou à l'occasion du contrat de travail, des conventions collectives ou de la législation et de la réglementation du travail et de la prévoyance sociale⁴⁰ ».

En cas de contentieux né à l'occasion d'un licenciement et portant notamment sur la régularité de la procédure ou sur l'indemnité de licenciement, les tribunaux du travail ne peuvent être

⁴⁰ Loi n°016-2002 du 16 octobre 2002 portant création, organisation et fonctionnement des tribunaux du travail.

saisis qu'après l'échec de la procédure de conciliation menée devant l'inspecteur du travail. Les juges statuent alors sur le litige et, lorsque le licenciement est jugé irrégulier, en fixent les conséquences, notamment le montant de l'indemnité due au salarié.

Le juge joue un rôle prépondérant dans la protection des droits fondamentaux des citoyens, dont les salariés, et s'impose comme une autorité normative de plus en plus incontournable.

Les instances judiciaires occupent une place fondamentale dans la garantie et la protection des droits des travailleurs au sein du système judiciaire. Elles exercent une fonction correctrice essentielle dans la défense des droits des salariés. Les tribunaux du commerce, les cours d'appel selon le cas, la Cour de cassation, de même que la Cour constitutionnelle assurent un contrôle rigoureux de la conformité des dispositifs législatifs et réglementaires au regard des principes supérieurs.

Ce contrôle offre une protection juridictionnelle robuste et un équilibre indispensable entre les impératifs économiques et les garanties sociales, et s'effectue en conformité avec des principes fondamentaux tels que le droit à un procès équitable, la réparation complète du préjudice subi, le principe d'égalité devant la loi ainsi que le droit à un recours effectif.

Les instances judiciaires à tous les niveaux, et en particulier celles de l'ordre des droits de l'homme comme la Cour africaine des droits de l'homme et des peuples (CADHP) et la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH), tendent à s'affirmer progressivement comme des instances normatives de référence dont l'influence ne cesse de croître.

Bien qu'elles ne reconnaissent pas explicitement un droit au travail, elles exercent une influence notable sur la manière dont les États membres conçoivent et encadrent le dispositif juridique relatif aux ruptures des contrats de travail. Ces instances veillent à ce que les procédures de licenciement ne violent pas des droits connexes, comme le droit à un recours juridictionnel effectif, ou la protection contre toute forme de discriminations et le respect des garanties procédurales fondamentales.

L'harmonisation du droit avec les exigences émanant des normes supranationales consacre le caractère prépondérant de l'indemnité de licenciement, désormais perçue comme une garantie substantielle des droits des salariés. Elle s'impose désormais comme un outil clé dans la promotion de la justice sociale, de la sécurité des droits et de prévention contre les licenciements injustifiés.

II.2.5. Le rôle du législateur : moteur des réformes et arbitre des équilibres sociaux

Le législateur joue un rôle crucial dans l'établissement d'un socle de protection uniforme en définissant des règles encadrant les indemnités de licenciement tout en maintenant un cadre ouvert accordant une certaine marge nécessaire de concertation sociale aux acteurs sociaux.

Il crée des normes contenant des dispositions générales, fixe les seuils minimaux d'indemnisation légale, et établit des barèmes⁴¹ encadrant les compensations en cas de licenciement abusif ou arbitraire.

En sa qualité d'autorité normative, le législateur est doté des prérogatives d'élaboration des lois qui bannissent l'arbitraire dans l'exercice des pouvoirs reconnus à l'employeur, notamment sa faculté de rompre unilatéralement le contrat de travail. C'est dans ce sens qu'en droit allemand, « l'employeur qui ne respecte pas ses obligations dans le cadre du contrôle du

⁴¹ Dans la législation française, le barème ne s'applique pas si de licenciement est déclaré nul puisque fondé sur des considérations subjectives telles que la discrimination ou l'atteinte aux droits fondamentaux, le salarié peut dans ce cas prétendre à une indemnité d'au moins six mois de salaire.

chômage (déclaration inexacte concernant le licenciement) peut être sanctionné par le paiement d'une amende pénale ou administrative⁴² ».

II.2.6. L'inspecteur du travail⁴³

L'inspecteur du travail n'est pas le décideur du montant de l'indemnité de licenciement, mais il veille à ce que les règles relatives à son attribution soient respectées. En parlant de « l'inspecteur du travail, on entend celui du lieu où s'exécute le contrat de travail ou celui du lieu d'engagement ainsi que celui dont légalement la compétence couvre le territoire national »⁴⁴.

Son rôle est donc préventif, de contrôle, et parfois de conciliation. Il est le garant de l'application concrète des droits des salariés, et partenaire indispensable dans la sécurisation juridique des licenciements.

En cas de licenciement d'un représentant du personnel, l'inspecteur du travail se voit engagé dans le processus de licenciement, il peut alors ou ne pas autoriser cette rupture du contrat de travail lorsqu'il est saisi.

L'inspecteur du travail remplit trois missions variées, notamment contrôle, information, conseil et prise de décision⁴⁵. Dans le cadre de ses missions, l'inspecteur du travail joue un double rôle résumé en :

- La conciliation et le constat de non-conformité dans la phase administrative;
- La saisine du juge en cas d'échec ou de manquement dans la phase d'orientation.

II.2.7. Les avocats

Les avocats assistent le salarié à chaque étape du processus de licenciement. À ce titre, ils l'aident à comprendre l'étendue de ses droits, à préparer et conduire les négociations avec l'employeur, ainsi qu'à contester, le cas échéant, la décision de licenciement devant la juridiction compétente. Ils veillent également à la mise en œuvre effective des droits à une indemnisation juste et appropriée, et s'assurent de l'exécution du paiement des indemnités dues au profit de leur client, le salarié licencié.

En définitive, l'avocat intervient comme un guide, un négociateur et un défenseur des intérêts du salarié tout au long du processus d'indemnisation consécutif au licenciement.

CONCLUSION

L'indemnité de licenciement ne relève pas exclusivement du droit du travail. En République démocratique du Congo, comme dans de nombreux autres États, elle s'inscrit également dans le champ des droits fondamentaux de la personne humaine. Toute atteinte au droit à la dignité, à une vie décente, à la sécurité sociale, à un recours effectif ou encore à l'égalité de traitement peut, à ce titre, être qualifiée de violation manifeste des droits de l'homme et justifier la mise en œuvre de mécanismes de réparation, qu'ils soient judiciaires, administratifs ou constitutionnels.

⁴² <https://www.partena-professional.be/fr/knowledge-center/infoflashes/importance-du-motif-de-licenciement-pour-employeur-et-le-travailleur>, Consulté le 07 mai 2019, à 11h 25.

⁴³ Ordonnance n° 14/080 du 08 décembre 2014 portant règlement d'administration relatif au personnel de l'inspection générale du travail, IGT en sigle.

⁴⁴ Monresoro RDC, La rupture du contrat de travail en droit congolais, in <https://www.kicherche.net>, consulté le 11 juillet 2025 à 21h 25.

⁴⁵ Avocat-tavernari.com, consulté le 12 juillet 2025.

Dans un contexte juridique marqué par une asymétrie structurelle entre employeur et salarié, l'indemnité de licenciement constitue un mécanisme central de protection du travailleur. Elle dépasse la simple logique de compensation financière pour s'inscrire dans une dynamique plus large de justice sociale. Elle résulte de l'articulation de plusieurs branches du droit - social, constitutionnel et international - et reflète les tensions inhérentes entre des objectifs parfois contradictoires, notamment la performance économique, la justice sociale et le respect des droits fondamentaux.

Dans cette perspective, le rôle des juges, tant nationaux qu'internationaux, apparaît déterminant. Acteurs essentiels de la garantie des droits, ils assurent l'effectivité du droit à réparation et veillent au respect des principes fondamentaux de justice, d'équité et de légalité dans les pratiques de licenciement.

Les enjeux économiques liés à l'indemnité de licenciement varient sensiblement selon la taille des entreprises, le statut des travailleurs et le secteur d'activité concerné. D'où l'importance du dialogue social, que les partenaires sociaux doivent engager chaque fois que nécessaire afin d'adapter les normes juridiques aux réalités professionnelles et de pallier les insuffisances d'un droit parfois trop général ou abstrait.

Dans un monde du travail en profonde mutation, marqué notamment par le développement des technologies de l'information et de la communication, le télétravail, la digitalisation et l'automatisation, l'indemnisation du licenciement cristallise une tension permanente entre la sauvegarde des droits des salariés - désormais envisagés sous un angle résolument humaniste - et l'impératif de flexibilité économique auquel sont confrontés les employeurs.

Les perspectives du droit du licenciement reposeront ainsi sur la capacité des différents acteurs à préserver un équilibre à la fois fragile et évolutif, dans un environnement où l'émergence de nouvelles formes d'emploi rend indispensable la mise en place de dispositifs de protection efficaces, équitables et adaptables.