



DEPASSEMENT D'AGE LEGAL DE RETRAITE, CAUSES ET EFFETS EN DROIT CONGOLAIS

GILBERT KAMBA TSHOVO¹

UNIVERSITÉ DE KISANGANI

Résumé : La conclusion du contrat de travail à vie demeure manifestement contraire à l'ordre public, de même que les relations du travail sont concrétisées par la signature du contrat de travail à une date certaine, il en va de même de cessation de lien du travail entre les contractants, lequel contrat prend également fin pendant un temps précis selon les modes légaux et conventionnels de la rupture du contrat de travail, notamment par la retraite qui est l'un des modes de cessation du contrat de travail. Cette œuvre mieux le présent article examine la retraite tardive découlant du dépassement d'âge légal à l'absence de toute décision de l'employeur visant à mettre d'office le salarié en retraite, lorsque ce dernier atteint l'âge de soixante-cinq ans, les causes ainsi que les effets sur la personne du travailleur. En effet, la pratique dans le monde du travail révèle des situations fréquentes de dépassement d'âge légal de la retraite motivées par la précarité socio-économique qui frappe de plein fouet la majeure partie des économies des employeurs, les besoins de conserver les compétences expérimentées dans certains secteurs aussi stratégiques encore que dans certaines mesures, la force majeure s'immixte et paralyse le flux et circuit au sein de l'entreprise et influe péjorativement sur la retraite.

Mots-clés : retraite, l'âge légal, dépassement d'âge de retraite, etc.

Digital Object Identifier (DOI): <https://doi.org/10.5281/zenodo.20793378>

INTRODUCTION

Toute personne désireuse de conclure le contrat du travail majeur soit-elle est tenue de discuter avec son futur employeur sur les clauses contractuelles qui devront s'appliquer pendant la durée de leur relation du travail qu'ils auront à tisser entre eux. Ainsi, les parties peuvent donc stipuler des droits exorbitants que ceux prévus par la loi en la matière au profit du salarié tout en se fondant sur le principe de la faveur.

Cependant, la stipulation des clauses contractuelles dévolues aux parties ne peut se faire librement au mépris des dispositions dites impératives appelées à être appliquées selon l'esprit du législateur sans aucune dérogation. L'article 36 alinéa 2 de la Constitution de la République démocratique du Congo dispose que : « l'Etat garantit le droit au travail, la protection contre le chômage et une rémunération équitable et satisfaisante assurant au travailleur

¹ Magistrat en République démocratique du Congo, Chercheur et Chef de Travaux à l'Université de Mwene-Ditu

ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine, complétée par tous les autres moyens de la protection sociale, notamment de retraite et de la rente viagère ».

Le code du Travail tel que modifié et complété par la loi n°16/016 du 15 juillet 2016 ainsi que la loi n°16/009 du 15 juillet 2016 relative au régime général de la sécurité sociale reconnaissent aux parties contractantes le droit de mettre fin au contrat du travail sous réserve de certaines conditions. Ainsi, le législateur a fixé sans équivoque l'âge légal d'ouverture au droit à la retraite qui est de soixante-ans sans distinction de sexe et soixante-cinq ans pour la retraite d'office qui s'appréhende en terme de mode de cessation du contrat de travail. Par ailleurs, dans la mesure où la mise à la retraite d'office du travailleur par l'employeur n'ait pas été décidé par ce dernier à l'âge fixé par la loi bien entendu, l'employeur étant l'acteur déclencheur, quels en seront les causes et effets du dépassement d'âge légal sur la personne du salarié.

I. PROBLEMATIQUE ET HYPOTHESE

1. Problématique

Le Droit congolais du travail organise les conditions en vertu desquelles le contrat de travail prend effet entre parties et les règles devant s'appliquer au cours de leurs relations de travail tissés entre les contractants sans toutefois les priver de stipuler les clauses exorbitantes au profit du travailleur. En effet, la loi organise les modes de rupture du contrat de travail au nombre desquels se trouve la retraite, sans laquelle le contrat de travail poursuit son cours.

Ainsi, le dépassement de l'âge légal de retraite soulève des problèmes de droit inhérent au formalisme du contrat de travail, ceci implique sans nul doute le problème de la prise en charge du salarié en poursuite de contrat de travail, dans la mesure où la retraite est décidée par l'employeur bien qu'étant tardive, le salarié est-il fondé de conclure de nouveau un contrat de travail et bénéficier de la pension de retraite, la fragilité que représente les salariés en dépassement légal de retraite mérite une vigilance de l'employeur appelé à fournir aux concernés une particularité dans la prise en charge sans toutefois que l'employeur se dédouane de l'obligation de cotiser à toute fin utile. Notre problématique tourne autour des questions suivantes :

- Enumérez les causes du dépassement d'âge légal de retraite en droit congolais ?
- Quels sont les effets du dépassement d'âge sur le salarié ?

2. Hypothèse

Relativement la première question, les causes du dépassement d'âge de retraite sont notamment l'allocation de la pension qui est modique et insuffisante, les causes socio-économiques, la conservation de l'expérience, la force majeure. En rapport avec les effets, le dépassement d'âge porte atteinte aux droits et libertés fondamentaux du salarié notamment le droit à la rupture du contrat sur la base de l'âge de vieillesse, au traitement en ce que la rémunération et la sécurité du travailleur subiront la moins-value au regard des exigences de cette catégorie, la capacité physique intellectuelle de cette catégorie de travailleur va faiblir (usure).

II. Méthodologie et Techniques

1. Méthode

- **L'herméneutique**

L'herméneutique juridique est une méthode qui consiste essentiellement à interpréter, puis à appliquer les textes ou les éléments analogues à des textes qui constituent les sources premières du droit. L'interprétation de ces sources ne peut toutefois être appréhendée que dans le cadre plus vaste du processus de connaissance de la réalité

sociale². L'herméneutique est une méthode fondamentale du fait qu'elle nous permet de comprendre le sens et la portée des textes en droit du travail et de la sécurité sociale principalement sur la retraite.

- **La méthode sociologique**

Elle consiste à éclairer le texte à partir du contexte sociologique de leur naissance et celui de leur application. Le terme « **sociologie** » est pris dans une acception très large, comme désignant tout ce qui fait l'état d'une société à un moment donné.³ La méthode sociologique nous a permis d'examiner le comportement de l'employeur par rapport à l'applicabilité de la loi quant à la retraite et les différents effets qu'il produit sur la personne du salarié.

2. Techniques

La technique est un moyen précis pour atteindre un résultat partiel à un niveau et à un moment précis de la recherche. Cette atteinte de résultat est directe et relève du concret, du fait observé de l'étape pratique et limitée.

- **Technique d'entretien directe**

La technique d'entretien directe consiste à discuter avec lui ou elle du sujet projeté ; de définir quelques orientations, mais aussi d'éviter quelques erreurs de départ.⁴

- **Technique documentaire**

La technique documentaire met le chercheur en présence des documents supposés contenir les informations recherchées, l'observation sur la réalité transite par la lecture des œuvres aussi bien matérielles qu'immatérielles produites par l'homme vivant en société.

III. LA RETRAITE

1. Notion

La loi est muette sur la définition de la retraite, elle se borne à indiquer l'âge limite pour être mise à la retraite, aux termes de l'article 85 de la loi relative au régime général de la sécurité il est disposé que : « la mise à la retraite ne peut intervenir qu'à la demande expresse du travailleur. Toutefois, soixante-cinq ans constituent pour l'assuré l'âge limite pour être mis d'office à la retraite ». ⁵ Ainsi, , au regard du silence du législateur en rapport avec la définition de la retraite, il y a lieu de faire recours aux auteurs selon TSHIZANGA MUTSHIPANGU, la retraite est la cessation du contrat de travail en raison de l'âge avancé du travailleur, elle peut également avoir pour cause d'inaptitude ou l'invalidité du salarié.⁶

La retraite est la cessation du travail du fait de l'âge, du fait de l'usure précoce à un âge déterminé de la faculté physique ou mentale et de part la volonté du travailleur.⁷ LUWENYEMA LULA estime que si la mort met légalement fin au contrat de travail entant qu'il est conclu intuitu personnae ; il n'en est pas autant de la vieillesse

² Aimé BANZA ILUNGA, Séminaire de DES en méthodologie et techniques de recherche en Droit, UNILU 2022-2023, p.9

³ Idem, p.13

⁴ Edith et All, *Outils pour la recherche juridique méthodologique de la thèse de doctorat et du mémoire de Master en Droit*, Editions des archives contemporaines, France, 2010, p.19

⁵ Article 85 de la loi n°16/009 du 15/07/2016 fixant les règles relatives au Régime général de sécurité sociale du 15 Juillet 2016.

⁶ TSHIZANGA MUTSHIPANGU, *Droit congolais de relation du travail*, Edition connaissance du Droit, MédiasPaul, Kinshasa, Avril 2017, p.358

⁷ Godefroid AFILI POKHO, *Droit de la sécurité sociale, Approche scientifique dans un cartel social*, Editions Presses Universitaires de Kinshasa, Kinshasa, Mars 2024, p.51

du travailleur. Il est certes vrai que la vieillesse entraîne une diminution des aptitudes du travailleur et qu'à un moment donné, ce dernier ne sera plus à même de fournir un rendement requis. Néanmoins, le législateur a institué une modalité originale de rupture du contrat de travail en raison de l'âge du travailleur.⁸ Pour notre part, la retraite est un acte unilatéral pris par l'employeur visant à mettre fin aux relations de travail du fait de l'âge, de la dépression physique et/ou intellectuelle entraînant les effets financiers à charge de l'employeur.

2. CONDITIONS DE LA RETRAITE

Dans ce paragraphe, nous nous permettons d'étaler les conditions de la retraite suivant les 3 tranches d'âges prévus.

- **L'âge de 55 ans**

Les articles 86 et 87 de la loi relative au régime général de la sécurité sociale énoncent que : « sans préjudice des dispositions de l'article 83 de la présente loi, l'assuré qui atteint au moins cinquante-cinq ans d'âge peut, à sa demande bénéficier d'une pension anticipée dans ce cas, le montant de la pension subit un rabatement de cinq pourcent par année d'anticipation. L'article 87 de la même loi ajoute en disposant : « l'assuré âgé d'au moins cinquante-cinq ans et atteint d'une usure prématurée de ses facultés physiques et ou mentales le rendant inapte à exercer une activité salariée dûment constatée par le médecin désigné ou agréé par l'établissement public, peut à sa demande ou à celle de son employeur, bénéficier d'une pension anticipée ».

Ainsi donc, nous relevons des dispositions combinées des articles 86 et 87 de la loi relative au régime général de la sécurité sociale, les conditions que la loi impose pour solliciter la retraite anticipée à l'âge de 55 ans qui sont :

- Le salarié doit avoir atteint 55 ans d'âge ,
- Le salarié doit avoir une atteinte d'usure prématurée de ses facultés physiques ou mentales le rendant inapte à exercer une activité salariée enfin
- Le constat du médecin par un certificat médical.

En Droit congolais, lorsqu'on prend la retraite anticipée, le montant de votre pension est diminuée de 5% par année d'anticipation, la raison de cette disposition est de décourager les gens d'aller en retraite anticipée.⁹

- **L'âge de 60 ans**

L'article 82 de la loi relative au régime général de la sécurité sociale dispose que : « Le droit à la pension de retraite s'ouvre à l'âge de soixante ans en faveur de l'assuré qui remplit les conditions suivantes :

- Avoir accompli au-moins 180 mois, soit 15 ans d'assurance ;
- Avoir cessé toute activité salariée.¹⁰

- **L'âge de 65 ans**

L'article 85 de la loi relative au régime général de la sécurité sociale énonce que : « La mise à la retraite ne peut intervenir qu'à la demande expresse du travailleur, toutefois, soixante-cinq ans constituent pour l'assuré l'âge limite pour être mis d'office à la retraite ». Nous précisons que, le travail qui fait l'objet de la présente étude porte sur la retraite d'office fixée à 65 ans par la loi à défaut de quoi, l'employeur verse dans le dépassement légal de retraite. A 65 ans, on vous met d'office à la retraite, tandis que à 60 ans, la faculté de partir en retraite naît bien avant.¹¹

⁸ LUWENYEMA LULE, *Précis de Droit du travail congolais*, 2^{ème} édition, Editions LULE, Kinshasa, 2017, p.650

⁹ Godefroid AFILI POKHO, *Op.Cit*, p.51

¹⁰ Article 82 de la loi relative à la sécurité sociale du 15 Juillet 2016.

¹¹ Godefroid AFILI POKHO, *Op.Cit*, p.52

IV. ANALYSE DU PRINCIPE DE LA FAVEUR SUR LE DEPASSEMENT D'AGE DE RETRAITE

Dans ce paragraphe, nous allons essayer de confronter le principe de la faveur du travailleur n'ayant pas bénéficié de sa retraite d'office, si le dépassement s'apparenterait à une mesure favorable ou non du travailleur.

1. PORTEE DU PRINCIPE DE LA FAVEUR

Lorsque plusieurs normes sont susceptibles de régler une même situation juridique, l'on ne peut retenir et appliquer que celle qui s'avère la plus favorable au travailleur.¹² Le conflit entre les stipulations contractuelles et les stipulations conventionnelles se résout alors par application du principe de faveur : la stipulation applicable est celle plus favorable pour le salarié.¹³ Le principe de faveur est un principe général de droit qui donne une spécificité au droit du travail au sein de l'ordre public de protection. C'est un mode de résolution des conflits de normes basées sur l'application de la disposition la plus favorable au travailleur.¹⁴

Ainsi, en cas de conflit entre les dispositions de la convention collective et celle du contrat de travail ou du règlement d'entreprise qui seront appliquées si elles s'avèrent plus favorables aux travailleurs.¹⁵ Ainsi donc, l'on est en face de la convention collective, du contrat de travail et de la loi qui fixe l'âge limite de la retraite d'office, la question qui reste à se poser est celle de savoir de quel acte les parties doivent appliquer ?

Nous pensons qu'il s'agit de l'acte le plus favorable au salarié lui permettant d'obtenir sa retraite à l'âge légal.

2. MODALITE DE MISE A LA RETRAITE

Dans la plus part des cas, la mise à la retraite constitue un mode original de rupture du contrat de travail.¹⁶ Le bénéfice d'une pension de retraite est reconnu au travailleur qui atteint l'âge normal d'admission à la retraite et qui a versé des cotisations régulières à la sécurité sociale.¹⁷ La retraite du travailleur opère rupture du contrat de travail en vertu de l'article 83 de la loi n°16/009 du 15 juillet 2016 relative au régime général de sécurité sociale le travailleur ne peut prétendre au droit à la retraite que s'il est âgé de 65 ans et s'il a cessé toute activité salariée.

Cependant, il a été constaté que dans certaines entreprises les travailleurs induisent souvent à l'approche de l'âge auquel s'ouvre leur droit à la retraite, une pièce attestant qu'ils ont un âge inférieur à celui contenu dans leur dossier d'engagement, cette pratique s'explique par la modicité du montant de la pension de retraite qui est généralement dérisoire.¹⁸ Nous pensons que ; dès l'instant où le travailleur atteint l'âge de retraite, ce dernier ne doit pas s'inquiéter en réduisant son âge ; mais plutôt s'en réjouir pour être arrivé à ce stade de couronnement précédé des incidents qu'il a dû surmonter notamment les accidents de travail, le licenciement etc. et mérite donc honneur et dignité pendant ce temps de sortie de l'entreprise à l'occasion de la retraite qui met fin définitivement aux relations de travail.

En premier lieu, la notification de l'ouverture du droit à la retraite un an avant cette ouverture, l'employeur demande au travailleur son avis sur le départ éventuel à la retraite. Le travailleur qui va en retraite a droit à une indemnité de fin de carrière ou de départ à la retraite dont le montant est fixé par la convention collective d'entreprise, il a également droit à la pension de retraite à charge de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale.¹⁹ Le versement d'une pension de vieillesse est en principe la cessation d'activité toutefois, certains cumules emplois-

¹² LUWENYEMA LULE, *Op.Cit*, p.204

¹³ Christophe SINNASSAMY, *Droit du travail*, Editions PUF, 2023, Paris p.222

¹⁴ LUWENYEMA LULE, *Op.Cit*, p.205

¹⁵ Article 291 de la loi n°16/010 du 15 Juillet 2016 modifiant et complétant loi n°015-2002, portant code du travail

¹⁶ Jean Emmanuel RAY, *Droit du travail, droit vivant*, 5^{ème} édition actualisée et augmentée, Editions LIAISONS, Paris, 1996, p.233

¹⁷ MASANGA PHOBA MVIOKI, *Droit du travail*, 5^{ème} édition Revue et augmentée, Juillet 2013, p.126

¹⁸ MUKADI BONYI, *Droit du travail*, Editions CRDS, Bruxelles, 2008, p.240

retraites sont possibles. Le principe de cessation de l'activité qui postule un état de tout travailleur qui, ayant cessé son activité professionnelle reçoit une pension servie par l'organisme auquel, il est affilié.²⁰

Le code du travail en son article 79 dispose que : « lorsque le contrat prend fin pour quelque cause que ce soit, l'employeur est tenu de délivrer au travailleur un certificat attestant la nature et la durée des services prestés, la date du début et de la fin des prestations ainsi que son numéro d'immatriculation à l'institut National de Sécurité sociale. Aucune autre indication ne peut y être ajoutée ». ²¹ Il va sans dire que l'employeur est tenu sans aucune condition de délivrer le certificat de fin de service au travailleur libellant la date du début et celle de la fin des prestations.

3. PAIEMENT DU DECOMPTE FINAL

Toute somme restant due, en exécution d'un contrat de travail lors de la cessation définitive des services effectifs doit être payée au travailleur et le cas échéant aux ayants-droits de ce dernier au plus tard dans les 2 jours ouvrables qui suivent la date de la cessation des services.²² Le décompte final peut donc être entendu comme étant toute somme restante due au travailleur par l'employeur au moment où le contrat de travail prend effectivement fin le décompte final suppose la fin du contrat.²³ Le moment précis de la retraite est la date de la cessation effective du contrat de travail qui dépend du mode de sa rupture : il peut s'agir de la date d'expiration du contrat de travail à durée déterminée, de la date du licenciement, de la date de prise d'effet d'une séparation à l'amiable, de la date du départ de l'entreprise en cas de dispense de préavis ou de la date du décès du travailleur.²⁴

De nos jours, on observe dans le chef d'employeur le non-respect de liquider dans le délai légal le décompte final du travailleur ou à leurs ayants-droits, s'exposant ainsi à la condamnation aux dommages intérêts et des amendes à la requête du travailleur. C'est dans ce sens que la Cour d'Appel de Matadi a rendu son arrêt lorsqu'elle décide que s'agissant d'une créance de somme d'argent, le travailleur a droit aux intérêts moratoires à raison du retard de paiement du montant dû cumulé au taux de 6% à dater du jour où le décompte est dû (Matadi RTA 263 du 10/08/1993, RTA 188 du 24/01/1994. L'évaluation, ajoute la même Cour du préjudice se fait au jour du prononcé du jugement, si le préjudice consiste en la privation d'une somme d'argent en l'occurrence, la somme restante due en exécution d'un contrat de travail.

TSHIZANGA MUTSHIPANGU s'inscrit dans la même logique en arguant que le travailleur qui part à la retraite a droit à une indemnité de fin de carrière ou de départ à la retraite dont le montant est fixé par la convention collective d'entreprise, il a également droit à la pension de retraite à charge de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS).²⁵ Encore que le travailleur doit avoir été assuré pendant au moins 60 mois pour bénéficier de la pension de retraite.²⁶

LUWENYEMA LULE consacre l'acte générateur du droit à la pension de retraite qui est donc la résiliation du contrat de travail par le travailleur ayant atteint l'âge de 60 ans. Toutefois aux termes de l'article 85 alinéa 2 de la loi n° 16/009 du 15 juillet 2016 fixant les règles relatives au régime générale de la sécurité sociale ; 65 ans constituent pour le travailleur l'âge limite auquel l'employeur peut le mettre d'office à la retraite. Cette disposition légale consacre et légitimes les clauses dites « GUILLOTINES » ou « COUPERET » dans les conventions

²⁰ TSHIZANGA MUTSHIPANGU, *Op.Cit*, p.95

²¹ Francis KESSLER, *Droit de la protection sociale*, 5^{ème} édition, Editions Dalloz, Paris, 2014, p.281

²² Art 79 du code du travail.

²³ Article 100 du code du travail.

²⁴ Jimmy Herman UMBA, *Droit de la sécurité sociale : Approche normative et contextualisation des principes directeurs en RDC*, Editions Peskys, KINSHASA, 2023, p.22

²⁵ TSHIZANGA MUTSHIPANGU, *Op.Cit*, p.209

²⁶ Idem, p.96

collectives et dans les contrats de travail, il s'agit d'une clause qui prescrit une cessation automatique des relations contractuelles le jour où le travailleur atteint l'âge fixé pour la mise d'office à la retraite.²⁷

4. CAUSES DU DEPASSEMENT D'AGE LEGAL DE RETRAITE

Dans cette section nous allons analyser les causes qui sont à la base du dépassement d'âge de la retraite au sein des relations de travail.

- **La pension de retraite modique et insuffisante**

Le manque de couverture sociale efficace et efficiente de la population est à la base de la vulnérabilité de la population face aux risques économiques et sociaux.²⁸ Le plus souvent à l'initiative des employeurs des dispositifs de protection sociale liés à l'appartenance à une entreprise, à l'occupation d'un poste ou à un statut spécifique, ces dispositifs concernent avant tout les personnels qualifiés et laissent de côté les plus mal rémunérés, dont la vieillesse est synonyme de misère.²⁹ Une grande partie des actifs meurt alors qu'elle travaille encore et dépend avant tout de sa propre capacité à s'auto protéger dans le mécanisme de prévoyance individuelle pour les plus riches ou de mécanisme d'assistance publique pour les plus riches ou de mécanisme d'assistance publique ou de charité privée pour les plus pauvres.³⁰

PHILIPPE Coursier aborde dans le même sens en postulant que l'avenir des droits à la retraite semble quelque peu altérer dans la mesure où déjà une partie du déficit cumulé de la sécurité sociale trouve son origine dans un manque de financement des régimes d'assurance vieillesse. Ajoute-t-il que la masse de retraité devrait entraîner dans les 10 à 20 prochaines années, un nouveau déséquilibre massif de compte de la sécurité sociale³¹.

1. CAUSE SOCIO-ÉCONOMIQUE

La branche de la retraite se heurte à des difficultés d'ordre démographique et économiques qui pèsent sur son équilibre, la pension de retraite est déterminée, dans son principe et dans son montant, en fonction des trois éléments :

- L'âge de l'assuré
- La durée pendant laquelle il a cotisé et
- Le salaire qui a servi d'assiette aux cotisations³².

L'employeur qui, logiquement est la partie économiquement forte, présente une face contraire en ce que les flux financiers sont au rouge jouant en défaveur des salariés en dépassement d'âge de retraite, nonobstant plusieurs réclamations basées sur la retraite suivie des ingrédients y afférents, l'employeur leur opposent la balance déficitaire bien que ces sociétés soient placées sous la tutelle du Ministère du Portefeuille de l'Etat.³³ La cause socio-économique du dépassement d'âge légal de la retraite est issue de l'imprudence de l'employeur à organiser un plan d'épargne pour la retraite Collective.

²⁷ LUWENYEMA LULE, *Op.Cit*, p.653

²⁸ Glombert LOKO, *Droit social, Droit du travail et de la sécurité sociale en RDC*, l'Harmattan, Paris, 2022, p.28

²⁹ Matthieu GREGOIRE et John ODILE, « Marge de l'emploi et protection sociale », Paris, 2000, p.9. Disponible sur : www.open.edition.org.travail. Consulté le 16 Avril 2026 à 10 Heures 58'.

³⁰ Idem, p.17

³¹ Philippe COURSIER, *Droit de la protection sociale*, 6^{ème} édition, Editions LexisNexis, Paris, 2015, p.108

³² Xavier PRETOT, *Droit de la sécurité sociale*, 14^{ème} édition, Editions Dalloz, Paris, p.149

³³ Déclaration des salariés de la SNCC et la MIBA lors de notre descente sur le lieu. Obtenue le 15 Février 2026 et le 12 Mars 2026.

Le plan est destiné à la gestion d'une épargne longue au bénéfice des salariés portant en retraite, il peut être alimenté par des sommes issues de l'intéressement de la participation et notamment par des abondements de l'entreprise ainsi que les inscrits à un compte épargne temps, les sommes inscrites sont en règle générale bloquée jusqu' au départ en retraite.³⁴

2. CONSERVATION DE L'EXPERIENCE

A la 16^{ème} session du conseil national du travail tenu du 06 au 13 février 1978, un débat contradictoire s'était déroulé entre le Ministère et la représentation patronale au sujet de la retraite, pour la représentation patronale, la mise à la retraite d'office aurait pour effet de priver l'employeur de ses travailleurs qui, malgré leur âge, lui rendent encore des services très appréciables.³⁵ A la société MIBA, il arrive à l'employeur de procéder même par l'ajout sur la rémunération du travailleur en dépassement d'âge de retraite dans l'objectif de conserver l'expérience en vue de la transmettre aux moins expérimentés bien qu'elle soit butée à d'énormes soucis de fonctionnement.³⁶ La conservation de l'expérience pourrait alors s'agir d'orienter les salariés en fin carrière vers les postes de conseil en vue de bénéficier de leur expérience et de leur expertise, ou bien encore de favoriser le cumul emploi-retraite au sein de l'entreprise (mise en place de mécanisme de retraite progressive ou possibilité pour le salarié ayant liquidé ses droits à la retraite de poursuivre son activité).³⁷

3. CAS DE FORCE MAJEURE

Il arrive de fois que la force majeure soit une cause de dépassement d'âge de retraite et perturbe le cours normal de la rupture du contrat de travail par le vieillissement. La force majeure est un événement imprévisible irrésistible et insurmontable faisant définitivement obstacle à l'exécution du contrat de travail. Il peut s'agir de l'incendie l'inondation, la destruction résultant d'une guerre, le cataclysme naturel.³⁸ En plus de ces causes sus-énumérées, les parties peuvent de commun accord conclure au dépassement d'âge de retraite pour des motivations liées à leur personne.

V. LES EFFETS DE LA RETRAITE

A l'issue du contrat de travail rompu du fait de la retraite, l'employeur devra payer ce qu'il doit encore au travailleur doit s'abstenir de divulguer les secrets de fabrication ou d'affaire ainsi que le secret de toute affaire à caractère personnel ou confidentiel dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de son activité professionnelle de se livrer ou de coopérer à tout acte de concurrence déloyale, restitué en bon état à l'employeur les vêtements du travail et les matières premières restées sans emploi qui lui ont été confiés, à la fin du contrat, le travailleur peut en principe exercer une activité concurrente à celle de l'employeur, il est toutefois requis que cette concurrence ne soit pas déloyale.³⁹ **L'employeur doit également délivrer la quittance pour solde de tout compte.**

³⁴ Michel MINE, *Droit du travail en pratique*, 27^{ème} édition, Editions Dalloz, Paris, 2015, p.23

³⁵ LUWENYEMA LULE, *Op.Cit*, p.653

³⁶ Données obtenues lors de notre descente sur le lieu du 18 Février 2026.

³⁷ Celine BASTIEN et ALI, « Emploi des salariés âgés d'une obligation à un management durable des ressources humaines », 2008 – 2009, p.33

³⁸ Jean Michel NKUMBU KI NGIMBI, *Droit social du travail et de la sécurité sociale*, 4^{ème} édition, Editions de l'Institut Africain des droits de l'homme et de la démocratie, Kinshasa, 2020, p.64

³⁹ Claude WANTIEZ, *Introduction au Droit social*, 5^{ème} édition, Editions Dalloz, Paris, 1999, pp.123-124.

CONCLUSION

Le législateur du travail a certes réglementé la retraite tout en laissant un choix libre au salarié quant au temps qu'il estime selon lui propice d'en solliciter, d'autres part, le législateur donne injonction à l'employeur de mettre d'office l'employeur à la retraite lorsqu'il aura atteint 65 ans et que malgré cette obligation légale qui pèse sur l'employeur, nombre d'entre eux préfèrent utiliser leur contractant au-delà même de l'âge limite au mépris de l'article 85 de la loi relative au régime général de la sécurité sociale. Les patrons prétextent dans la plupart de cas que le flux financier est souvent déficitaire en vue de couvrir tous les droits de travailleurs à retraiter notamment le décompte final, arriérés des salaires s'il y en a, estimons pour notre part que le législateur devra assortir la retraite ainsi que tous les ingrédients (décompte final et autres avantages sociaux) du caractère requérant célérité et intimement alimentaire sans toutefois oublier la sanction pénale contre l'employeur contrevenant au regard de son effet coercitif. Se fondant sur le principe de la faveur, nous pensons que la retraite augure une faveur au profit du travailleur qui atteint l'âge légal de retraite, et partant emporte un rang de préférence sur les obligations de l'employeur à son égard.

BIBLIOGRAPHIE

- **Textes légaux**

1. Loi N°11/002 du 20/02/2011 modifiant et complétant la loi du 18/02/2006 portant constitution de la République Démocratique du Congo N° spécial du journal officiel, éd. 57^e année.
2. Loi N°16/010 du 15 juillet 2016 modifiant et complétant la loi n°015/2002 portant code du travail en République Démocratique du Congo publiée au journal officiel n° spécial le 29 juillet 2016 éd. 57^e année.
3. Loi n°16/009 du 15 juillet 2016 relative au régime général de sécurité sociale numéro spécial, le 28 juillet 2016, éd. 57^e année.

- **Ouvrages**

- 1) AFILI POKHO GODEFROID Specter : Droit de la sécurité sociale, Approche scientifique dans un cartel social, éditions Presses universitaires de Kinshasa, Mars 2024.
- 2) CLAUDE WANTIEZ : introduction au Droit social, Paris 1999
- 3) EDITH JAILLARDON et DOMINIQUE ROUSSILLON : outils pour la recherche juridique, Méthodologie de la thèse de doctorat et du mémoire de Master en Droit, éd des archives contemporaines France 2010.
- 4) FRANCIS KESSLER, Droit de la Protection sociale, 5^e éd Dalloz 2014 Paris
- 5) JEAN MICHEL KUMBU KI NGIMBI : Droit social, Droit au travail et de la sécurité sociale, 4^e éd, éditions de l'Institut africain des droits de l'homme et de la démocratie, Kinshasa 2020.
- 6) GLOMBERT LOKO MANTUONO : Droit social, droit du travail & de la sécurité sociale en RDC, Harmattan 2022, Paris
- 7) LUWENYEMA LULE : Précis de Droit du travail congolais, 2^e éd, éditions LULE, Kinshasa 2017 Rép. Dem du Congo.
- 8) MASANGA PHOBA MVIOKI JACKY : Droit du travail 5^e éd. Revue et augmentée, juillet 2013
- 9) MUKADI BONYI : Droit du travail, CRDS, éditions CRDS Bruxelles, 2008
- 10) PHILIPPE COURSIER : Droit de la Protection sociale, 6^e édition, Levis Nexis, Paris 2015
- 11) TSHIZANGA MUTSHIPANGU : Droit congolais des relations d travail, éditions connaissance du Droit, Médiaspaul, Kinshasa avril 2017
- 12) UMBA JIMMY HERMAN : Droit de la sécurité sociale : Approche normative et contextualisation des principes directeurs en RDC, Perkys éditions Kinshasa 2023
- 13) CHRISTOHE SINASSAMY : Droit du travail, éd 2023, Paris
- 14) CELINE BASTIEN et ALIN : emploi des salariés âgés d'une obligation à un management durable des ressources humaines 2008 – 2009.
- 15) MICHEL MINE : Droit du travail en pratique 2015 – 2016, 27^e éd.