



REVUE DE L'U.KA

Volume 3, n. 5 (mai 2015)

**La société dans tous
ses états**

**Université Notre-Dame du Kasayi
KANANGA**

www.ruka-rdc.org

A propos de la faute lourde comme motif valable de résiliation unilatérale du contrat de travail en contexte congolais

Ignace MUAMBA MUAMBA (U.K.A.)

Introduction

La présente étude est un essai de compréhension de ce qu'on appelle faute lourde et de ses conséquences sur les relations individuelles de travail.

Par principe, la constatation d'une faute lourde dans le chef de l'une des parties au contrat de travail a pour conséquence logique la rupture immédiate de liens de travail sans préavis par la partie lésée, sans pour autant que celle-ci commette elle-même une autre faute. Cette solution est envisagée généralement dans la mesure où l'on a la meilleure perception de ce qu'on entend par faute lourde, la procédure qui en découle en matière de sanction à appliquer.

Nous nous proposons d'analyser ce thème en trois points. Le premier point traite de la notion juridique de la faute lourde. Le deuxième analyse le régime de la procédure à suivre, par rapport à la sanction correspondante. Le troisième point présente les éventuelles voies de recours en cas d'abus manifeste concernant la procédure.

1. Notion juridique de faute lourde

Les prescrits de l'article 72 du code du travail de 2002 posent le principe : tout contrat de travail peut être résilié immédiatement sans préavis, pour faute lourde.

En effet, la notion de faute lourde s'est grandement développée sur le terrain de la résolution soit pour inexécution des obligations de chacune des parties au contrat de travail soit pour abus manifeste de droit, pourtant manquement grave. Partant de ce point de vue, on admet que la partie victime d'une faute lourde résilie immédiatement le contrat aux torts de l'autre partie en raison de la gravité du comportement fautif de celle-ci.

La jurisprudence considère que lorsque la faute lourde n'est pas immédiatement suivie de rupture du contrat de travail, elle n'est pas à elle seule grave pour rendre impossible la continuation des rapports contractuels.¹

François Gaudu enseigne à ce propos que la faute lourde est d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis. L'idée d'urgence est donc essentielle.² Dans le même ordre d'idées, J. Masamba Phoba pense que la faute lourde doit, pour donner lieu à la rupture du contrat de travail, être d'une gravité si exceptionnelle qui place la partie lésée dans l'impossibilité morale de tolérer la poursuite des liens contractuels.³

Toutefois, on précisera que la partie qui constate la faute lourde dans le chef de l'autre partie doit résilier le contrat sans retard, sinon, elle perd le bénéfice que la loi lui accorde.⁴ Cependant, il est admis que cette partie a la latitude de considérer que telle faute lourde n'appelle pas l'application de l'article 72 du code du travail et d'accorder à l'employé fautif les avantages liés aux articles 64 et 68 du code du travail⁵.

Cette position est approuvée par le Professeur Loko Omadikundju quand il dit que l'intérêt des parties peut conduire la partie lésée à retarder la résiliation du contrat même en cas de faute lourde.⁶

Alors, qu'en est-il exactement de ce que l'on entend par faute lourde ? L'article 72 al. 1 et 2 du code du travail précise : « Tout contrat de travail peut être résilié immédiatement sans préavis, pour faute lourde.

Une partie est réputée avoir commis une faute lourde lorsque les règles de la bonne foi ne permettent pas d'exiger de l'autre qu'elle continue à exécuter le contrat ».

A la lecture de la disposition légale sus évoquée, on admet que la faute lourde peut être constatée soit dans le chef de l'employeur, soit dans le chef du travailleur à condition que le comportement soit qualifié constitutif de faute lourde, pourtant, motif valable de la résiliation unilatérale du contrat de travail.

1 Lubumbashi, Rôle Civil d'Appel (RCA) 7562 du 3 janvier 1988, Sedec C/TSHILUMBA ; Kinshasa, RTA 1634 du 18 janvier 1988, Savawunga C/ BAT, dans *MUKADI BONYI, Litiges individuels du travail*, p.92.

2 F. GAUDU, *Droit du travail*, 4^{ème} édition, Paris, Dalloz, 2011, p.174.

3 J. MASAMBA PHOBA, *Droit du travail*, 2^{ème} édition, L1 Droit, Unikin, 2003, p. 90

4 Kinshasa Rôle du Travail d'Appel (RTA) 1295/1355 du 16 octobre 1986, Lulu C/Régide-so, dans *MUKADI BONYI*.

5 Si la partie lésée par la faute lourde se refuse de respecter les prescrits de l'article 72 du code du travail, elle devra néanmoins, pour besoins de service, pardonner le travailleur ou alors lui accorder le bénéfice du préavis.

6 LOKO OMADIKUNJU, *De la résiliation immédiate du contrat pour Faute Lourde : obligation ou faculté de la partie lésée ?*, dans *RCDTSS n°1/1997*, p.19.

De cette précision, il convient de scruter la notion de faute lourde dans le chef de l'employeur avant d'aborder le comportement fautif du travailleur.

1.1. Faute lourde de l'employeur

Le législateur congolais de 2002 fait une énumération non exhaustive des faits constitutifs de faute lourde dans le chef à la fois de l'employeur et du travailleur.

Les dispositions légales de l'article 73 du code du travail congolais retiennent par exemple que l'employeur commet une faute lourde qui permet au travailleur de rompre le contrat lorsqu'il manque gravement aux obligations du contrat, notamment dans les cas suivants :

- L'employeur ou son préposé se rend coupable envers lui d'un acte d'improbité, de harcèlement sexuel ou moral, d'intimidation, de voies de fait, d'injures graves ou tolère de la part des autres travailleurs de semblables actes ;
- L'employeur ou son préposé lui cause intentionnellement un préjudice matériel pendant ou à l'occasion de l'exécution du contrat ;
- En cours d'exécution du contrat, la sécurité ou la santé du travailleur se trouve exposée à des dangers graves qu'il n'a pas pu prévoir au moment de la conclusion du contrat ou lorsque sa moralité est en péril ;
- L'employeur ou son préposé opère indûment des déductions ou retenues sur la rémunération du travailleur ;
- L'employeur persiste à ne pas appliquer les dispositions légales ou réglementaires en vigueur en matière de travail.

Toutefois, l'emploi de « notamment » dans l'énumération de faits constitutifs de faute lourde insinue que d'autres faits « non-dits » peuvent être qualifiés comme constitutifs de faute lourde.

La jurisprudence constante et abondante a retenu certains actes comme étant constitutifs de faute lourde hormis ceux énumérés par le législateur congolais ou alors à l'aide d'une quelconque interprétation après examens du cas de figure.

C'est notamment les cas de :

1. L'inexécution répétée de l'obligation de payer la rémunération convenue.⁷

7 1^{ère} instance. Léo, 14 juillet 1953, dans *Journal Officiel du Travail (JTO)* 1954, p.61.

2. Le fait de punir un agent par une peine inconnue sur le barème de sanctions prévues par la législation du travail.⁸
3. Le fait d'afficher un comportement impropre consistant à ne pas fixer de façon claire et nette la nature des fonctions de l'employé mais surtout qu'après avoir pris à son service ce dernier à des fonctions quelque peu responsables, l'employeur s'est permis de procéder à son affectation et de façon répétée, à des fonctions plus basses et pour lui, humiliantes vis-vis des autres agents du personnel.⁹
4. L'atteinte portée aux avantages relatifs au grade et au caractère supérieur des fonctions de l'agent même si l'employeur lui conserve son salaire et ses émoluments.¹⁰
5. Le fait de priver le travailleur de son salaire sans motif ou d'y opérer indûment des réductions ou retenues.¹¹
6. Le détournement par l'employeur, à d'autres fins, d'une bourse d'études obtenue par le salarié et qui lui donnait la chance de parfaire ses études postuniversitaires.¹²
7. Le refus du congé annuel légal de l'employeur à son employé est constitutif de faute lourde et fonde la démission d'office de l'agent avec notification, surtout lorsque ce refus s'accompagne d'une retenue des avances sur congé à telle enseigne que l'employé n'est plus à mesure de poursuivre dans la sérénité l'exécution de ses obligations contractuelles.¹³
8. L'atteinte portée par l'employeur aux avantages relatifs au grade et au caractère supérieur des fonctions constitue un manquement grave et une inexécution formelle des obligations de l'employeur et justifie la résiliation du contrat aux torts de ce dernier, même s'il conserve à cet employé son salaire et ses émoluments.¹⁴

Mais y a-t-il faute lourde après embauche dans les affectations à opérer au sein d'une même entreprise ? Pour répondre à une telle interrogation, l'on doit avoir à l'esprit que toute offre d'emploi tend à répondre à un souci, un besoin d'embauche, un malaise de travail, une inquiétude quelconque que l'employeur se fait sur le bon fonctionnement et la bonne productivité

8 Kinshasa RTA 857 du 5 avril 1984, dans *MUKADI BONYI, Litiges individuels du travail*, p.86.

9 *Ibid.*

10 Kinshasa, RTA 926 du 5 juillet 1984, Léo 28 août 1928, dans *Revue Juridique du Congo Belge (RJCB)* 1928, p.38.

11 Kinshasa, RTA 1174 du 11 décembre 1986, SNEL C/Kalolo, dans *RT* n°1989, p.48.

12 Kinshasa/ Matete, RTA 677/679 du 6 janvier 1999, dans *MUKADI BONYI, o.c.*, p.88.

13 C.A Lubumbashi, RTA 233 du 26 juin 1998, Tabacongo C/ KABAMBA, inédit

14 C.A. Kinshasa/Gombe, RTA 3612 du 10 mars 1997, dans *NDOMELO V.II* 2000, p.125.

de son entreprise. De sorte qu'à l'appel à candidature, l'employeur ou son préposé définit un certain critérium pour ce faire et sur base duquel, les futurs travailleurs doivent se conformer et auquel ils doivent satisfaire. Généralement ce critérium retient entre autres conditions pour une certaine catégorie d'emploi, le domaine d'études, le niveau d'études ou qualifications, les pourcentages réalisés dans le cursus du postulant pour la profession enseignante, l'expérience, etc.

Ayant à l'esprit cet aspect des choses, l'employeur doit s'obliger de se conformer aux prescrits de l'article 55 du code du travail congolais 2002 dans ses autres actes qui suivent le contrat de travail. Cet article à son alinéa premier précise que l'employeur doit fournir au travailleur l'emploi convenu et ce, dans les conditions, au temps et au lieu convenus, il est responsable de l'exécution du contrat de travail passé par toute personne agissant en son nom.

Dans le cadre de cette analyse, nous pouvons considérer que l'employeur commet une faute lourde susceptible de justifier la rupture immédiate et unilatérale du contrat de travail, quand il prend la décision d'affecter le salarié employé sur base des conditions susmentionnées à un autre service dans lequel il ne rencontre rien de ses aptitudes, compétences, qualifications, capacités etc. et qu'il ne pouvait pas accepter, s'il lui était présenté au moment de la conclusion du contrat.

Zangi Batutu estime que les atteintes portées par l'employeur à la situation de l'engagé autorisent ce dernier à rompre le contrat aux torts de l'employeur. Ainsi l'employeur ne peut, sans juste motif et sans l'accord du travailleur, lui retirer son autorité, son indépendance, le rétrograder, le muter arbitrairement.¹⁵

1.2. Faute lourde du travailleur

L'article 74 du code du travail *in fine* pose le principe : le travailleur commet une faute lourde qui permet à l'employeur de rompre le contrat lorsqu'il manque gravement aux obligations du contrat et notamment s'il :

1. se rend coupable d'un acte d'improbité, de harcèlement sexuel ou moral, d'intimidation, des voies de fait ou d'injures graves à l'égard de l'employeur ou de son personnel ;
2. cause à l'employeur, intentionnellement, un préjudice matériel pendant ou à l'occasion de l'exécution du contrat ;
3. se rend coupable de faits immoraux pendant l'exécution du contrat ;

15 ZANGI BATUTU, *Guide juridique des employeurs et des travailleurs dans le processus de la rupture du contrat de travail pour faute lourde*, Kinshasa, Saint Paul, 1996, p.7.

4. compromet par imprudence la sécurité de l'entreprise ou de l'établissement, du travail ou du personnel.¹⁶

Tout de même, comme pour l'employeur, la jurisprudence a suppléé à la qualification et énumération des actes constitutifs de faute lourde du législateur de 2002 dans le chef du travailleur. Ont été jugés constitutifs de faute lourde du travailleur :

1. La dissimulation, lors de son engagement, des tares physiques qui l'empêchent d'exécuter ses obligations personnelles.¹⁷
2. Les absences de service et la désobéissance aux ordres de l'employeur.¹⁸
3. L'abandon du travail pendant le délai du préavis.¹⁹
4. L'accumulation de négligences qui, prises isolément, ne justifieraient pas la rupture immédiate du contrat.²⁰
5. Les diverses menaces et injures proférées à l'endroit d'un Administrateur général de son entreprise.²¹
6. Le fait pour un délégué syndical de tenir des propos vexatoires précis à l'égard de l'employeur et en présence des autres travailleurs, en l'occurrence d'avoir traité l'employeur d'ignorant de la loi.²²
7. Le refus d'obtempérer à une sommation de reprendre le service après une mise à pied.²³
8. L'omission d'informer l'employeur de l'accident mortel survenu à un employé et dont il a connaissance si cette omission a empêché l'employeur d'assister l'employé accidenté.²⁴
9. Le fait de subtiliser une lettre du bureau de son chef hiérarchique et d'en tirer une photocopie pour s'en prévaloir dans une revendication personnelle.²⁵
10. Le fait de se présenter au travail en état d'ivresse.²⁶
11. La perte des outils de travail de grande importance dans le fonctionnement des activités de l'employeur.²⁷

16 Lire l'article 74 du code du travail de 2002.

17 Kin/Gombe RTA 5088 du 28 juin 2005, BRALIMA C/ KAMBALA, inédit.

18 Elis. 13 novembre 1951, dans *J.R.C.B* 1952, p.17.

19 Léo, 27 mai 1952, dans *J.T.O.*, 1954, p.60.

20 Ière Instance, Léo, 20 mai 1953, dans *J.T.O.*, 1954, p.61.

21 Kinshasa, RTA 788/792 du 1 décembre 1983, inédit

22 Mbujimayi, RTA 074 du 19 août 2002, IMATSprl C/DITUTU, inédit.

23 Kinshasa, 26 septembre 1973, dans *Revue Juridique du Zaïre (RJZ)* 1975, p.41

24 Kinshasa, 29 mai 1974, dans *RJZ* 1975, p.126.

25 Kinshasa, RTA 1231 du 8 mars 1988, Tetolo C/ Sté SBK, dans *RT* n°3, 1989, p.49

26 Kinshasa, RTA 788/792 du 1^{er} décembre 1983, inédit.

27 Bandundu, RTA 004 du 5 novembre 1982, Office des routes C/NOWA PITSHI, inédit

12. Une fausse déclaration quant à son niveau d'études lors de son engagement.²⁸

Au regard des développements précédents, qu'advient-il lorsque l'une des parties au contrat de travail constate et a connaissance des faits constitutifs de faute lourde dans le chef de l'autre partie ?

Notons tout de suite que, par principe, la faute lourde a pour conséquence la résiliation immédiate et unilatérale du contrat de travail. En effet, l'organisation internationale du travail précise, dans le même ordre d'idées, que l'employeur pouvait procéder au licenciement sans être assujéti à l'obligation de préavis au cas où sa décision serait fondée sur une faute lourde du travailleur.²⁹

L'appréciation de la faute lourde du côté du travailleur relève en amont du pouvoir de l'employeur et en aval du pouvoir du juge de travail à qui revient la charge d'examiner à la fois la forme et le fond du licenciement selon la procédure suivie.

Ceci appelle l'attention particulière de la partie qui se sent lésée par la décision de résiliation du contrat. Tshizanga précise que la résiliation du contrat pour faute lourde s'accompagne d'une condamnation aux dommages et intérêts à charge de l'employeur ou à la réparation du préjudice causé directement à l'employeur par le travailleur.³⁰

2. La procédure dans l'application des sanctions en matière de faute lourde

2.1. La procédure

L'article 72 du code congolais du travail de 2002 *in fine* préconise que la partie qui se propose de résilier le contrat pour faute lourde est tenue de notifier par écrit à l'autre partie sa décision dans les quinze jours ouvrables au plus tard, après avoir eu connaissance des faits qu'elle invoque.

Que veut dire la connaissance des faits ? La notion de connaissance des faits est différente de celle de constatation des faits. La connaissance des faits c'est la vérification de la vérité et même de la véracité des éléments dont on a eu vent, le constat précédant la connaissance. Cela implique qu'on ait procédé à des auditions, rechercher et recouper les éléments de preuve, etc.

28 Kinshasa/Gombe, RTA 3572 du 19 septembre 1996, Chanimétal C/MAKUNI, dans *PK* 1998, vol.1, p.215.

29 Lire l'article 40 alinéa 2, de la convention du travail, TOM.

30 C. TSHIZANGA MUTSHIPANGU, *Droit du travail*, L1 Droit, UNILU, 2013, p. 59.

Quoi qu'il en soit, la procédure en matière de résiliation du contrat de travail pour faute lourde retient des voies recommandées par le législateur congolais de 2002.

2.1.1. *La notification écrite du licenciement sans aucune autre forme de procédure*³¹

Cette voie nécessite un écrit. Une certaine doctrine reconnaît cependant la validité d'une notification verbale en précisant que l'absence d'un écrit n'est préjudiciable pour la partie qui l'invoque que quand elle prouve les griefs encourus.

En réplique, nous nous inscrivons dans la logique de Sylvestre Pakabomba, qui pense que pour motifs de sécurité afin d'éviter les rétractations et pour répondre à la nécessité de motivation de la décision de rupture du contrat à l'initiative de l'employeur, la notification écrite est nécessaire, car elle doit indiquer les motifs précis, réels et concordants ; la vacuité et l'imprécision valant absence de motifs et donc constitutif de licenciement abusif³². En outre, nous estimons que la notification verbale de la rupture immédiate et unilatérale du contrat de travail doit être évitée, car elle place la partie envers laquelle elle est faite en position d'en déterminer le contenu surtout quand elle se propose de saisir le juge pour que soit décidé le caractère abusif de cette décision.

La partie qui se prévaut de la faute lourde de l'autre partie doit, dans les quinze jours qui suivent la décision de la rupture du contrat, adresser à cette dernière une lettre pour lui indiquer les faits sur lesquels elle fonde sa décision. Cette lettre de justification du motif de la rupture doit suffisamment être claire pour ne pas donner lieu à équivoque ni à interprétation confuse³³.

En revanche, Mukadi Bonyi enseigne pour sa part que bien que le code du travail prévoit à son article 76 que toute résiliation du contrat de travail doit être notifiée par la partie qui en prend l'initiative à l'autre partie, la pratique révèle qu'il n'en va pas toujours ainsi. Certains contrats sont résiliés de manière tacite, par action ou omission de sorte qu'il n'y a pas de doute quant à la volonté de l'une des parties de ne plus poursuivre l'exécution du contrat. On parle dans ce cas de la résiliation tacite ou d'acte équipollent à rupture³⁴.

31 Lire l'article 76 du code du travail .

32 S. PAKABOMBA, *Cours de droit du travail et de la sécurité sociale*, L1 Droit, U.KA, 2008, inédit.

33 MASAMBA PHOBA, *o. c.*, p. 92.

34 MUKADI BONYI, *Droit du travail*, Bruxelles, CRDS, 2008, p. 181.

Ainsi donc, il a été jugé que sera abusif le licenciement pour faute lourde opéré plus d'un mois après le constat de celle-ci³⁵.

2.1.2. La suspension pour besoin d'enquête, préalable à la notification du licenciement

Il ressort des dispositions de l'article 72 du code congolais du travail à ses alinéas 4, 5, 6 et 8 ce qui suit : « ... pour besoin d'enquête, l'employeur a la faculté de notifier au travailleur, dans les jours ouvrables après avoir eu connaissance des faits, la suspension de ses fonctions. La suspension des fonctions pour besoin d'enquête est une mesure conservatoire qui ne peut être confondue avec la suspension du contrat de travail prévue à l'article 57. La durée de la suspension ne peut excéder quinze jours, et un délai supplémentaire de quinze autres jours est accordé à l'employeur dont le siège social ne se trouve pas sur le lieu d'exécution du contrat. La période de suspension du travailleur de ses fonctions pour besoin d'enquête est considérée comme temps de service ».

La doctrine voudrait que pendant la période de suspension pour besoin d'enquête, le contrat ne puisse être résilié qu'à condition que la lettre de notification précise qu'à l'issue de l'enquête, il ressort du rapport que l'employé est fautif, et que cette même notification lève la suspension et licencie pour faute lourde.

2.2. La démission aux torts de l'employeur pour faute lourde

Le lexique des termes juridiques définit la démission comme étant un acte par lequel on renonce à une fonction ou à un mandat.³⁶

Ajoutons que le droit congolais ne régleme pas la démission. Mais c'est de l'interprétation de l'article 76 du code du travail de 2002 que l'on tire la possibilité de démission. Celle-ci constitue une manifestation de volonté sérieuse et non équivoque, partant, elle doit être notifiée dans le même délai de 15 jours que pour le licenciement.

2.3. Sanction de la rupture pour faute lourde

Si le contrat de travail est rompu pour faute lourde de l'employeur, celui-ci est condamné à verser au travailleur des dommages-intérêts qui devraient être fixés selon le mode d'appréciation prévu à l'article 63 du code congolais du travail de 2002.

35 BUKAVU, RTA 569 du 13 septembre 2007, MAKAMBA C/ASF, inédit.

36 R. GUILLIEN et alii, *Lexique des termes juridiques*, 14 éditions, Paris, Dalloz, 2003, p. 42.

Il a été jugé que :

1. Une démission formulée par le travailleur incombe aux torts de l'employeur si la démission est motivée par le fait que le travailleur a été affecté aux fonctions autres que celles pour lesquelles il était engagé.³⁷
2. Le travailleur dont la démission a été provoquée astucieusement par l'employeur doit être considéré comme victime d'une rupture abusive du contrat de travail.³⁸

Cependant, si le contrat est rompu pour faute lourde du travailleur, l'employeur pourra réclamer à ce dernier la réparation du préjudice directement causé par la faute lourde du travailleur.³⁹ En effet, dans un pays comme la RDC où le chômage bat son plein, on a du mal à considérer que le travailleur peut être à la recherche de faute lourde de l'employeur pour le pousser à démissionner.

Quoi qu'il en soit, il y a lieu de préciser que le licenciement demeure le mode le plus usuel de rupture de contrat de travail en RDC. On notera en outre que ces deux modes de cessation de travail, la démission et le licenciement, engendrent souvent réclamations et contestations en justice. D'où l'importance d'examiner les voies de recours contre une décision de résiliation immédiate et unilatérale de contrat de travail entachée d'irrégularités liées soit à l'absence de motifs valables, soit au non respect de délai de notification, soit encore aux deux à la fois.

3. Voies de recours

Une fois que la décision de rupture immédiate et unilatérale du contrat de travail est devenue effective, elle ouvre la porte aux voies de recours à l'initiative de la partie qui se sent lésée. Ces voies de recours sont de deux ordres : la conciliation et le recours juridictionnel. On retiendra que la phase de conciliation est préalable et obligatoire avant la saisine du juge de travail. Elle consiste en la saisine de l'Inspecteur du travail du ressort par la partie diligente.

3.1. La saisine de l'Inspecteur du travail du ressort

L'Inspecteur du lieu de l'exécution du contrat de travail ou du ressort est seul compétent. Il est saisi sur plainte de la partie diligente, laquelle

37 TGI Kin/Gombe, RTA 3505, 28 février 1989, inédit.

38 CA Kin/Gombe, RTA 3396 du 18 décembre 1997, Z. Bikar C/P.L.Z, inédit

39 Lire l'article 75 du code du travail.

démontre les griefs que comporte la décision de résiliation du contrat de travail qu'elle conteste.

La procédure suivie par l'Inspecteur du ressort consiste en l'échange de vues sur l'objet du litige dans l'objectif d'aboutir à un accord qui clôt le litige entre parties.

Par ailleurs, si l'accord n'est pas trouvé, l'Inspecteur du travail qui n'est pas juge du fond, se limite à constater soit la conciliation partielle, soit la non conciliation, soit la carence, pour arriver à dresser le procès-verbal matérialisant ce constat.

Comme dit précédemment, la phase de conciliation préalable est obligatoire et donne la voie à la saisine du juge de fond compétent pour connaître les litiges individuels et collectifs du travail ; et ce, sur base du Procès-verbal (PV) soit de non conciliation, soit de conciliation partielle, soit de carence. Et l'on se demande toujours pourquoi on insiste sur la notion de l'Inspecteur du ressort ? Quel est le sort réservé au P.V. de non conciliation dressé par l'Inspecteur autre que celui du ressort ? Qu'advient-il quand la phase de conciliation préalable n'avait pas été suivie ? Parlons-en dans la partie relative à la phase juridictionnelle.

3.2. La saisine du tribunal compétent du lieu d'exécution du contrat de travail

Les prescrits de l'article 26 de la loi n° 016/2002 du 16/10/2002 portant création et fonctionnement des tribunaux du travail posent le principe : Le Tribunal du travail est saisi soit par une requête écrite, datée et signée par le demandeur lui-même ou son conseil, soit par une requête verbale actée par le greffier et signée conjointement par ce dernier et le requérant.

En effet, la loi à la quelle nous faisons allusion institue une juridiction spéciale devant connaître de tous les litiges relatifs aux conflits individuels du travail : c'est le Tribunal du travail non encore opérationnel jusqu'à ce jour dans beaucoup de provinces de la RDC, et, dans cette hypothèse, c'est le Tribunal de Grande Instance du ressort du lieu où le PV de non conciliation a été dressé qui devient compétent.

Dans le cadre de cette procédure, pour que l'action portant sur le litige individuel de travail soit déclarée recevable par le Tribunal saisi, on doit tenir compte de deux préalables, l'un est relatif à l'acte qui saisit le juge, et l'autre porte sur la validité du PV de non conciliation, partant, son existence au dossier judiciaire.

Du fait qu'en pratique, beaucoup de juges, dès leur saisine, ne vérifient pas du tout si le PV de non conciliation est versé au dossier, et pour éviter que ce PV soit trouvé un laps de temps plus tard après la saisine du juge et

produit au dossier judiciaire beaucoup de temps après, les juges feront bonne justice s'ils transcrivent dans leurs décisions le numéro du PV en question, le nom et grade de l'Inspecteur qui l'a dressé et la date de sa signature pour permettre aux parties au procès de vérifier la validité ou non de la pièce maîtresse du recours juridictionnel en matière de conflits de travail. En plus, dès la première audience, le juge devra faire mention dans les Procès-verbaux d'audiences, par le greffier, de l'existence ou non du PV de non conciliation à son dossier judiciaire.

Par ailleurs, une certaine doctrine, la jurisprudence et la législation du travail sont unanimes pour ce qui est de la validité du PV de non-conciliation quand elles considèrent que ce PV est valable seulement s'il est établi par l'Inspecteur du ressort. Cette position rend les inspecteurs généraux et provinciaux de travail incompétents.

L'article 192 du code du travail de 2002 préconise quelques exceptions parmi lesquelles nous retenons deux indiquant dans quels cas les inspecteurs généraux et provinciaux deviennent compétents. Ces exceptions sont les suivantes :

- En cas de litiges individuels du travail pour lesquels l'une des parties aura été mise dans l'imposition matérielle d'initier ou de poursuivre jusqu'à terme la procédure de conciliation devant l'Inspecteur du travail du ressort.
- En cas de conflits du travail affectant plusieurs établissements d'une même entreprise ou affectant plusieurs entreprises d'un ou des plusieurs secteurs d'activités relevant de plus en plus du ressort de l'inspection du travail.

A la lumière de cette disposition légale, les Cours et Tribunaux de la RDC se frottent les mains et rejettent tous les Procès-verbaux de non conciliation établis par les inspecteurs autres que ceux du ressort. Il a été lu dans la motivation des certaines décisions ce qui suit :

1. La cour constate que l'Inspecteur qui a établi le PV de non-conciliation est celui affecté à l'inspection provinciale du travail alors que l'inspecteur compétent reste l'inspecteur urbain de Kananga. La cour relève que l'inspecteur provincial le serait au vu de l'article 192 du même code que si le travailleur était mis dans l'impossibilité matérielle d'atteindre l'inspecteur du ressort.⁴⁰

40 C.A/Kananga, RTA 353 du 16 septembre 2014, LOBAYO C/Archidiocèse de Kananga, inédit.

2. Toute action en justice fondée sur un PV de non-conciliation dressé par un inspecteur autre que celui du lieu de l'exécution du contrat de travail est irrecevable.⁴¹
3. La cour dit que le litige individuel du travail dont l'action est fondée sur le PV de non-conciliation établi par l'inspecteur général, est réputé n'avoir jamais été soumis à la procédure de conciliation préalable devant l'inspecteur du ressort, et l'action originaire initiée par le travailleur sera déclarée irrecevable.⁴²

De notre point de vue, il ne suffit pas de rejeter les Procès-verbaux établis par l'inspecteur soit général, soit provincial pour ce qui est des litiges individuels de travail, encore faudra-t-il comprendre ce que le législateur appelle « impossibilité matérielle d'initier ou de poursuivre jusqu'à terme la procédure de conciliation devant l'inspecteur du ressort ».

Le Verbe « initier » renvoi au déclenchement de la procédure de conciliation. Ici, nous pensons que l'inspecteur autre que celui du ressort et de la catégorie des inspecteurs provinciaux et généraux devient compétent dans les cas suivants :

- L'emplacement géographique du domicile ou de la résidence du travailleur lésé, la distance et le lieu de son actuel travail pris en compte.
- En cas d'éloignement du ressort du travail pour cause de maladie ou raison d'études par exemple, l'ex-travailleur peut, pour éviter que l'action se prescrive, saisir l'inspecteur provincial du lieu de l'exécution de travail ou l'inspecteur général s'il se trouve proche de la capitale.

Par ailleurs, le Verbe « poursuivre » renvoie à la continuation de la procédure déjà déclenchée devant l'inspecteur du ressort. En plus des deux cas de figure que nous présentons par rapport au verbe « initier », nous estimons que le PV de non conciliation dressé par l'inspecteur provincial ou général agissant par voie d'évocation, est aussi valable dans la mesure où la partie initiatrice de la procédure de conciliation a agi pour débloquer la situation qui semble bloquée par l'inspecteur du ressort, surtout que celui-ci est responsable de la cellule de l'inspection du ressort.

Cette position est, pensons-nous, soutenue par le code congolais du travail de 2002 qui indique que l'inspection générale assure la coordination, le contrôle et l'inspection des inspecteurs, et que ces fonctions sont *mutatis mutandis* assurées par l'inspection provinciale. C'est de bon droit que les inspecteurs des ces inspections posent des actes valablement quand ils sont saisis en recours contre les manœuvres constatées dans le chef de l'inspecteur

41 C.A Kin/Gombe, RTA 3900/3931/3932 du 25 février 1999, Bralima CIB C/Kanyinda, inédit.

42 C.A Kin/Gombe, RTA 3379 du 19 juin 1997, *op.cit.*, V.II 2000, p.295.

du ressort, lesquelles peuvent tendre à étouffer l'issue de la procédure de conciliation ou à retarder celle-ci.

F. Gaudu l'explique bien lorsqu'il considère que toute autorité supérieure saisie en recours contre l'abus du pouvoir de son subalterne est obligée de trouver solution même par évocation⁴³. En tout état de cause, le recours au principe de subsidiarité peut s'avérer justifié pour débloquer la situation de compétence.

Conclusion

Pour éviter tout désagrément nuisible, les parties au contrat de travail devront minutieusement examiner les actes qu'elles se proposent d'initier individuellement. Ceci exige que soient observés les lois, conventions et règlements en matière du travail.

La faute lourde, certes, constitue un motif valable de la rupture immédiate et unilatérale du contrat de travail, mais encore faudra-t-il que la procédure et les sanctions soient connues et scrupuleusement appliquées ; sinon la possibilité des voies de recours peut s'observer comme une contre attaque contre les actes mal posés. En droit, dit-on, la forme vaut autant que le fond. Comme pour dire : le droit, bon soit-il, mais mal appliqué n'est pas du bon droit.

43 F. GAUDU, *Droit du travail*, o.c., p. 215.