

LA FAUTE LOURDE COMME MOTIF VALABLE DE RÉSILIATION UNILATÉRALE DU CONTRAT DE TRAVAIL EN DROIT CONGOLAIS

Par

Ignace MUAMBA MUAMBA

*Chef de Travaux à la Faculté de Droit de l'Université Notre-Dame du Kasayi
Apprenant en DES au Département de Droit Economique et Social de la Faculté de Droit
de l'Université de Kinshasa
Avocat à la Cour*

RÉSUMÉ

Au terme de l'analyse de la problématique de la faute lourde comme motif valable de résiliation unilatérale du contrat de travail en droit congolais, nous avons retenu que la loi ne définit pas clairement la faute lourde. L'appréciation et la qualification des faits susceptibles d'être qualifiés de faute lourde pouvant justifier la résiliation unilatérale et immédiate du contrat de travail sont laissées au bon sens de la partie qui en fait usage.

Le travailleur ou l'employeur peut mettre immédiatement fin au contrat de travail dès qu'il constate une faute lourde dans le chef de l'autre partie. Dès ce constat, la partie qui veut prendre l'initiative de résilier le contrat a 15 jours, pour notifier par écrit, à l'autre partie, sa décision. Le travailleur met fin au contrat par démission alors que l'employeur le fait par licenciement.

Si la faute lourde est constatée par l'employeur, pour besoin d'enquête, ce dernier a le délai de 48 heures pour suspendre le travailleur de ses fonctions. Si la résiliation du contrat est considérée par la partie contre laquelle elle est prise comme abusive, avant toute saisine du Tribunal du travail, ladite partie est tenue de saisir l'Inspecteur du travail du ressort qui devrait tenter une conciliation.

La saisine du Tribunal du travail peut conduire, si la résiliation est considérée abusive ou la démission aux torts de l'employeur est fondée, au paiement à la partie victime de la résiliation unilatérale et immédiate du contrat de travail, des dommages-intérêts ne devant pas dépasser 36 mois de la dernière rémunération du travailleur.

Mots-clés : *Contrat de travail, faute lourde, licenciement, démission, notification par écrit, suspension, motif valable, inspecteur du travail du ressort, conciliation, litige individuel de travail, Tribunal du travail.*

ABSTRACT

At the end of the analysis of the problem of gross misconduct as a valid reason for unilateral termination of the employment contract in Congolese law, we have noted that the law does not clearly define gross misconduct. The appreciation and qualification of the facts likely to be qualified as gross misconduct justifying the unilateral and immediate termination of the employment contract are left to the discretion of the party making use of it.

The employee or the employer may immediately terminate the employment contract as soon as he/she notices gross misconduct on the part of the other party. The party wishing to terminate the contract has 15 days to notify the other party of its decision in writing. The employee terminates the contract by resignation, whereas the employer terminates the contract by dismissal.

If the gross misconduct is established by the employer, for the purpose of investigation, the latter has 48 hours to suspend the employee from his duties. If the termination of the contract is considered by the party against whom it is taken as abusive, before any referral to the Labor Court, the said party is obliged to refer to the Labor Inspector of the jurisdiction, who should attempt a conciliation.

The referral to the Labor Court may lead, if the termination is considered unfair or the resignation is justified, to the payment of damages to the party against whom the termination was made, not to exceed 36 months of the last salary of the employee.

Keywords: *Gross misconduct, dismissal, resignation, written notification, suspension, investigation, local labor inspector, conciliation, individual labor dispute, Labor Court.*

INTRODUCTION

D'entrée de jeu, il convient de préciser que la notion et les conséquences juridiques de la faute lourde doivent être entendues dans le cadre de l'exécution du contrat de travail.

En effet, le législateur congolais ne définit pas le mot travail. Aux termes de l'article 36 de la Constitution de la République Démocratique du Congo telle que révisée à ce jour, « le travail est un droit et un devoir sacrés pour chaque congolais. L'Etat garantit le droit au travail, la protection contre le chômage et une rémunération équitable et satisfaisante assurant au travailleur ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine, complétée par tous les autres moyens de protection sociale, notamment, la pension de retraite et la rente viagère. Nul ne peut être lésé dans son travail en raison de ses origines, de son sexe, de ses opinions, de ses croyances ou de ses conditions socio-économiques (...) »¹.

Afin de matérialiser l'accès au travail, l'employeur et le travailleur sont tenus de conclure un contrat de travail qui peut être signé pour une durée déterminée ou indéterminée. Le législateur définit le contrat de travail comme « toute convention, écrite ou verbale, par laquelle une personne, le travailleur, s'engage à fournir à une autre personne, l'employeur, un travail manuel ou autre sous la direction et l'autorité directe ou indirecte de celui-ci et moyennant rémunération »².

Pour sauvegarder la liberté individuelle, la loi n°16/010 du 15 juillet 2016 modifiant et complétant la loi n°015-2002 du 16 octobre 2002 portant code du travail a, en vertu du principe de la faculté exceptionnelle de résiliation unilatérale du contrat de travail, reconnu aux parties, soit à l'initiative personnelle de l'un des cocontractants, soit sur la base d'une convention, le droit de mettre fin au lien contractuel dans la mesure où les relations du travail se trouvent être menacées par la commission d'une faute lourde.

En effet, la présente étude porte sur la notion juridique de la faute lourde et ses conséquences sur les relations individuelles de travail.

Par principe, la constatation d'une faute lourde commise par l'une des parties au contrat de travail donne droit à la partie lésée, de rompre immédiatement le lien de travail sans préavis, sans pour autant que celle-ci commette elle-même une autre faute.

Qu'il s'agisse du contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée, la constatation d'une faute lourde dans le chef de toute partie au contrat, donne droit à la partie contre laquelle la faute lourde est commise, de mettre immédiatement fin au contrat de travail.

Les alinéas 1 et 2 de l'article 72 de la loi du 16 octobre 2002 portant code du travail telle que modifiée et complétée à ce jour disposent que : « 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 bonne foi ne permettent pas d'exiger de l'autre partie qu'elle continue à exécuter le contrat »³.

Il ressort de la lecture combinée des articles 72, 73 et 74 du code du travail que la faute lourde peut être retenue comme motif valable de la résiliation unilatérale et immédiate du contrat de travail autant contre l'employeur que contre le travailleur.

¹ Lire l'article 36 de la Constitution.

² Lire le point c de l'article 7 de la loi n°015/2002 du 16 octobre 2002 portant code du travail, journal officiel de la RDC, 43^{ème} année, numéro spécial, 25 octobre 2002.

³ Lire l'article 72 du code du travail.

Toutefois, le législateur ne définit pas ce qu'il entend par faute lourde. Mais, il indique une liste non exhaustive des actes qui peuvent être considérés comme faute lourde.

Dans l'approche résolution des conflits individuels du travail, il s'observe malheureusement que les contours de la notion de faute lourde ne sont pas très bien cernés, de sorte que la qualification des faits à incriminer dépend de celui qui veut recourir à ce moyen pour mettre fin au contrat de travail.

En effet, quand par exemple l'article 73 du code du travail dispose 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 le cas suivants (...) », l'adverbe notamment admet que d'autres actes non définis par la loi, peuvent être qualifiés de faute lourde. On retiendra donc qu'il revient au travailleur de dire que tel acte de l'employeur est ou non constitutif de faute lourde.

Il en est de même de l'article 74 du même code qui fixe de manière non exhaustive, la liste des actes constitutifs de faute lourde dans le chef du travailleur. Avec l'utilisation de l'adverbe « notamment », on comprend immédiatement qu'il appartient à l'employeur de nommer les autres actes et les retenir comme faute lourde pouvant justifier la résiliation unilatérale du contrat de travail.

Il se constate que le pouvoir d'appréciation laissé aux parties au contrat de travail de qualifier certains actes de faute lourde, conduit de fois à l'arbitraire et à certains abus qui mettent en mal la situation sociale.

D'où la nécessité pour la partie qui prend l'initiative de résilier le contrat d'avoir la maîtrise des contours de la notion de faute lourde d'une part, la procédure prévue par la loi ainsi que le régime de sanction applicable en cas de constatation de ladite faute lourde, d'autre part.

Dans le cadre de la présente étude, nous allons avoir à l'esprit que pour résilier le contrat de travail, deux modalités peuvent être envisagées, à savoir : le licenciement, selon qu'il va s'agir de l'employeur ou de la démission, selon qu'il va s'agir du travailleur.

Ainsi, il y a lieu d'examiner d'abord la notion juridique de la faute lourde, ensuite, la procédure à suivre en cas de constatation de la faute lourde ainsi que les éventuelles sanctions en cas de violation.

I. NOTION JURIDIQUE DE FAUTE LOURDE

Que doit-on entendre par faute lourde en droit congolais ?

Devons-nous rappeler que le législateur congolais ne définit pas la faute lourde. Mais, il indique la conséquence logique de la faute lourde sur le contrat de travail lorsque celle-ci est retenue par l'une de partie au contrat de travail.

Aux termes des alinéas 1 et 2 de l'article 72 de la loi du 16 octobre 2002 portant code du travail telle que modifiée et complétée à ce jour, « 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 bonne foi ne permettent pas d'exiger de l'autre partie qu'elle continue à exécuter le contrat »⁴.

Commentant l'article 72 ci-dessus, Luwenyema Lule considère qu'en raison des rapports personnels qu'exige l'exécution du contrat de travail, la faute lourde est celle par laquelle les règles de bonne foi rendent impossible le maintien du contrat de travail, même pendant la durée de préavis »⁵.

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.

Partant de ce point de vue, il me semble judicieux que la partie victime d'une faute lourde ait le droit de résilier immédiatement son contrat de travail aux torts de l'autre partie en raison de la gravité du comportement fautif de celle-ci. Pour une partie victime de la faute lourde dans les rapports individuels de travail, rien ne peut justifier la continuation de l'exécution du contrat de travail dans la mesure où lesdits rapports devenus intenable. La solution à envisager demeure la résiliation immédiate.

C'est en ce sens que François Gaudu a enseigné 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.⁶

Dans le même ordre d'idées, Jacqueline Mansanga Phoba Mvioki 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 contractuels⁷. Il est donc impérieux de mettre immédiatement fin au contrat de travail.

⁴ Lire l'alinéa 1 de l'article 72 du Code du travail.

⁵ LUWENYEMA LULE, *Précis de droit du travail congolais*, 2^{ème} édition, Kinshasa, Editions LULE, 2017, p. 701.

⁶ F. GAUDU, *Droit du travail*, 4^{ème} édition, Paris, Dalloz, 2011, p.174.

⁷ J. MANSANGA PHOBA Mvioki, *Droit du travail*, Notes de Cours, L1 Droit, Unikin, 2003, p. 90

La Cour d'Appel de Kinshasa en avait déjà décidé que « l'employeur doit donc, en cas de faute lourde, résilier le contrat sans retard, sinon, elle perd le bénéfice que la loi lui accorde »⁸.

Allant dans le même sens que la Cour d'Appel de Kinshasa d'alors, la Cour d'Appel de Lubumbashi avait aussi décidé 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 contractuels⁹.

L'idée à retenir de ces décisions de justice reste celle de la détérioration des rapports individuels de travail et l'urgence qui s'impose de mettre fin immédiatement à ce contrat de travail.

Cependant, il est admis que la partie qui se propose de résilier le contrat de travail après avoir constaté la faute lourde puisse avoir la latitude d'apprécier et 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 travail¹⁰.

Par ailleurs, Luwenyema Lule estime pour sa part que par l'usage du verbe « peut » dans le libellé de l'article 72 du code du travail, l'on serait tenté de croire que le législateur n'a pas entendu écarter automatiquement l'obligation de préavis, dès lors qu'il a commis la faute lourde. Ce qui laisse à penser que la possibilité d'une sanction moindre que le licenciement sans préavis reste ouverte, même en cas de faute lourde¹¹.

Cette position est approuvée par Loko Omadikundju lorsqu'il pense que l'intérêt des parties peut conduire la partie lésée à retarder la résiliation du contrat même en cas de faute lourde.¹²

La lecture combinée de l'article 72 alinéa 1^{er}, 73 et 74 du code du travail, nous amène à considérer que la faute lourde peut être constatée soit dans le chef de l'employeur, soit dans celui du travailleur à condition que le comportement soit d'une gravité exceptionnelle justifiant pour la partie lésée de résilier immédiatement et sans préavis, le contrat de travail.

⁸ Kinshasa Rôle du Travail d'Appel (RTA) 1295/1355 du 16 octobre 1986, CA, Lulu C/Régideso, inédit, cité par MUKADI BONYI, *Litiges individuels du travail, chronique de jurisprudence (1980-1995)*, Kinshasa, CIJ, 1997, p.92.

⁹ Cour d'Appel de Lubumbashi, RCA 7562 du 3 janvier 1988, Sedec c/TSHILUMBA ; Kinshasa, RTA 1634 du 18 janvier 1988, Savawunga c/BAT, cité par MUKADI BONYI, *op. cit.*, p.92.

¹⁰ 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 besoin de service, accorder son pardon au travailleur ou alors lui accorder le bénéfice du préavis.

¹¹ LUWENYEMA LULE, *op. cit.*, p. 702.

¹² LOKO OMADIKUNJU, « De la résiliation immédiate du contrat pour faute lourde : obligation ou faculté de la partie lésée ? », in *RCDTSS* n°1/1997, p.19.

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

I.1. Faute lourde de l'employeur

Il convient de préciser que le Code du travail congolais énumère de façon non exhaustive des faits constitutifs de faute lourde dans le chef de l'employeur.

En effet, l'article 73 du code du travail congolais de 2002 dispose 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 »¹³.

Toutefois, l'emploi de l'adverbe « notamment » dans l'énumération de faits constitutifs de faute lourde insinue que d'autres faits indéfinis et innommés peuvent être qualifiés comme constitutifs de faute lourde.

Plusieurs décisions de justice ont retenu certains actes comme étant constitutifs de faute lourde hormis ceux énumérés par le législateur ce, après l'examen de cas par cas, des faits présentés.

C'est notamment les cas de :

- L'inexécution répétée de l'obligation de payer la rémunération convenue¹⁴ ;
- Le fait de punir un agent par une peine inconnue sur le barème de sanctions prévues par la législation du travail¹⁵ ;
- 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

¹³ Lire l'article 73 du code du travail.

¹⁴ 1^{ère} instance. Léo, 14 juillet 1953, in *Journal Officiel du Travail (JTO)*, 1954, cité par MUKADI BONYI, *op. cit.*, p.61.

¹⁵ Kinshasa RTA 857 du 5 avril 1984, cité par MUKADI BONYI, *op. cit.*, p.86.

- 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 personnel¹⁶;
- 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 émoluments¹⁷ ;
 - Le fait de priver le travailleur de son salaire sans motif ou d'y opérer indûment des réductions ou retenues¹⁸ ;
 - 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 postuniversitaires¹⁹ ;
 - 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 contractuelles²⁰ ;
 - 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.²¹

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, il m'a paru intéressant de considérer 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 de son entreprise. Dans la mesure où, lors de 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. Nous avons pu constater que 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.

¹⁶ Kinshasa RTA 857 du 5 avril 1984, cité par MUKADI BONYI, *op. cit.*, p.86.

¹⁷ Kinshasa, RTA 926 du 5 juillet 1984, Léo 28 août 1928, in *Revue Juridique du Congo Belge (RJCB)* Mettre une virgule ici 1928, p.38.

¹⁸ Kinshasa, RTA 1174 du 11 décembre 1986, S. c/K, dans *RT* n°1989, p.48.

¹⁹ Kinshasa/Matete, RTA 677/679 du 6 janvier 1999, dans MUKADI BONYI, *op. cit.*, p.88.

²⁰ C.A Lubumbashi, RTA 233 du 26 juin 1998, T c/ K., inédit, cité par MUKADI BONYI, *op. cit.*, p. 88.

²¹ C.A. Kinshasa, RTA 926 du 05/07/1984, inédit, cité par MUKADI BONYI, *op. cit.*, p. 86.

Ayant à l'esprit cet aspect des choses, l'employeur s'oblige de se conformer aux prescrits de l'article 55 du code du travail congolais 2002 dans ses autres actes qui suivent le contrat du 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 »²².

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.²³

I.2. Faute lourde du travailleur

L'article 74 du code du travail *dispose que*: « 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 :

- a) 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 ;
- b) cause à l'employeur, intentionnellement, un préjudice matériel pendant ou à l'occasion de l'exécution du contrat ;
- c) se rend coupable de faits immoraux pendant l'exécution du contrat ;
- d) compromet par imprudence la sécurité de l'entreprise ou de l'établissement, du travail ou du personnel²⁴.

Comme pour l'employeur, la jurisprudence a suppléé à la qualification et l'énumération des actes constitutifs de faute lourde 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 personnelles²⁵ ;

²² Lire l'article 55 du Code du travail.

²³ 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.

²⁴ Lire l'article 74 du code du travail.

²⁵ Kin/Gombe RTA 5088 du 28 juin 2005, BRALIMA C/ KAMBALA, inédit.

2. Les absences de service et la désobéissance aux ordres de l'employeur²⁶ ;
3. L'abandon du travail pendant le délai du préavis²⁷ ;
4. L'accumulation de négligences qui, prises isolément, ne justifieraient pas la rupture immédiate du contrat²⁸ ;
5. Les diverses menaces et injures proférées à l'endroit d'un Administrateur général de son entreprise²⁹ ;
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 loi³⁰ ;
7. Le refus d'obtempérer à une sommation de reprendre le service après une mise à pied³¹ ;
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 accidenté³² ;
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 personnelle³³ ;
10. Le fait de se présenter au travail en état d'ivresse³⁴ ;
11. La perte des outils de travail de grande importance dans le fonctionnement des activités de l'employeur³⁵ ;
12. Une fausse déclaration quant à son niveau d'études lors de son engagement.³⁶

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

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

²⁶ Elis. 13 novembre 1951, dans *J.R.C.B.*, 1952, p.17.

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

²⁸ 1ère Instance, Léo, 20 mai 1953, dans *J.T.O.*, 1954, p.61.

²⁹ Kinshasa, RTA 788/792 du 1^{er} décembre 1983, inédit.

³⁰ Mbujimayi, RTA 074 du 19 août 2002, IMAT Sprl C/DITUTU, inédit.

³¹ Kinshasa, 26 septembre 1973, dans *Revue Juridique du Zaïre (RJZ)* 1975, p.41.

³² Kinshasa, 29 mai 1974, dans *RJZ* 1975, p.126.

³³ Kinshasa, RTA 1231 du 8 mars 1988, T c/Sté SBK, dans *RT* n°3, 1989, p.49.

³⁴ Kinshasa, RTA 788/792 du 1^{er} décembre 1983, inédit.

³⁵ Bandundu, RTA 004 du 5 novembre 1982, OR c/NP, inédit.

³⁶ Kinshasa/Gombe, RTA3572 du 19 septembre 1996, C c/M.I, dans *PK* 1998, vol.1, p.215.

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.³⁷

II. LA PROCÉDURE À SUIVRE PAR LA PARTIE LÉSÉE EN CAS DE FAUTE LOURDE POUR L'APPLICATION DES SANCTIONS

Notons tout de suite que, par principe, la faute lourde a pour conséquence la résiliation immédiate et unilatérale du contrat de travail. Dès la constatation de ladite faute, l'employeur peut procéder au licenciement sans être assujéti à l'obligation de préavis au cas où sa décision serait fondée sur une faute lourde du travailleur. Il en est de même pour le travailleur qui peut décider de la démission au tort de l'employeur sans causer à ce dernier aucun préjudice.

L'alinéa 3 de l'article 72 du code congolais du travail dispose 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 »³⁸.

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 doit être comprise comme la maîtrise résultant de la vérification de la vérité et même de la véracité des éléments constatés, dénoncés ou rapportés ou dont on a eu vent, le constat précédant la connaissance. La connaissance implique qu'on ait procédé à des auditions, rechercher et recouper les éléments de preuve, etc.

Si pour l'employeur, la tâche de vérification de la vérité et même de la véracité des faits pourrait être facile pour la simple raison que c'est lui qui organise le travail et qui pourrait avoir plus des moyens de vérification, la tâche paraît très délicate pour le travailleur. Toutefois, le travailleur pourrait se servir des certains actes matériels posés par l'employeur.

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

L'alinéa 1^{er} de l'article 76 du Code du travail dispose que « toute résiliation du contrat doit être notifiée par écrit par la partie qui en prend l'initiative à l'autre partie. Lorsque la résiliation intervient à l'initiative de l'employeur, la lettre de la notification doit en indiquer expressément le motif »³⁹.

³⁷ C. TSHIZANGA MUTSHIPANGU, *Droit du travail*, L1 Droit, UNILU, 2013, p. 59.

³⁸ Lire l'article 72 alinéa 3 du Code du travail.

³⁹ Lire l'alinéa 1 de l'article 76 du Code du travail congolais.

II.1. La notification écrite du licenciement ou de la démission dans le délai légal

Faisant la combinaison de l'alinéa 3 de l'article 72 et l'alinéa 1 de l'article 76 du code du travail, il se dégage deux conditions substantielles pour que l'initiative de la résiliation du contrat de travail pour faute lourde soit valable. Il s'agit de la prise de la décision de résiliation et de la notification de ladite décision dans le délai de quinze jours.

Jean Michel Kumbu précise que la notification et la résiliation sont comprises dans les 15 jours⁴⁰.

En effet, l'alinéa 3 de l'article 72 du Code du travail fixe le délai de quinze jours pour la prise de la décision de résiliation du contrat de travail ainsi que de sa notification⁴¹.

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 contractuels⁴².

Toutefois, il faut préciser 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 accorde⁴³. 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 travail⁴⁴.

Cette position est approuvée par 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 »⁴⁵.

En revanche, aux termes de l'alinéa 1er de l'article 76, pour que la résiliation du contrat de travail pour faute lourde soit valable, la partie qui en prend l'initiative doit obligatoirement notifier à son cocontractant, la décision de ladite résiliation du contrat de travail par voie d'un écrit⁴⁶.

⁴⁰ J-M. KUMBU ki NGIMBI, *Droit du travail. Manuel d'enseignement nouvelle impression corrigée*, Kinshasa, Galimage, 2017, p 59.

⁴¹ Lire l'article 72, alinéa 3.

⁴² Lubumbashi, Rôle Civil d'Appel (RCA) 7562 du 3 janvier 1988, S. c/T. ; Kinshasa, RTA 1634 du 18 janvier 1988, Savawunga C/ BAT, dans MUKADI BONYI, *op. cit.*, p.92.

⁴³ Kinshasa Rôle du Travail d'Appel (RTA) 1295/1355 du 16 octobre 1986, Lulu C/Régideso, dans MUKADI BONYI, *op. cit.*

⁴⁴ 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.

⁴⁵ LOKO OMADIKUNJU, *op. cit.*, p.19.

⁴⁶ Lire l'alinéa 1 de l'article 76.

Le législateur n'ayant pas déterminé la forme que devrait prendre ledit écrit, il nous semble qu'une seule correspondance adressée à la partie cocontractante, par l'employeur ou le travailleur selon le cas, en personne ou par son représentant dûment mandaté, suffit. Ce qui importe c'est l'existence d'un écrit qui porte à la connaissance de l'autre partie la décision de résiliation du contrat prise unilatéralement.

En outre, il convient de comprendre l'incise légale reprise à l'alinéa 3 de l'article 72 du Code du travail, à savoir : « la partie qui se propose de résilier le contrat... ». En effet, cette incise légale veut tout simplement dire que la décision de résilier le contrat de travail pour faute lourde relève de l'initiative à la fois de l'employeur et du travailleur. La décision de l'employeur est appelée licenciement, alors que celle du travailleur est appelée démission.

Qu'en est-il alors de la procédure de la notification du licenciement ?

En règle générale, la décision du licenciement pour faute lourde doit être prise et notifiée endéans 15 jours dès la constatation des faits considérés comme constitutifs d'une faute lourde⁴⁷.

En pratique, l'employeur qui constate des faits devant être qualifiés de faute lourde prend toujours des mesures conservatoires telle la suspension du travailleur de ses fonctions.

L'alinéa 4 de l'article 72 du Code du travail dispose que « pour besoin d'enquête, l'employeur a la faculté de notifier au travailleur, dans les deux jours ouvrables après avoir eu connaissance des faits, la suspension de ses fonctions⁴⁸.

En pratique, le législateur 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.

A ce sujet, Jean Michel Kumbu enseigne que c'est que si l'employeur n'a pas procédé à la suspension des fonctions du salarié fautif dans les 48h, il ne pourra plus que maintenir le travailleur pour résilier son contrat et notifier sa décision endéans 15 jours. S'il résilie le 15^{ème} jour, il est obligé de notifier le même jour⁴⁹.

C'est dans ce sens qu'il a été jugé que sera abusif le licenciement pour faute lourde opéré plus d'un mois après le constat de celle-ci⁵⁰.

⁴⁷ Relire l'article 72 du Code du travail.

⁴⁸ Idem, alinéa 4 de l'article 72.

⁴⁹ J-M. KUMBU ki NGIMBI, *op. cit.*, pp 59.

⁵⁰ BUKAVU, RTA 569 du 13 septembre 2007, MAKAMBA C/ASF, inédit.

Par ailleurs, il incombe à l'employeur de déterminer le motif précis du licenciement. Aux termes de l'article 76 du code du travail, « lorsque la résiliation intervient à l'initiative de l'employeur, la lettre de notification doit en indiquer expressément le motif »⁵¹.

Sylvestre Pakabomba Mukenge 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 abusif⁵².

Pour sa part, Jacqueline Mansanga Phoba Mvioki enseigne que la partie qui se prévaut de la faute lourde dans le chef 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 confuse⁵³.

Dans la même lancée de la validité et la précision du motif de licenciement, « pour qu'un motif soit valable et justifie ainsi du licenciement, il doit répondre à deux impératifs : il doit à la fois se fonder sur des éléments objectifs et relever de la sphère professionnelle⁵⁴. Parlant de l'abus du droit de licencier, la doctrine et la jurisprudence concluent que dès lors que le motif n'est pas valable ou qu'il y a violation des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles »⁵⁵.

En outre, 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 rupture⁵⁶.

Il nous paraît indiqué de faire observer que la résiliation tacite ou par acte équipollent à rupture ou encore le licenciement abusif, est dangereux pour l'employeur, car, il fonde le travailleur qui en subit les effets, de démissionner

⁵¹ Lire l'article 76 du code du travail.

⁵² S. PAKABOMBA, *Cours de droit du travail et de la sécurité sociale*, L1 Droit, U.KA, 2008, inédit.

⁵³ J. MANSANGA PHOBA MVIOKI, *op. cit.*, pp. 92.

⁵⁴ LUWENYEMA LULE, *op. cit.* pp. 664, se fondant sur une jurisprudence française citée par Antoine MAZEAUD dans son livre, *Droit du travail*, 6ème édition, Paris, Montchrestien, 2008, p. 530.

⁵⁵ *Ibidem*, pp. 743.

⁵⁶ MUKADI BONYI, *Droit du travail*, Bruxelles, CRDS, 2008, p. 181.

à son tort et d'obtenir le dédommagement par condamnation judiciaire de l'employeur pour rupture abusive du contrat.

Qu'en est-il exactement de la démission du travailleur ?

Le lexique des termes juridiques définit la démission comme étant « un acte par lequel on renonce à une fonction ou à un mandat ».⁵⁷

Notons que le droit congolais ne régleme pas la démission. Mais c'est de l'interprétation de l'article 76 du code du travail 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.

A titre indicatif, il a été jugé qu'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 engagé⁵⁸.

Si le contrat de travail est rompu pour faute lourde de l'employeur, cette rupture doit avoir les mêmes conséquences que le licenciement abusif soumet l'employeur au régime des alinéas 2 et 3 de l'article 63 du Code du travail selon lequel, l'employeur sera condamné à verser au travailleur des dommages-intérêts à déterminer par le Tribunal.

Il a été jugé que le travailleur dont la démission a été provoquée astucieusement par l'employeur doit être considéré comme victime d'une rupture abusive du contrat de travail⁵⁹.

En effet, aux termes des alinéas 2 et 3 de l'article 63 du code du travail, on retient qu'« à défaut de celle-ci (réintégration), le travailleur a droit à des dommages intérêts fixés par le Tribunal du travail 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 soit. Toutefois, le montant de ces dommages-intérêts ne peut être supérieur à 36 mois de sa dernière rémunération »⁶⁰.

Le juge est seul compétent pour fixer la hauteur des dommages-intérêts ne dépassant pas la marge légale de 36 mois de la dernière rémunération. Il s'ensuit que toute décision du juge est soumise à l'obligation de motivation. C'est en ce sens que celle de fixation de la hauteur des dommages-intérêts doit être motivée par recours aux critères d'évaluation.

⁵⁷ R. GUILLIEN et alii, *Lexique des termes juridiques*, 14^e édition, Paris, Dalloz, 2003, p. 42.

⁵⁸ TGI Kin/Gombe, RTA 3505, 28 février 1989, inédit.

⁵⁹ CA Kin/Gombe, RTA 3396 du 18 décembre 1997, Z. Bikar C/P.L.Z, inédit.

⁶⁰ Lire l'article 63 du code.

Yoka Mangono estime qu'au regard de l'adverbe « notamment » utilisé à l'article 63 alinéa 2 du Code du travail dans l'énumération des critères d'évaluation des dommages-intérêts, nous pouvons comprendre que le législateur a entendu laisser au juge le pouvoir de recourir à d'autres critères d'appréciation, en sus de ceux expressément cités par ladite disposition⁶¹.

Cependant, 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 pouvant le pousser à la démission et imager par la suite, arracher des dommages-intérêts par la condamnation de l'employeur.

Bien plus, vu le dysfonctionnement de l'appareil judiciaire congolais, il n'est pas prudent de se fonder sur sa propre appréciation pour imaginer avoir raison en justice où seul le juge connaît la raison de sa décision.

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.

II.2. La Saisine du Juge

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. En matière de règlement de litige individuel de travail, ces voies de recours sont de deux ordres : la conciliation préalable et le recours juridictionnel. On retiendra que la phase de conciliation est préalable à la saisine du juge du travail et demeure obligatoire. Elle consiste en la saisine de l'inspecteur du travail du ressort par la partie diligente.

II.2.1. La saisine de l'inspecteur du travail du ressort en phase de conciliation préalable

Aux termes de l'article 298 du code du travail, les litiges individuels ne sont pas recevables devant le Tribunal du travail s'ils n'ont été préalablement soumis à la procédure de conciliation, à l'initiative de l'une des parties, devant l'inspecteur du travail du ressort⁶².

⁶¹ Yoka Mangono cité par LUWENYEMA LULE, « L'examen critique de la jurisprudence de la Cour d'Appel de Kinshasa dans l'allocation des dommages-intérêts en matière du travail », in *Revue du travail*, n°20, Editions LULE, Kinshasa, 1993, p. 5.

⁶² Lire l'article 298 du code du travail.

L'Inspecteur du travail 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 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 ou totale, 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 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 ?

II.2.2. La saisine du tribunal compétent du lieu d'exécution du contrat de travail

Aux termes de l'article 26 de la loi n° 016/2002 du 16/10/2002 portant création et fonctionnement des tribunaux du travail, « le Tribunal du travail est saisi soit par une requête écrite ou verbale du demandeur ou de son conseil. La requête écrite est déposée entre les mains du greffier qui en accuse réception ou adressée au greffier par lettre recommandée à la poste contre récépissé. Elle est datée et signée par son auteur. La requête verbale est actée par le greffier et signée conjointement par ce dernier et le déclarant »⁶³.

En effet, la loi à laquelle nous faisons allusion institue une juridiction, spéciale devant connaître de tous les litiges 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 reste 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.

⁶³ Lire l'article 26 de la loi sur les tribunaux de travail.

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, il faut dire qu'à la lumière de la législation du travail le PV de non-conciliation ou de conciliation partielle ou de carence est valable seulement s'il est établi par l'inspecteur du ressort. Cette position rend les inspecteurs généraux et provinciaux de travail incompetents.

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

- 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.
- 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.⁶⁴
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.⁶⁵
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

⁶⁴ C.A/Kananga, RTA 353 du 16 septembre 2014, LOBAYO C/ Archidiocèse de Kananga, inédit.

⁶⁵ C.A Kin/Gombe, RTA 3900/3931/3932 du 25 février 1999, Bralima CIB C/Kanyinda, inédit.

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.⁶⁶

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 débloquent 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 du travail 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 de ces inspections posent des actes valablement quand ils sont saisis en recours contre les manœuvres constatées dans le chef de l'inspecteur du ressort, lesquelles peuvent tendre à étouffer l'issue de la procédure de conciliation ou à retarder celle-ci.

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 évocation⁶⁷. En tout état de cause, le recours au principe de subsidiarité peut s'avérer justifié pour débloquent la situation de compétence.

⁶⁶ C.A Kin/Gombe, RTA 3379 du 19 juin 1997, *op.cit.*, inédit.

⁶⁷ F. GAUDU, *op. cit.*, p. 215.

CONCLUSION

Il s'observe devant les Cours et Tribunaux que beaucoup d'affaires ont pour demandes, rupture abusive du contrat de travail. Il s'observe aussi que les décisions rendues par la justice ne permettent pas que l'on puisse avoir une vue uniforme sur la manière d'aborder les faits.

Toutefois, il convient de préciser que si le juge ne prononce pas l'irrecevabilité de l'action sur la forme, il arrive souvent qu'il déclare la rupture du contrat de travail pour faute lourde abusive et condamne le fautif aux dommages-intérêts.

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.

ÉLÉMENTS BIBLIOGRAPHIQUES

I. TEXTES JURIDIQUES

- Constitution de la République Démocratique du Congo telle que modifiée par la Loi n°11/002 du 20 janvier 2011 portant révision de certains articles de la Constitution de la République Démocratique du 18 février 2006, in *Journal Officiel de la République Démocratique du Congo*, 52^{ème} année, Numéro spécial, Kinshasa 5 février 2011.
- Loi n°16/010 du 15 juillet 2016 modifiant et complétant la loi n°015-2002 portant code du travail.
- Loi n°016/2002 du 16 octobre 2002 portant création, organisation et fonctionnement des tribunaux du travail, *Journal Officiel de la République Démocratique du Congo*, 43^{ème} année, Numéro spécial du 25 octobre 2002.

II. OUVRAGES ET ARTICLES SCIENTIFIQUES

- GAUDU, F., *Droit du travail*, 4^{ème} édition, Paris, Dalloz, 2011.
- GUILLIEN R. et alii, *Lexique des termes juridiques*, 14 éditions, Paris, Dalloz, 2003.
- KUMBU ki NGIMBI, J-M, *Droit du travail. Manuel d'enseignement nouvelle impression corrigée*, Kinshasa, Galimage, 2017.
- LOKO OMADIKUNJU, « De la résiliation immédiate du contrat pour Faute Lourde : obligation ou faculté de la partie lésée ? », in *RCDTSS n°1/1997*.
- LUWENYEMA LULE, *Précis de droit du travail congolais*, 2^{ème} Edition, Kinshasa, Editions LULE, 2017.
- LUWENYEMA LULE, « L'examen critique de la jurisprudence de la Cour d'Appel de Kinshasa dans l'allocation des dommages-intérêts en matière du travail », in *Revue du travail*, n°20, Editions LULE, Kinshasa, 1993.
- MANSANGA PHOBA MVIOKI, J., *Droit du travail*, Notes de Cours, L1 Droit, Unikin, 2003.
- MUKADI BONYI, *Droit du travail*, Bruxelles, CRDS, 2008.
- MUKADI BONYI, *Litiges individuels du travail, chronique de jurisprudence (1980-1995)*, Kinshasa, CIJ, 1997.
- PAKABOMBA MUKENGE, S., *Cours de droit du travail et de la sécurité sociale*, L1 Droit, U.KA, 2008, inédit.
- TSHIZANGA MUTSHIPANGU, C., *Droit du travail*, L1 Droit, UNILU, 2013.
- 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.

III. JURISPRUDENCE

- RTA 1295/1355, CA/Kin, du 16 octobre 1986, Lulu C/Régideso, cité par MUKADI BONYI dans son ouvrage « Litiges individuels du travail, chronique de jurisprudence (1980-1995), Kinshasa, CIJ, 1997.
- RCA 7562, Cour d'Appel de Lubumbashi, du 3 janvier 1988, Sedec c/TSHILUMBA ; Kinshasa, RTA 1634 du 18 janvier 1988, Savawunga c/BAT, cité par MUKADI BONYI dans son ouvrage « litiges individuels du travail, chronique de jurisprudence (1980-1995), Kinshasa, CIJ, 1997.
- RTA 926, CA/Kin, du 5 juillet 1984, Léo 28 août 1928, dans *Revue Juridique du Congo Belge (RJCB)* 1928.
- RTA 233, C.A Lubumbashi, du 26 juin 1998, Tabacongo CI KABAMBA, inédit.
- C.A. Kinshasa/Gombe, RTA 3612 du 10 mars 1997, inédit.
- Kin/Gombe RTA 5088 du 28 juin 2005, BRALIMA C/ KAMBALA, inédit.
- Kinshasa, RTA 788/792 du 1 décembre 1983, inédit.
- Mbujimayi, RTA 074 du 19 août 2002, IMAT Sprl C/DITUTU, inédit.
- Kinshasa, RTA 1231 du 8 mars 1988, Tetolo CI Sté SBK, dans *RT* n°3, 1989, p.49
- Kinshasa, RTA 788/792 du 1^{er} décembre 1983, inédit.
- Bandundu, RTA 004 du 5 novembre 1982, Office des routes C/NOWA PITSHI, inédit
- Kinshasa/Gombe, RTA3572 du 19 septembre 1996, Chanimétal C/MAKUNI, dans *PK* 1998, vol.1, p.215.
- Lubumbashi, Rôle Civil d'Appel (RCA) 7562 du 3 janvier 1988, Sedec C/TSHILUMBA ; Kinshasa, RTA 1634 du 18 janvier 1988, Savawunga C/BAT, cité par MUKADI BONYI dans son ouvrage « litiges individuels du travail, chronique de jurisprudence (1980-1995), Kinshasa, CIJ, 1997.
- Kinshasa Rôle du Travail d'Appel (RTA) 1295/1355 du 16 octobre 1986, Lulu C/Régideso, cité par MUKADI BONYI dans son ouvrage « litiges individuels du travail, chronique de jurisprudence (1980-1995), Kinshasa, CIJ, 1997.
- BUKAVU, RTA 569 du 13 septembre 2007, MAKAMBA C/ASF, inédit.
- TGI Kin/Gombe, RTA 3505, 28 février 1989, inédit.
- CA Kin/Gombe, RTA 3396 du 18 décembre 1997, Z. Bikar C/P.L.Z, inédit.
- C.A/Kananga, RTA 353 du 16 septembre 2014, LOBAYO C/Archidiocèse de Kananga, inédit.
- C.A Kin/Gombe, RTA 3900/3931/3932 du 25 février 1999, Bralima CIB C/Kanyinda, inédit.
- C.A Kin/Gombe, RTA 3379 du 19 juin 1997, inédit.