

Du non-respect de la législation en matière du travail journalier en RDC

Par Mumba Kakudji Martial, Mwanza Wa Kalombo Claude et Tumba Kaja Rose*

Résumé

La présente réflexion aborde la question du non-respect de la législation congolaise en matière du travail journalier. La Constitution de la République Démocratique du Congo (RDC) conformément aux Conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), garantit certains droits au bénéfice de travailleur, qu'il soit journalier ou engagé par un contrat de travail. Le travail en soi, d'après son article 36 est non seulement un droit et un devoir sacrés pour chaque congolais, mais il est aussi un devoir pour l'Etat, dans la mesure où ce dernier doit garantir le droit au travail ainsi que tous les droits proches, notamment le droit à la protection contre le chômage, le droit à une rémunération équitable et satisfaisante. L'Etat a aussi le devoir d'assurer 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. Le constituant met en charge de la loi (code du travail) l'établissement du statut des travailleurs. Ainsi, l'article 40 de 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 donne un régime juridique en matière de travail journalier et dans sa politique consumériste, elle l'a limité à 22 jours sur une période de 2 mois. Cependant, en pratique ceci est difficilement respecté par les employeurs.

Mots clés : travail journalier, droits de travailleur, contrat de travail.

Summary

This reflection addresses the issue of non-compliance with Congolese legislation regarding daily work. The constitution of the Democratic Republic of Congo (DRC) in accordance with the Conventions of the International Labor Organization (ILO), guarantees certain rights for the benefit of workers, whether they are daily workers or engaged under an employment contract. Work in itself, according to article 36, is not only a sacred right and duty for every Congolese, but it is also a duty for the State, to the extent that the latter must guarantee the right to work as well as all related rights, in particular the right to protection

* Mumba Kakudji Martial est Professeur à la Faculté de Droit de l'Université de Lubumbashi et Avocat au Barreau du Haut-Katanga, adresse E-mail : martialkakudji@yahoo.fr

Mwanza Wa Kalombo Claude, Chef de Travaux à la Faculté de Droit de l'Université de Lubumbashi et Magistrat à la Cour d'Appel du Haut-Katanga.

Tumba Kaja Rose est Chef de Travaux à la Faculté de Droit de l'Université de Lubumbashi, Avocate et Bâtonnier Honoraire du Barreau du Haut-Katanga.

against unemployment, the right to fair and satisfactory remuneration. The State also has the duty to ensure the worker and his family an existence consistent with human dignity, supplemented by all other means of social protection, in particular, retirement pension and life annuity. The constituent is responsible for establishing the status of workers under the law (labor code). Thus, article 40 of Law No. 16/010 of July 15, 2016 amending and supplementing Law No. 015/2002 of October 16, 2002 on the Labor Code provides a legal regime in matters of daily work and in its consumerist policy, she limited it to 22 days over a 2-month period. However, in practice this is difficult to respect by employers.

Key words: daily work, worker rights, employment contract.

INTRODUCTION

La raison d'être des organisations internationales est d'amener les différents pays à atteindre les objectifs définis dans les textes constitutionnels de ces organisations et d'apporter des améliorations significatives au sort des individus. L'Assemblée générale des Nations Unies n'a-t-elle du reste pas été unanime, en 1966, à adopter les Pactes internationaux relatifs aux droits civils et politiques aussi bien qu'économiques et sociaux? C'est la meilleure indication de la portée universelle de certaines valeurs¹. Parmi ces valeurs, il y a celles relatives au travail et à la sécurité sociale. Ce sont ces valeurs que cette recherche vise à analyser en République Démocratique du Congo, plus précisément en ce qui concerne les travailleurs journaliers.

En effet, la RDC a ratifié l'ensemble des Conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et d'autres instruments internationaux, garantissant certains droits au bénéfice de travailleur, qu'il soit journalier ou engagé par un contrat de travail.

En conformité avec ces instruments l'article 36 de la Constitution de la RDC du 18 février 2006 telle que modifiée à ce jour définit le travail comme « *un droit et un devoir sacrés pour chaque congolais* »². Ce que nous avons qualifié de « double nature du travail »³.

Le travail étant un droit pour le travailleur, il est un devoir pour l'Etat, dans la mesure où ce dernier doit garantir le droit au travail ainsi que tous les droits proches tels que le droit à la protection contre le chômage, le droit à une rémunération équitable et satisfaisante. L'Etat a aussi le devoir d'assurer au travailleur ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine, complétée par tous les autres moyens de protection sociale,

1 Nicolas VALTICOS, « Le droit international du travail face aux problèmes de la société internationale de 1980 », conférence donnée à la Faculté de droit de Liège le 21 février 1980, dans le cadre de la chaire Henri Rolin.

2 Article 36 al. 1 de la Loi n° 11/002 du 20 janvier 2011 portant révision de certains articles de la Constitution de la République Démocratique du Congo.

3 MUMBA KAKUDJI Martial, Instruments juridiques internationaux relatifs aux droits de l'homme et démocratisation en République Démocratique du Congo, Thèse de Doctorat, Droit, UNILU, 2022, p. 196.

notamment, la pension de retraite et la rente viagère⁴. Le travail étant devoir de l'Etat, le constituant met d'abord en charge de la loi l'établissement du statut des travailleurs⁵; ensuite, il place la législation du travail parmi les compétences exclusives du pouvoir central⁶ et enfin, le pouvoir judiciaire étant le garant des libertés individuelles et des droits fondamentaux des citoyens⁷, il institue les juridictions de l'ordre judiciaire (parmi lesquelles se trouve le tribunal du travail)⁸ pour garantir les droits de travailleurs.

Partant de tout ce qui précède, le code du travail congolais a été élaboré dans une logique consumériste pour sécuriser les travailleurs contre leurs employeurs⁹. En effet, 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 donne un régime juridique en matière de travail journalier en le limitant à 22 jours sur une période de 2 mois. Un journalier qui preste au-delà de ces jours, doit être engagé par l'employeur. Cependant, en pratique ceci est difficilement respecté par les employeurs, surtout lorsqu'ils sont en face avec un travailleur-journalier, qui ne sait pas les droits que lui corde le législateur congolais du travail. Même ceux qui savent leurs droits, ils se trouvent dans une situation de faiblesse vis-à-vis de leurs employeurs comme l'a affirmé l'un des journaliers à Kinshasa « nous travaillons simplement parce que nous n'avons pas de choix, nous avons quitté la souffrance (chômage) vers la misère (travail journalier) »¹⁰. Pour Jean Vicky MULEBA, la situation ne concerne pas seulement les employeurs mais aussi l'inaction de l'inspection du travail¹¹. Cette inaction de l'institution considérée comme une institution chargée, en ordre principal, d'assurer la justice sociale, de prévenir les infractions et de rechercher les améliorations à apporter aux conditions du

4 Article 36 al. 2 de la Constitution.

5 Article 36 al.5 de la Constitution.

6 Par législation du travail il faut entendre notamment « les lois régissant les relations entre employeurs et travailleurs, la sécurité des travailleurs, les règles relatives à la sécurité sociale et, en particulier, les règles relatives aux assurances sociales et au chômage involontaire ». Voy. Article 202 de la Constitution.

7 Article 150 de la Constitution.

8 Aux termes de l'article 6 de la Loi-organique n° 13-011-B du 11 avril 2013 portant organisation, fonctionnement et compétence des juridictions de l'ordre judiciaire « les juridictions de l'Ordre judiciaire en RDC sont : les tribunaux de paix, les tribunaux militaires de police, les tribunaux de grande instance, les tribunaux de commerce, les tribunaux du travail, les tribunaux militaires de garnison, les Cours militaires, les Cours militaires opérationnelles, les Cours d'appel, la Haute Cour militaire et la Cour de cassation ». A cela s'ajoutent les tribunaux pour enfant, qui sont aussi les juridictions de l'ordre judiciaire spécialisées.

9 TSHIZANGA MUTSHIPANGU, *Droit congolais des relations de travail*, éditions Connaissance du droit, Kinshasa, Avril 2017.

10 Radio Okapi, « Que dit la loi congolaise sur le travail des journaliers? », Publié le 22/02/2011 et modifié le 07/08/2015. <https://www.radiookapi.net/regions/kinshasa/2011/02/22/que-dit-la-loi-congolaise-sur-le-travail-des-journaliers/>.

11 Jean Vicky MULEBA, in Radio Okapi, « Que dit la loi congolaise sur le travail des journaliers? », op. cit.

travail¹² est présentée par ISSA AWAZI comme la cause principale de non-respect du Droit de travail¹³.

La présente réflexion rappelle d'abord, quelques droits reconnus par les instruments internationaux et nationaux au travailleur (A), essaye ensuite d'expliquer cette situation du non-respect de la législation congolaise en matière du travail journalier (B) et propose enfin les pistes de solution (C).

A. GENERALITES ET BASE JURIDIQUE SUR LES DROITS DE TRAVAILLEUR

S'inscrivant dans la logique de Karel Vasak, le droit au travail et ses corollaires (ou les droits proches) font partie de la deuxième génération dénommée « droits économiques, sociaux et culturels ». Il s'agit des droits dont l'être humain jouit lui permettent d'exiger de la société la satisfaction de ses besoins vitaux tels que le droit au travail, à la sécurité sociale, à la santé, à la culture ou à l'instruction...etc.

Les droits de la deuxième se fondent sur l'égalité. L'objectif poursuivi à travers ce fondement est l'égalité que l'Etat, à travers la proclamation des droits dits économiques, sociaux et culturels, tend à accorder aux bénéficiaires de ces droits (personne physique essentiellement) : l'égalité de chance quant à la possibilité d'accéder aux services sociaux de base qui sont notamment, la gratuité de l'éducation de base, la gratuité de l'eau et de l'électricité, la recherche de l'équilibre quant à la distribution des richesses, notamment dans les relations entre employeur et travailleur, etc.

Ces droits de l'homme comme le note Jean Rivero « leur reconnaissance par le Droit positif donne à l'Homme un pouvoir d'exiger une créance, mais ne fonde pas une liberté publique »¹⁴.

A la différence de la première catégorie des droits de l'homme qui exige l'abstention de l'Etat, la deuxième exige les prestations de celui-ci. C'est en cela que se distingue d'elles la troisième génération, qui demande tant aux Etats qu'à la Communauté internationale d'aller au-delà de la simple prestation et d'établir concrètement des liens de solidarité entre eux, mais aussi entre les individus et les peuples. Les droits dits « de solidarité » sont essentiellement des droits de nature mixte en ce sens qu'ils participent des exigences de l'individu et des peuples et appartiennent autant au domaine des droits civils et politiques que des droits économiques et sociaux et culturels¹⁵.

12 ISSA AWAZI, « Application du Droit du travail par l'Inspection du travail », in *Le Point en Sciences sociales* n°11, PUL, Février 2014.

13 *Idem*, p. 283.

14 Jean Rivero, *Libertés publiques*, Manuel, éditions PUF, 1973, p.17.

15 KATAMBWE MALIPO Gérard, De la souveraineté permanente des Etats sur leurs richesses et leurs ressources naturelles : portée et application en droit positif congolais, Thèse de Doctorat, Faculté de Droit, UNILU, Lubumbashi, 2008–2009, p.204.

Les instruments internationaux des droits de l'homme garantissent les droits de travailleurs. Sans toutefois citer tous les instruments, il peut être noté quelques instruments de référence.

I. Déclaration universelle des droits de l'homme

Il y a lieu de reconnaître que notre position est d'accorder la force obligatoire à cette Déclaration, et ce, en se fondant sur son insertion dans le préambule de la Constitution de la RDC du 18 février 2006 qui fait partie du bloc de constitutionnalité.

En effet, la Déclaration universelle des droits de l'homme signée à Paris au Palais Chaillot, le 10 décembre 1948, après avoir été adoptée par l'Assemblée Générale des Nations Unies (40 voix contre 8 abstentions), est le Premier texte international dont l'objet est de proclamer les droits de l'homme sur le plan universel. Nous la citons ici en rapport avec sa posture universelle justifiée par le fait que d'une part, elle concerne tous les hommes à travers le globe (du point de vue géographique) et d'autre part, elle entend parler de tous les droits, civils et politique, mais aussi économiques, sociaux et culturels (du point de vue matériel).

De cette Déclaration il est consacré le droit à la sécurité sociale qui est fondé pour garantir la satisfaction des droits économiques, sociaux et culturels indispensables à sa dignité et au libre développement de sa personnalité, grâce à l'effort national et à la coopération internationale, compte tenu de l'organisation et des ressources de chaque pays¹⁶.

Elle consacre également le droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage, le droit à un salaire égal pour un travail égal sans aucune discrimination, le droit pour quiconque travaille à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale, et le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts¹⁷.

Cet instrument consacre aussi le droit au repos et aux loisirs et notamment à une limitation raisonnable de la durée du travail et à des congés payés périodiques, le droit à un niveau de vie suffisant pour assurer sa santé, son bien-être et ceux de sa famille, notamment pour l'alimentation, l'habillement, le logement, les soins médicaux ainsi que pour les services sociaux nécessaires; le droit à la sécurité en cas de chômage, de maladie, d'invalidité, de veuvage, de vieillesse ou dans les autres cas de perte de ses moyens de subsistance par suite de circonstances indépendantes de sa volonté, le droit de la maternité et l'enfance à une aide et à une assistance spéciales, le droit d'égale protection sociale de tous les enfants, qu'ils soient nés dans le mariage ou hors mariage¹⁸.

16 Article 22 de la Déclaration universelle des droits de l'homme, ONU, 10 décembre 1948, Paris.

17 Article 23, *idem*.

18 Article 25 de Déclaration universelle des droits de l'homme, *op. cit.*

Les droits consacrés par cette Déclaration furent également consacrés par le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

II. Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels

De prime abord, il convient de noter que c'est le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels qui est considéré comme le document principal malgré que les droits économiques, sociaux et culturels aient une diversité de sources¹⁹.

Ce Pacte est un traité international multilatéral adopté le 16 décembre 1966 par l'AGNU dans sa Résolution 2200A (XXI). Il requiert des Etats parties qu'ils agissent en vue d'assurer progressivement le plein exercice des droits économiques, sociaux et culturels protégés dans le Pacte, y compris le droit au travail, le droit à la santé, le droit à l'éducation et le droit à un niveau de vie suffisant. Le Pacte entre en vigueur le 3 janvier 1976 et il est ratifié par 171 Etats en date du 1^{er} septembre 2021²⁰.

De ce pacte, il peut être cité les droits suivants : le droit des peuples à disposer d'eux-mêmes (Article 1); l'égalité entre hommes et femmes concernant des droits économiques, culturels et sociaux (Article 3); le droit au travail, à l'orientation, à la formation, etc. (Article 6); les conditions de travail justes et favorables qui protègent la vie avec dignité humaine, limitation du temps de travail et droit au congé payé (Article 7); la liberté d'association, droit à la syndicalisation et droit de grève (Article 8); le droit à la sécurité sociale (Article 9); la protection de la famille et la maternité (Article 10); le droit à un niveau de vie suffisant pour soi-même et pour sa famille, y compris une nourriture, un vêtement et un logement suffisants (Article 11 alinéa 1); le droit d'être à l'abri de la faim et la sécurité alimentaire (Article 11 alinéa 2); le droit de jouir d'un meilleur état de santé, sécurité sanitaire et couverture maladie universelle (Article 12).

III. Constitution de la RDC

Le constituant congolais consacre toute une liste des droits relatifs au travail à l'article 36 de la Constitution du 18 février 2006 qui dispose : « 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.

19 Nicolas Jacobs, « La Portée Juridique des droits économiques, sociaux et culturels », in *Revue Belge de Droit International* 1999/1 — Éditions Bruylant, Bruxelles, p. 21.

20 Nations unies – Collection des traités – Chapitre IV. Droits de l'homme – 3. Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, archive sur www.un.org (Page consultée le 28 septembre 2021).

Tout Congolais a le droit et le devoir de contribuer par son travail à la construction et à la prospérité nationales. La loi établit le statut des travailleurs et réglemente les particularités propres au régime juridique des ordres professionnels et l'exercice des professions exigeant une qualification scolaire ou académique. Les structures internes et le fonctionnement des ordres professionnels doivent être démocratiques.

B. LA SITUATION DU NON-RESPECT DE LA LEGISLATION CONGOLAISE EN MATIERE DU TRAVAIL JOURNALIER

De prime abord, il y a lieu de noter que les employeurs préfèrent les journaliers que les travailleurs engagés par contrat de travail. La raison est que les journaliers sont moins coûteux que les salariés. Le régime des allocations familiales pour la femme et chaque enfant, l'obligation d'affilier les salariés à la CNSS et versement de 3,5 % dans le compte du salarié, rendent les salariés plus coûteux que les journaliers.

Par définition, le travail journalier est un travail qui s'exécute pendant un nombre des jours bien déterminés par le législateur. On l'assimile à un contrat de travail à durée déterminée²¹. Mais, à la différence du contrat de travail à durée déterminée qui doit être passé par écrit ou constaté par une lettre d'embauche, les travailleurs journaliers sont engagés à l'heure ou à la journée pour une occupation de courte durée et payés à la fin de la journée, de la semaine ou de la quinzaine²².

En effet, le régime du travail journalier est déterminé en RDC par le Code du travail. Aux termes de l'article 40 du Code du travail : « Est à durée déterminée le contrat qui est conclu soit pour un temps déterminé, soit pour un ouvrage déterminé, soit pour le remplacement d'un travailleur temporairement indisponible. Néanmoins, dans le cas d'engagement au jour le jour, si le travailleur a déjà accompli vingt-deux journées de travail sur une période de deux mois, le nouvel engagement conclu, avant l'expiration des deux mois est, sous peine de pénalité, réputé conclu pour une durée indéterminée »²³.

Le législateur congolais a limité ces jours à 22 sur une période de 2 mois. Autrement dit, le journalier pendant la période de deux mois, ne peut travailler que 22 jours. Il peut le faire dans le premier mois ou dans les deux mois. Si l'employeur laisse travailler le journalier pendant 23 jours il est censé l'engager en contrat à durée indéterminée. C'est-à-dire si ce dernier travail 23 jours au moins dans la période de deux mois et que l'employeur l'enlève au travail, c'est un licenciement sans motif valable, il a l'obligation de lui réintégrer dans son travail, si non, il a été jugé que l'employeur « doit lui allouer le Dommages et Intérêts de 36 mois multiplier par le dernier salaire »²⁴.

21 David AFFODJOU, *Le droit béninois du travail, Guide pratique*, 1^{ère} édition, COPEF, Benin, 2019, p. 139.

22 Laurent GAMET, *Le droit du travail ivoirien*, L'Harmattan, 2018, p. 46-47.

23 Article 40 du Code du travail.

24 TSHIZANGA MUTSHIPANGU, *op. cit.*

TSHIZANGA MUTSHIPANGU révèle que « dans la pratique, on constate que l'employeur qui est qui est habitué déjà habituer à ses journaliers, après 22 jours, il les oblige de changer les noms de sorte que l'inspecteur ne trouve pas le même nom »²⁵. Pour lui, c'est à leur risque et péril car si car si le journalier change le nom et travail, après il va à l'inspection du travail, son contrat risque d'être nové en contrat à durée indéterminée.

En RDC, plusieurs employeurs utilisent des journaliers comme main d'œuvre dans leurs entreprises. Mis à part la sous motivation, certains ouvriers disent travailler dans des conditions difficiles²⁶. Certains de journaliers estiment qu'ils travaillent simplement parce qu'ils n'ont pas de choix, mais le travail journalier c'est la misère. Certains employeurs étrangers insultent leurs travailleurs journaliers, ne leurs accordent pas les garanties sécuritaires appropriés.

Jean Vicky MULEBA, un expert en matière du travail interviewé par la Radio Okapi sur cette question estime que cette situation ne concerne pas seulement les employeurs mais aussi l'inaction de l'inspection du travail. Il accuse ainsi le ministère du travail et l'inspection du travail qui ne font pas leur travail, car même pour ceux qui sont engagés par un contrat de travail, leurs employeurs ne respectent pas la législation du travail, notamment en matière de Smig (salaire minimum garanti).

C. LES PISTES POUR LE RESPECT DES DROITS DU TRAVAILLEUR JOURNALIER EN RDC

Il est à noter que comme le législateur limite à 22 jours sur une période de 2 mois le travail journalier, une fois dépassé, le journalier est d'office engagé à durée indéterminée. Autrement-dit un travailleur peut prester de manière continue ou intermittente pendant 2 jours ouvrables au cours d'une période de 2 mois. S'il épuise son quota sur une période d'un mois, il ne peut plus continuer à travailler mais cela ne se respecte pas.

En pratique les employeurs font ce que bon leur semble et ce, sous l'inaction de l'inspection du travail.

En termes de proposition, pour lutter contre le non-respect de la législation congolaise en matière de travail journalier en RDC, les inspecteurs du travail devraient s'activer dans la recherche de faits qui vont à l'encontre de cette législation et en tirer les conséquences de droit. Car, les employeurs n'ont pas l'intérêt de respecter la loi si elle ne lui accorde pas la possibilité de maximiser les lucres.

L'Etat congolais doit se rappeler que la fonction essentielle assignée en 1919 aux conventions internationales du travail qu'il a ratifié était de promouvoir la justice sociale, expression dont la portée internationale est due au leader politique belge Emile Vander-

25 TSHIZANGA MUTSHIPANGU, Cours de Droit du travail et de la sécurité sociale, L1 Droit, UNILU.

26 Jean Vicky MULEBA, « Que dit la loi congolaise sur le travail des journaliers? », in *Radio Okapi*, Publié le 22/02/2011 et modifié le 07/08/2015. <https://www.radiookapi.net/regions/kinshasa/2011/02/22/que-dit-la-loi-congolaise-sur-le-travail-des-journaliers/>.

velde. Le Préambule de la Constitution de l'OIT énumérait de nombreux domaines dans lesquels les conditions de travail impliquaient « pour un grand nombre de personnes l'injustice, la misère et les privations ». Depuis, plus de 300 textes ont été adoptés dans ces domaines. Plus généralement, les conditions de travail et de vie se sont sensiblement améliorées dans le monde²⁷. Etant membre de l'OIT, il a l'obligation de veiller à l'application de règles par les employeurs et ses administrations.

Nous sommes de ceux qui pensent que « le droit à la vie n'a pas de sens en l'absence du droit au travail, la liberté sous toutes ses formes ne peut se réaliser en l'absence du droit à la vie, ce dernier dépend également du droit à la santé et du droit à un niveau de vie décent. Tous ces droits et d'autres nécessitent la réalisation du droit à la paix. Les droits font par conséquent partie d'un seul et même corps, ils sont indivisibles ». D'où, le gouvernement congolais dans sa politique doit promouvoir le respect des droits relatifs au travail.

Il est aussi bon que les juridictions congolaises du travail fassent leur travail, celui de garant des droits de personnes. Quand bien même lorsqu'il s'agit des droits économiques, sociaux et culturels, les tribunaux de divers pays se heurtent à des objections invoquant la séparation des pouvoirs pour nier leur capacité de se prononcer sur les droits économiques, sociaux et culturels²⁸.

BIBLIOGRAPHIE

I. Les instruments juridiques

1. Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, ratifié le 1^{er} novembre 1976.
2. Déclaration universelle des droits de l'homme, ONU, 10 décembre 1948, Paris.
3. Loi n° 11/002 du 20 janvier 2011 portant révision de certains articles de la Constitution de la République Démocratique du Congo.
4. Loi n°16/010 du 15 juillet 2016 modifiant et complétant la Loi n° 015/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du travail.
5. Commission internationale de juristes, 2008. *Les tribunaux et l'application des droits économiques, sociaux et culturels*, édition française, Genève, 2010.

II. Doctrine

1. AFFODJOU David, *Le droit béninois du travail, Guide pratique*, 1^{ère} édition, COPEF, Benin, 2019.
2. GAMET Laurent, *Le droit du travail ivoirien*, L'Harmattan, 2018.

²⁷ VALTICOS Nicolas, *op. cit.*, p. 12.

²⁸ Commission internationale de juristes, 2008. *Les tribunaux et l'application des droits économiques, sociaux et culturels*, édition française, Genève, 2010.

3. *ISSA AWAZI*, « Application du Droit du travail par l'Inspection du travail », in *Le Point en Sciences sociales* n°11, PUL, Février 2014.
4. *KATAMBWE MALIPO Gérard*, De la souveraineté permanente des Etats sur leurs richesses et leurs ressources naturelles : portée et application en droit positif congolais, Thèse de Doctorat, Faculté de Droit, UNILU, Lubumbashi, 2008–2009, Inédit.
5. *MULEBA Jean Vicky*, in Radio Okapi, « Que dit la loi congolaise sur le travail des journaliers? », Publié le 22/02/2011 et modifié le 07/08/2015. <https://www.radiookapi.net/regions/kinshasa/2011/02/22/que-dit-la-loi-congolaise-sur-le-travail-des-journaliers/>
6. *MUMBA KAKUDJI Martial*, Instruments juridiques internationaux relatifs aux droits de l'homme et démocratisation en République Démocratique du Congo, Thèse de Doctorat, Droit, UNILU, 2022, Inédit.
7. *Radio Okapi*, « Que dit la loi congolaise sur le travail des journaliers? », Publié le 22/02/2011 et modifié le 07/08/2015. <https://www.radiookapi.net/regions/kinshasa/2011/02/22/que-dit-la-loi-congolaise-sur-le-travail-des-journaliers/>
8. *RIVERO Jean*, *Libertés publiques*, Manuel, éditions PUF, 1973.
9. *VALTICOS Nicolas*, « Le droit international du travail face aux problèmes de la société internationale de 1980 », conférence donnée à la Faculté de droit de Liège le 21 février 1980, dans le cadre de la chaire Henri Rolin.