

Le contrôle juridictionnel de la rupture du contrat de travail pour faute lourde en RD Congo

Par Joseph Kaciunga Mbenga*

Résumé

Cette étude aborde une question socio-professionnelle, la faute lourde, laquelle est définie aux termes de l'article 72 de la loi n°015-2002 portant code du travail telle que modifiée et complétée par la loi n°16/010 du 15 juillet 2016, en ces termes : 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 contienne à exécuter le contrat. Nous avons constaté que cette faute peut être commise par chacune des parties au contrat et que, la partie lésée a à même temps le droit de mettre immédiatement fin aux relations contractuelles sans préavis la partie présumée coupable. Constatant qu'il existe un déséquilibre entre l'employeur et le travailleur dans la détermination de la faute lourde, et surtout que cette faute est devenue une arme fatale entre les mains des chefs d'entreprise; la République Démocratique du Congo a confié l'appréciation de la faute lourde sur base de la loi n°016/2002 du 16 octobre 2002 portant création, organisation et fonctionnement des tribunaux du travail aux juges. Cet article démontre qu'il y a une impérieuse nécessité de réviser l'article 72 de la loi n°015-2002 portant code du travail telle que modifiée et complétée par la loi n°16/010 du 15 juillet 2016, puisqu'il laisse le constat de la faute lourde au bon vouloir des contractants, faisant ainsi d'eux juges et parties. Comme le juge dans bien des cas se limite souvent à la version des faits lui présentée par les parties sans toutefois ordonner des mesures d'enquête sur ledit motif; nous avons, pour pallier aux abus dans la rupture du contrat pour faute lourde, suggérer que l'article 187 de la loi n°015-2002 portant code du travail telle que modifiée et complétée par la loi n°16/010 du 15 juillet 2016 soit révisé. Que l'on rende obligatoire l'enquête préalable de l'Inspecteur du travail avant la prise de toute décision par l'une des parties; sans omettre la prorogation de délai d'enquête de quinze à trente jours. Ces gardes fous permettront de sécuriser l'emploi qui est devenu denrée rare en R D Congo tout en évitant les abus dans le chef de la partie économiquement forte.

Abstract

This study deals with a socio-professional issue, the gross negligence, which is defined under the terms of Article 72 of Law No. 015-2002 on the Labor Code as amended and supplemented by Law No. 16/010 of July 15, 2016, in these terms: a party is deemed to have committed a gross negligence when the rules of good faith do not allow to require the

* Avocat au Barreau de Kinshasa Gombe. kaciungajoseph@gmail.com.

other party to continue to perform the contract. We have noted that this fault can be committed by either party to the contract and that the injured party has the right to immediately terminate the contractual relationship without notice to the party presumed guilty. Noting that there is an imbalance between the employer and the worker in the determination of gross misconduct, and especially that this misconduct has become a fatal weapon in the hands of company managers, the Democratic Republic of Congo has entrusted the assessment of gross misconduct on the basis of the law n°016/2002 of October 16, 2002 on the creation, organization and functioning of labor courts to judges. This article shows that there is an urgent need to revise article 72 of law n°015–2002 on the labor code as amended and completed by law n°16/010 of July 15, 2016, since it leaves the determination of gross negligence to the goodwill of the contractors, thus making them both judge and party. As the judge in many cases is often limited to the version of the facts presented by the parties without however ordering measures of investigation on the said reason; we have, to mitigate the abuses in the breach of contract for gross misconduct, suggest that Article 187 of Law No. 015–2002 on the Labor Code as amended and supplemented by Law No. 16/010 of July 15, 2016 be revised. That the prior investigation of the Labor Inspector be made mandatory before any decision is taken by either party; without omitting the extension of the investigation period from fifteen to thirty days. These safeguards will help to secure employment, which has become a rare commodity in the DRC, while avoiding abuses by the economically strong party

INTRODUCTION

En République Démocratique du Congo, le travail est un droit et un devoir sacré pour chaque congolais¹, pris dans ce sens, le législateur congolais impose à chacune des parties au contrat de travail de pouvoir respecter quelques conditions notamment le préavis avant de rompre le lien contractuel d'une part, et d'autre part, il soutient que : « Tout contrat de travail peut être résilié immédiatement sans préavis, pour faute lourde ». Et en plus, l'appréciation de la gravité d'une faute lourde susceptible de confirmer la rupture du contrat sans préavis relève en dernier ressort de la compétence du juge.

Cela étant, il ressort de l'étude minutieuse de l'article 72 du code du travail congolais que le droit dont jouit chacune des parties au contrat de rompre unilatéralement ledit contrat sans préavis une autre partie pour motif de faute lourde² n'est d'autre qu'une épée de Damoclès suspendu sur la tête de celui qui prend l'initiative en ce qu'il le fait à ses risques et périls. Si cette faute n'est pas reconnue comme telle par le juge, cette rupture

1 Article 36, al. 1 de la constitution de la République Démocratique du Congo telle que modifiée par la loi n°11/002 du 20 janvier 2021 portant révision de certains articles de la constitution de la République Démocratique du Congo du 18 février 2006, JORDC, 52^{ème} année, numéro spécial, Kinshasa- 5 février 2011.

2 Article 72, al 1 de la loi n°015–2002 portant code du travail telle que modifiée et complétée par la loi n°16/010 du 15 juillet 2016.

injustifiée sera génératrice de dommages – intérêts.³ Le vrai problème avec la notion et la détermination de la faute lourde réside dans la validité du motif ayant conduit à ce constat.

Relevons d'emblée que non seulement l'employeur peut mettre fin au contrat pour faute lourde du travailleur; mais ce dernier peut aussi le faire! C'est à la partie laissée de saisir le juge compétent pour non seulement prouver l'existence de la faute lourde mais aussi des préjudices qu'elle aurait subi toute en mettant en phasage le lien de causalité. Il apert que dans beaucoup plus de cas, les conflits liés à la rupture contractuelle pour faute lourde sont souvent portés devant le juge pour une solution adéquate. C'est ainsi, notre article se structure autour de la problématique de contrôle juridictionnel de la rupture du contrat de travail pour faute lourde en République Démocratique du Congo.

Dans le contexte actuel, où la covid-19 a mis à genoux tant d'entreprises, il s'avère impérieux de pouvoir aborder ce sujet sous l'angle purement pragmatique. Afin de mieux apprendre la quintessence de notre étude, nous allons faire une analyse succincte en commençant par dévoiler la juridiction habilitée (A) à connaître ce conflit, examinerons la notion de faute lourde (B) sans ignorer la problématique de l'appréciation de la faute lourde par le juge (C), lequel constitue le dernier rempart en cette matière. Après avoir décortiqués ces points, une conclusion s'impose pour ainsi clore cet article.

Cette analyse dont nous nous imposons s'inscrit dans une logique pragmatique; le choix a été porté sur l'approche qualitative de type inductif tendant ainsi à générer une connaissance fondée sur le vécu des juges dans l'appréciation de faute lourde. La technique⁴ d'entretien semi directif réalisé avec les juges ainsi que celle d'observation en situ ont été suivis.

Les données recueillis ont été analysé en se référant à la méthode de l'analyse des données du terrain dans son volet des analyses thématiques sans mettre de côté la méthodologie juridique qui consiste en recherche des documents juridiques et doctrine de droit, en voici la démonstration.

A. LA JURIDICTION HABILITEE A CONNAITRE LE CAS DE FAUTE LOURDE

La faute lourde dont nous comptons aborder sousce point s'inscrit dans le cadre de la rupture du contrat de travail, et par ricochet nous allons examiner le tribunal ayant départ la loi, la mission de connaître les conflits relatifs au contrat de travail pour ce faire, le contexte de la création dudit tribunal (1), avant de toucher son organisation et son fonctionnement (2) pour enfin chuter sur ses compétences (3).

3 *NZANGI BATULU*, Guide juridique des employeurs et des travailleurs dans le processus de la rupture du contrat de travail pour faute lourde, Kinshasa, 1996 p.7.

4 *SHOMBA KANYAMBA*, méthodologie et épistémologie de la recherche scientifique, Kinshasa, 2013, P.28.

I. LA CREATION DU TRIBUNAL DE TRAVAIL

L'avènement du tribunal de travail en RDC s'inscrit dans la logique de résoudre une situation inédite de la lourdeur processuelle en matière du traitement des différents dossiers mettant aux prises l'employé et l'employeur.

En effet, il sied d'informer que jadis, la matière du travail était traitée par le juge devant connaître d'autres matières. Le constat fait est que le juge en question était déjà lourdement occupé par les dossiers pénaux et civils ainsi que par le contentieux commercial⁵. Les affaires pendantes devant ce juge pouvaient prendre le temps que ça pourrait. C'est pourquoi, suite à l'évolution socio-économique, le législateur congolais leva l'option sur pied de l'article 316 du code du travail congolais, lequel stipule que « une loi crée les tribunaux du travail et fixe leur organisation et leur fonctionnement »⁶

Dans l'optique d'assurer la sécurité juridique et judiciaire aux partenaires sociaux, surtout que le travail incarne un caractère sacré pour toutes les parties contractuelles, la loi portant organisation et fonctionnement des tribunaux du travail fut votée et promulguée le 16 octobre 2002. Les raisons ayant milité à l'existence de cette structure ressortent de l'exposé des motifs de ladite loi tel que repris par le professeur MUKADI BONYI qui renseigne que : la pléthore des doléances enregistrées au ministère du travail et de la prévoyance sociale accuse un nombre trop élevé de litiges non résolus, des condamnations disproportionnées. Cette situation serait due notamment aux difficultés pour les travailleurs licenciés de bénéficier de l'assistance d'un avocatau relâchement des institutions chargées d'examiner les litiges sociaux ainsi que à la lenteur d'une procédure déjà complexe ». ⁷ Pour ne plus entretenir l'impasse entre les partenaires sociaux, l'Etat congolais s'est doté d'une institution spécialisée pouvant appliquer une procédure appropriée en la matière c'est-à-dire plus efficiente pour régler les différents différends y compris ceux liés à la rupture pour faute lourde. Cette structure a une organisation différente des autres juridictions laquelle mérite notre attention dans les lignes qui suivent.

II. L'ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT

Il ressort des dispositions de l'article 2 de la loi sur les tribunaux du travail que : « le ressort du tribunal du travail couvre celui du tribunal de grande instance dans lequel il a son siège ». Il existe actuellement trente-sept tribunaux de grande instance à travers la République. Il résulte des dispositions précitées que la loi 16 octobre a créé trente-sept tribunaux du travail.⁸

5 Exposé des motifs de la loi n°016/2002 du 16 octobre 2002 portant création, organisation et fonctionnement des tribunaux du travail.

6 La loi n°015-2002 portant code du travail telle que modifiée et complétée par la loi n°16/010 du 15 juillet 2016, note 3.

7 MUKADI BONYI, *Droit du travail*, Bruxelles, 2008, p. 642.

8 MUKA BONYI, note 8, p. 642.

Contrairement aux juridictions ordinaires autrement appelées de « droit commun », le tribunal du travail émane de la mise en pratique de dispositions de l'article 149 al 6 de la constitution⁹ qui dispose que : « la loi peut créer des juridictions spécialisées » ainsi, cette spécialisation influe sur non seulement sa composition mais aussi sur son fonctionnement.

En effet, le tribunal du travail est composé d'un président, des juges et des juges assesseurs¹⁰. Le législateur consacre au travers de l'article précité, l'échevinage dans la composition de cet organe matériel. Renseignons tout de même que : les juges assesseurs ne sont pas juristes de carrière, ils proviennent des organisations professionnelles des travailleurs d'une part et des employeurs d'autre part. La spécialisation consiste aussi en ce qu'il y a deux autorités, membres du gouvernement de la République qui interviennent dans la désignation des juges composant le siège du tribunal de travail. Le président et les juges sont désignés par le Ministre de la justice parmi les juges du tribunal de grande instance et qui sont de droit juges de carrières conformément aux dispositions de l'article 1^{er} de la loi organique n°06/020 du 10 Octobre 2006 portant statut des magistrats.¹¹ Tandis que les juges assesseurs sont désignés pour un mandat de deux ans par le ministre du travail sur base des listes proposées par les organisations professionnelles des employeurs et des travailleurs. Malgré le fait qu'ils ne soient pas des juges de carrière, les juges assesseurs sont soumis au régime des incompatibilités en ce qu'ils ne peuvent pas pendant leur mandat exercer toute activité politique; toute activité professionnelle, tout mandat au service qui sont contraires à l'intégrité ou à l'indépendance exigée de son auteur.¹²

Le tribunal du travail siège au nombre de trois membres. Le président est magistrat de carrière et deux juges assesseurs dont l'un représente les employeurs et l'autre les travailleurs. Ce tribunal siège conformément aux dispositions de l'article 13 de la loi n°16/02002 duavec le concours d'un officier du ministère public. Le procureur de la République près le Tribunal de Grande Instance dans le ressort duquel se trouve le Tribunal du Travail exerce les fonctions du ministère public près cette dernière juridiction, avec l'assistance du greffier puisqu'il y a dans chaque tribunal du travail un greffier et un huissier assistés d'un ou de plusieurs adjoints tous désignés par le ministre de la justice (la loi du 16 octobre 2002, art. 11)

Les juridictions ne sont non seulement spécialisées quant à la composition y compris leur compétence est définie par la loi qui le crée.

9 Constitution de la RDC, note 2.

10 Article 3 al 1 de la loi n°16/2002, note 6.

11 Loi organique n°06/020 du 10 octobre 2006 portant statut des magistrats, in JORDC, 47^{ème} année, numéro spécial du 25 octobre 2006.

12 Article 8 de la loi n° 16/2002 note 6.

III. COMPETENCE

Il sied de souligner de *prima facie* qu'il est de principe que la compétence est d'attribution. Les juridictions ordinaires encore appelées ou désignées « de droit commun »¹³ composées exclusivement de magistrats de carrière, elles ont une compétence « résiduelle » au « attitre universel » c'est-à-dire non limitée par des textes, tandis que toutes les autres juridictions qui sont spécialisées, leur composition varie selon les juridictions (magistrats siégeant avec des particuliers) et leur compétence est strictement définie par les textes.

Préalablement à toute analyse sous ce point, il nous paraît évident d'éclairer que devant le juge du travail, la compétence personnelle est inopérante. C'est ainsi nous allons nous s'appesantir sur la compétence matérielle d'une part et celle territoriale d'autre part.

1. Compétence matérielle

En liminaire, la compétence matérielle est légale. A la lumière des articles 15 et 16 de la loi sur les tribunaux du travail, il faut noter que : « les tribunaux du travail connaissent des litiges individuels survenus entre le travailleur et son employeur. Il connaissant aussi des conflits collectifs de travail, à savoir les conflits survenus entre un ou plusieurs employeurs d'une part et un certain nombre de membres de leur personnel d'autre part. Cette compétence s'attelle sur tous les litiges survenus dans ou à l'occasion de la législation du travail et de la prévoyance sociale. Ces types des litiges englobent toutes les violations en matière du travail et de la prévoyance sociale commises par le travailleur ou l'employeur. En revanche, les tribunaux du travail sont matériellement incompétents pour connaître des litiges nés d'un contrat autre que du travail (Kinshasa /Gombe RTA 28779 du 22 février 1996, Imprimerie la charte C/De bustere il est admis que les tribunaux du travail demeurent compétents.¹⁴

Le juge du travail se trouve incompétent de connaître les infractions qui se seraient commises en matière du travail quand bien même il serait saisi par les mêmes parties surtout que le comportement d'une personne peut relever à la fois du juge civil et du juge pénal¹⁵,

Outre la question de la compétence matérielle, il y a celle liée au territoire.

2. Compétence territoriale

A la différence du procès pénal où on distingue trois dimensions de la compétence à savoir : matérielle, territoriale et personnelle, le procès civil tient uniquement aux deux premières (compétences) comme celle matérielle venait d'être passé au peigne nous précisons

13 GHISLAIN E.W. KANYINDA TSHIKUNGA, droit judiciaire privé : Le procès civil illustré., Kinshasa, 2012, p.44.

14 MUKADI BONYI, note 8,p.650.

15 NGANDA FUMABO LUC, l'audience judiciaire, 2^è éd, Kinshasa, p.16.

que la compétence territoriale du tribunal du travail est portée par l'article 1^{er} de la loi sur ledit tribunal qui stipule : « il est créé dans le ressort de chaque tribunal de Grande Instance un Tribunal du travail ayant rang de la juridiction pré citée ».¹⁶ et l'article 2 de ladite loi soutient que : « le ressort du Tribunal du Travail couvre celui du tribunal de Grande Instance dans lequel, il a son siège »¹⁷

Le tribunal du lieu du travail est le seul compétent sauf dérogation intervenue à la suite d'accord internationale. Néanmoins lorsque par la force majeure ou par le fait de l'employeur, le travailleur se trouve au lieu d'engagement au siège de l'entreprise, le tribunal du travail de ce lieu devient compétent¹⁸. Cette disposition reprend, en son premier alinéa, le libelle de l'article 154 du code de l'organisation et de la compétence judiciaires il s'agit d'une disposition impérative d'ordre public, qui ne laisse aucune latitude aux parties d'y déroger (Kinshasa/Matete, RTA 1154 du 17 novembre 2005, sté Mpakasa sprl veuve AUNDU, Lubumbashi, 14 juin 1974, RTZ 1975, P.25¹⁹

C'est dans ce sens qu'il a été jugé par la cour d'appel de Kinshasa /Gombe sous RTA 7766, sté MAMPENZA sprl C/LUFIMPADIO MA MPASI que Le tribunal du travail du siège de l'entreprise est compétent quand bien même le travailleur prestait ailleurs. Et donc, la compétence territoriale du tribunal du travail a le même ressort que le tribunal de Grande Instance et là où les tribunaux du travail ne sont pas encore installés, c'est les tribunaux de grande instance qui traitent le dossier. Aux faites, il est tout à fait possible de soulever l'exception d'incompétence à tout moment, en premier degré comme en appel, voire en cassation, lorsqu'elle est organisée.²⁰

B. NOTION DE LA FAUTE LOURDE

D'entrée de jeu, soulignons- le, qu'une faute lourde peut être commise par le travailleur tout comme par l'employeur. Cela étant, nous allons définir la faute lourde (1)²¹. Tout en examinant les types de contrats concernés par la faute lourde (2)²² ainsi que les caractéristiques de ladite faute (3)²³.

16 NGANDA FUMABO, note 16, p.16.

17 Article 1 & 2 de la loi sur le tribunal du travail, note 6.

18 Article 17 de la loi n°016/2002 du 16 octobre 2002 portant création, Organisation et Fonctionnement des Tribunaux du travail, note.

19 Cité par MUKADI BONYI, note8, p.651.

20 BOTAKILE BATANGA, précis du contentieux administratif congolais, t 1, Louvain-la-Neuve,2018, p.52.

21 Article 72 al 2 code du travail, note 6.

22 Citer par MUKADI BONYI, note8, p.651.

23 M. JAMOULLE et Fr JADOT; licenciement et démission pour motif grave "faculté de droit, d'économie et sciences sociales de l'université de liège, P.33, cité par NZANGI BATUTU, note 4, p.9.

I. DEFINITION

Aux termes de l'article 72, alinéa 2 du code du travail 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 contienne à exécuter le contrat. Quand bien même la jurisprudence reproduit parfois cette formule sans en préciser la portée (par exemple Kinshasa, 29 mars 1972, in RJZ 1972. P155)

Cette définition tire sa substance de la jurisprudence qu'a continuellement affirmée que la faute lourde se conçoit comme la faute rendant impossible la continuation immédiate des relations contractuelles.

C'est pourquoi, il a été jugé que lorsque la faute lourde n'est pas immédiatement suivie de rupture du contrat de travail, la jurisprudence estime qu'elle n'est pas à elle seule grave pour rendre impossible la continuation des rapports contractuels (Lubumbashi, RCA 7562 du 3 janvier 1988, *sedes c/ TSHILUMBA*; Kinshasa, RTA 1634 du 18 Août 1988, *SAMWANGA/ BAT*, in *MUKADI BONYI*, litige individuel du Travail, P.92; dans le même sens Léo 18 septembre 1956, in RJCB 1957, P.83; ELU, 5 Mai 1958; in RJCB 1959 P.101). Nous pouvons aisément dire que la faute est dite lourde lorsqu'elle rend impossible la continuité de liens contractuels. L'employeur doit, en cas de faute lourde, résilier le contrat sans retard; sinon, il perd le bénéfice que la loi lui accorde²⁴

Il a été jugé qu'est abusive, la rupture pour faute lourde intervenue au-delà du délai de deux jours ouvrables à dater de la connaissance des faits. En effet, lorsque les griefs contre le travailleur ont été portés à la connaissance de l'employeur, en résiliant le contrat 3 mois après, il viole manifestement les prescrits de l'article 58 al 3 lequel exige le délai de deux jours ouvrables au plus tard après avoir en connaissance des faits²⁵

Dans le même sens, les fautes lourdes, non immédiatement sanctionnées ne peuvent plus être considérées comme motif valable pour justifier, plus de deux jours après la connaissance des faits, un licenciement sans préavis. La rupture du contrat de travail opérée tardivement est abusive et doit en application de l'article 49 du code du travail donner lieu à des dommages intérêts.

Dans bien de cas, l'employeur se trouve contraint de prendre une décision de si grande envergure dans peu de temps avant même d'ordonner l'enquête sur le comportement fautif pouvant constituer une faute lourde. De ce fait, une question jalonne notre esprit, celle de savoir : comment éviter les abus des employeurs dans l'appréciation de cas de faute lourde d'autant plus qu'ils sont économiquement forts?

Dans l'environnement actuel de notre pays, caractérisé par l'instabilité et surtout la rareté de l'emploi, il serait moins prudent de laisser une telle arme entre les mains de l'employeur. Il faudrait prolonger ce délai de 14 jours ouvrables en l'amenant à 30 jours et permettre que la faute lourde soit déterminée pas par les parties contractantes mais

24 *MUKADI BONYI*, note 8, p.461.

25 RTA 3395, *NZINDIGA LUKILO C/SONAS*, 14 mars 1996, in recueil KAZI les arrêts en matière du travail vol 1, 1996, P.112.

plutôt, par un tiers, en l'occurrence, l'inspecteur du travail compétent. Ce délai d'un mois permettra à l'inspecteur de bien mener les enquêtes dans toute la quiétude. Nous suggérons que l'enquête soit conduite par l'inspecteur pour éviter aux parties d'être juge et partie. Pendant 30 jours, le contrat du travailleur est suspendu pour raison d'enquête.

Avons le droit de répondre à la question de savoir s'il existerait les types des contrats dont la rupture pour faute lourde est inopérante?

II. TYPES DES CONTRATS CONCERNES

Tout contrat ne peut être résilié immédiatement pour faute lourde tandis que tout contrat du travail peut l'être. Cela ressort des dispositions de l'article 72 du code travail qui stipule que :« Tout contrat de travail peut être résilié immédiatement sans préavis pour faute lourde ». Soulignons qu'en droit du travail, la différence réside dans le fait que la loi permet de mettre fin d'office au contrat en cas de faute lourde, alors qu'en droit commun, la résiliation doit être demandée en justice, à moins que le contrat soit assorti d'une clause stipulant la résiliation de plein droit sans intervention de la justice.²⁶ Le cas type du contrat de bail en RDC Congo, qui ne peut être résilier immédiatement pour faute lourde.

En matière du travail, il y a plusieurs types de contrats. Nous avons le contrat de travail à durée indéterminée, c'est celui dont il n'y a pas de terme, et pour sa résiliation, il faut préaviser le cocontractant (article 64 du travail). Le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour un nombre déterminé de jours, de mois ou d'années. Il cesse de plein à l'expiration du terme fixé ou lorsque le travail convenu est achevé.

Il y a enfin, les contrats d'essai et d'apprentissage. Il faudrait rappeler que le code du travail vise la résiliation immédiate de tout contrat du travail pour faute lourde y compris le contrat d'essai.

III. LES CARACTERISTIQUES DE LA FAUTE LOURDE

En matière du travail, la faute lourde se trouve au sommet de la hiérarchie des fautes. Une fois commise (la faute), elle impose l'exclusion de préavis ainsi que la rupture brusque.

Départ sa définition, nous relevons 2 caractéristiques majeurs d'une faute lourde à savoir la dégradation de lien contractuel (b) qui est suite logique de l'intention de nuire (a).

1. L'INTENTION DE NUIRE

La faute lourde est une faute caractérisée d'une gravité particulière qui, en principe, révèle l'intention de nuire. On assimile souvent en jurisprudence, la faute lourde au dol.²⁷ Il arrive que le juge, devant la difficulté de déterminer si le fautif a agi volontairement, parvient

26 NZANGI BATUTU, note 4, p.16.

27 NZANGI BATUTU, note 4, p.10.

à assimilé les deux situations. En réalité, une faute lourde est loin d'être une négligence mais c'est une faute intentionnelle et impardonnable. Notons qu'en raison de cette intention nuisible, la faute lourde entraîne la responsabilité civile de la personne qui la consomme.

Jugé qu'il ne suffit pas qu'un employé ait commis une faute quelconque ou qu'il ait occasionné un préjudice à son maître, pour que celui-ci puisse invoquer la résolution de l'engagement mais qu'il faut que l'employé, soit par son refus, soit par sa conduite habituelle, ait montré ou qu'il ait commis une faute grave pouvant être considérée comme une réelle rupture du contrat ou mettent le maître dans l'impossibilité de continuer à utiliser ses services.²⁸ Pour être sûr, les législateurs à bien circonscrit les actes qui peuvent être considéré comme faute lourde.

2. DEGRADATION DU LIEN CONTRACTUEL

Il apert de prime abord que le lien contractuel l'est basé sur la volonté des parties et surtout sur la confiance qu'elles se donnent. La faute lourde se conçoit comme la faute rendant impossible la continuation immédiate des relations de travail, elle entraîne une telle de gradation des rapports entre les parties que le maintien du lien contractuel est rendu impossible fut ce même pour la durée du préavis.²⁹ Cette impossibilité de poursuivre les relations contractuelles est surtout d'ordre moral puisqu'ayant créé une situation psychologique intenable. En un mot comme en sang, nous disons que : le lien contractuel est irrémédiablement détruit par le fait de la faute lourde et,

La partie lésée, saisira le juge compétent pour pouvoir examiner ou mieux apprécier la teneur de la faute dite lourde.³⁰

C. CONTROLE DE LA FAUTE LOURDE

La principale question et la plus délicate est de déterminer le degré de gravité d'une faute pour en déduire qu'elle est lourde. Ce contrôle est dévolu à la juridiction compétente. Les juges du fond sont seuls compétents sous contrôle de la cour de cassation, pour apprécier en dernier ressort, le degré de gravité d'une faute.³¹

Autrement dit, le contrôle de la faute lourde est juridictionnel. C'est ainsi, la condition préalable à la saisine du tribunal (1), l'appréciation de la faute lourde (2), et les implications de cette faute sur le contrat (3) font l'objet des matières développées dans ce point.

28 Elis, 27 avril 1912, jar. Congo 1913 P.329.

29 *NZANGI BATUTU*, note 4., p.9.

30 Contenu des articles 73 et 74 du code du travail, note 3.

31 *NZANGI BATUTU*., note 4,p.26.

I. LA CONDITION PREALABLE

Outre les conditions de droit commun quant à la saisine du tribunal, notamment la qualité, l'intérêt, l'objet et la capacité sans mettre de côté la nécessité de respecter un certain délai, la loi N°016/002 du 16 octobre 2002 portant création, organisation et fonctionnement des tribunaux du travail impose une condition toute particulière.

C'est en son article 25 qu'elle dispose que : « les litiges individuels de travail ne sont recevables devant les tribunaux du travail que s'ils ont été préalablement soumis à la procédure de conciliation à l'initiative de l'une des parties devant l'inspecteur du travail du ressort » et donc, il faut qu'il ait un procès-verbal dûment établi par l'inspecteur du travail compétent. Cette condition tient beaucoup plus à la nature du litige qu'à celle de la juridiction, puisque les litiges individuels du travail sont généralement portés devant les tribunaux du travail. Mais cela n'exclut pas que d'autres juridictions soient compétentes pour connaître de différends qui naissent dans les relations de travail³². Le cas type nous est fourni par l'article 45 de la loi précitée qui stipule que : « jusqu'à l'installation des tribunaux du travail, les juridictions de droit commun demeurent compétentes pour connaître des litiges individuels de travail ».

In concreto, l'inspecteur du travail procède à un échange de vues sur l'objet dudit litige tout en vérifiant si les protagonistes sont disposés à se concilier. A la fin des échanges de vues, il procède à l'établissement d'un procès-verbal constatant la conciliation ou la non-conciliation. Soulignons tout de même que le procès-verbal de non conciliation est un acte administratif constatant un fait, mais non comportant une décision et constitue, pourtant une simple attestation (RA4 du 5 février 1982, inRJZ 1983 p. 18, BUKAVU, RTA535 du 19 décembre 2002)³³. Relevons qu'on ne peut pas attaquer ce P.V en annulation devant la section administrative de la cour d'Appel parce que la cour suprême de justice a déclaré irrecevable la requête en annulation d'un procès-verbal de non conciliation dressé par un Inspecteur du travail incompétent (RA164 du 31 juillet 1987, Bralima C/République du Zaïre, in MUKADI BONYI, litiges individuels du travail, p.133)

Il nous serait loisible de clore ce point sans signaler que le tribunal en matière du travail n'est pas saisi par le procès-verbal mais, il l'est par voie de requête verbale ou écrite du demandeur Ou de son conseil. Tout compte fait, cette condition s'avère salutaire au cas où la négociation aboutirait à la conciliation en ce qu'elle éviterait aux parties des longues procédures devant les juridictions? au cas où elles se mettent d'accord devant l'inspecteur du travail.

C'est-à-dire nous suggérons que l'enquête sur l'allégation de la faute lourde qu'aurait commise une partie contractante soit confiée à l'inspecteur avant que la décision de la rupture du contrat soit prise par la partie lésée. Cela contribuera à la stabilité et la sécurisation des emplois en RD Congo.

32 MUKADI BONYI, note8, p. 641.

33 Idem, note 8, p. 662.

II. L'APPRECIATION DE LA FAUTE LOURDE

Il appartient à la partie lésée par la résiliation de provoquer le contrôle judiciaire de ladite faute. André brun et Henri Galland notent : Qu'il incombe aux juges de déterminer si la faute imputée à l'une des parties mérite la qualification de faute grave exclusive de l'obligation de préavis³⁴ au stade actuel de notre législation; sauf pour de lege ferenda ou nous suggérons que la faute soit constatée préalablement par l'inspecteur du travail, l'appréciation de la faute demeure l'apanage du juge. Nous avons eu à poser des questions à quelques juges sur les critères de l'appréciation de la faute lourde par eux, et les réponses sont différentes.

Les juges dont nous tesson les noms pour raison de sécurité face à notre enquête, nous ont confiés avant tout que : « la faute lourde devient une arme fatale entre les mains des chefs d'entreprises qui en font voir les souffrances de toutes couleurs aux travailleurs ». ils ont renchéri que : « dans notre pays, il est difficile de voir un employé rompre le lien contractuel pour une faute qu'aurait commise son employeur », estimant même que : « le dossier de licenciement pour faute lourde représente 80 % des dossiers pendant devant les tribunaux du travail »³⁵. A la question proprement dite liée aux critères d'appréciation, il y a ceux qui soutiennent que : « nous même, avons les aptitudes intellectuelles et professionnelles pour examiner les pièces que les parties nous produisent car, malgré le caractère spécial que rêve la matière du travail, son procès reste civil et obéi au principe de la hiérarchisation des preuves en droit civil³⁶, d'une part, et d'autre part, ceux qui se réclament légaliste en arguant que : « la loi n°015-2002 portant code du travail telle que modifiée et complétée par celle n° 16/010 du 15 juillet 2016 est claire quant à l'appréciation de faute lourde en ce qu'elle donne les actes pouvant constituer la faute lourde, et les pièces ne viendront qu'appuyer si l'un des cas corrobore avec les assertions données par la loi, à ce moment-là, nous tranchons ».³⁷

Quant à nous, relevons que malgré le procès civil obéi à la teneur des pièces qui y sont produites, il n'en reste pas moins sûr qu'il y a de licenciement qui se font sans qu'on ait livré même des pièces à la partie lésée qui, souvent, est celle économiquement faible. La position de ce dernier groupe des juges nous semble favorable en ce qu'elle emprunte la logique pénale. Autrement dit, ce comme qui dirait que les éléments (actes) constitutifs de la faute lourde sont inscrits aux articles 73 et 74 du code de travail il reste seulement au juge de confronter les différentes versions des faits et pièces à sa disposition pour tirer les conclusions au lieu de laisser aux seuls juges le pouvoir exorbitant d'appréciation pouvant occasionner un abus dans la qualification des faits susceptibles de faute lourde leur présenté par les parties.

34 A. BRUN et H GALLAND, Droit du travail, 2^{ème} éd., Tome I, Sirey 1978, pp. 849 – 939.

35 Entretien tenu le 10 Décembre 2020 avec les juges du TRITRA / Kinshasa / Matete.

36 Entretien tenu le 15 Janvier 2021 au siège du Tribunal de Travail de Kinshasa Gombe.

37 Idem.

Outre la divergence constatée dans la manière de procéder par les juges quant à l'appréciation de la faute lourde, nous avons eu le privilège de constater l'unanimité des juges autour d'un critère. Tous affirment que « nous avons l'obligation d'examiner le degré de la gravité d'une faute en tenant compte des circonstances dans lesquelles elle se serait réalisée »³⁸ de nos entretiens avec les magistrats du siège, le degré de la gravité de ladite faute et son implication sur les rapports professionnels sont humanitaires.

Il peut arriver que le travailleur signe lors de la résiliation brutale du contrat un document dans lequel, il avoue avoir commis une faute lourde justifiant ainsi sa révocation. La doctrine n'accorde aucune valeur juridique à une telle reconnaissance, étant donné que cette qualification relève des juges du fond auxquels on ne peut substituer les appréciations unilatérales et conventionnelles des parties.³⁹

Il arrive qu'après l'analyse basée sur la gravité des faits lui présentés, le juge conclue soit au fondement d'une faute lourde ou au non fondement de cette dernière. Alors, devant la conclusion du juge sur l'établissement ou non de la faute lourde, quel sera alors le sort du contrat de travail dans les deux cas.

III. LES IMPLICATIONS DE LA FAUTE LOURDE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

Il est question de savoir non seulement le sort réservé au contrat mais aussi des implications de la décision du juge dans m'importe quel sens. C'est ainsi nous examinerons les conséquences dans le cas où la faute lourde n'est pas fondée d'une part(a) et le cas où elle est fondée d'autre part(b).

1. LES CONSÉQUENCES DE LA DÉCISION DU NON FONDEMENT DE LA FAUTE LOURDE SUR LE CONTRAT.

Sous ce point, nous abordons la question dans le sens d'une résiliation pour faute lourde mais qui n'en est pas une. Autrement dit, il s'agit d'une résiliation sans motif valable. La matière loge dans les dispositifs de l'article 63 alinéa 1 et 2 qui stipule que : « la résiliation sans motif valable du contrat à durée indéterminée donne droit pour le travailleur, à une réintégration. À défaut de celle-ci, le travailleur a droit à des dommages et intérêts ».

De ce qui précède, nous constatons que la plus grande conséquence c'est la survivance du contrat de travail. Le législateur protège le lien contractuel vu la situation de notre pays. Outre cette conséquence principale, il y a deux autres qui sont : la réintégration et les dommages intérêts.

38 Entretiens du 10 Décembre 2020, TRITRA /Kinshasa /Matete et 15 Janvier TRITRA Kinshasa/Gombe.

39 M. JAMOULE et FR. JADOT, « licenciement et démission pour motif grave », faculté de droit, économie et sciences sociales de l'Université de Liège, p. 43.

a) La réintégration

En droit du travail, le formalisme est de rigueur quant à l'étape de la résiliation du contrat de travail. Il y a des éléments qui pousse le juge à aboutir à cette possibilité de réintégration contrairement au contrat du travail qui peut être verbal ou écrit, la résiliation pour faute lourde, doit être par écrit.

La composition devra non seulement être regardant quant à la notification par écrit mais aussi au délai de ladite notification. D'autant plus qu'il est fait obligation aux contractants en ce terme : « 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 »⁴⁰. Notons que les jours fériés ne sont pas pris en compte dans le calcul de ce délai et donc, une fois que le tribunal constate que tous ces éléments ne sont pas respectés et que la faute en question n'est pas lourde; il conclut à la réintégration.

C'est ainsi qu'il a été jugé que : «... le tribunal estime qu'il y a sans doute rupture tacite du contrat de travail par l'employeur et en tirera les conséquences... Qu'ainsi, sur pied de l'article 63 du code du travail, le tribunal ordonnera à l'employeur de réintégrer le demandeur en son sein pour la reprise effective de son service »⁴¹.

Comme nous l'avons bien indiqué qu'en dehors de l'aspect contractuel, il y a à même temps le côté humanitaire, si les parties constatent que, malgré la réintégration il leur sera impossible d'évoluer ensemble; la deuxième conséquence sera d'application à savoir : le paiement des dommages et intérêt à la partie victime par celle coupable.

b) Les paiements des dommages et intérêt

Il est de principe que « tout fait quelconque de l'homme qui cause préjudice a autrui, oblige celui par la faute du quel cela est arrivé à le réparer »⁴². En matière du travail, le fait que le juge conclut à une résiliation sans motif valable, expose la partie succombante au paiement des dommages et intérêt à l'autre partie. Le juge devra se servir de l'ancienneté du travailleur, de son âge et droits acquis, à quelque titre que ce soit, sans oublier la nature des services engagés au sein de ladite entreprise. Le juge jouit toujours de sa liberté légendaire dans l'appréciation des dommages intérêt. Toutes fois, une limite lui est imposée par l'article 63 al3 qui stipule que : « toute fois, le montant de ces dommages intérêts ne peut être supérieur à 36 mois de sa dernier rémunération »

Et donc, la réintégration et le paiement des dommages intérêts sont les deux conséquences alternatives au cas où le juge constatera que ladite faute lourde n'en est pas une. Au cas où la faute lourde est établie en faits comme en droit; les autres conséquences s'imposent sur l'avenir du contrat du travail.

40 Article 72 al. 3 Code du travail, note 6.

41 R.T. 0381, BULIYE MIGANDA HANGI MODEST C/ INPP, inédit, 2019.

42 Article 258 du code civil congolais livre III.

2. LES CONSEQUENCES DU FONDEMENT DE LA FAUTE SUR LE CONTRAT

La faute lourde étant une faute intentionnelle équipollente au dol, entraîne une gravité particulière qui, en principe met les liens contractuels au point mort. Il sied de noter qu'en raison de sa gravité, elle est de nature à entraîner la responsabilité civile du salarié si du moins dans l'exécution de son travail il cause préjudice.

A la lumière des dispositions des articles 63 et 72, al 1^{er} du code du travail en apert qu'il y a deux implications de la faute lourde sur le contrat en dehors de la rupture même. L'article 72 précité indique que : « tout contrat de travail peut être résilié immédiatement sans préavis pour faute lourde ». Cette disposition impose l'exclusion de préavis. L'article 63 du code du travail rend redevable au paiement des dommages-intérêts tout celui des contractant qui se mettra sous le coup de la faute lourde.

Sous ce point, il nous serait important de retenir deux conséquences à savoir : l'exclusion de préavis ainsi que le paiement de dommages et intérêts par le coupable de cette faute dite lourde.

CONCLUSION

En République Démocratique du Congo, le travail est un droit et un devoir sacré. Dans l'environnement actuel caractérisé par la crise d'emploi dans notre pays, l'Etat, soucieux non seulement de bien être de sa population, mais aussi de la sécurisation doublée de la stabilité d'emploi, a mis en place des gardes fous dans la procédure de rupture dudit contrat. Cette étude menée autour d'un motif fréquent dans la résiliation du contrat, a eu le privilège d'aborder tant des questions mais surtout celle liée à l'appréciation de la faute lourde. A la lumière de nos recherches, il s'est dévoilé que sur le plan textuel, en l'occurrence l'article 72 de la loi n°015-2002 portant code du travail telle que modifiée et complétée par la loi n°16/010 du 15 juillet 2016, l'une des parties contractantes a le droit de mettre fin aux liens contractuels sans en aviser une autre. Cela revient à dire que le constat de la faute lourde est laissé au bon vouloir des contractants, faisant ainsi d'eux juges et parties. Nous avons à même temps remarqué que le traitement de la question est confié sur le plan juridictionnel à un juge spécial (tribunal du travail) qui, dans la pratique, se limite souvent à la version des faits lui présentée par les parties sans toutefois ordonner des mesures d'enquête sur ledit motif. Il apert de plus que les employeurs qui sont une partie économiquement forte en abuse et font souffrir les travailleurs lesquels sont renvoyés sans la moindre observance des règles en la matière. Pour palier aux abus dans la rupture du contrat pour faute lourde, laquelle est devenue une arme fatale entre les mains des chefs d'entreprises, nous suggérons que l'article 187 de la loi n°015-2002 portant code du travail telle que modifiée et complétée par la loi n°16/010 du 15 juillet 2016 soit révisé. Que l'on rende obligatoire l'enquête préalable de l'Inspecteur du travail avant la prise de toute décision par l'une des parties. Etant donné qu'une faute présumée lourde pollue le climat de collaboration entre les parties en présences; nous proposons aussi que pendant

cette enquête, le contrat soit suspendu pour une durée de 30 jours au lieu de celle de 15 jours prévue par la loi, cela, pour éviter à ce que l'inspecteur bâcle l'enquête d'autant plus qu'ils ont tant de dossiers. Faisant cela, notre législateur aura non seulement épargné au juge trop d'exercices, mais il aura surtout évité les abus constatés dans ce domaine qui est gage d'une vie stable de la population.

Bibliographie

Textes juridiques

1. La constitution de la République Démocratique du Congo telle que modifiée par la loi n°11/002 du 20 janvier 2021 portant révision de certains articles de la constitution de la République Démocratique du Congo du 18 février 2006, *in JORDC*, 52^{ème} année, numéro spécial, Kinshasa- 5 février 2011.
2. Loi organique n°06/020 du 10 octobre 2006 portant statut des magistrats, *in JORDC*, 47^{ème} année, numéro spécial du 25 octobre 2006.
3. La loi n°015-2002 portant code du travail telle que modifiée et complétée par la loi n°16/010 du 15 juillet 2016, *in JORDC*, numéro spécial du 16 octobre 2002.
4. La loi n°016/2002 du 16 octobre 2002 portant création, Organisation et Fonctionnement des Tribunaux du travail, *in JORDC*, numéro spécial du 16 octobre 2002.
5. Décret du 30 juillet 1888. Des contrats ou des obligations, *in BO*.

Ouvrages

1. MUKADI BONYI, Droit du travail, éd. CRDC, 2008.
2. ANDRE BRUN et HENRI GALLAND, Droit du travail, 2^{ème} éd., Tome I, Sirey 1978.
3. LUC NGANDA FUMABO, l'audience judiciaire, 2^{ème} éd. RIVAGES AFRICAINS, Kinshasa.
4. BOTAKILE BATANGA, précis du contentieux administratif congolais, T1 éd. Academia Louvain-la-Neuve, 2018.
5. GHISLAIN E.W. KANYINDA TSHIKUNGA, droit judiciaire privé : Le procès civil illustré, Kinshasa, 2012.
6. NZANGI BATULU, Guide juridique des employeurs et des travailleurs dans le processus de la rupture du contrat de travail pour faute lourde, Kinshasa, 1996.
7. M. JAMOULE et FR. JADOT, « licenciement et démission pour motif grave », faculté de droit, économie et sciences sociales de l'Université de Liège.

Autres

1. R.T. 0381, BULIYE MIGANDA HANGI MODEST C/ INPP, inédit, 2019.
2. Elis, 27 avril 1912, jar. Congo 1913.

3. RTA 3395, NZINDGA LUKELO C/SONAS, 14 mars 1996, in recueil KAZI les ARRETS EN MATIERE DU TRAVAIL vol.1, 1996.
4. Entretiens du 10 Décembre 2020, TRITRA /Kinshasa /Matete et 15 Janvier TRITRA Kinshasa/Gombe.