

L'ESSENCE DES SANCTIONS PENALES DU CODE DU TRAVAIL CONGOLAIS ET LES VALEURS PROTEGEES

Par

André VANGU MAKUALA

*Diplômé d'Etudes Supérieures en Droit de l'Université de Kinshasa
Chef de Travaux à l'Institut Supérieur de Navigation et de Pêche de Muanda
(I.S.N.P/Muanda, Kongo Central)*

César MVUNDA NGOMA

*Apprenant en DES à l'Université de Kinshasa
Assistant à l'Université Protestante au Congo
Substitut du Procureur de la République*

Ghislain KANINDA TSHIKUNGA

*Apprenant en DES/DEA à l'Université de Kinshasa
Avocat au Barreau de Kinshasa/Gombe*

RESUME

Le droit du travail congolais est fait de simples réprimandes en cas de violations des dispositions de son code du travail, qui par ailleurs pour d'autres peuvent créer l'émoi voire l'émotion sans que cela soit suivi d'une sanction qui puisse produire la contrainte. C'est pourquoi le législateur de ce texte a prévu et sanctionné pénalement certains comportements jugés morbides ou décadents, et même ceux qui ne sont pas comme tels considérés d'infractionnels au regard de la loi pénale (le code pénal et ses dispositions complémentaires) en vue de la protection pénale renforcée et imminente de quelles que valeurs mentionnées ci-après.

Mots-clés : *Teneur, sanction, pénale, travailleur, employeur, valeur, capacité, contrat, protection, résiliation.*

SUMMARY

Congolese labor law is made up of simple reprimands in the event of violations of provisions of its labor code, which moreover for others can lead to emotion without this being followed by a sanction which can produce the constraint. This is why the legislator of this text has provided for and penalized certain morbid or decadent behaviors, and even those which are not as such considered offenses under the criminal law (the penal code and its complementary provisions) with a view to of the reinforced and imminent criminal protection of values mentioned below.

Keywords: *Content, sanction, criminal, worker, employer, value, capacity, contract, protection, termination.*

INTRODUCTION

Il s'agira ici d'examiner la teneur des incriminations ou des sanctions du code du travail congolais ainsi que des valeurs protégées.

Quels sont alors les comportements ou les actions que l'autorité publique a voulu sanctionner pénalement en droit du travail et quelles valeurs entend-t-elle protéger à travers ces préventions ?

Ce questionnement nous amène à évoluer dans notre réflexion sur les éléments ci-après, il s'agit de :

- la protection pénale des dispositions impératives, de l'ordre public et de bonnes mœurs ;
- la protection pénale des intérêts des travailleurs ;
- la protection pénale des intérêts des employeurs ; et
- la protection pénale des intérêts communs ressortant des structures organiques, des stipulations conventionnelles, réglementaires ou des dispositions légales.

I. LA PROTECTION PENALE DES DISPOSITIONS IMPERATIVES, DE L'ORDRE PUBLIC ET DE BONNES MŒURS

Le soubassement des valeurs protégées se retrouve aux articles 6 (points 1 à 4), 8, 18, 19, 20, 21, 25, 33 (alinéa 2), 35, 38, 44, 47, 55 (alinéa 3), 58, 60, 64, 78, 79, 84, 89, 90, 94, 100, 101, 103, 116, 119, 120, 121, 123, 124, 125, 133, 167, 176, 207, 212, 213, 215, 216, 217, 218, 219, 221, 222, 321 in fine, 322, 324 (littéras a et b), 326, 327 et 328 du code du travail.

En dix-neuf points, nous allons examiner la teneur de la protection en partant des valeurs protégées. Il sied de remarquer que nous allons nous référer quasiment au seul code du travail.

1) Sur la capacité de contracter et la protection de la jeunesse

Les littéras 1, 2, 3 et 4 de l'article 6 et les articles 18 à 21, 25, 33 (alinéa 2), 35 et 321 du code du travail fixent les conditions et la capacité juridique d'une personne d'engager ses services. La sanction pénale encourue en cas de violation de ces prescrits est d'une amende qui ne dépasse pas 20.000 Francs congolais constants.

L'incrimination et la sanction sont prévues à l'alinéa 1^{er} de l'article 321 du code du travail.

Les valeurs protégées sont les normes impératives ainsi que la nécessité à avoir une jeunesse formée et instruite.

2) Sur l'aptitude au travail

L'article 38 du code du travail fixe les modalités de constatation de l'aptitude au travail d'un travailleur. La sanction encourue en cas de violation, selon le même article 321 du code du travail, est d'une amende ne dépassant pas 20.000 Francs congolais constants.

Le législateur veut par-là assurer la préservation de l'intégrité physique du travailleur.

3) Sur la forme et la preuve du contrat de travail

Les articles 44 et 47 du code du travail posent des règles sur la nécessité ou non de l'écrit comme support au contrat de travail ainsi que sur une formalité particulière concernant cet écrit. Le législateur veut par ce fait respecter la volonté des parties contractantes et protéger le travailleur des pratiques sournoises.

La sanction encourue en cas de violation est d'une amende ne dépassant pas 20.000 Francs congolais constants selon le même article 321 du code du travail.

Le législateur veut ici sécuriser les conventions légalement formées entre parties.

4) Sur la protection du travailleur désigné juge assesseur au tribunal du travail

Ce point fait l'objet de l'article 55 (alinéa 3) et l'article 321 du code du travail. L'employeur qui n'accorde pas au travailleur désigné juge assesseur du tribunal du travail la dignité et le temps nécessaire pour l'accomplissement de sa mission encourt une amende qui ne dépasse pas 20.000 Francs congolais constants.

L'autorité publique veut alors préserver l'intérêt d'un service public.

5) Sur la suspension du contrat de travail

L'article 58 du code du travail prévoit l'acte réglementaire du Ministre du Travail qui doit définir les droits et obligations des parties pendant la période de suspension du contrat de travail. L'article 60 du code du travail parle des conditions exceptionnelles de rupture du contrat de travail. La sanction encourue en cas de violation de l'acte réglementaire dont question est d'une amende ne dépassant pas 20.000 Francs congolais constants.

Les valeurs ici protégées sont les dispositions légales et réglementaires impératives.

6) Sur la rupture ou résiliation du contrat de travail

L'article 64 du code du travail fixe la durée et les formes de préavis à propos de la rupture à l'initiative de l'employeur comme celle émanant du travailleur, l'article 78 parle des licenciements massifs et l'article 79 fournit les renseignements que doit contenir le certificat de fin de service ainsi que du délai de sa remise.

La sanction encourue en cas de violation, selon l'article 321 du code du travail, est d'une amende ne dépassant pas 20.000 Francs congolais constants.

Les valeurs protégées ne sont autres que les dispositions impératives.

7) Sur la sous-entreprise

L'incrimination se fonde ici sur les articles 84 et 321 du code du travail. La sanction encourue en cas de violation des dispositions de l'article 84 du code du travail sur la sous-entreprise est d'une amende qui ne dépasse pas 20.000 Francs congolais constants.

Les valeurs protégées sont les dispositions impératives et d'ordre public.

8) Sur le salaire et la classification des emplois

Le siège de cette matière se retrouve aux articles 90, 94, 100, 101, 103 et 321 du code du travail. La sanction encourue en cas de violation est d'une amende ne dépassant pas 20.000 Francs congolais constants.

Il s'agit encore ici de garantir le respect des dispositions impératives sur le salaire et la classification des emplois.

9) Sur les stipulations de la rémunération

Le siège de cette matière se retrouve aux articles 89 et 321 du code du travail. La sanction encourue en cas de violation des modalités de la rémunération est d'une amende qui ne dépasse pas 20.000 Francs congolais constants.

Il s'agit encore ici de garantir les dispositions impératives et d'ordre public.

10) Sur la création des économats

Nous retrouvons les éléments sur ce point à l'article 116 du code du travail. La sanction encourue en cas de violation des dispositions concernant la création, le fonctionnement et les activités des économats en vertu de l'article 321 du code de travail est d'une amende ne dépassant pas 20.000 Francs congolais constants.

L'incrimination et la sanction se fondent ici sur le respect de l'ordre public et de bonnes mœurs.

11) Sur les conditions générales de travail

Cette matière trouve sa base aux articles 8,119, 133, 167, 176 et 321 du code du travail. Ces articles parlent des éléments constitutifs de la rémunération, de la durée légale du travail, du repos hebdomadaire et des jours fériés légaux, du travail de nuit des femmes, des enfants et des personnes vivant avec handicap, des dispositions particulières pour la femme enceinte, à l'occasion de l'accouchement ou de la maternité.

Il s'y agit aussi du devoir de toute entreprise ou tout établissement de constituer un comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, d'aviser la Caisse Nationale de Sécurité Sociale ainsi que l'inspecteur du travail du ressort dans les conditions, forme et délais prévus par la législation et la réglementation de la sécurité sociale des accidents du travail ou des maladies professionnelles dûment constatées.

La sanction encourue en cas de l'inobservance ou de la violation de ces dispositions est d'une amende ne dépassant pas 20.000 Francs congolais constants.

L'intervention pénale tend à préserver les dispositions impératives, l'équité, la moralité, l'humanisme ainsi que la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs.

12) Sur les services privés de placement

La base légale de cette matière est l'article 207 du code du travail. Il y est prévu qu'un arrêté du Ministre ayant en charge le domaine du travail fixera les modalités d'ouverture et de fonctionnement des services privés de placement.

La sanction encourue, en vertu de l'article 321 du code du travail en cas de violation de ce prescrit, est d'une amende qui ne dépasse pas 20.000 Francs congolais constants.

Les valeurs protégées sont les dispositions impératives et d'ordre public.

13) Sur les moyens de contrôle du contrat de travail et de l'embauche

Il est question de ce point aux articles 212, 213 et 215 du code du travail. Ces prescrits concernent les énonciations que doit comporter au minimum tout contrat de travail écrit, le livre de paie que doit tenir l'employeur ainsi que certaines déclarations que celui-ci doit faire devant l'Administration du travail.

La sanction encourue en cas de violation des dispositions de ces articles est une amende mentionnée à l'article 328 (littera a) du code du travail. C'est donc autant de fois qu'il y a des travailleurs non-inscrits ou de renseignements omis.

Il s'agit ici de garantir le respect des dispositions impératives et d'ordre public.

14) Sur les moyens de maîtrise et contrôle de la main-d'œuvre

Cette question est évoquée à l'article 219 du code du travail, lequel parle de l'obligation faite à tout employeur de faire parvenir, au moins une fois par an, à l'inspection du travail et à l'Office National de l'Emploi, une déclaration de la situation de la main-d'œuvre nationale ou étrangère.

La sanction encourue en cas de la non-observation est d'une amende, selon l'article 321 du code du travail, qui ne dépasse pas 20.000 Francs congolais constants.

La valeur protégée est le respect des dispositions impératives et d'ordre public.

15) Sur les secrétariats sociaux

La base légale de cette matière se retrouve aux articles 221 et 222 du code du travail. Lesquels parlent de la constitution et ouverture des secrétariats sociaux suivant un acte réglementaire.

La sanction encourue en cas de violation de ce prescrit est d'une amende ne dépassant pas 20.000 Francs congolais constants.

La valeur protégée est le respect des dispositions impératives.

16) Sur l'exercice des fonctions des inspecteurs et contrôleurs du travail et l'institutionnalisation de la Commission de médiation

L'article 321 (alinéa 2) et l'article 322 du code du travail incriminent et sanctionnent pénalement l'obstruction ou la tentative d'obstruction à ces agents dans l'exercice de leurs fonctions.

La sanction encourue est d'une amende qui ne dépasse pas 20.000 Francs congolais constants au regard de l'alinéa 2 de l'article 321 ou la servitude pénale de 30 jours au maximum et/ou une amende qui n'excède pas 30.000 Francs congolais constants en vertu de l'article 322 du code du travail.

L'autorité publique veut donc protéger pénalement les fonctions publiques de ses agents ainsi que les dispositions impératives.

17) Sur la libre désignation des représentants des travailleurs et le détournement des sommes et titres remis en cautionnement

La base légale de cette matière est constituée des literas a et b de l'article 324 du code du travail.

La sanction pénale encourue par quiconque aura porté ou tenté de porter atteinte soit à la libre désignation des représentants des travailleurs dans les établissements, soit à l'exercice régulier de leurs fonctions, ou tout employeur qui aura retenu ou utilisé dans son intérêt personnel ou pour les besoins de son

entreprise les sommes ou titres remis en cautionnement est la servitude pénale de deux mois au maximum et/ou une amende de 25.000 Francs congolais constants.

La valeur protégée est l'ordre public et les bonnes mœurs.

18) Sur le droit et la cessation collective du travail et les dispositifs de protection

L'article 326 du code du travail renferme les articles 2 (alinéas 2 et 3), 173 et 215 de ce même texte. La loi interdit en effet les atteintes à la liberté du travail et au droit de grève. Elle interdit aussi la vente, la location, l'exposition ou la cession à tout autre titre des machines dont les éléments dangereux sont dépourvus de dispositifs de protection appropriés.

La sanction encourue en cas de violation de toutes ces interdictions est la servitude pénale principale de six (6) mois au maximum et/ou une amende de 30.000 Francs congolais constants.

La loi garantit ici l'ordre public et l'intégrité physique des travailleurs ou des tiers.

19) Sur les devoirs des agents publics

Nous en tirons les données de l'article 327 du code du travail. En effet, l'inspecteur ou le contrôleur du travail qui révèle les secrets et procédés indiqués à l'article 194 ou viole les obligations de réserve prescrites à l'article 198 de ce texte encourt la servitude pénale de un à six mois et/ou une amende en vertu de l'article 73 du code pénal.

La valeur protégée est donc le devoir de réserve et du secret professionnel.

II. LA PROTECTION PENALE DES INTERETS DES TRAVAILLEURS

Le fondement juridique de cette matière se retrouve aux articles 40, 65 (alinéas 1^{er} et 2), 66, 98, 99, 111, 112, 114, 122, 128, 129, 136, 137 (alinéa 1^{er}), 138, 139, 140, 141, 142, 144, 145, 146, 148 (alinéa 1^{er}), 152, 154, 156, 169, 171, 177, 178, 181, 229, 234, 258, 265, 268, 269, 324 (littera a) et 328 (littera b) du code du travail.

En douze points, nous allons examiner la teneur de la protection pénale en partant des valeurs protégées, tout en se référant qu'au code du travail.

1) Sur l'obligation de paiement du salaire ou de la rémunération

Le fondement juridique se retrouve aux articles 98 et 99 du code du travail. Le non-paiement de la rémunération à des intervalles réguliers n'excédant pas un mois et au plus tard dans les six jours suivant la période à laquelle il se rapporte justifie le recours au travailleur (salarié) à l'exception d'inexécution en plus des condamnations prévues à l'article 321 du code de travail.

La sanction encourue est d'une amende ne dépassant pas 20.000 Francs congolais constants.

Le législateur veut par-là protéger le travailleur contre un état de précarité, garantir le respect des prescrits conventionnels et le caractère alimentaire du salaire (rémunération).

2) Sur les droits du travailleur pendant la durée du préavis

Le siège de cette matière se retrouve aux articles 65 (alinéas 1^{er} et 2), 66 ainsi que 321 du code du travail.

Faute pour l'employeur de respecter les droits du travailleur pendant la durée du préavis, il encourt une amende ne dépassant pas 20.000 Francs congolais constants.

Les valeurs protégées sont la dignité et la semi-indépendance du travailleur pendant cette période.

3) Sur les retenues et les réductions sur le salaire et les amendes

La base légale de cette matière se retrouve aux articles 111, 112 et 321 du code du travail. L'attribution à l'employeur du droit d'infliger des amendes, d'opérer les retenues et réductions sur le salaire est interdite, sauf dispositions contraires expresses de la loi telles que celles de l'alinéa 2 de l'article 112 sus-évoqué.

La sanction encourue en cas de violation est d'une amende qui ne dépasse pas 20.000 Francs congolais constants.

Le législateur veut par cette sanction sauvegarder l'intérêt patrimonial du travailleur.

4) Sur les repos hebdomadaires collectifs et la protection des catégories vulnérables

Cette matière fait l'objet des articles 122, 128, 129, 136 et 137 (alinéa 2) du code du travail.

La sanction encourue en cas de violation des prescrits concernant les repos hebdomadaires collectifs, la protection et les conditions de travail des femmes, des enfants et des personnes vivant avec handicap, au regard de l'article 321 du code du travail est une amende qui ne dépasse pas 20.000 Francs congolais constants.

Le législateur tient par telle sanction à protéger la maternité, l'intégrité et la reconstitution physique, ainsi que l'égalité des chances à la formation professionnelle.

5) Sur le logement et la ration alimentaire

La base légale de cette matière est constituée des articles 138, 139 et 321 du code du travail.

La sanction encourue par tout employeur qui refuse en cas de mutation ou d'engagement en dehors du lieu d'emploi de fournir un logement décent au travailleur et sa famille ou, à défaut, une indemnité conséquente à lui accorder, à cet effet, est d'une amende ne dépassant pas 20.000 Francs congolais constants.

Les valeurs protégées sont la dignité et le bien-être physique et moral du travailleur.

6) Sur le congé annuel et les frais de voyage du travailleur

Les éléments concernant ce point sont repris aux articles 140 à 142, 144, 145, 146, 148 (alinéa 1^{er}), 152, 154, 156 et 321 du code du travail.

En cas de refus non motivé ou en cas de refus intentionnel de la part de l'employeur d'accorder au travailleur des congés annuel ou de circonstance avec les avantages légaux, conventionnels ou contractuels dus pendant cette période et de reconnaître pendant la même période au travailleur et à sa famille le droit aux soins médicaux ou de se faire rembourser après avis du médecin conseil tout ou partie des frais afférents aux soins qu'il a reçus hors de la R.D. Congo, la sanction encourue par lui est d'une amende qui ne dépasse pas 20.000 Francs congolais constants.

Il s'agit donc ici de garantir le respect des prescrits légaux ou conventionnels et des stipulations contractuelles.

7) Sur la sécurité et la santé du travailleur

La base légale de ce point ressort des articles 169, 171, 177, 178, 181 et 321 du code du travail.

A défaut pour l'employeur d'organiser le comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux du travail et d'assurer un service médical, le transport et les soins appropriés à un travailleur et sa famille en cas de maladie, d'accident de travail, de grossesse ou d'accouchement et même en cas ou à l'occasion de la suspension du contrat pour une cause de force majeure, il encourt une amende ne dépassant pas 20.000 Francs congolais constants.

Nous relevons alors que l'autorité publique protège pénalement la sécurité physique, la santé physique et psychologique du travailleur.

8) Sur le mandat au Conseil National du Travail

L'article 229 du code du travail parle du mandat du travailleur au Conseil National du Travail en imposant à l'employeur de lui accorder le temps

nécessaire pour assister aux réunions de cet organe, lequel temps doit être considéré comme temps de service pour le calcul de l'ancienneté et des droits aux congés.

Si l'employeur ne respecte pas ces prescrits légaux, il s'expose à une amende qui ne dépasse pas 20.000 Francs congolais constants en vertu de l'article 321 du code du travail.

Il en ressort que le législateur préserve à la fois l'intérêt d'un service public et les intérêts moraux et sociaux du travailleur.

9) Sur la liberté et les intérêts syndicaux

Les articles 234, 258, 265 et 321 du code du travail sont consacrés à ces valeurs.

En effet, le législateur congolais incrimine les faits ci-après :

- La discrimination tendant à porter préjudice à la liberté syndicale en matière d'emploi ;
- La subordination de recrutement d'un travailleur à son affiliation ou à son non affiliation à une organisation syndicale ;
- Le licenciement d'un travailleur ou le fait de lui porter préjudice par tous les autres moyens à cause de ses activités syndicales ;
- Le non recours à l'approbation préalable de l'inspecteur du travail pour opérer tout licenciement d'un délégué syndical titulaire ou suppléant ;
- La mutation faisant perdre la qualité de délégué syndical ;
- La violation de l'article 265 concernant la durée mensuelle et la rémunération de l'accomplissement des fonctions de représentants des travailleurs.

L'auteur ou les auteurs de ces actes encourent une amende qui ne dépasse pas 20.000 Francs congolais constants.

Les valeurs protégées sont les intérêts d'un service public et ceux des travailleurs et de leurs représentants.

10) Sur l'éducation ouvrière

L'incrimination se fonde ici sur les articles 268, 269 et 321 du code du travail.

En effet, tout employeur qui empêche les membres et les délégués syndicaux, titulaires ou suppléants y appelés, de participer aux stages ou aux sessions de formation exclusivement consacrées à l'éducation ouvrière, ou leur refuse les avantages sociaux y afférents, encourt une amende qui ne dépasse pas 20.000 Francs congolais constants.

Ici, le législateur tient à promouvoir en même temps le professionnalisme ou la formation, le progrès social du travailleur et ses connaissances au profit de la communauté.

11) Sur la représentation des travailleurs

L'article 324 (littera a) du code du travail sanctionne quiconque aura porté ou tenté de porter atteinte soit à la libre désignation des représentants des travailleurs dans les établissements, soit à l'exercice régulier de leurs fonctions, d'une peine de servitude pénale de deux mois au maximum et/ou d'une amende de 25.000 Francs congolais constants.

Une fois de plus, l'autorité publique tient à la liberté syndicale mais aussi la sécurisation des intérêts des travailleurs.

12) Sur les obligations de l'employeur envers le travailleur et sa protection spéciale

L'incrimination se fonde ici sur les articles 55 (alinéa 3), 56, 79, 86, 89, 112, 113, 120, 121, 125, 126, 128, 133, 137 (alinéa 2), 140, 141, 234 et 328 du code du travail.

La sanction encourue est d'une amende appliquée autant de fois qu'il y a des travailleurs concernés par l'infraction.

Il s'y agit du respect des dispositions impératives doublé d'une protection spéciale du travailleur vis-à-vis d'éventuelles élucubrations de la part de l'employeur.

III. LA PROTECTION PENALE DES INTERETS DES EMPLOYEURS

Le siège de cette matière se retrouve aux articles 26, 143 et 325 du code du travail. En trois points, nous allons examiner la teneur des incriminations en partant des valeurs protégées.

1) Sur les obligations de l'apprenti

L'article 26 du code du travail dispose que l'apprentissage comporte essentiellement pour l'apprenti les obligations de se conformer aux ordres, d'exécuter les travaux, d'observer le respect, de restituer en bon état les outils, de s'abstenir d'un comportement répréhensible et de se soumettre aux examens médicaux imposés par le maître d'apprentissage, ainsi qu'aux épreuves d'évaluation en vue du contrôle de sa formation professionnelle.

La sanction encourue en cas de violation de cette disposition légale est d'une amende ne dépassant pas 20.000 Francs congolais constants.

Le législateur garantit ainsi pénalement la préservation de la discipline, du patrimoine de l'employeur et de ses divers intérêts, ainsi que la santé même de l'apprenti.

2) Sur le devoir de loyauté en période de congé

L'article 143 du code du travail prévoit une amende ne dépassant pas 20.000 Francs congolais constants contre tout travailleur qui exercerait une profession lucrative pendant la durée du congé.

Le législateur protège pénalement les violations des clauses contractuelles ainsi que les préjudices éventuels pouvant peser contre l'employeur.

3) Sur la protection de la marque et le secret professionnel

L'article 325 du code du travail prévoit contre celui qui aura frauduleusement divulgué ou communiqué à un concurrent ou à un tiers des secrets de fabrication ou d'affaires de son employeur, ou se livrera ou coopérera à tout acte de concurrence déloyale, la peine de servitude pénale est de trois mois au maximum et/ou une amende de 30.000 Francs congolais constants et ce, sans préjudice des dispositions de la loi n° 82-001 du 07 janvier 1982 régissant la propriété industrielle.

Le législateur protège pénalement les droits à la propriété intellectuelle ou industrielle et économique de l'employeur.

3.1 La protection pénale des intérêts communs ressortant des structures organiques, des stipulations conventionnelles, réglementaires ou des dispositions légales

La base légale de cette matière se retrouve aux articles 51, 56, 65 (alinéas 1^{er} et 3), 157, 158, 234, 236, 255, 320, et 323 (littéras a, b, c et d) du code du travail.

En six points, nous allons analyser la teneur des incriminations en référence des valeurs protégées.

1) Sur les obligations du travailleur et de l'employeur

L'article 51 du code du travail précise l'obligation du travailleur concernant la sécurité matérielle en milieu du travail, le respect de convenances et de bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat de travail ainsi que les bons rapports avec ses subalternes. L'article 56 du texte précité parle de l'obligation de l'employeur relativement à la prise en charge du transport du travailleur en vue de lui permettre d'aller au travail et de revenir chez lui.

La sanction encourue en cas de violation de ces deux articles est d'une amende ne dépassant pas 20.000 Francs congolais constants.

Les valeurs protégées sont alors les intérêts des deux partenaires et la bonne foi dans l'exécution du contrat de travail.

2) Sur l'exécution des obligations pendant la période de préavis

Selon les alinéas 1^{er} et 3 de l'article 65 du code du travail, si l'employeur ou le travailleur ne respecte pas leurs obligations vis-à-vis de l'autre pendant cette période, il encourt une amende ne dépassant pas 20.000 Francs congolais constants.

La valeur protégée est la conformité aux prescrits de la loi et aux clauses conventionnelles.

3) Sur le règlement d'entreprise

L'incrimination et la sanction se fondent ici sur le respect des articles 157 et 158 du code du travail, lesquels concernent le contenu et les diverses modalités relatives au règlement d'entreprise.

La sanction encourue pour violation des dispositions légales, quant à ce, est d'une amende qui ne dépasse pas 20.000 Francs congolais constants.

Le législateur protège pénalement l'ordre et la discipline au sein de l'entreprise.

4) Sur le fonctionnement et l'administration des organisations des travailleurs et d'employeurs

Le législateur sanctionne pénalement la violation des articles 235, 236 et 255 du code du travail.

La sanction encourue en cas d'ingérence des organisations de travailleurs ou d'employeurs dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration, les unes à l'égard des autres, est d'une amende qui ne dépasse pas 20.000 Francs congolais constants.

Cette peine est aussi encourue en cas de violation des règles concernant la représentation des travailleurs dans les entreprises ou établissements contenues à l'article 255 du code du travail.

Le législateur tient à garantir les libertés publiques et les normes impératives relatives au domaine du travail.

5) Sur la régulation du secteur du travail

L'article 320 du code du travail prévoit contre les auteurs des infractions aux dispositions d'une convention collective étendue en vertu de l'article 287 du code du travail, une amende ne dépassant pas 7.500 Francs congolais constants.

Ici aussi, le législateur tient à garantir les normes impératives relatives au domaine du travail.

6) Contre les actions ou interventions préjudiciables des deux partenaires au contrat de travail ou à des tiers

Les literas a, b, c et d de l'article 323 du code du travail sanctionnent toute personne qui :

- use de violence, de menace ou de toute autre contrainte, de promesses mensongères ou de manœuvres frauduleuses, pour s'opposer à un engagement, pour contraindre un travailleur à participer à une grève, ou pour empêcher le travail ou la reprise du travail ;
- incite un travailleur à refuser l'exécution des obligations qui lui sont imposées par la législation, la réglementation, la convention collective, ou l'empêche de remplir ses obligations ;
- détruit ou lacère volontairement le contrat écrit, rend illisibles les inscriptions y portées, les altère ou les modifie frauduleusement ;
- fait usage d'un contrat écrit ou d'un décompte dans lequel les inscriptions ont été détériorées ou modifiées frauduleusement ;
- enfreint la réglementation sur la protection de la main-d'œuvre nationale.

Sans préjudice des dispositions du code pénal, la sanction encourue est la peine de servitude pénale d'un mois et/ou une amende qui n'excède pas 25.000 Francs congolais constants.

Les valeurs protégées sont le respect de l'ordre public, des prescrits légaux et conventionnels.

De lege ferenda, le législateur congolais du code du travail ferait œuvre utile en punissant tout comportement, manquement, pratique ou acte qui traduirait une exécution de mauvaise foi en adoptant une nouvelle nomenclature d'incriminations dans ce domaine ; mais aussi des comportements antisociaux nouveaux que développeraient les deux susdits partenaires aux contrat de travail et mêmes des tiers.

Cette réflexion nous amène à l'analyse systématique de ces incriminations et proposer un complément à la nomenclature actuelle.

IV. ANALYSE DES INCRIMINATIONS EN DROIT PENAL DU TRAVAIL

De l'analyse systématique des incriminations du code du travail, il y a lieu de les catégoriser en trois groupes : celles que le législateur devra maintenir, celles qu'il peut reconsidérer et des pratiques susceptibles d'être criminalisées.

4.1. Les incriminations devant être maintenues

Il est dans le code du travail congolais des incriminations qui devraient être maintenues au regard de leur teneur. Nous mentionnons alors les violations ou dispositions suivantes :

- a) Les dispositions des articles 2, 3, 6 (littéras a, b, c et d), 8, 18, 19, 20, 25, 26, 33 (alinéa 2), 44, 47, 51, 55 (alinéa 3), 56, 60, 64, 65, 66, 78, 79, 84, 89, 90, 98, 99, 100, 101, 111, 112, 114, 116, 117, 118, 119, 122, 125, 126, 129, 133, 136, 137 (alinéas 1^{er} et 6), 141, 142, 144, 145, 146, 148 (alinéa 1^{er}), 152, 154, 157, 167, 173, 176, 178, 181, 212, 213, 215, 216, 217, 218, 221, 229 (alinéa 7), 234, 258, 265, 268, 269 et 315 du code du travail ;
- b) Des décrets prévus aux articles 87 et 123 du code du travail ;
- c) Des arrêtés pris en application des articles 35, 38, 47, 56, 58, 94, 120, 121, 123, 124, 128, 139, 156, 158, 169, 171, 177, 207, 219, 222, 236 et 255 du code du travail.

4.2. Les incriminations pouvant être reconsidérées

Le code du travail congolais renferme des dispositions qui peuvent, dans les circonstances actuelles, être qualifiées d'incommodes, d'obsolètes et donc être reconsidérées ou ignorées. Nous citerons, à titre illustratif :

- Les alinéas 2, 3, et 4 de l'article 140 du code du travail qui parlent de l'interdiction faite à un travailleur de renoncer à un congé annuel lui accordé par l'employeur, du droit de congé naît à l'expiration d'une année de service, de la date ou délai butoirs d'obtention dudit congé ainsi que de l'interdiction de cumul de congé à accorder au travailleur par l'employeur durant une période ne pouvant dépasser deux (2) ans ;
- L'article 143 du code du travail concernant l'interdiction faite au travailleur d'exercer une profession lucrative pendant la durée du congé ; et
- L'article 156 du code du travail qui concerne le traitement et conditions de voyage du travailleur pour les déplacements à charge de l'employeur.

4.3. Les pratiques, comportements ou actes susceptibles d'être criminalisés

A l'époque actuelle où des mutations socio-économiques profondes et multiples sont enregistrées dans le monde ou dans le domaine du travail, on enregistre tout autant des comportements qui sous-entendent des pratiques antisociales, répréhensibles et susceptibles d'être criminalisées par le législateur.

Ces pratiques, comportements ou actes sont contraires ou posés en violation des dispositions de la législation sociale, de la dignité humaine et du droit ; notamment celles portant sur la formation et l'exécution du contrat de travail, l'exercice de l'emploi décent et la dignité humaine du travailleur, la sous-entreprise ainsi que des obstructions à l'arrêté relatif à l'affiliation des employeurs à l'immatriculation des travailleurs ainsi qu'aux modalités et conditions de versement des cotisations de la sécurité sociale.

Il y a des dispositions pertinentes du code du travail qui peuvent être érigées en infractions du travail. Nous pouvons alors suggérer les incriminations autour des dispositions, manquements ou comportements ci-après :

- L'article 15 (point b) du code du travail parle de l'obligation faite à tout employeur de verser la cotisation mensuelle qui soit proportionnelle à la somme des rémunérations versées par lui à son personnel au cours du trimestre précédent une récente paie ;
- L'article 24 du code du travail concernant les obligations du maître d'apprentissage ;
- L'article 38 alinéa 2 du même code concernant le maintien à un poste ou l'exécution du contrat de travail d'une personne médicalement inapte au travail auquel elle est destinée ou affectée ;
- L'article 42 du code du travail qui parle de l'obligation faite à l'employeur de conclure un contrat de travail pour une durée indéterminée au profit de tout travailleur engagé pour occuper un emploi permanent dans une entreprise ou un établissement ;
- L'article 55 alinéa 2 du code du travail qui parle de l'obligation faite à l'employeur de diriger le travailleur et veiller à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables, tant au point de vue sécurité que de la santé et la dignité du travailleur ;
- L'article 73 du code du travail qui parle de la commission d'une faute lourde ou manquement et comportement immoral de la part de l'employeur ou son préposé envers un travailleur ;
- L'article 82 du code du travail concernant la sous-entreprise de tout ou partie des emplois ou postes de travail relevant de l'activité principale de l'entreprise avec un personnel extérieur même avec ou sans expérience avérée ;
- L'article 86 alinéa 1^{er} du code du travail qui parle de la détermination du salaire ;
- L'article 137 alinéa 2 du code du travail protégeant les personnes vulnérables dans l'exécution du contrat de travail ;
- Les articles 159, 163, 174 et 178 du code du travail qui parlent de la santé et de la sécurité au travail ;
- L'alinéa 1^{er} de l'article 263 du code du travail qui fait obligation à l'employeur d'informer au moins semestriellement la délégation syndicale sur les données concernant la marche et la situation économique et sociale de l'entreprise ou de l'établissement notamment sur le chiffre d'affaires ou une donnée équivalente, l'indice général de la productivité, le bénéfice global, l'évolution du niveau des prix à la vente, les grandes lignes du programme de développement, les perspectives d'avenir ;

- Les articles 16 à 30 de l'arrêté ministériel n° 049/CAB/MIN/ETPS/MBL/2012 du 10 décembre 2012¹ portant l'obligation faite à l'employeur de collecter et verser les cotisations sociales du travailleur dues à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (C.N.S.S.) ;
- Le paiement de salaire ne comprenant aucune rubrique ;
- L'absence à l'occasion de la rémunération de toute fiche de paie, ce en vertu de l'article 103 du code du travail ;
- Le fait pour un employeur ou son préposé d'exposer son personnel à des travaux dangereux, risqués ou qui peuvent causer des accidents, la mort ou provoquer des maladies graves par négligence, sans pour autant prendre des dispositions ou précautions nécessaires et utiles ;
- L'existence ou exécution d'un contrat de travail écrit ou oral non validé par l'inspecteur du travail ;
- Le détournement du droit de grève s'entend l'usage à d'autres fins que l'amélioration des conditions du travail ou de vie des travailleurs, ou qui s'éloigne de la voie directe, des règles d'usage voire de sa finalité, fait pour en tirer un profit personnel ou à satisfaire quelqu'un, une caste, un lobby ou un groupuscule ;
- La grève sauvage est celui qui se fait indépendamment de toute organisation officielle, celle qui est incitative, spontanée ou brutale ;
- L'abus du droit de grève emporte un mauvais usage, un usage excessif, qui outrepassé ledit droit ou débouchant à des fins délictueuses ;
- Le recrutement d'un personnel à des emplois ou postes de travail en rapport avec l'exploitation ou raison sociale de l'entreprise mais avec des contrats précaires ;
- Le non versement ou la minoration des cotisations de la sécurité sociale à la Caisse Nationale de la Sécurité Sociale (CNSS) en faveur des travailleurs, dument constaté par les inspecteurs ou les contrôleurs du travail, soit par énonciation.

Dans la perspective de rendre effective et aisée la matérialisation du droit pénal du travail, nous préconisons la révision de la loi portant création, organisation et fonctionnement des juridictions du travail voire l'option d'un code pénal du travail comme texte complémentaire au code pénal ou législation spéciale lui attachée.

¹ Arrêté ministériel n° 049/CAB/MIN/ETPS/MBL/2012 relatif à l'affiliation des employeurs ainsi qu'aux modalités et conditions de versement des cotisations de la sécurité sociale, Kinshasa, J.O., 53^e année, n° spécial, 2012.

V. LA NECESSITE DE REVISION DE LA LOI N° 016/2002 DU 16 OCTOBRE 2002 PORTANT CRÉATION, ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DES TRIBUNAUX DU TRAVAIL

Le législateur du code du travail congolais a érigé en infractions certains comportements, défaillances, abus, manquements ou pratiques de la part des deux partenaires au contrat de travail, des agents publics et des tiers, et ce, même en l'absence de faute pénale pour lesquelles (ces infractions) le droit pénal classique n'a pas pareil entendement.

Malgré cela, l'application effective des dispositions pénales du code du travail souffre encore du silence de la loi n° 016/2002 du 16 octobre 2002 portant création, organisation et fonctionnement des tribunaux du travail dans ce sens qu'elle n'a pas indiqué la juridiction compétente de connaître des infractions du travail ni la procédure subséquente et que le législateur n'a d'ailleurs pas attribué ou donné compétence aux juridictions du travail de connaître de ces infractions. On connaît néanmoins que le droit pénal classique est fait des peines sévères et des fortes amendes tandis que le droit pénal du travail congolais, elle, inflige des peines douces ou légères et des amendes modestes.

En tenant compte aussi de l'autonomie et de la particularité du droit pénal du travail congolais ainsi que la tendance actuelle du législateur vers la création des juridictions particulières ayant des compétences personnelle et matérielle spéciales (tels que les tribunaux pour enfants, les tribunaux de commerce), pour ces raisons, il est normal ou indiqué que les infractions du travail soient aussi de la compétence d'une juridiction particulière, spécifique ou spéciale : il s'agit du tribunal du travail.

En effet, il ressort de l'article 85 de la loi de compétence² que : « Les tribunaux de paix connaissent des infractions punissables au maximum de cinq ans de servitude principale et d'une amende, quel que soit son taux, ou de l'une de ces peines seulement et que l'article 89 de ce même texte mentionne que « *les tribunaux de grande instance connaissent des infractions punissables de la peine de mort et celles punissables d'une peine excédant cinq ans de servitude pénale principale* ».

L'article 86 du texte ci-avant³ stipule que : « Lorsqu'un tribunal de paix se déclare incompétent en raison du taux de la peine à appliquer, le jugement n'est susceptible d'aucun recours ».

² Loi organique n° 13/011- B du 11 avril 2013 portant organisation, fonctionnement et compétences des juridictions de l'ordre judiciaire, J.O., 54^e année, première partie, n° spécial du 4 mai 2013, Kinshasa, 213.

³ Ibidem

Dans la perspective de révision de la loi portant création, organisation et fonctionnement des tribunaux du travail, il serait impérieux que la compétence de connaître les infractions du travail soit attribuée au tribunal du travail du fait que le code du travail prévoit en ses articles 323 et 326, sans préjudice aucun, la possibilité d'application des dispositions du code pénal, d'une manière générale, et même des lois pénales prévoyant des peines plus sévères et ce, en vue d'éviter d'éventuels aléas comme celui de l'article 86 sus évoqué ; car le tribunal du travail ayant le rang du tribunal de grande instance et ce, en référence de l'adage « *qui peut le plus, peut le moins* ».

Au regard de tout ce qui précède, il y a alors lieu que *de lege ferenda*, le législateur procéder à la révision de la loi n° 016/2002 du 16 octobre 2002 portant création, organisation et fonctionnement des tribunaux du travail **en conférant compétence répressive à ces juridictions de connaître des infractions du travail**, à l'instar des tribunaux de commerce et se conformer ainsi à la légistique avec un style prompt à faciliter la compréhension et l'application dudit texte législatif et ce, par analogie ou s'inspirant à l'**alinéa 2 de l'article 17** de la loi n° 002/2001 du 03 juillet 2001⁴ portant création, organisation et fonctionnement des **tribunaux de commerce** dispose : « Il (le tribunal de commerce) connaît en matière de droit pénal, des infractions à la législation économique et commerciale, quel que soit le taux de la peine ou la hauteur de l'amende ».

A cet effet, il sera créé un greffe pénal attaché auxdites juridictions (les tribunaux du travail) et la procédure se poursuit comme celle du droit commun. Ces juridictions comprendront donc des chambres dont les unes seront chargées de trancher des litiges et des conflits de travail tandis que les autres pour sanctionner des infractions du travail.

Le législateur de la loi n° 016/2002 du 16 octobre 2002, nous le répétons, est silencieux sur la question de la compétence juridictionnelle ainsi que la procédure subséquente concernant la répression des infractions du travail. Nous pensons que cela est dû au nom d'un principe, il s'agit de : « *la complémentarité des sources du droit* », bien qu'il existe une hiérarchie entre les différentes sources. C'est dans ce sens qu'il a voulu laisser l'opportunité aux autres sources, notamment la jurisprudence et la doctrine, de donner aussi leur position avant de pouvoir légiférer. En ce qui concerne la compétence territoriale, celle-ci est régie par la loi⁵ : le tribunal territorialement compétent est celui du ressort duquel où s'exécute le contrat de travail, sauf dérogation intervenue à la suite d'accords internationaux ou cas de force majeure ou que la loi en disposerait autrement.

⁴ Loi n° 002/2001 du 03 juillet 2001 portant création, organisation et fonctionnement des tribunaux de commerce, J.O., 42^{ème} année, n° 14, Kinshasa, 15 juillet 2001.

⁵ Article 17 de la loi n° 016/2002 du 16 octobre 2002 portant création, organisation et fonctionnement des tribunaux du travail.

CONCLUSION

Partant de toutes ces difficultés, l'examen de la possibilité de l'action publique en vue de la répression des infractions du travail, d'en demander application ou recouvrer un droit violé, bafoué ou ignoré au regard de la situation actuelle de la législation congolaise étant renseigné ci-haut, il est donc loisible aux organes de l'Etat à qui la loi a donné pouvoir de répression et aux justiciables et leurs conseils d'en faire bon usage. Ladite révision devrait se faire avec parcimonie, c'est-à-dire un plus de détails ou précisions.

Les valeurs sont des éléments positifs à obligation imminente à les sauvegarder. En effet, ce n'est pas parce que la justice ne fait pas assez qu'elle n'existe pas, elle est là et elle existe, a dit LUZOLO BAMBI⁶. C'est ainsi que la révision de la loi portant création, organisation et fonctionnement des tribunaux du travail s'impose car à l'état actuel elle suscite des écueils terribles voire des équivoques difficilement surmontables pour avoir un même entendement de l'infliction des sanctions pénales du code du travail, et d'éviter de surcroît une procédure fastidieuse ou laborieuse pour assouplir le « corvée » à des éventuels victimes ou leurs plaideurs.

Enfin, l'examen des règles de fond concernant les incriminations et les sanctions ainsi que l'analyse systématique de la nomenclature des incriminations en droit pénal du travail ; nous allons à présent considérer les règles de forme qui vont nous amener à parler des organes et de la procédure subséquente.

⁶ LUZOLO BAMBI, *Colloque sur l'évaluation des 19 ans de la Cour pénale internationale*, U.P.C., Kinshasa, 1^{er} juillet 2022.

BIBLIOGRAPHIE

I. TEXTES CONSTITUTIONNEL, LÉGAUX ET RÉGLEMENTAIRES

- Arrêté ministériel n° 049/CAB/MIN/ETPS/MBL/2012 du 10 décembre 2012 relatif à l'affiliation des employeurs à l'immatriculation des travailleurs ainsi qu'aux modalités et conditions de versement des cotisations de la sécurité sociale, J.O., 53^e année, n° spécial du 20 décembre 2012, Kinshasa, 2012.
- Arrêté ministériel n° 129 du 22 août 1984 portant création d'une commission mixte de contrôle des activités des officiers de police judiciaire près les juridictions de droit commun.
- 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 Congo du 18 février 2006, 52^e année, n° spécial, Kinshasa, 5 février 2011.
- Décret du 06 août 1959 portant code de procédure pénale, B.O., 1959.
- Décret du 30 janvier 1940 tel que modifié et complété à ce jour portant Code pénal congolais, 45^e année, J.O., n° spécial, 30 nov. 2004.
- Décret du 30 juillet 1888, Des contrats ou des obligations conventionnelles, B.O., p. 109, modifié et complété par la loi n° 73-021 du 20 juin 1973.
- Décret n° 18/017 du 22 mai 2018 portant fixation du salaire minima interprofessionnel garanti, des allocations familiales et de la contre-valeur du logement.
- Loi n° 002/2001 du 03 juillet 2001 portant création, organisation et fonctionnement des tribunaux de commerce, J.O., 42^e année, numéro 14 du 15 juillet 2001.
- Loi n° 016/2002 du 16 octobre 2002 portant création, organisation et fonctionnement des tribunaux du travail, J.O., n° spécial du 25 octobre 2002, Kinshasa, 2002.
- Loi n° 06/019 du 20 juillet 2006 modifiant et complétant le Décret du 06 août 1959 portant code de procédure pénale congolais.
- Loi n° 09/001 du 10 janvier 2009 portant protection de l'enfant, J.O., 50^{ème} année, première partie, n° spécial du 12 janvier 2009, Kinshasa, 2009.
- Loi n° 16/009 du 15 juillet 2016 fixant les règles relatives au régime général de la sécurité sociale, J.O., n° spécial du 28 juillet 2016, Kinshasa, 2016.
- Loi n°16/010 du 15 juillet 2016 modifiant et complétant la loi n° 015-2002 portant code du travail, J.O., n° spécial du 28 juillet 2016, Kinshasa, 2016.
- Loi organique n°13/011-B du 11 avril 2013 portant organisation, fonctionnement et compétences des juridictions de l'ordre judiciaire, J.O., 54^e année, n° spécial du 04 mai 2013, Kinshasa, 2013.
- Ordonnance-Loi n° 78-289 du 03 juillet 1978 relative à l'exercice des attributions d'officiers et agents de police judiciaire des juridictions de droit commun, J.O., n° 15 du 1^{er} août 1978, Kinshasa, 1978.

II. TEXTE CONVENTIONNEL

- Convention collective interprofessionnelle nationale du travail, Maison Africaine de Recherche du Travail « MART », Kinshasa, 2006.

III. JURISPRUDENCE

- Bulletin des Arrêts de la Cour suprême de justice de 1990-1999, Edition du Service de Documentation et d'Etudes, Ministère de la Justice, Kinshasa, 2003.

IV. DOCTRINE

1. BAYONA ba MEYA et LUZOLO BAMBI LESSA, *Manuel de procédure pénale*, Presses Universitaires du Congo « PUC », Kinshasa, 2011.
2. COEURET A. et E. Fortis, *Droit pénal du travail*, 3^e édition, éditions du Juris-Classeur, Paris, 2004.
3. GUILLIEN (R.) et VINCENT (J.), *Lexique des termes juridiques*, 14^{ème} édition, DALLOZ, Paris, 2003.
4. KATUALA KABA KASHALA, *Code pénal zaïrois annoté*, Editions Asyst, Kinshasa, 1995.
5. KUMBU ki NGIMBI Jean-Michel, *Droit social : Droit du travail et de la sécurité sociale*, 3^e édition, GALIMAGE, Kinshasa, 2015.
6. LAPÉROU-Scheneider, B., *Droit pénal du travail*, Gualino, Paris, 2021.
7. LUKOO MASUBAO (R.), *La Jurisprudence congolaise en Droit du Travail et de la Sécurité Sociale*, Volume I, Editions ON S'EN SORTIRA, Kinshasa, 2006.
8. LUKOO MASUBAO (R.), *La Jurisprudence congolaise en procédure pénale*, Volume I, Editions ON S'EN SORTIRA, Kinshasa, 2014.
9. LUWENYEMA LULE, *Précis de droit du travail zaïrois*, Edition LULE, Kinshasa, 1989.
10. MATA PANZU Fidèle, *Lexique du droit du travail congolais*, Edition KAZI, Kinshasa, 2004.
11. NYABIRUNGU mwene SONGA, *Traité du droit pénal général congolais*, 2^{ème} édition, Collection Droit et Société, Editions Universitaires Africaines, Kinshasa, 2007.
12. PUNGWE NEMBA NZUZI, *Guide pratique des magistrats du parquet*, Tome II, Edition du Service de Documentation et d'Etudes du Ministère de la Justice, Tome I, Kinshasa, 2006.

V. ARTICLES

- BINDING, P., « La norme pénale et la recherche autonome des valeurs dignes de la protection pénale », in *Revue pénitentiaire et droit pénal*, n° 77.
- NYAMABO KABUKALA et NSAPOLU IYELA, « Le principe général de droit, "Le pénal tient le civil en état" », in *Le Bulletin Juridique*, numéro 03, Kinshasa, 1989, inédit.