

LA PROBLÉMATIQUE DE L'EFFECTIVITÉ DE L'ACTION PUBLIQUE EN DROIT DU TRAVAIL CONGOLAIS

Par

André VANGU MAKUALA

*Chef de Travaux à l'Institut Supérieur de Navigation et de Pêche de Muanda
(I.S.N.P./MUANDA, Kongo Central)*

RÉSUMÉ

Le code du travail mentionne les infractions du travail. Mais le législateur n'a ni organisé la procédure applicable pour l'infliction de la peine ni la juridiction compétente. La réflexion ou réponse à cette épineuse question partira du taux des peines ainsi que de la compétence répressive du droit commun en vue de l'effectivité de l'action publique en droit du travail.

Mots-clés : *Législateur, parquet, ester, tribunal, plaidoirie, contradictoire, prévenu, preuve, surséance, jugement.*

SUMMARY

The work code to mention the work of breach. But the legislator didn't organize the proceeding applicable for pain infliction didn't jurisdiction competent. The reflection or answer to this delicate question start from the rate of peins and the competence repressive of common act received in order the effective of public movement just in work matter.

Keywords: *Legislature, prosecution, ester, court, pleading, adversary, defendant, evidence, stay, judgment*

INTRODUCTION

En République démocratique du Congo, le législateur du code du travail a expressément employé l'expression « *contrat de travail* » pour mieux traduire ou caractériser la volonté et le lien qui unit les deux partenaires : l'employeur et le travailleur, ils sont donc unis dans les liens tout à fait particuliers.

Le domaine du travail renferme beaucoup d'aspects ou éléments qu'il est important et indispensable de connaître au regard, d'une part des intérêts qui y sont en jeu, et, d'autre part, des abus qui peuvent s'y commettre.

En effet, le contrat de travail met en présence ces deux partenaires et, une troisième partie qui vient jouer un rôle régulateur et constitue l'Administration ou l'Etat qui à travers ses services vient réglementer les rapports entre les parties contractantes.

Les relations dans le domaine du travail constituent des rapports particuliers qui sont dans notre pays réglementés par un texte tout aussi particulier : il s'agit du code du travail¹ avec des textes qui lui sont complémentaires. Ce texte légal fixe les conditions et modalités des rapports contractuels et conventionnels du travail. Le code du travail va encore plus loin en prévoyant des mécanismes plus contraignants que sont les incriminations et sanctions pénales : amendes, servitude pénale. Mais le législateur de ce texte n'a indiqué ni la juridiction compétente ni la procédure subséquente, la question est alors controversée et soulève un vrai problème de droit.

La présente étude s'intéresse tout particulièrement à cette dernière catégorie des mécanismes, c'est-à-dire les incriminations et sanctions pénales.

De l'observation générale, les dispositions pénales sont nombreuses dans le code du travail et devraient alors connaître naturellement des violations multiples ou fréquentes. Il faut cependant en relever un paradoxe avant de considérer les facteurs qui sont à la base.

I. L'EXAMEN DE LA SITUATION

Selon des analyses faites et des constats dégagés de la jurisprudence des Cours d'appel de Kinshasa/Gombe, de Kinshasa/Matete, du Kongo Central ainsi que des Tribunaux de Grande Instance de la Gombe, de N'djili, de Matadi et de Tshela, des Tribunaux de Paix de Boma et Muanda, et des Parquets rattachés à ces juridictions voire à l'inspection du travail mentionnent qu'il y a très peu de saisines ou rarement des poursuites pour violations des dispositions pénales du code du travail ou infractions du travail et, cela ressort des enquêtes que nous avons menées auprès de ces différentes juridictions².

Pour ce faire, on a en abordé les autorités et services publics qui devraient rendre effective l'application des susdites dispositions ainsi que certains milieux du travail à propos de la connaissance de la loi sus-indiquée.

A. Situation et rôle de l'inspecteur du travail

a) *La situation à l'inspection du travail*

La démarche était de savoir si dans ce service et à travers les différentes entités, il a été enregistré et traité des cas de violations en rapport des dispositions pénales prévues et sanctionnées par le code du travail ?

¹ Loi n°16/01 du 15 juillet 2016 modifiant et complétant la loi n°15/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du travail.

² Registres des greffes pénaux, civils et du travail des juridictions citées ci-dessus, sur la période allant de 2002 à 2021.

Il s'avère que pareilles actions n'ont pas du tout ou très peu été initiées, et ce, à cause de la fausse perception que ce service se fait de la volonté du législateur du code du travail en se limitant aux simples contrôles au sein des entreprises, aux conseils sur le respect de la réglementation et aux conciliations des parties en cas de litiges ou conflits du travail.

b) Rôle de l'inspecteur du travail

Le rôle de l'inspecteur du travail ne consiste pas seulement à jouer à l'amiable conciliation à propos des litiges ou conflits qui naissent à l'occasion ou dans l'exécution du contrat de travail, ou à conseiller les parties en vue du maintien de la paix sociale au sein de l'entreprise. Il doit aussi lors de son activité de contrôle rechercher ou constater des contraventions à la loi et se saisir des violations des dispositions pénales du code du travail, ou recevoir des plaintes des parties dans son office.

En effet, les articles 187 et 194 du code du travail font de l'inspecteur du travail un officier de police judiciaire à compétence matérielle et territoriale restreinte. A ce sujet, il est compétent pour connaître des abus, manquements, fraudes, déficiences ou violations à la loi et après instruction les porter à la connaissance de l'officier du ministère public pour d'éventuelles poursuites contre un infracteur.

Il faut rappeler que le code du travail prévoit en ses articles 320 à 329 des infractions et pénalités relativement aux susdits abus, déficiences ou violations à la législation en matière du travail. C'est ainsi qu'avant d'entrer en fonction, l'inspecteur du travail prête serment devant la cour d'appel et le parquet général près cette cour.

Le contrôle que l'inspecteur du travail effectue au sein des entreprises pour se rendre compte des conditions du travail des travailleurs revêt un caractère dissuasif. En cas de violation de la loi dûment constatée, l'employeur est mis en demeure et l'inspecteur peut lui infliger des amendes en cas de récidive. Il n'est pas non plus exclu l'intervention directe ou décisive du parquet.

B. L'intervention du ministère public

On prétend dire que le domaine du travail étant une matière spéciale et qu'en cas de violation des dispositions pénales du code du travail ou infractions du travail, la saisine du parquet serait conditionnée ou nécessite un rapport préalable émanant de l'inspecteur du travail pour mettre en mouvement l'action publique.

De la combinaison des articles 66 et 67 de la loi organique n° 13/011-B du 11 avril 2011 portant organisation, fonctionnement et compétences des juridictions de l'ordre judiciaire, il paraît plausible que le parquet peut

valablement se saisir des infractions commises dans le domaine du travail telles que prévues et sanctionnées par le code du travail congolais.

Comme nous pouvons le rappeler, l'article 67 de la loi susvisée dispose : « En matière répressive, le ministère public recherche les infractions aux actes législatifs et réglementaires qui sont commises sur le territoire de la République. Il reçoit les plaintes et les dénonciations, accomplit tous les actes d'instruction et saisit les cours et tribunaux ».

L'article 66 en ses alinéas 1er, 2 et 3 de la loi supra-indiquée déclare que le ministère public surveille l'exécution des actes administratifs, des actes réglementaires et des décisions de justice. Il poursuit d'office cette exécution dans les dispositions qui intéressent l'ordre public.

Quel est alors la situation concrète dans les juridictions ?

C. La situation dans les juridictions

Le constat dont question a été fait même dans les juridictions, dans ce sens que les cours et tribunaux n'ont pas du tout ou que très rarement été saisis des affaires concernant les incriminations ou dispositions pénales du code du travail. Si la victime n'exerce pas son droit de saisir et si l'inspecteur du travail ne l'exerce de lui-même à travers le parquet sur plainte du travailleur, de l'employeur ou dénonciation d'un tiers ou encore par citation à prévenu ou sommation à comparaître du ministère public, le tribunal ne pourra pas statuer sur une affaire qui ne serait pas à l'état d'obtenir jugement ou dont il n'aura pas été régulièrement saisi.

Quand bien même une telle affaire serait portée devant la justice, l'exercice de l'action publique née des infractions du travail pose encore problème celui de la détermination de la juridiction compétente, entre le tribunal du travail et le tribunal pénal³. Cependant la loi (le code du travail tout comme la loi portant création, organisation et fonctionnement des tribunaux du travail) est silencieuse à ce sujet laissant ainsi la place à la jurisprudence et à la doctrine, comme on peut le constater ont des avis partagés.

En effet, dans une affaire qui avait opposé M.M. à une congrégation religieuse où l'appelant tendait à obtenir la condamnation de l'intimé à des pénalités suite à la violation des dispositions légales relatives à la non déclaration du contrat à durée déterminée et au défaut de soumettre les employés à un examen médical périodique, la Cour d'appel de Kinshasa/Matete avait jugé que « la demande était irrecevable car formée devant le juge civil »⁴.

³ KUMBU ki NGIMBI J-M., *Droit social : Droit du travail et de la Sécurité sociale*, 3^e édition, GALIMAGE, Kinshasa, 2015, p. 203.

⁴ *Ibidem*, p. 204.

De son côté, la Cour d'appel de Kinshasa/Gombe relève que « n'est pas fondée, la demande de condamnation de l'employeur aux dommages-intérêts pour non-exécution de ses devoirs légaux. De tels manquements constituent des infractions au code du travail et partant relèvent du juge pénal et non du juge du travail »⁵.

D'autre part, une partie de la doctrine soutient que pour certains cas le juge du travail pourrait être compétent pour connaître des infractions du travail. Ces auteurs, notamment Mosilo Eboma, justifient leur argument par l'existence incontestable des dispositions du code du travail traitant des pénalités et des infractions dont les unes sont déjà prévues et punies par le code pénal et les autres relèvent exclusivement de la législation sociale⁶ par exemple l'omission de déclaration de l'engagement du travailleur à l'inspection du travail.

Ainsi, toujours pour cet auteur, vu le caractère spécifique du code du travail et de la procédure qu'il impose en cas de conflit de travail il semble qu'il aurait lieu que le juge du travail statue sur les manquements aux dispositions du code du travail qui n'ont rien d'infractionnel au regard du code pénal⁷.

Certains auteurs pensent qu'il faille distinguer lesdites infractions, comme indiqué ci-avant. A ces propos, il faut plutôt avoir un avis contraire, et ce, pour sauvegarder l'unicité et la constance de la jurisprudence et ainsi éviter tout amalgame ; car la loi (le code du travail) n'a pas disposé ou parlé expressément en ces termes. Il ne faut donc pas distinguer là où la loi n'a pas distingué.

Dans le même sens que supra, Mukadi Bonyi estime que la solution préconisée n'est pas une simple vue de l'esprit. Elle est admise par la loi dans un autre domaine. En effet, les infractions à la législation économique et commerciale relèvent de la compétence du tribunal de commerce, et ce, quel que soit le taux de la peine ou la hauteur de l'amende⁸.

L'on doit alors se mettre à l'évidence qu'en matière économique et commerciale, la loi⁹ a expressément donné compétence aux tribunaux de commerce de connaître et sanctionner les infractions constatées dans ce domaine et cela est corroboré ou confirmé par le fait même de l'existence d'un greffe pénal attaché à ces juridictions. Par-là, l'article 17 alinéa 2 de la loi n° 002/2001 du 03 juillet 2001 portant création, organisation et fonctionnement des tribunaux de commerce dispose : « Il connaît en matière de droit pénal, des

⁵ *Idem*.

⁶ J.B. MOSILO Eboma, cité par KUMBU ki NGIMBI, *op. cit.*, p. 204.

⁷ KUMBU ki NGIMBI, *op. cit.*, p.204.

⁸ MUKADI BONYI, *Droit du travail*, CRDS, Bruxelles, 2008, p.659, cité par KUMBU ki NGIMBI, *op. cit.*, p.2004.

⁹ Loi n°002/2001 du 03 juillet 2001 portant création, organisation et fonctionnement des tribunaux de commerce, Kinshasa, J.O., 42^{ème} année, n°14, 2001.

infractions à la législation économique et commerciale, quel que soit le taux de la peine ou la hauteur de l'amande ».

En outre, si l'on fait application du principe général du droit en vertu duquel le silence d'une loi spéciale sur une question de droit donnée justifie de recourir à la loi générale, il sied de privilégier la compétence du juge pénal pour connaître des infractions du travail.

En effet, la loi spéciale que constitue le code du travail ou même la loi n° 16/2002 du 16 octobre 2002 portant création, organisation et fonctionnement des tribunaux du travail est silencieuse sur cette question, ce qui appelle par conséquent l'application de la loi générale, en l'occurrence celle portant organisation, fonctionnement et compétences des juridictions de l'ordre judiciaire qui attribue au juge pénal la compétence en matière répressive¹⁰.

Cette compétence attribuée au juge pénal ne devrait pas en réalité connaître une grande difficulté d'ordre procédural, tel qu'on l'a préconisé au point concernant la procédure et qu'il convient de constater dans les arrêts des cours d'appel de Kinshasa/Matete et Kinshasa/Gombe sus-évoqués.

Ce faisant, la manière dont des litiges semblables ont été tranchés par le passé influence aussi le juge qui ne peut ignorer les solutions antérieures au risque de se contredire et créer l'insécurité juridique¹¹ ou judiciaire. Certes, la jurisprudence marque une tendance des juges à donner à un problème posé une solution identique et semblable, le juge reste en partie libre de juger comme bon lui semble (sous réserve du respect de la loi ou de la procédure) ; car jouant le rôle d'interprétation de la loi, il ne peut refuser de recourir aux précédentes interprétations faites en la matière sous peine de déni de justice¹².

D'ailleurs, il arrive que la jurisprudence s'affermisse par le fait qu'elle se répète d'une manière permanente ou constante de la part de la hiérarchie à l'égard d'un point donné et qu'elle est adoptée par les juridictions supérieures, particulièrement la Cour de cassation qui peut fixer une règle juridique de manière constante et permanente. Une telle jurisprudence qui acquiert un maximum d'autorité s'impose au juge. Elle est une source du droit¹³.

¹⁰ KUMBU ki NGIMBI, *op. cit.*, p.204.

¹¹ KAMIDI OFIT Raphaël, *Le système judiciaire congolais : organisation et compétence*, Kinshasa, 1999, p.18, cité par KIFWABALA TEKILAZAYA Jean-Pierre, *Droit civil congolais : les personnes, les incapacités, la famille*, Presses Universitaires de Lubumbashi, Lubumbashi, 2008, p. 21.

¹² BUFFELAN LANORE, *Droit civil, première année*, 14^e édition, Arman Colin, Paris, 2005, p.19, cité par KIFWABALA TEKILAZAYA, *op. cit.*, pp.21-22.

¹³ KIFWABALA TEKILAZAYA, *op. cit.*, p. 22.

II. DE L'APPLICABILITÉ ET DE L'APPLICATION DES DISPOSITIONS PÉNALES DU CODE DU TRAVAIL

Il s'avère utile de considérer la possibilité de l'action publique et de l'application des dispositions pénales contenues dans le code du travail.

A. La possibilité de l'action publique

Il est question de savoir si dans les circonstances actuelles l'on peut envisager la possibilité de l'action publique concernant la violation des dispositions pénales contenues dans le code du travail ?

Il n'est certes pas douteux que lorsqu'une loi est en vigueur elle doit s'appliquer et lorsqu'un jugement est rendu, en principe, sauf dérogation, il est exécutoire. Lorsqu'il y a existence des faits reprochés, la loi doit s'appliquer. A ce sujet, la loi devrait être appliquée tant qu'elle reste en vigueur et au regard des multiples incriminations que contient le code du travail, de la situation actuelle au sein des entreprises et du comportement des partenaires liés au contrat de travail.

L'action publique en cette matière est envisageable car ce n'est pas pour rien que le législateur du code du travail congolais les a prévues et sanctionnées en cas de violations.

En revanche, l'application des susdites dispositions ou sanctions peut être rendue difficile et ce, pour plusieurs raisons.

En effet, en matière pénale l'administration de la preuve n'est pas toujours aisée. De plus en matière du travail, en principe, l'officier du ministère public joue un rôle passif, sauf pour des prescrits concernant l'ordre public et des dispositions impératives.

Dans ce dernier cas, le rôle du ministère public connaît une transmutation, une transformation en ce qu'il devient actif et partie au procès pour demander l'application des pénalités ou des peines, tandis que la partie civile ou victime vient à titre subsidiaire pour les prétentions civiles en sollicitant des dommages-intérêts ou une réparation.

B. De l'application des pénalités

Le législateur du code du travail en prévoyant ces pénalités, a entendu qu'elles devront s'appliquer chaque fois qu'il y aura transgression. D'ailleurs ces dispositions sont contenues dans une loi positive, c'est-à-dire actuelle et en vigueur, qui n'est pas un projet, qui n'est pas non plus abrogée. Dès lors l'application de ces dispositions est possible quels que soient le contexte et l'époque, pourvu que le tribunal en soit régulièrement saisi.

Pour que cette application devienne effective, il est indispensable que l'inspecteur du travail intériorise autant son rôle, ses attributions ou

prérogatives et que le code du travail soit également bien compris tant par les travailleurs eux-mêmes que par les employeurs ou les tiers. A ce sujet, le tribunal ne peut statuer que sur la limite de la saisine comprenant l'objet de la demande ou les prétentions et ne peut pas examiner des questions qui n'ont pas été portées devant lui. Dans ce sens, très rarement des juridictions ont connu des demandes invoquant les susdites dispositions pénales, qu'à ce titre, telles prétentions ne peuvent trouver solution et tombent caduques à cause d'absence ou tardiveté de la saisine, prescription ou forclusion, action mal dirigée.

L'application des susdites dispositions pénales est rendue aussi difficile parce que les parties ne les soulèvent pas du tout devant l'inspecteur du travail. Par ignorance de la loi, elles ne peuvent les invoquer ni en demander l'application.

L'application de ces dispositions du code du travail est rendue encore difficile essentiellement à cause de la complexité de la procédure. Partant, l'application desdites dispositions deviendrait effective dans la mesure où les acteurs du monde du travail et même les tiers prendront conscience de l'existence de celles-ci et chercheront à exercer pleinement leurs droits avec le concours de l'inspecteur du travail qui a une grande responsabilité d'initiative.

Il demeure néanmoins des obstacles certains à la mise en œuvre des susdites pénalités ou peines telles que prévues et sanctionnées par le code du travail congolais.

III. LES OBSTACLES À LA MISE EN ŒUVRE DES DISPOSITIONS PÉNALES DU CODE DU TRAVAIL

Nous distinguons et considérons, d'une part, des obstacles d'ordre juridique et, d'autre part, des obstacles d'ordre sociologique, psychologique et économique.

A. Les obstacles d'ordre juridique

Le législateur congolais a prévu des actes devant porter des mesures d'application du code du travail. On citera les cas de :

a) Ordonnances présidentielles

Nous mentionnerons celles prévues aux articles 87 et 123 alinéa 1^{er} du code du travail.

b) Décrets du Premier ministre

Nous mentionnerons notamment l'alinéa 1^{er} de l'article 225 du code du travail.

c) Arrêtés ministériels

Nous considérons tels que ceux prévus aux articles 35, 38 alinéa 4, 47, 56 alinéa 2, 58, 64 alinéa 3, 78 alinéa 1^{er}, 94, 103, 120, 121 alinéa 3, 123 alinéa 2, 124, 128, 139, 156, 158, 169, 179 alinéa 1^{er}, 177, 178 alinéa 2, 207, 215 alinéa 1^{er}, 219, 222, 229 et 236 du code du travail.

Plusieurs de ces actes réglementaires n'ont pas encore été pris. Telle carence rend difficile l'application effective de nombreuses dispositions pénales du code du travail.

Il faut alors admettre que, d'une manière générale, les actes réglementaires tels que : les ordonnances du président de la République¹⁴, puis les décrets du Premier ministre¹⁵, les arrêtés des ministres ou du Gouverneur de province, circulaires du Premier président de la Cour de cassation, décisions de police administrative des autorités urbaines, municipales et locales, tout comme la jurisprudence judiciaire, sont constitutifs de loi au sens large ; elles (ces autorités) jouent donc le rôle de « *législateur dérivé* ».

B. Les obstacles d'ordre sociologique et les pratiques

L'application des dispositions pénales du code du travail est également rendue difficile du fait de certains facteurs socio-culturels, notamment :

a) La nouveauté et la particularité de la loi

Le code du travail actuel est un texte assez récent qui, avec ses innovations, doit être largement vulgarisé. De plus, ce texte contient plusieurs particularités et technicités qui ne sont pas à la portée de la majorité des partenaires sociaux, des tiers et même des agents de l'Administration du travail.

b) L'ignorance de la loi ou de la procédure

Le code du travail n'est presque pas bien compris et connu ni des travailleurs ni des employeurs et même des agents publics : les inspecteurs et contrôleurs du travail.

Des différentes enquêtes menées nous ont prouvées comment les agents de l'Etat chargés d'appliquer ou faire appliquer la loi n'arrivent pas à bien maîtriser les aspects juridiques et techniques de leur fonction ou de leur mission. La plupart des faits pour lesquels l'inspecteur du travail, le parquet ou le tribunal sont saisis relèvent des prétentions civiles, et les rares cas pénaux soulevés ne connaissent pas d'issus pour forclusion (saisine tardive) ou mauvaise direction de l'action (saisine du tribunal ou du juge civil).

¹⁴ Article 79 de la Constitution de la République Démocratique du Congo du 18 février 2006 et articles 87 et 123 alinéa 1^{er} du code du travail.

¹⁵ Article 225 alinéa 1^{er} du code du travail.

Le niveau d'instruction, de qualification et de formation des différents partenaires intervenant dans le domaine du travail accuse donc de grosses défaillances ou lacunes.

Malgré le caractère déterminant de leur fonction, les inspecteurs du travail ne sont pas encore en mesure de maîtriser, comprendre, appliquer ou faire appliquer les dispositions légales, particulièrement les dispositions pénales du code du travail.

c) La situation ou la condition psychologique et économique du travailleur

Cette situation est manifeste surtout du côté des travailleurs. En effet, on remarque généralement que l'employeur a une position économiquement forte ou dominante, pendant que les travailleurs se trouvent souvent confrontés à deux difficultés majeures : la crainte de la perte de l'emploi suite à la rupture du contrat par l'employeur pénalement sanctionné et le manque de moyens pour soutenir une action judiciaire. Ces deux difficultés majeures empêchent donc les travailleurs de faire sanctionner pénalement l'employeur.

Il y a aussi des pressions qui peuvent s'exercer sur l'inspecteur du travail car, il n'est pas toujours libre pour oser sanctionner ou faire sanctionner pénalement un employeur et même au niveau du parquet cela n'intéresserait ou bénéficierait à personne car le fruit reviendrait au trésor public.

d) La carence des agents et des fréquences de contrôle

Le nombre très réduit des inspecteurs et contrôleurs du travail ainsi que les fréquences ou périodicités des contrôles dans les entreprises constituent aussi un obstacle car, ce contrôle est annuel et très rarement bisannuel. Il peut tout aussi exister des obstacles d'un autre genre provenant même de l'administration de la justice telle que la mainlevée.

C. La mainlevée, le classement sans suite et la protection des intérêts privés

a) La mainlevée, le classement sans suite

La mainlevée est une décision par laquelle le parquet ou la juridiction de jugement arrête, abandonne les poursuites contre une personne incriminée. Cela peut se justifier dans l'éventualité d'absence ou insuffisance de preuves, bénignité des faits ou pour certains cas cela requiert l'inexistence de plainte préalable de la part de la personne victime de l'infraction. Dans d'autres législations belge ou française, cela s'appelle « **le non-lieu** ».

En effet, l'article 44 du code de procédure pénale dispose : « Lorsque le ministère public décide qu'il n'y a pas lieu de poursuivre, il doit donner en même temps mainlevée de la détention préventive et, éventuellement ordonner la restitution du cautionnement ».

Au regard de cette autre difficulté provenant de l'administration de la justice, il y a encore le classement sans suite du parquet¹⁶. C'est le ministère public qui a le pouvoir d'apprécier quand une cause est suffisamment instruite et s'il y a lieu d'exercer les poursuites, sinon, il peut décider du classement sans suite du dossier.

Il se pose alors la question de savoir, comment alors protéger les intérêts privés lésés face à la présente préoccupation ?

b) La protection des intérêts privés

Le classement sans suite est donc une décision du parquet consistant à l'abandon de poursuites, tout en ordonnant la mainlevée dans une affaire dont il est saisi ou qu'il se serait saisi d'office.

La protection des intérêts des parties s'entend moyen par lequel on envisage sauvegarder les prétentions civiles qui reviendraient à la partie lésée ou aux tiers par la mise en mouvement de l'action publique. Ainsi, l'allocation des dommages-intérêts doit donc tenir compte de l'étendue ou hauteur des préjudices subis. En effet, le classement sans suite du parquet et la question de savoir comment assurer la protection des intérêts de la partie directement lésée ou des tiers peut constituer tout aussi un obstacle qu'un questionnement à l'application effective des dispositions pénales du code du travail.

Il se pose alors la question de savoir devant cet obstacle, et cependant que l'on cherche à recouvrer le droit à des prétentions civiles, comment contourner le classement sans suite décidé par le parquet ?

A ce sujet, la voie qui s'offre au requérant est la *citation directe* devant la juridiction pénale avec le risque de ne trouver aucun soutien dans l'action publique de la part du parquet ou d'assigner en dommages-intérêts devant une juridiction civile avec le risque de voir son action bloquée jusqu'à la fin de l'instruction et des poursuites pénales.

Aussi, une autre difficulté peut surgir concernant les personnes bénéficiant des privilèges de poursuites pour lesquelles l'éventualité de la citation directe n'est pas envisageable ou n'est pas possible. C'est ici où la responsabilité du parquet est mise à l'épreuve et qu'il a réellement de la matière car, ce domaine est longtemps resté en marge de la justice et pourtant les infractions du travail sont bel et bien prévues *in fine* dans le code du travail congolais.

¹⁶ Articles 137 à 147 de l'Arrêté d'organisation judiciaire n° 299/79 du 20/8/1979 portant règlement intérieur des cours, tribunaux et parquets, cité par KALONGO MBIKAYI, *Le droit judiciaire zaïrois*, Service de documentation et d'études « S.D.E. », Kinshasa, 1996, p.41.

Cependant, le classement sans suite ne deviendra définitif que lorsqu'il sera couvert par une cause d'extinction de l'action publique : prescription des faits, décès de l'inculpé, chose jugée, etc.

Rubbens relève que tout acte d'instruction établi, même de bonne foi, après la survenance d'une cause d'extinction de l'action publique, sera radicalement nul ; il ne pourra notamment pas être invoqué dans un procès civil au titre de preuve¹⁷.

Une autre difficulté subsiste, elle est tirée du principe général de droit, « le pénal tient le civil en état » ou « le criminel tient le civil en état ».

L'énoncé de cet adage amène à constater que le tribunal civil saisi de la demande en réparation doit sursoir à statuer tant que la juridiction répressive saisi de l'aspect pénal du même fait, n'aura pas prononcé¹⁸.

Jugé en effet : « Quoique la règle le criminel tient le civil en état ne figure pas dans la législation congolaise, elle n'en constitue pas moins un principe général de droit qui doit être observé par les tribunaux dans l'intérêt de la bonne administration de la justice, et ce, en vue d'éviter des décisions contradictoires¹⁹ ou que il n'y a pas lieu de sursoir à statuer sur une action en dommages-intérêts résultant d'une infraction lorsque le ministère public n'a pas intenté de poursuites contre l'auteur de l'infraction»²⁰. On insiste ici non pas sur l'éventualité mais l'existence réelle des poursuites engagées. La citation directe de la partie victime elle-même est aussi un acte de poursuite²¹.

Mais en cas de classement sans suite d'une affaire par le parquet qui en délivre une attestation à une partie, l'action civile reprendra son essor dès que pareille attestation est produite²². Il faut en principe que les deux actions naissent du même fait et que l'action publique ait été effectivement intentée devant une juridiction. Les jurisprudences belge et française admettent que, pour l'application de ce principe, il faut qu'il y ait poursuite engagée par le ministère public, c'est-à-dire qu'il faut absolument qu'un juge soit saisi, fût-ce le juge d'instruction, de manière qu'une décision judiciaire intervienne nécessairement sur les poursuites répressives exercées²³.

¹⁷ A. RUBBENS, *op. cit.*, p.359.

¹⁸ NYAMABO KABUKALA et NSAPOLU IYELA, in *Le Bulletin juridique*, n°3, Kinshasa, 1989, p.19, inédit.

¹⁹ 1^{ère} inst., R.U., 19 septembre 1942, cité par NYAMABO KABUKALA et NSAPOLU IYELA, *op. cit.*, p.39, inédit.

²⁰ Léo., 28 septembre 1954, *Revue juridique*, 1954, p.89, *idem*.

²¹ A. SOHIER, *Droit de procédure du Congo-belge*, in les Nouvelles, droit colonial, T.III, n°186, p.229.

²² *Idem*.

²³ Cass. B. 13 février 1913, T.I., n°106, Braas, *Précis de procédure civile*, édition 1945, n° 1.111, 5^e édition, cité par NYAMABO KABUAKU et NSAPOLU IYELA, *op.cit.*, p.22.

Ensuite, il ne suffit pas d'affirmer, il faut établir que l'action pénale est effectivement engagée. Il faut donc démontrer que le prévenu est, soit traduit directement au pénal ou, soit qu'une instruction préparatoire est provoquée contre lui par le ministère public ou par la partie lésée. Il va de soi que l'intérêt d'une bonne justice l'exige.

Le concours de ces deux conditions est non seulement requis mais également nécessaire et suffisant. Le sursis en cas de poursuite répressive doit être prononcé d'office par la juridiction civile, à peine de nullité de la procédure qui suivrait le jour où l'action publique aurait été intentée.

Mais cette condition joue lorsque les deux juridictions sont saisies à des fins différentes, si, à raison de l'identité des faits, la décision rendue par la juridiction pénale est de nature à exercer une influence sur la décision à rendre par le juge civil. La chose jugée au criminel sert de guide, autant que possible, à la juridiction civile.

D. Les prescriptions

La prescription est une consolidation, conversion ou recouvrement d'une situation juridique qui aurait dû amener une condamnation, suite ou par le fait de l'écoulement d'un délai, la personne est exemptée de la peine ou de la condamnation²⁴.

IV. LA COMPÉTENCE JURIDICTIONNELLE DES INFRACTIONS DU TRAVAIL

A. La juridiction matériellement compétente

Il nous est ici question de savoir si c'est la juridiction du travail ou une juridiction de droit commun qui doit connaître des infractions (en matière) du travail ?

a) Identification de la juridiction compétente

Aux termes de l'article 15 de la loi n°016/2002 du 16 octobre 2002 portant création, organisation et fonctionnement des tribunaux du travail ; les *tribunaux du travail* connaissent des litiges individuels survenus entre le travailleur et son employeur dans ou à l'occasion du contrat de travail, des conventions collectives ou de la législation et de la réglementation du travail et de la prévoyance sociale et *n'ont donc pas une compétence répressive*.

Aussi, le législateur de la loi n° 015/2002 du 16 octobre 2002 portant code du travail, comme loi spéciale, *n'a pas non plus conféré une compétence répressive aux juridictions du travail*. Il faut alors se référer à la loi générale qu'est la loi organique n°13 /011-B du 11 avril 2013 portant organisation, fonctionnement et

²⁴ R. GUILLIEN et J. VINCENT, *op. cit.*, p.448.

compétences des juridictions de l'ordre judiciaire²⁵. De l'analyse combinée de ces trois textes il se révèle que cette compétence est réservée aux juridictions de droit commun. Les juridictions du travail sont donc incompétentes pour connaître des infractions du code du travail, celles-ci relèvent du juge pénal.

b) La juridiction de droit commun

Sauf cas de privilège de juridiction, la compétence matérielle en matière répressive dépend du taux de la peine.

L'article 85 de la loi organique susvisée dispose à ce sujet que les tribunaux de paix connaissent des infractions punissables de 5 ans de servitude pénale principale et d'une peine d'amende, quel que soit son taux ou de l'une de ces peines seulement. L'article 88 du texte précité dispose que les jugements rendus par les tribunaux de paix sont susceptibles d'opposition et d'appel. L'appel est porté devant le tribunal de grande instance.

Comme les sanctions pénales prévues dans le code du travail ne dépassent presque toutes pas cinq ans de servitude pénale, c'est donc le tribunal de paix qui est compétent au premier degré. Les bénéficiaires des privilèges de juridiction relèvent toutefois des juridictions à qui la loi confère compétence de les juger.

B. La juridiction territorialement compétente

Le tribunal du lieu de travail est le seul tribunal compétent sauf dérogation intervenue à la suite d'accords internationaux. Néanmoins, l'alinéa 2 de l'article 17 de la loi n° 016/ 2002²⁶ dispose que lorsque par force majeure ou par le fait de l'employeur, le travailleur se retrouve au lieu d'engagement ou au siège de l'entreprise ou à un lieu où l'entreprise a une représentation, le tribunal de ce lieu devient compétent.

Cette disposition qui reprend en son alinéa 1^{er} le libellé de l'article 130 de la loi organique n°13/011-B du 11 avril 2013 portant organisation, fonctionnement et compétences des juridictions de l'ordre judiciaire est une disposition d'ordre privé qui peut souffrir de dérogations par la volonté des parties litigantes, et ce, du fait des multiples exceptions à la règle²⁷.

²⁵ Loi organique n°13 /011-B du 11 avril 2013 portant organisation, fonctionnement et compétences des juridictions de l'ordre judiciaire, J.O. n° spécial du 04 mai 2013, Kinshasa, 54^{ème} année, 2013.

²⁶ Loi n°016/2002 du 16 octobre 2002 portant création, organisation et fonctionnement des tribunaux du travail.

²⁷ Article 130 de la loi organique n°13/011-B du 11 avril 2013 portant organisation, fonctionnement et compétences des juridictions de l'ordre judiciaire, J.O. n° spécial du 04 mai 2013, Kinshasa, 54^{ème} année, 2013.

Par conséquent, est nulle pour violation de l'article 130 de la loi pré-rappelée, la clause d'un contrat de travail qui attribue la compétence territoriale exclusive au tribunal du seul lieu du travail. Cependant, pour la Cour d'appel de Kisangani²⁸, la compétence territoriale du tribunal se détermine tant en raison du siège social de l'entreprise et du lieu d'engagement du travailleur qu'en raison du lieu d'établissement du procès-verbal de non conciliation ou du paiement du décompte final.

L'on doit rappeler que cette décision a été confirmée par la Cour suprême de justice qui y est revenu dans deux arrêts rendus en date du 30 avril 1999 que les parties peuvent déroger de manière expresse ou tacite à la disposition de l'article 130 de la loi organique n°13/011-B du 11 avril 2013 supra indiquée²⁹.

Nous partageons, quant à nous, cette position de la Cour suprême de justice car en matière du droit du travail, la compétence territoriale bien qu'étant une disposition reprise dans ladite loi, néanmoins les parties peuvent y déroger, pourvu que cela soit plus favorable au travailleur.

Cette position est corroborée par les principes de l'autonomie et de la particularité du droit du travail puisque la Cour de cassation ne peut pas se tromper et ses arrêts ne sont susceptibles d'aucun recours et sont une source du droit : « *c'est la loi au sens large* » et ce, sous quelques réserves.

En effet, l'article 29 de la loi organique relative à la procédure devant la Cour de cassation³⁰ reprend cette énonciation. Cependant les réserves sont faites eu égard de l'article 161 alinéa 4 de la Constitution³¹. Toutefois, l'article 29 supra in fine dispose : « A la requête des parties et du Procureur Général, la Cour de cassation peut rectifier les erreurs matérielles de ses arrêts ou en donner interprétation, les parties entendues ».

Par ailleurs, même si l'on pouvait en objecter quelque chose, l'on tiendra néanmoins compte de la maxime l' « erreur commune fait le droit » dans ce sens que le rôle créateur de la jurisprudence étant reconnu, cela devient alors une norme juridique. Mais la cour elle-même peut aussi y revenir par un arrêt d'interprétation de ses propres décisions ou carrément opérer un revirement par rapport sa jurisprudence.

²⁸ C.A/Kis., RTA195 du 11 avril 1995, cité par KUMBU ki NGIMBI, *op. cit.*, pp. 82-83.

²⁹ C.S.J. RC 2019 et RC 2021 du 30 avril 1999, cité par KUMBU ki NGIMBI, *idem*.

³⁰ Loi organique n° 13/010 du 19 février 2013 relative à la procédure devant la Cour de cassation, Kinshasa, J.O., n° spécial, 54^e année, 2013.

³¹ Constitution de la République démocratique du Congo, Kinshasa, J.O., 52^{ème} année, première partie, n° spécial du 5 février 2011.

C. La question de la procédure répressive

La procédure, c'est l'ensemble des formalités et règles qui doivent être suivies pour soumettre une prétention à un juge³². Elle s'entend aussi comme l'ensemble des règles gouvernant un type de procès ainsi que l'ensemble des actes successivement accomplis pour parvenir à une décision judiciaire exempte de quelconque contestation.

En droit pénal du travail, une autre question reste posée celle de la procédure applicable. S'agit-il de la procédure de droit commun, d'une procédure spéciale ou de la combinaison de ces deux procédures ?

Il ressort de l'analyse des différents textes évoqués ci-avant que *c'est la procédure de droit commun qui est d'application, mais avec quelques actes particuliers prévus dans la loi portant code du travail.*

a) La procédure de droit commun et son applicabilité

La loi n° 016/2002 du 16 octobre 2002 portant création, organisation et fonctionnement des tribunaux du travail n'ayant pas prévu une procédure répressive particulière, c'est donc la procédure de droit commun qui est d'application.

1) Définition de la procédure de droit commun

Le droit commun désigne, d'une part, les règles qui s'appliquent à toutes les espèces d'un genre par opposition à spécial ou particulier et, d'autre part, il signifie ce qui, résiduellement, est applicable à tous les cas non exceptés³³. La procédure de droit commun est donc celle applicable quand il n'est pas prévu des règles procédurales particulières dans un domaine du droit.

2) Les actes rentrant dans la procédure de droit commun

En droit commun, les organes habilités peuvent enquêter, arrêter, instruire, transiger et poursuivre toute personne pour les actes infractionnels relevant de leurs compétences.

2.1. Les enquêtes

Le soubassement juridique est l'article 16 du code de procédure pénale. Les officiers de police judiciaire et les officiers du ministère public ont pour mission de : rechercher les infractions et en saisir les auteurs dans les conditions et suivant les formes prévues par la loi ; rechercher et réunir les moyens de preuve à charge ou à décharge.

³² R. GUILLIEN (R.) et J. VINCENT, *Lexique des termes juridiques*, 14^{ième} édition, Paris, Dalloz, 2003, p.459.

³³ R. CORNU, *op. cit.*, p.171.

2.2. *Les arrestations*

La base légale est l'article 4 et l'alinéa 2 de l'article 28 du code de procédure pénale. Les officiers de police judiciaire (O.P.J.) et les officiers du ministère public (O.M.P.) peuvent procéder à l'arrestation des suspects dans les conditions et formes prévues par la loi en les plaçant selon le cas en garde à vue ou sous arrêt provisoire, ou les relâcher.

3) *L'instruction préjudicielle*

L'instruction préjudicielle est une phase d'instance au cours de laquelle les parties précisent et prouvent leurs prétentions et au cours de laquelle les éléments de preuve sont collectés ou réunis, en vue d'ordonner la poursuite³⁴. En R.D. Congo, elle est menée par les officiers du ministère public (O.M.P.). En effet, ces derniers ont la charge de l'instruction préparatoire en vue de mettre les causes pénales en état d'être jugées³⁵.

Les officiers du ministère public (O.M.P.) ont le devoir de se conformer à la loi dans la conduite de l'instruction préjudicielle. Lorsque le magistrat instructeur estime avoir terminé l'instruction préparatoire, il fait rapport à son supérieur hiérarchique qui décide de l'exercice de l'action publique³⁶.

4) *La transaction*

La base légale est l'article 103 de l'ordonnance n°78-289 du 03 juillet 1978.

La transaction est un règlement extrajudiciel qui porte sur une amende forfaitaire, dite *transactionnelle*³⁷ que l'officier de police judiciaire ou l'officier du ministère public peut proposer à une personne mise en cause, en contrepartie d'abandon des poursuites pénales ; elle entraîne donc l'extinction de l'action publique³⁸.

5) *Les poursuites devant les cours et tribunaux*

Lorsque le ministère public a clôturé l'instruction préjudicielle, il a le pouvoir discrétionnaire d'apprécier s'il y a opportunité d'exercer les poursuites ou de s'abstenir.

Le tribunal répressif peut être saisi par la citation à prévenu, la comparution volontaire, la sommation à comparaître, la citation directe et la flagrance. Il ne peut en outre se déclarer valablement saisi que sur base d'une procédure régulière.

³⁴ R. GUILLIEN et J. VINCENT, *op. cit.*, p. 325.

³⁵ A. RUBBENS, *Le droit judiciaire congolais*, Tome I, *op. cit.*, p. 185.

³⁶ *Ibidem*, p. 63.

³⁷ *Ibidem*, p. 86.

³⁸ R. GUILLIEN et J. VINCENT, *op. cit.*, p. 572.

b) La procédure spéciale

Par *procédure spéciale*, nous entendons celle qui est applicable particulièrement en matière du travail et des actes procéduraux fixés dans le code du travail. Ce faisant, ce dernier texte ne porte de particularités procédurales que relativement à la constatation des faits dans le cadre du contrôle au sein des entreprises. L'alinéa 1^{er} de l'article 197 de ce même texte, en ses literas c, e et f dispose que les inspecteurs du travail a des larges pouvoirs pour constater les infractions du travail en tous lieux et temps.

Le code du travail, en tant que loi spéciale, n'ayant pas fixé d'autres règles procédurales, ce sont donc les règles de droit commun qui sont d'application quant à l'action publique pour la répression des infractions du travail. Face à ces multiples obstacles ou difficultés indiqués ci-dessus, il y a lieu d'envisager la révision de la loi de procédure devant les tribunaux du travail voire l'éventualité d'un code pénal du travail distinct.

V. NÉCESSITÉ DE RÉVISION DE LA LOI N° 016/2002 DU 16 OCTOBRE 2002

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.

Au regard de tout ce qui précède, il y a alors lieu que le législateur procède 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. 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* ». 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 régi par la loi³⁹.

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 indiqué 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. L'on pourra aussi envisager dans certaines circonstances l'option d'un code pénal du travail.

³⁹ Article 17 de la loi n° 016/2002 du 16 octobre 2002 portant création, organisation et fonctionnement des tribunaux du travail.

CONCLUSION

De la combinaison ou synthèse des règles de fond et des règles de forme du droit pénal ainsi que des institutions et des caractères du droit pénal, d'une part, et, d'autre part, de la particularité et de l'autonomie du droit du travail, on a conclu effectivement à *l'existence d'un droit pénal congolais du travail* et parlé et son applicabilité ou application. Le législateur du code du travail congolais a lui-même créé une passerelle entre le droit pénal et le droit du travail. Le droit pénal du travail apparaît alors comme une matière ou un domaine nouveau à cause de sa spécificité ou de sa technicité. Et pourtant, cette discipline se doit être un outil de coercition, un épouvantail devant les abus et violations des droits dans le domaine du travail : les infractions du travail. Le fondement et le bien-fondé de ces dispositions se trouvent dans la protection pénale de certaines valeurs.

Cette analyse met l'accent sur la dimension explicative quasi étiologique du droit pénal congolais du travail en faisant une analyse doctrinale sur les obstacles, la compétence et la procédure.

BIBLIOGRAPHIE

I. TEXTES CONSTITUTIONNEL, LÉGAUX ET RÉGLEMENTAIRES

1. Constitution de la République démocratique du Congo 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, 52^e année, Kinshasa, n° spécial du 5 février 2011.
2. Décret du 06 août 1959 portant code de procédure pénale, B.O., 1959.
3. Ordonnance-Loi n° 78/001 du 24 février 1978 relative à la répression des infractions flagrantes.
4. 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.
5. Arrêté ministériel n° 247/78 du 14 décembre 1978 portant mesure d'exécution de l'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.
6. Arrêté d'organisation judiciaire n° 299/79 du 20 août 1979 portant règlement intérieur des cours, tribunaux et parquets.
7. Ordonnance du 1^{er} novembre 1983 relative à l'amende transactionnelle.
8. 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.
9. 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.
10. Loi n° 06/018 du 20 juillet 2006 modifiant et complétant le Décret du 30 janvier 1940 portant code pénal congolais.
11. Loi n° 06/019 du 20 juillet 2006 modifiant et complétant le Décret du 06 août 1959 portant code de procédure pénale congolais.
12. Loi organique n° 016/0202 du 10 octobre 2006 portant statut des magistrats, J.O., 47^{ème} année, n° spécial du 25 octobre 2006, Kinshasa, 2006.
13. 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.
14. 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^{ème} année, n° spécial du 20 décembre 2012, Kinshasa, 2012.
15. Loi organique n° 13/011-B du 11 avril 2013 portant organisation, fonctionnement et compétences des juridictions de l'ordre judiciaire, J.O., 54^{ème} année, n° spécial du 04 mai 2013, Kinshasa, 2013.

16. 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.
17. 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.
18. Loi n°17/001 du 08 février 2017 fixant les règles applicables à la sous-traitance dans le secteur privé, J.O., n° spécial du 08 février 2017, Kinshasa, 2017.

II. 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.

III. DOCTRINE

1. BAYONA ba MEYA et LUZOLO BAMBI LESSA, *Manuel de procédure pénale*, Presses Universitaires du Congo « PUC », Kinshasa, 2011.
2. GUILLIEN (R.) et VINCENT (J.), *Lexique des termes juridiques*, 14^e édition, DALLOZ, Paris, 2003.
3. KATUALA KABA KASHALA, *Code pénal zaïrois annoté*, Editions Asyst, Kinshasa, 1995.
4. KUMBU ki NGIMBI (J-M.), *Droit social : Droit du travail et de la Sécurité sociale*, 3^e édition, GALIMAGE, Kinshasa, 2015.
5. LIKULIA BOLONGO, *Droit pénal spécial zaïrois*, Tome I, 2^e édition, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence « L.G.D.J. », Paris, 1985.
6. LUKOO MASUBAO (R.), *La Jurisprudence congolaise en Droit du Travail et de la Sécurité Sociale*, Volume I, Editions ON S'EN SORTIRA, Kinshasa, 2006.
7. LUKOO MASUBAO (R.), *La Jurisprudence congolaise en procédure civile*, Volume I Editions ON S'EN SORTIRA, Kinshasa, 2016.
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 (F.), *Lexique du droit du travail congolais*, Edition KAZI, Kinshasa, 2004.
11. MATADI NENGA, *Procédure civile*, Edition Droit et idées nouvelles, Kinshasa, 2006.
12. Memento de Police judiciaire, EUROPOL RD. Congo/Police Nationale Congolaise, deuxième édition, Kinshasa, 2011.
13. MUKADI BONYI, *Litiges individuels du travail*, Editions Collection « Informations juridiques », Volume 3, Kinshasa, 1997.
14. NKONGOLO TSHILENGU, *Droit judiciaire congolais*, Service de Documentation et d'Etudes « D.E.S. », Kinshasa, 2003.

15. NYABIRUNGU mwene SONGA, *Traité du droit pénal général congolais*, Edition Droit et Société « D.E.S. », Kinshasa, 2001.
16. NYABIRUNGU mwene SONGA, *Traité du droit pénal général congolais*, 2^{ème} édition, Collection Droit et Société, Editions Universitaires Africaines, Kinshasa, 2007.
17. PRADEL (J.), *Droit pénal général, Introduction générale*, 9^e édition, édition Cujas, Paris, 1994.
18. 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.
19. RUBBENS (A.), *Le Droit judiciaire congolais*, Tome I, Le pouvoir, l'organisation et la compétence judiciaires, Edition Fernand LARCIER, Bruxelles, 1970.
20. RUBBENS (A.), *Le Droit judiciaire congolais*, Tome III, *L'Instruction criminelle et la procédure pénale*, Edition Fernand LARCIER, Bruxelles, 1965.
21. RUBBENS (A.), *Le Droit judiciaire zaïrois*, Tome II, Presses Universitaires du Zaïre, Kinshasa, 1978.
22. VANNES (V.), *Le Contrat de travail, Aspects techniques et pratiques*, Collection de la Faculté de Droit, Université Libre de Bruxelles (U.L.B.), Edition BRUYLANT, Bruxelles, 1966.
23. YOKO YA KEMBE, *Droit zaïrois du travail II, Code du Travail et mesures d'application*, Edition CADICEC, Kinshasa, 1977.

IV. REVUES

1. MUKADI BONYI, *Revue critique de Droit du Travail et de la Sécurité Sociale*, Législation-Jurisprudence-Doctrine, n°04/1998, Kinshasa, 1998.
2. 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.
3. SERVAIS (J.M.), « Politique de travail décent et mondialisation ; Réflexion sur une approche juridique renouvelée », in *Revue internationale du travail*, Volume 143, Genève, 2004.