

Règlement des conflits individuels du travail à l'inspection du travail et au tribunal de grande instance de Kindu de 2015 à 2016

[Settlement of the individual work conflicts at the labor inspectorate and the High Court in Kindu from 2015 to 2016]

Carine RADJABU ANDJELANI¹ and Jean-Pierre MANGA ELONGO²

¹Assistante, Département de Droit privé et judiciaire, Université de Kindu, Maniema, RD Congo

²Professeur, Département de droit public, Université de Kindu, Maniema, RD Congo

Copyright © 2018 ISSR Journals. This is an open access article distributed under the *Creative Commons Attribution License*, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ABSTRACT: The principle of prevention in labor law is the administrative procedure by which the company takes its lead to defeat any disputes that may arise when applying the provisions of a working relationship between the employer and employee. That being so, we understand that the prevention of labor law is reserved, de jure, against the power of the employer because the latter has an administrative prerogative that tends to set the working arrangements to which the worker must comply, in this sense, the rules of procedure, decreed by the employer is the first generator of individual conflicts that should occur between the two parties. Social protection for employees is provided by both the state and the private supplementary insurance bodies. Every employee is a social work, that is to say that he is registered with the social security. Labor law guarantees respect for trade union rights and standards of safety at work and the protection of workers.

KEYWORDS: Settlement, Individual disputes, labor, labor inspectorate, District court.

RESUME: Le principe de la prévention dans le droit du travail est la procédure administrative par laquelle l'entreprise prend ses devants pour mettre en échec tout différend qui peut intervenir lors de l'application des dispositifs d'une relation de travail liant deux parties (l'employeur et l'employé). Ceci étant, nous comprendrons que la prévention en matière de droit du travail est réservée, de jure, contre le pouvoir de l'employeur car ce dernier dispose d'une prérogative administrative qui tend à fixer les modalités de travail auxquelles le travailleur doit respecter, en ce sens, le règlement intérieur, décrété par l'employeur et le premier générateur de conflits individuels qui devraient survenir entre les deux parties. La protection sociale des salariés est assurée à la fois par l'Etat et par les organismes privés d'assurance complémentaire. Tout salarié est assuré social c'est-à-dire qu'il est inscrit à la sécurité sociale. Le droit du travail garanti le respect des libertés syndicales et des normes de sécurité au travail ainsi que la protection des travailleurs.

MOTS-CLEFS: Règlement, conflit individuel, travail, inspection du travail, tribunal de grande instance.

1 INTRODUCTION

Il est incontestable que le conflit individuel de travail est une réalité qui se vit dans le milieu professionnel. Les conflits sont inévitables et sont même souvent facteur de progrès, les accepter, c'est abandonner l'idée selon laquelle il faut toujours un gagnant et un perdant, et adopter une stratégie gagnant-gagnant en transformant le conflit en un problème et en utilisant le

potentiel créatif des groupes et des individus. Dans ce cadre, la négociation constitue la stratégie la plus efficace et la plus humaine pour la résolution des problèmes et l'instauration d'une relation féconde et d'une culture positive et forte.

Le droit du Travail est un droit relativement jeune qui a depuis un siècle et demi des conséquences importantes pour les employeurs et les travailleurs. Le préambule constitutionnel de 2006 auquel renvoie le préambule de 2011 consacre pour la première fois à ce niveau les droits sociaux des tous individus, droit à la sécurité sociale. Le droit d'obtenir un emploi est également un grand principe consacré par la constitution de la République Démocratique du Congo ainsi que par le code du travail¹

Il est difficile de définir le mot conflit car il revêt de nombreuses formes et survient dans des cadres différents. Semble que le conflit soit, par essence, un désaccord, une contradiction ou une incompatibilité. Le terme conflit s'applique à toute situation dans laquelle se trouvent des individus ou groupes dont les objectifs, les cognitions ou les émotions sont incompatibles et les conduisent à s'opposer. Le conflit peut être considéré alors comme une rupture de l'harmonie sociale qui peut surgir dans une entreprise².

2 MATERIELS ET METHODES

Dans le cadre de notre travail, nous nous sommes mis à interpréter les textes légaux en rapport avec le sujet de recherche ; notamment : la constitution, le code de travail, et la loi portant création, organisation et fonctionnement des tribunaux du travail. Et bien d'autres jurisprudences en la matière.

3 RESULTATS

Alors que le travail est un droit garantie par la société au regard de ces attributs dans la vie humaine, nous assistons malheureusement à des différends d'ordre professionnels entre l'employé et l'employeur en dépit de normes légales, statutaires et réglementaires considérés comme garde-fou donnant ainsi lieu à la réglementation devant l'inspection du travail ou le tribunal de grande instance de Kindu faisant office du tribunal de travail ; qui à son niveau n'observe pas le principe du caractère alimentaire du salaire car, accumulé par des dossiers de sa compétence, y ajoute encore ceux de la compétence du Tribunal de Travail, chose qui explique la léthargie dans le traitement des dossiers en matière du travail.

En effet, on assiste souvent à des conflits individuels de travail dont la procédure de règlement est déclenchée par l'employé car, il s'estime victime de la décision de l'employeur. L'employeur use d'excès de pouvoir et violation de la procédure légale débouchant ainsi à un procès-verbal de non conciliation ou un procès-verbal de carence. Ceci étant, nous nous sommes rendu compte que le règlement intérieur décrété par l'employeur, constitue le premier générateur de conflit individuel du travail, ainsi que d'autres dont nous verrons plus tard.

4 DISCUSSION

4.1 DE LA PROCEDURE DE REGLEMENT DES CONFLITS INDIVIDUELS DU TRAVAIL EN DROIT POSITIF CONGOLAIS

Le Droit du travail est érigé en l'un des principaux droits fondamentaux de l'homme, le législateur a voulu éviter la réification et l'instrumentalisation du travailleur et le protège contre l'exploitation de son employeur en lui donnant une législation particulière, une protection spéciale. Le législateur a ouvert au travailleur qui s'estime victime d'une mesure de licenciement abusif, deux voies de recours, notamment : l'inspection du travail, puis le juge du travail ; la première phase est dite « administrative » et la deuxième « judiciaire ou juridictionnelle.»

¹ Loi n° 015/2002 du 16 octobre 2002 portant code du travail

² Fatima CHEBALLAH, *la gestion des conflits au travail*, centre d'études supérieures industriels, Algérie. Master 2009, p.88

4.1.1 PHASE ADMINISTRATIVE DE REGLEMENT CONFLIT INDIVIDUEL DU TRAVAIL : CONCILIATION PRÉALABLE DES LITIGES INDIVIDUELS DU TRAVAIL

Aux termes de l'article 298 du code du travail, « les litiges individuels ne sont recevables devant le tribunal du travail s'ils n'ont été préalablement soumis à la procédure de conciliation, à l'initiative de l'une des parties, devant l'inspecteur du travail du ressort. » l'examen préalable du litige individuel du travail par l'inspecteur du travail est une condition sine qua none de la saisine du juge du travail. C'est ainsi que la cour suprême de justice a décidé que viole l'article 298 du code du travail, le juge qui statue sur le fond d'un litige individuel du travail non soumis à la procédure de conciliation préalable au lieu de relever d'office cette omission et de déclarer l'action irrecevable³.

4.1.1.1 DE LA SAISINE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

L'article 298 précité qui aborde la phase administrative du litige individuel du travail ne dévoile pas l'acte par lequel l'inspection du travail est saisie ; ce n'est qu'à l'article 299 qu'il est fait allusion à la demande de conciliation introduite, par le travailleur licencié. Quant à la forme de cette demande, la loi reste silencieuse ; mais la jurisprudence estime que l'inspection du travail peut valablement être saisie verbalement des doléances du travailleur.

4.1.1.2 DE LA PROCÉDURE

Dès la réception de la demande de conciliation de l'une des parties en matière de litige individuel du travail, l'inspecteur saisi adresse une invitation à comparaître en séance de conciliation avec accusé de réception ou par pli recommandé, dans les quinze jours et les parties ne devront se présenter qu'au-delà d'un délai de trois jours⁴. A la séance de conciliation, l'inspecteur du travail tente de concilier les parties sur base de normes fixées par la législation, la réglementation, les conventions collectives ainsi que le contrat de travail ; déjà à cette étape de la procédure, les parties peuvent se faire assister ou représenter. A la fin de cette séance, l'inspecteur établit le procès-verbal de conciliation ou de non conciliation ou de carence selon le cas.

4.1.1.3 ISSUES ET EFFETS DE LA PHASE ADMINISTRATIVE

La phase administrative présente deux issues : la conciliation ou le non conciliation, toutes deux constatées par le procès-verbal de l'inspecteur du travail avec cette précision que le défaut de comparution de l'une des parties vaut aussi non-conciliation.

Concernant les retombées de la conciliation, la loi est muette ; Mais la doctrine affirme que les échanges de vue entre les parties avec facilitation de l'inspecteur du travail, peuvent aboutir à un accord soit sur la reprise au service du travailleur licencié, soit sur les sommes à payer dues à ce dernier. L'accord de conciliation est mis en exécution selon les conditions et délais que les parties auraient fixés, à défaut il est exécuté au plus tard dans les trente jours de sa date. En revanche, en cas de non conciliation, la partie ayant intérêt saisit la section sociale du tribunal compétent, par requête introductive d'instance en respectant la forme et les mentions sous peine, d'irrecevabilité, la requête doit être accompagnée par le procès-verbal de non-conciliation ou de carence, délivré par le bureau de conciliation.

4.1.2 PHASE JURIDICTIONNELLE

Notons que les litiges individuels du travail ne sont recevables devant les tribunaux du travail que s'ils ont été préalablement soumis à la procédure de conciliation à l'initiative de l'une des parties devant l'inspecteur du travail du ressort. Les litiges individuels du travail relèvent de la compétence exclusive des tribunaux du travail du lieu de l'exécution du travail sauf dérogation intervenue à la suite d'accords internationaux. Mais, qu'en est-il des coins du Pays ou les tribunaux du travail ne sont pas encore installés ?

³ LUKOO MUSUBAO Ruffin, *La jurisprudence congolaise en droit du travail et de la sécurité sociale*, ON S'EN SORTIRA ? KIN-RDC, 2006, p.43

⁴ Art. 300 Code du Travail

La loi n°016/2002 du 16 octobre portant création, organisation et fonctionnement des tribunaux du travail à son article 45 dispose : « jusqu'à l'installation des tribunaux de travail, les juridictions de droit commun demeurent compétentes pour connaître des litiges individuels de travail. »

Ainsi, ce sont les chambres des affaires sociales des tribunaux de grande Instance et des cours d'Appel qui resteront compétentes en cette matière en l'absence des tribunaux du travail ; l'article 151 de la Loi organique portant organisation, fonctionnement et compétences des juridictions de l'ordre judiciaire dispose : « Là où ne sont pas encore installés les tribunaux de paix, de commerce et de travail ; les tribunaux des grandes Instances sont compétents pour connaître en premier ressort des matières qui relèvent normalement de la compétence de ces juridictions. »

Le législateur a prévu tout ceci, pour combler le vide juridique en attendant l'installation effective des juridictions du travail sur l'ensemble du Territoire national. Le choix porté sur le tribunal de grande Instance se justifie en ce sens qu'il a le même rang que le tribunal de travail et le ressort du tribunal de travail couvre celui du tribunal de grande Instance dans lequel il a son siège.

4.1.2.1 DE LA SAISINE

En cas d'échec total ou partiel de la conciliation, le litige individuel du travail peut être soumis au tribunal compétent. C'est ce que dit la loi. Cependant déjà en ce qui concerne la saisine du tribunal, une question mérite d'être posée ; celle relative au mode de saisine du juge du travail : est-il valablement saisi par voie de requête ou par voie d'assignation ? Pour répondre à cette question, les points de vue des cours et tribunaux et d'autres praticiens du Droit du travail ont toujours divergé, les uns affirmant que la seule mode valable de saisine du juge du travail est la requête écrite ou verbale du demandeur ou de son conseil, conformément à l'article 26 de la loi N°016/2002 du 16 octobre 2002 portant création, organisation et fonctionnement des tribunaux du travail, qui dispose : « Le tribunal de travail est saisi par voie de requête écrite ou verbale du demandeur ou de son conseil. »

Les autres quant à eux, sans exclure la requête prévue par la loi, prétendent que l'assignation adressée au défendeur peut aussi valablement saisir le juge du travail dans la mesure où les droits de la défense n'ont pas été violés suivant le principe général de droit « PAS DE NULLITE SANS GRIEF »

Par contre, pour faire la part de chose, nous estimons la saisine du juge du travail devrait s'opérer différemment selon que l'on saisit la chambre des affaires du tribunal existant au sein d'une juridiction de droit commun ou le tribunal du travail proprement dit. En revanche, dans les milieux où les tribunaux du travail sont déjà installés, c'est par la voie de requête que l'on doit saisir le juge.

4.1.2.2 DE LA PROCÉDURE

Dès la réception de la requête écrite par le greffier ou la signature par ce dernier et ce déclarant de la requête verbale actée, elle est inscrite dans le registre des affaires du travail. Il y sera joint la copie du procès-verbal de non conciliation ou de conciliation partielle dressée par l'inspecteur du travail. Dans les huit (8) jours ouvrables, à dater de la réception de cette requête, le président de la juridiction fixe la date de l'audience à laquelle l'affaire sera examinée et désigne les juges assesseurs qui composeront le siège. Une fois la date de l'audience fixée, le greffier convoque les parties, soit par lettre recommandée à la poste contre récépissé, soit par la lettre remise à la personne ou, à domicile ou au siège social selon le cas, par l'huissier de la justice avec accusé de réception signé par le destinataire ou une personne majeure habitant chez lui.

Le délai entre la date de la convocation et celle de l'audience est de huit jours francs auxquels on ajoute le délai de distance en raison de un jour par 10 km ; Cependant, dans le cas qui requiert célérité, le président du tribunal du travail peut, par ordonnance rendue sur requête, permettre de convoquer les parties à bref délai. Les remises dans une affaire portée devant le tribunal de travail ne peuvent dépasser le nombre de trois. A la troisième audience, l'affaire est plaidée et communiquée au Ministère Public pour avis. L'Avis de ce dernier doit intervenir dans un délai de 15 jours à partir de la réception du dossier au parquet. Une fois les débats clos, le tribunal prend la cause en délibéré et prononce immédiatement le jugement après clôture des débats, et au plus tard à la prochaine audience ordinaire de la chambre des affaires du travail saisi.

4.1.2.3 ISSUES ET EFFETS DE LA PHASE JURIDICTIONNELLE

La phase juridictionnelle d'un litige individuel du travail portant sur le licenciement abusif produit ses effets différents selon que le juge a retenu l'abus dans le chef de l'employeur ou non. Au cas où, à la lumière des débats et des preuves fournies par les parties, le juge estime qu'il y a licenciement abusif, il prononce la réintégration. A défaut de celle-ci, le juge pourra allouer

au travailleur lésé des dommages et intérêts calculés en tenant compte de la nature des services engagés ; de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, de son âge et des droits acquis à quelque titre que ce soit. En revanche, lorsque le juge a estimé qu'il n'y a eu rupture abusive, il déclare l'action du travailleur non fondée et aucune indemnité ne lui sera allouée. Du point de vue de la procédure, la citation en justice comme demande de conciliation est interruptive de la prescription en matière de travail. Notons pour clore cette partie que dans tout le cas et quelle que soit l'issue de la phase juridictionnelle d'un litige individuel du travail portant sur le licenciement abusif, la partie qui n'est pas satisfaite de la décision du juge pourra interjeter appel ou faire opposition du jugement dans les conditions prévues en matière civile.

4.2 CAUSES ET CONSÉQUENCES DE CONFLITS INDIVIDUELS DU TRAVAIL A KINDU

4.2.1 LES CAUSES

En RDC, ils sont nombreux, ces employés qui crient à l'injustice lorsqu'ils sont renvoyés de leur travail. Ils accusent souvent leurs patrons de les avoir licenciés de manière abusive ; une accusation que rejette plus part d'employeurs. Et la ville de Kindu n'est pas épargnée de cette situation.

Dans le but de protéger le travailleur contre la perte de son emploi, le préavis légal ne suffit pas, ce dernier ne lui permettant, en, effet, que de disposer d'un peu de temps pour se chercher un nouvel emploi. Aussi en prenant en compte non seulement le fait que la perte de l'emploi génère des effets trop néfastes pour qu'on accorde à l'employeur la liberté d'user du droit de licenciement abusif et sans limites. Mais aussi le fait qu'aucune entreprise ne pourrait fonctionner normalement si son chef ne dispose du pouvoir de la réorganiser pour un meilleur rendement économique, surtout lorsque cela doit passer une réduction du personnel, ou du pouvoir d'y faire régner la discipline, au besoin par le licenciement des travailleurs insubordonnés, les juges font de la théorie d'abus de droit qui nous dit : « le droit de résiliation unilatérale n'est pas discrétionnaire, il n'est pas absolu non plus. » Celui qui en use sans motif valable commet une faute et doit réparer le préjudice causé à l'autre partie⁵.

Les causes des conflits individuels du travail le plus fréquentes dans la ville de Kindu sont :

a. L'utilisation abusive de l'employeur vis-à-vis de travailleur par manque de règlement intérieur

Dans la théorie du droit de travail, l'employeur est investi de pouvoir qui lui permet de diriger l'entreprise. On considère généralement que ces pouvoirs découlent du droit de propriété des moyens de production ; soit de la nécessité de permettre le chef d'entreprise de conduire d'un destin collectif⁶. L'employeur a le pouvoir réglementaire ou normatif qui lui permet de fixer des règles que l'ensemble des travailleurs, doit respecter et ce pouvoir s'exprime dans le règlement intérieur qui est élaboré par le chef de l'entreprise, faute de celui-ci, il y a risque d'entrer en conflit avec les libertés individuelles et collectives dont nous observons actuellement dans la ville de Kindu. L'employeur passe outre ses obligations et utilise abusivement ses salariés pour s'enrichir illicitement.

b. Non-respect des clauses du contrat de travail

Par clause on entend une stipulation prévue par les parties à un acte juridique⁷ ; Mais par contre, les clauses du contrat de travail sont aussi des stipulations rédigées par seul l'employeur et le travailleur approuve celles-ci par sa signature qui vaut consentement et à ce moment même, ils naissent déjà des obligations entre les deux contractants. En Droit Positif Congolais, le législateur a prévu deux types de contrat de travail : le contrat du travail à durée déterminée et le contrat de travail à durée indéterminée.

- Contrat de travail à durée déterminé

Est celui dont l'échéance est fixée par un événement futur et certain et dont la résiliation ne dépend pas exclusivement de la volonté de l'une des parties au contrat. Ainsi, l'article 40 du code du travail dispose : « Est à durée déterminée, le contrat qui

⁵ Nathalie CHAPPE et Myrian Doniat DUBAN, *La résolution des conflits individuels de travail*, Dalloz, Paris, 2003, p.92.

⁶ LUWENYEMA LULE, *Précis de Droit du travail Zaïrois*, Edition Lule, Kinshasa, 1935

⁷ Rémy Cabrillac, *Dictionnaire du vocabulaire juridique*, Litec, Paris, 2008, p75

est conclu soit pour un temps donné, soit pour un ouvrage déterminé, soit encore pour le remplacement d'un travailleur temporairement indisponible. »

- Contrat de travail à durée indéterminée

Hors le cas, il le répute comme tel ou le différencie de son opposé, le législateur n'a pas clairement défini le contrat de travail à durée indéterminée. Il se limite seulement à dire que lorsque le travailleur est engagé pour occuper un emploi permanent dans une entreprise ou l'établissement, le contrat doit être conclu à durée indéterminée. La doctrine quant à elle affirme que : « un contrat est dit à durée indéterminée lorsque les parties n'ont pas précisé directement ou indirectement la durée de leur engagement⁸ ; de notre part nous disons qu'un contrat de travail à durée indéterminée lorsque ni la convention collective, ni la nature du travail ni l'usage du lieu n'en fixent la durée. Cependant, comme l'article 428 CCLIII interdit l'engagement à vie, il peut être admis que le contrat de commun accord révoque ou modifie le contrat initial.

En dépit de ce qui précède, dans la ville de Kindu, il y a des travailleurs qui sont employés pour occuper un emploi permanent et signent un contrat de travail à durée indéterminée avec leur employeur, mais chose étonnante, la plus part d'employeur ont toujours tendances à changer le type de contrat signé et c'est à l'insu du travailleur. L'employeur prend la décision unilatérale de quitter du contrat à durée indéterminée au contrat à durée déterminée, élément qui suscite toujours des mésententes entre l'employeur et le travailleur et conduit au conflit individuel du travail car il est dit : dès lors que l'employeur réduit la durée du travail du salarié, que cette dernière soit stipulé ou non au contrat, sans assurer une compensation salariale intégrale, la réduction du niveau de salaire qui en résulte entraîne une modification du contrat de travail.

En tout état de cause, l'employeur ne peut donc pas, sauf à commettre un délit d'entrave, imposer au salarié une modification de son contrat ou un changement de ses conditions de travail ainsi que des conditions d'exercice de son mandat⁹.

En application du principe de droit : « ACTOR INCUMBIT PROBATIO » c'est celui qui estime que la mesure de rupture est abusive qui doit apporter la preuve ; En effet, étant donné que l'employeur qui rompt un contrat de travail à durée indéterminée ne fait qu'user de son droit de résiliation unilatérale, il ne lui appartient pas de prouver que sa mesure est fondée sur un motif valable, c'est le travailleur, se plaignant d'un licenciement abusif, qui doit démontrer l'abus commis par l'employeur. Mais il se pose une question capitale, celle de savoir le travailleur apportera-t-il la preuve du mobile illégitime de l'employeur, fait psychologique échappant à la démonstration directe, dès lors que l'employeur peut empêcher toute possibilité d'établissement de la vérité ? En principe, en cas de litige, l'employeur, lui, n'était pas tenu d'établir l'exactitude, la licéité ou la légitimité des motifs. Il lui incombe seulement l'obligation d'indiquer expressément le motif et non pas sa véracité¹⁰.

c. Manque de satisfaction du travailleur lors de calcul de décompte final

Tout travailleur, lorsqu'un contrat de travail est résilié d'une manière abusive, a droit à un décompte final du temps qu'il a eu à passer à l'entreprise. Il ne s'agit pas seulement du temps qu'il a passé à l'entreprise, mais également des services qu'il a rendu dans l'entreprise à titre de récompense et de remerciement de l'employeur ou de l'entreprise à son égard.

d. Légèreté et non-respect de règlement d'éthique professionnelle dans le travail

Le travailleur, en acceptant les clauses du contrat de travail élaboré par l'employeur est tenu de les respecter et les mettre en application pour un bon fonctionnement de l'entreprise ou de l'établissement ; mais il revient de dire que le travailleur qui se voit vivre en harmonie au sein de l'entreprise, abuse de cet état de chose pour des fins dont certains s'expliquent par mauvaise foi du travailleur et d'autre part esprit de nuisance de l'entreprise et voire même de l'usurpation du pouvoir. Le travailleur a l'obligation d'exécuter personnellement son travail dans les conditions, au temps et lieu convenus. Le travailleur est tenu à garder les secrets de fabrication ou d'affaires de l'entreprise et s'abstenir de se livrer ou de collaborer à tout acte de concurrence déloyale même après expiration de son contrat de travail (art.52 al.2 Code du travail).

⁸ MANGWAYA BUKUKU, C., *L'obligation de motif valable et de préavis dans la résiliation du contrat de travail*, in Congo Afrique, N°58, Kin, octobre 1971, p463

⁹ Hubert ROSE et Yves STRUILLLOU, *Droit du licenciement des salariés protégés*, Economica, Paris, novembre 2010, p 547

¹⁰ LUKOO MUSUBAO, R. *opcit*, p. 75

4.2.2 CONSEQUENCES

Il y a beaucoup des causes qui génère le conflit individuel du travail dans la ville de Kindu dont nous venons d'énumérés les plus fréquentes ; quels en sont les conséquences que ces causes produits?

4.2.2.1 LICENCIEMENT ABUSIF

On parle du licenciement abusif lorsque d'une part, un contrat signé pour une durée déterminée prend fin avant l'expiration du terme fixé par les parties et à l'initiative de l'employeur ; et d'autre part, un contrat signé à durée indéterminée dont l'employeur rompt sans motif valable. En d'autres termes, le licenciement abusif est celui qui ne se repose pas sur des éléments objectifs et incontestables ou sur un motif suffisamment sérieux pour justifier une rupture du contrat de travail, mais également il est aussi l'inobservation des règles relatives à la procédure de licenciement édictées en matière.

4.2.2.2 NAISSANCE DE PROCÈS

La rupture abusive du contrat de travail fait naître différents procès au tribunal de grande instance de Kindu en matière de conflit individuel du travail. De 2015 à 2016, le tribunal de grande instance de Kindu a vu les parties défilier devant lui pour chercher gain de cause dans leur dossiers dont certains en ont eu et d'autres sont jusqu'à ce jours en cours de procédure.

4.2.2.3 PAIEMENT DES DOMMAGES ET INTÉRÊTS

En se basant à l'article 70 du code du travail qui dispose : « toute rupture du contrat à durée déterminée prononcée en violation de l'article 69, donne lieu à des dommages et intérêts. » nous nous réalisons que lorsque la nature irrégulière est le fait de l'employeur, ces dommages et intérêts correspondent aux salaires et avantages de toute nature dont le salarié aurait bénéficié pendant la période restant à courir jusqu'au terme de son contrat. La rupture abusive du contrat de travail donne droit aux paiements des dommages intérêts et il se vit toujours à Kindu une demande exorbitante de ces derniers de la part de la demanderesse.

4.2.2.4 PERTE DE MAIN D'ŒUVRE

Le licenciement abusif conduit également à la perte de main d'œuvre ce qui s'explique en ce sens que lorsqu'il apparaît dans une entreprise, celle-ci se voit diminuer ses ouvriers et le travail effectué par ce salarié entre en suspense. Lorsqu'une entreprise pers un salarié, elle pers non seulement la personne physique, mais et surtout l'expertise de celle-ci et cela pèse sur l'entreprise.

4.2.2.5 LE CHÔMAGE

L'article 2 de la loi n°015/2002 du 16 octobre 2002 portant code du travail dispose : « le travail est pour chacun un droit et un devoir, il constitue une obligation morale, pour tous ceux qui n'en sont pas empêchés par l'âge ou l'inaptitude au travail constatée par un médecin. » Et donc, la règle étant le droit et le devoir de toute personne à posséder un travail ; l'exception c'est le chômage qui est une situation d'inactivité d'une personne souhaitant travailler et dont le Pays est appelé à éradiquer pour une stabilité sociale.

4.3 DU RESPECT DE LA PROCEDURE DE REGLEMENT DE CONFLITS INDIVIDUELS DE TRAVAIL A KINDU

Ici, il sera question de faire une étude comparative entre la procédure de résolution des conflits individuels du travail selon la loi et celle observée à l'inspection du travail de la ville de Kindu afin d'émettre nos critiques et suggestions.

4.3.1 A L'INSPECTION DU TRAVAIL

Par inspection du travail, on entend, une structure créée par l'Etat qui a pour mission notamment d'assurer l'application des dispositions légales en matière du travail, fournir des informations aux employeurs et aux travailleurs, donner les avis sur les questions techniques du travail.

4.3.1.1 DE LA SAISINE

L'inspection du travail est saisie par une plainte déposée par l'une des parties contractuelles lésées d'un comportement quelconque ou soit des doléances du travailleur lésé du licenciement de son employeur et dont il ne bénéficie pas des droits qui lui sont dévolues par la loi en cas de licenciement sans motif valable. Lorsque l'inspecteur du travail est saisi d'un litige individuel du travail, il adresse, avec accusé de réception ou par pli recommandé, une invitation à comparaitre en séance de conciliation dans la quinzaine. L'inspecteur du travail procède à un échange de vues sur l'objet du litige et vérifie si les parties sont disposées à se concilier sur base des normes fixées par la législation, la réglementation, les conventions collectives ou le contrat de travail.

4.3.1.2 DU DÉROULEMENT

ANALYSE JURIDIQUE

Tableau 1. Conflits individuels de travail portés à l'inspection du travail de Kindu en 2015

Date de dépôt de la plainte	NOMS DES PARTIES	OBJET DU LITIGE	SUITE RESERVEE
Le 25/05/2015	YUSUFU Bin YUSUFU conte la BCC	Résiliation abusive du contrat de travail, paiement d'arriéré salaire, paiement décompte final	A l'issue de la conciliation au niveau de l'inspection du travail, la BCC n'a répondu à aucune invitation régulièrement lui notifié et il a été établi un procès-verbal de carence
Le 28/05/2015	Fundi RAMAZANI contre BCC	Indemnisation pour rupture abusif du contrat de travail	Procès-verbal de carence
Le 06/06/2015	NDABAKUNZE MUSAFIRI contre La Mairie de Kindu	Rupture abusive et paiement des dommages et intérêts	Procès-verbal de carence
Le 13/06/2015	SHAKO Daudet contre La SNEL	Paieement de 13 mois, indemnité de congé de reconstitution annuelle et les dommages et intérêts	Procès-verbal de non conciliation
Le 25/06/2015	IMANI KUBEMBA contre SOFICOM	Rupture abusive du contrat de travail, paiement des dommages et intérêts	Procès-verbal de non conciliation
Le 03/07/2015	OMBA MUSAFIRI contre La CAMEMA	Paieement de décompte final, certificat de service rendu	Procès-verbal de non conciliation
Le 13/07/2015	MAPINGU MILABYO Pierre contre Etoile d'Orient	Paieement de décompte final, certificat de service rendu, indemnité de congé annuel	Procès-verbal de non conciliation
Le 18/07/2015	ASSUMANI SONGO contre Heal Africa	Décompte final, indemnité pour rupture abusive du contrat de travail	Procès-verbal de non conciliation
Le 27/07/2015	Jean-Luc MWARABU contre La SONAS	Décompte final et indemnité pour rupture abusive du contrat de travail	Procès-verbal de non conciliation
Le 15/08/2015	RAMAZANI NGONGO contre L'Ets OLENGE	Rupture abusive du contrat de travail, décompte final, indemnisation	Procès-verbal de non conciliation
Le 03/10/2015	ASSANI MUPENDWA Jules contre La BCC	Paieement arriéré salaire	Procès-verbal de carence
Le 02/11/2015	MARCO Fallone contre COOPI-RDC	Indemnisation pour rupture abusive, paiement des dommages et intérêts	Procès-verbal de carence
Le 16/11/2015	USENI DJUMAINI Patrice contre Maniema Security/Kindu	Décompte final, certificat de service rendu	Procès-verbal de non conciliation
Le 23/11/2015	MBUTU YUMA contre La SNCC	Décompte final, certificat de service rendu	Procès-verbal de non conciliation
Le 27/11/2015	SAFI RASHIDI contre MMC/Maniema	Décompte final, dommages et intérêts	Procès-verbal de carence

Le 10/12/2015	Daniel AFULO SHAKO contre Magasin comptable projet agricole	Païement de 13 mois, païement d'indemnité de congé de reconstitution annuelle	Procès-verbal de non conciliation
Le 14/12/2015	OLONGO Gabriel contre Etoile d'Orient	Action en païement de salaire et décompte final	Procès-verbal de non conciliation
Le 19/12/2015	KYONGO MUPENDA contre La BCC	Résiliation abusive du contrat de travail, païement décompte final, dommages et intérêts, arriéré salaire	Procès-verbal de carence
Le 23/12/2015	EKODI KASUMBA Françoise contre CAMEMA	Décompte final, arriéré salaire, dommages et intérêts, certificat de service rendu	Procès-verbal de non conciliation

Source : Registre des conflits individuels du travail porté à l'inspection du travail de Kindu

Commentaire : A l'issue de nos descentes de recherche menée à l'inspection du travail de Kindu, il a été mis à notre porté les données selon lesquelles qu'en l'an 2015, l'inspection du travail de Kindu a enregistré trente affaires en conciliation dont le conflit porté sur le litige individuel du travail et dont 12 se sont soldés en procès-verbaux de non conciliation et 7 affaires en procès-verbaux de carence dont le tableau ci-haut. Il ressort que dans la plus part de ces affaires, l'initiateur de l'action était toujours le travailleur qui, mecontent du comportement de l'employeur qui ayant failli au respect des certaines clauses contractuelles, a pu procéder au licenciement.

Tableau 2. Conflits individuels du travail portés à l'inspection du travail en 2016

Date de dépôt de la plainte	NOMS DES PARTIES	OBJET DU LITIGE	SUITE RESERVEE
Le 10/03/2016	Amani RADJABU contre La SOFICOM	Indemnité pour rupture abusive du contrat de travail, païement de décompte final et dommages et intérêts	Procès-verbal de non conciliation
Le 23/03/2016	Djunusa SUMAILI KK/Security/Kindu	Indemnisation pour rupture abusive du contrat de travail, décompte final et dommages et intérêts	Procès-verbal de non conciliation
Le 28/03/2016	BIKUBA BIRUGA Pascal contre PIRAM	Païement 13 mois de salaire, indemnisation de congé de reconstitution annuelle et dommages et intérêts	Procès-verbal de non conciliation
Le 04/05/2016	AKIDA BASIMBA contre KK/security	Licenciement abusif, païement de décompte final et dommages et intérêts	Procès-verbal de non conciliation
Le 20/05/2016	KAPALA Joseph contre FPC	Licenciement abusif, action en réintégration et dommages et intérêts	Procès-verbal de non conciliation
Le 01/06/2016	OMBA MILAMBO contre CAMEMA	Païement de décompte final, indemnité de congé de reconstitution, certificat de fin de service et dommages et intérêts	Procès-verbal de non conciliation
Le 18/06/2016	AMURI KAPOLA contre CAMEMA	Décompte final, certificat de fin de service	Procès-verbal de non conciliation
Le 06/07/2016	MAPUNGU Pierre contre Etoile d'Orient	Païement de salaire et dommages et intérêts	Procès-verbal de non conciliation
Le 18/07/2016	Amisi MUKULUMANYA contre la BCC	Décompte final et dommages et intérêts	Procès-verbal de carence
Le 26/08/2016	MAKANGILA MISAKO contre la SONAS	Licenciement abusif, action en réintégration	Procès-verbal de carence
Le 09/09/2016	KUBABEZAGA KIANGA contre MMC/ Kindu	Païement arriéré salaire, décompte final et dommages et intérêts	Procès-verbal de carence

Le 14/09/2016	Marie-Rose KANGANKOLO contre Ets. Dieu merci	Licenciement abusif, décompte final et dommages et intérêts	Procès-verbal de non conciliation
Le 29/09/2016	SADIKI AKILISENDE contre la BCC	Paiement de salaire et dommages et intérêts	Procès-verbal de carence
Le 03/10/2016	YUMA Venance contre CAMEMA	Indemnisation de congé de reconstitution, décompte final et dommages et intérêts	Procès-verbal de non conciliation
Le 21/10/2016	MUHANGE Samuel contre Heal africa	Décompte final, certificat de service rendu et dommages et intérêts	Procès-verbal de non conciliation

Source : Registre des conflits du travail de l'inspection du travail de Kindu.

Commentaire : En l'an 2016, vingt-sept affaires en conciliation ont été portées à l'inspection du travail de Kindu dont 11 se sont soldées en procès-verbaux de non conciliation et 4 affaires en procès-verbaux de carence dont la majorité était sur plainte des travailleurs victimes de ce qu'on qualifiait de mauvaise foi de l'employeur.

COMPETENCE

Parlant de la compétence de l'inspection du travail, nous réfléchissons avec le professeur Jacques de BURLET qui enseigne que : « pour un inspecteur du travail, qui est un fonctionnaire, la compétence n'est pas générale, chaque autorité administrative n'a que les pouvoirs que la loi lui attribue expressément ; sa compétence est limitée rationne materiae, rationne temporis et rationne loci. » Donc, c'est l'inspecteur du lieu du ressort qui est le seul compétent pour dresser les différents procès-verbaux.

En revanche, le rôle de l'inspecteur du travail est de recevoir les demandes des parties, de dresser les procès-verbaux constatant la conciliation, la non conciliation. L'inspecteur du travail ne peut en aucun cas se prononcer à son niveau sur le caractère abusif ou pas d'un licenciement, cette compétence est réservée seul au juge du travail.

ISSUES DU DEROULEMENT DE LA PROCEDURE A L'INSPECTION DU TRAVAIL

Toute procédure à n'importe quel niveau soit-il a un début et une fin. C'est ainsi que déclenché par une plainte de la partie lésé, la procédure au niveau de l'inspection du travail se solde de trois manières à savoir :

- Procès-verbal de conciliation : Ce procès-verbal est dressé dans le cas où les deux parties antagonistes s'accordent sur toute ou partie du différend.
- Procès-verbal de non-conciliation : Ce procès-verbal est dressé en cas de désaccords entre les deux parties.
- Procès-verbal de carence : Lorsque l'une des parties à briller par ses absences à toutes les invitations lui décernées, l'inspecteur du travail se dessaisit de l'affaire et dresse ce procès-verbal.

QUELQUES RECOMMANDATIONS

Conformément à l'article 36 de la constitution de la RDC qui prône sur le droit du travail, nous formulons des recommandations ci-après :

- Que l'inspecteur du travail reste dans les limites de ses attributions dévolues par la loi
- Qu'il accomplisse ses tâches avec toute loyauté et sentiment patriotique ;
- Qu'il développe une intelligence émotionnelle, car pour gérer un conflit de travail, il faut un certain degré de maturité affective.

4.3.2 AU TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE KINDU

A ce niveau, il sera question de faire une étude minutieuse sur la procédure entamée au tribunal de grande instance de Kindu, des jurisprudences rendues par celui-ci et en fin de formuler quelques recommandations.

4.3.2.1 DE LA SAISINE

En matière du travail, le tribunal est saisi par une requête à condition que le litige individuel du travail soit préalablement soumis à la procédure de conciliation à l'initiative de l'une des parties devant l'inspecteur du travail du ressort.

4.3.2.2 DU DÉROULEMENT

Tableau 3. Conflits individuels du travail portés au tribunal de grande instance de Kindu en 2015

N°	Rôle du Travail	NOMS DES PARTIES	OBJET	SUITE RESERVEE
01	280	YUSUFU Bin YUSUFU contre la BCC/ Kindu	Résiliation abusive du contrat de travail, paiement de décompte final	Le juge a débouté l'action mue par le requérant pour mauvaise direction.
02	282	Fundi RAMAZANI contre la BCC/ Kindu	Résiliation abusive du contrat de travail, paiement de décompte final	Le juge a décrété l'irrecevabilité de l'action pour mauvaise direction.
03	283	ASSANI MUPENDWA contre la BCC/ Kindu	Résiliation abusive du contrat de travail, paiement de décompte final, arriéré salaire et dommages et intérêts	La cause est prise en délibérée
04	284	Daniel AFULO contre WENTZEL	Paiement arriéré salaire	Prise en délibérée
05	285	IMANI KUBEMBA contre SOFICOM/ Kindu	Paiement arriéré salaire, allocation familiale, décompte final et dommages et intérêts	En cours de procédure
06	286	ASSUMANI SONGO contre Heal africa	Paiement arriéré salaire de 28 mois et dommages et intérêts	En cours de procédure
07	287	RAMAZANI NGONGO contre L'Et. OLENGE	Décompte final, indemnisation pour rupture abusive du contrat de travail	Prise en délibérée
08	288	Safi RASHIDI contre MMC/ Kindu	Décompte final et dommages et intérêts	Prise en délibérée

Source : Registre des conflits du travail du tribunal de grande instance de Kindu

Commentaire : En 2015, le tribunal de grande instance de Kindu a enrôlé huit dossiers en rapport avec le litige individuel du travail en dépit de trente affaires portés à l'inspection du travail en cette même année. Et sur les huit ; deux ont réussis leurs jugements, quatre present en délibérées et deux en cours de procédure.

Tableau 4. Conflits individuels du travail portés au tribunal de grande instance de Kindu en 2016

N°	Rôle du travail	NOMS DES PARTIES	OBJET	SUITE RESERVEE
01	291	BIKUBA BIRUGA contre la SONAS	Décompte final et indemnisation pour rupture abusive du contrat de travail	Prise en délibérée
02	292	MwinYi RAMAZANI	Action en réintégration	En cours de procédure
03	293	KAPALA KILONGO Joseph contre le fond de promotion culturelle du Congo, FPC	Action en réintégration et dommages et intérêts	L'action du requérant est dite recevable et partiellement fondée, sur ce le juge dit abusif la résiliation du contrat de travail du requérant par le défendeur le FPC. En conséquence, condamne le défendeur à réintégrer le demandeur ou à défaut à lui payer les dommages et intérêts de 352.300fc ; décrète la demande des dommages et intérêts.
04	294	OMBA MILAMBO contre CAMEMA	Décompte final, indemnité de congé de reconstitution annuelle, certificat de service rendu et dommages et intérêts	Prise en délibérée
05	295	MAPUNGA MILABYO Pierre contre Etoile d'Orient	Action de paiement de salaire et dommages et intérêts	En cours de procédure

06	296	Amuri KAPOLA contre CAMEMA	Décompte final, arriéré salaire, certificat de service rendu et dommages et intérêts	En cours de procédure
07	297	TUBIANGALIE SIBIA contre la Mairie de Kindu	Rupture abusive, paiement des dommages et intérêts	En cours de procédure
08	298	AKIDA BASIMBA contre KK Security	Indemnisation pour rupture abusive, décompte final et dommages et intérêts	En cours de procédure
09	299	MAKANGILA MISAKO contre SONAS	Décompte final, certificat de service rendu	En cours de procédure
10	300	AMANI RADJABU contre la SNCC	Décompte final, indemnisation pour rupture abusive du contrat de travail et certificat de service rendu	En cours de procédure

Source : *Registre des conflits du travail du tribunal de grande instance de Kindu*

Commentaire : En 2016, le tribunal de grande instance de Kindu avait enrôlé 10 causes en rapport avec le litige individuel de travail en dépit de 27 affaires portées à l'inspection du travail. Dès 2016 jusqu'à nos jours il y a qu'une seule cause qui a déjà été prononcé, sept autres en cours de procédure et deux sont présent en délibérées.

4.3.2.3 CRITIQUES ET RECOMMANDATIONS

Après nos recherches menés à l'inspection du travail de Kindu concernant la procédure de règlement des litiges individuels du travail de 2015 à 2016, nous avons remarqués que l'inspecteur du travail détourne aux différentes missions lui dévolues par la loi, en exigeant une caution aux parties pour que ces derniers en reçoivent ampliation or il est dit dans le code du travail que ; « En cas des désaccords, les parties reçoivent ampliation » Ceci constitue un obstacle que se butte le travailleur qui se sens économiquement faible. Voilà aussi l'une des causes qui justifies le nombre réduit des affaires portés devant le juge du travail dans la ville de Kindu ; il y a également l'employeur qui brille des absences non justifiés malgré les invitations lui dressées ; Il se vit un certain lenteur dans les traitements des affaires portés à l'inspection du travail si et seulement si la partie qui généralement c'est le travailleur, ne motive pas l'inspecteur.

Contrairement au législateur qui requière diligence dans le traitement des affaires du travail vu les attributs de ce dernier fort et constaté malheureusement que de dix-huit dossiers reçu par le tribunal de grande instance de Kindu au courant des années 2015 et 2016 dont le requérant était toujours le travailleur, la plus part de ces causes n'ont pas encore étaient jugés jusqu'à nos jours ; lenteur que nous déplorons.

Pour faire face à ce fléau nous suggérons de piste de solution ci-après :

- Que le juge applique la loi dans son strict rigueur,
- Qu'il reste borner aux missions lui dévolu par la loi,
- Qu'il soit impartial et d'un sens d'humanisme avéré,
- Que l'Etat s'investisse dans l'installation des différents tribunaux de travail ainsi qu'à la désignation de ces animateurs,
- L'Etat doit veiller à un procès équitable et impartial.

5 CONCLUSION

Loin de nous ; l'esprit de refaire un discours scientifique, car aux yeux des avertis, il n'est qu'une plongée superficielle dans l'épaisseur du sujet.

Nous voici au terme de notre recherche sur : « Le règlement des conflits individuels du travail l'inspection du travail et au tribunal de grande instance de Kindu de 2015 à 2016. »

Nous sommes parti de la considération selon laquelle, le processus de prévention et de résolution des conflits individuels du travail pouvant survenir entre les parties contractantes visent un règlement pacifique et cela au niveau interne de l'entreprise.

Cette démarche est traduite par les principes constitutionnels qui visent à renforcer les valeurs démocratiques et promouvoir la stabilité socioprofessionnelle et économique.

Si plusieurs Pays du Monde notamment la France et le Belgique qui sont de notre famille judiciaire et qui sont notre source d'inspiration, la prévention et la résolution des conflits individuels du travail ont déjà fait l'objet de réforme dans leurs législations en vue de garantir la sécurité sociale. Tel n'est pas le cas de la RDC.

Etant dans une nécessité, la RDC a l'impérieux devoir d'emboîter les pas de ceux qui l'ont précédé en ajoutant soit des dispositions entières soit des alinéas dans le code de travail pour résoudre le problème que le conflit individuel pose actuellement à travers la procédure de prévention, considérée comme la phase obligatoire de règlement de conflit de travail, la conciliation préalable est prônée par plusieurs législations du monde sous différentes formes aux fins de rapprocher les parties à trouver un climat de paix dans leurs relations professionnelles et cela fait sujet de sauvegarde et protection par nombreux instruments juridiques internationaux que nationaux.

Etant donné que le but du travail est de rendre l'homme heureux, libre, indépendant, se suffisant de ses propres moyens sur tous les aspects de la vie humaine et dans toutes les circonstances; notre souci majeur est de produire un travail scientifique au sein duquel nous devons exposer une panoplie des solutions tant théoriques que pratiques dans le but de remédier aux situations problèmes qui surgissent dans l'entreprise moderne, nous revendiquons l'harmonie des relations inter professionnelles attractives et aimantées dans l'entreprise, laquelle reste une clé principale du maintien d'un climat social, mieux favorisant l'atteinte parfaite des buts poursuivis.

Ainsi donc, pour cultiver un climat de synergie attractive et aimantée au sein de l'entreprise, nous suggérons :

- Le respect et la mise en application des clauses issues des négociations collectives en vue d'impulser les ressources humaines à la compétence et à l'esprit d'équipe solide
- La création d'un centre d'études de la température sociale pour connaître la motivation.

REMERCIEMENTS

La réalisation de ce travail n'aurait pu être possible, sans le concours de plusieurs personnes que nous tenons à remercier; qu'elles trouvent ici, l'expression de notre sincère gratitude.

Nos remerciements vont particulièrement à l'endroit de Professeur Mwalimu Victor KALUNGA TSHIKALA, pour son encadrement tout au long de cette recherche, au Chef des travaux Augustin MILAMBO pour ses conseils et à toute personne ayant contribué de prêt ou de loin à la réalisation de ce travail, puisse Dieu vous accordé sa paix.

REFERENCES

- [1] Art. 300 Code du Travail
- [2] Loi n°015/2002 du 16 octobre 2002 portant code du travail tel révisé en 2016
- [3] Fatima CHEBALLAH, *la gestion des conflits au travail*, centre d'études supérieures industrielles, Algérie, Master, 2009, p. 88
- [4] Hubert ROSE et YVES STRUILLLOU, *Droit du licenciement des salariés protégés*, Economica, Paris, novembre 2010, p.547
- [5] LUKOO MUSUBAO Ruffin, *la jurisprudence congolaise en droit du travail et de la sécurité sociale*, ON S'EN SORTIRA, KIN-RDC, 2006, P.43
- [6] LUWENYEMA LULE, *Précis de droit du travail zaïrois*, édition lule, Kin, 1935
- [7] MANGWAYA BUKUKU C., *L'obligation de motif valable et de préavis dans la résiliation du contrat de travail*, in Congo Afrique, n°58, Kin, octobre 1971, p.463
- [8] Nathalie CHAPPE et Myrian Doniat DUBAN, *La résolution des conflits individuels de travail*, Dalloz, Paris, 2003, p. 92
- [9] Rémy cabrillac, *Dictionnaire du vocabulaire juridique*, Litec, Paris, 2008, p. 75