



## **La loi n° 016/2002 du 16 octobre 2002 portant création, organisation et fonctionnement des tribunaux du travail en RDC : nécessité ou mimétisme**

**Flavien Kasereka Kizito**

### **Résumé**

*Par la loi n°016/2002 du 16 octobre 2002, le législateur congolais a créé des juridictions de travail chargées de régler les litiges en matière de travail. Cette loi a apporté plusieurs innovations qu'il convient d'analyser afin de déterminer si cette loi est réellement une nécessité pour la RDC ou tout simplement un mimétisme du droit étranger. Les différentes innovations apportées par cette loi montrent que celle-ci est une nécessité pour la législation congolaise. Les grandes innovations concernent la composition du tribunal du travail, le délai de distance et la soumission des conflits collectifs devant le tribunal du travail. Cette dernière innovation ne vaut pas son pesant d'or et constitue une régression du droit du travail et ce du point de vue de la procédure. Dix ans après la création de ces juridictions, leur installation traîne. Voilà pourquoi on est tenté de conclure que cette loi n'est qu'un mimétisme. Néanmoins, vu les besoins, on se rend compte que la création de ces juridictions est une nécessité et l'Etat congolais devrait tout mettre en œuvre pour leur installation effective.*

### **Summary**

*By the law n°016/2002 of October 16 2002, the Congolese legislator created jurisdictions of work charged to regulate the litigations as regards work. This law brought several innovations which it is advisable to analyze in order to determine if this law is really a need for the RDC or quite simply an imitation of the foreign right. The various innovations brought by this law show that this one is a need for the Congolese legislation. The great innovations relate to the composition of the court of work, the time of distance and the tender of the collective conflicts in front of the court of work. This last innovation is not worth its heavy of gold and constitutes a regression of the law the labour and this from the point of view of the procedure. Ten years after the creation of these jurisdictions, their installation trails. For this reason one is tempted to conclude that this law is only one imitation. Nevertheless, considering the needs, one realizes that the creation of these jurisdictions is a need and the Congolese State should all implement for their effective installation.*

### **INTRODUCTION**

La vie humaine est essentiellement marquée par la conclusion des contrats, lesquels contrats constituent le principal lien unissant les individus dans leurs relations communautaires. Ces contrats créant des obligations dans le chef des parties ne manquent pas sans déboucher aux conflits. Le contrat de travail qui l'un des contrats les plus usuels dans la vie sociale occupe actuellement une place de choix dans les relations sociales à telle enseigne que la plus part d'hommes vivent grâce à leur travail, c'est-à-dire, grâce aux prestations qu'ils fournissent à leurs employeurs. Les relations employeurs-travailleurs deviennent

Parcours et Initiatives numéro 10, septembre 2012

tellement capitales à l'heure actuelle que sans travail, l'homme ne peut plus vivre et l'on est même arrivé à dire que le travail c'est la vie.<sup>1</sup>

Le Droit étant cet ensemble des règles régissant tous les rapports inter personnels dans une société ne s'intéresse pas seulement à la réglementation de ses rapports mais aussi à la résolution des litiges pouvant naître de ces rapports ou mieux des litiges survenus dans l'exécution de ces multiples contrats qui forment l'essentiel de la vie sociale. D'ailleurs, le commun des mortels ne connaît comme rôle du droit dans la société que le règlement des litiges. C'est d'ailleurs à ce titre qu'on estime que la plupart des gens ne connaissent du droit que son aspect psychologique car : « le contentieux est la forme pathologique du droit ».

Dans cet aspect pathologique du droit, il a été institué des instances chargées de la résolution des litiges naissant dans les rapports sociaux. Plus particulièrement, les rapports entre employeurs et travailleurs ont préoccupé bon nombre de législateurs si bien que dans presque tous les pays l'on est arrivé à l'institution des tribunaux de travail.

A l'époque féodale, les rapports entre employeurs se situaient dans le cadre d'une économie fermée. Les salariés pouvaient par l'intermédiaire des corporations, se pourvoir devant les jurandes, sortes de juridiction de travail avec des compétences originales et une procédure minutieuse et extrêmement lente. Mais leur situation était telle que la plupart du temps, satisfaction était donnée aux employeurs. En outre, par suite des structures corporatives des professions, il y avait peu de litiges. En 1791, la loi Le Chapelier en France a supprimé les corporations si bien qu'on est arrivé en 1806 à l'établissement du conseil de prud'hommes qui est en fait le tribunal de travail. La révolution de 1848 tenta de modifier les caractères de prud'hommes en établissant notamment la représentation paritaire des ouvriers et des patrons. Avec la loi du 27 mars 1907, toujours en France, les conseils de prud'hommes ont pris leur physionomie moderne en consacrant notamment la parité de représentation entre conseillers, patrons et ouvriers. Ce n'est que le 22 décembre 1958 qu'ont été pris d'abord une ordonnance Loi N°58-1276 un des fondements légaux de la juridiction de travail actuelle en France puis un décret du 22 décembre 1958 qui détermine les détails d'application de cette ordonnance. Telle est en quelque sorte l'évolution historique des juridictions de travail en France.<sup>2</sup>

L'Afrique n'est pas en reste. En effet, les pays africains ont emboîté le pas aux pays occidentaux en créant chez eux des juridictions de travail. Cette juridiction nouvelle, spécialisée dans les jugements des différends individuels nés entre travailleurs et employeurs à l'occasion du contrat de

---

<sup>1</sup> J. E RAY, *Droit du travail, Droit vivant*, éd. Liaison, Paris, 1996, P.27

<sup>2</sup> Cfr. M. Piquemal, *Les juridictions de travail en France*, éd. Armand colin, Paris 1969, P. 5-7

travail, s'inspirait certes de l'exemple du conseil des prud'hommes et des tribunaux paritaires en matière de baux à ferme en France mais constituait également une innovation entraînant nécessairement l'élaboration d'une jurisprudence particulière sur certains points de procédure.<sup>1</sup>

En Afrique, les tribunaux de travail avaient été créés initialement dans les centres urbains importants où existait une forte concentration de travailleurs et partout où l'assise économique était susceptible d'entraîner une activité suffisante pour le tribunal du travail.<sup>2</sup> Cependant, dans certains territoires très étendus et pour éviter aux justifiants d'être trop éloignés de la juridiction du travail, le critère de l'installation des tribunaux du travail a été quelque peu différent. A titre d'exemple, au Gabon, il n'existe désormais un tribunal du travail partout où il y a un Tribunal de Grande Instance. Au Bénin, le tribunal du travail ne constitue qu'une chambre spécialisée mais non autonome du tribunal de première instance. Il en est de même au Cameroun.

La RDC, à l'instar d'autres pays africains, est également entrée dans la danse. En fait, la création des tribunaux de travail au Congo ne date pas seulement de 2002. En effet, la loi du 9/8/1967 dans sa forme primitive avait institué des tribunaux de travail chargés de connaître des litiges individuels de travail. Ce sont les articles 205 à 212 de cette loi qui les consacraient. L'organisation de ces tribunaux de travail appelés à fonctionner à côté des cours et tribunaux de l'ordre judiciaire ordinaire fit l'objet de l'ordonnance Loi N° 68/100 du 29 mars 1968. Une autre ordonnance portant le N° 68/36 du 20/01/1968 créa dans toute la République 9 tribunaux à raison d'un tribunal par province. Il en résulte logiquement qu'un plaignant résidant parfois aux confins de sa province était exposé à d'énormes frais pour se rendre au siège du tribunal du travail en vue du règlement de son litige. Par ailleurs, il ne fut pas possible pour l'Etat de créer un plus grand nombre de tribunaux de travail en raison du manque de magistrats spécialisés en législation du travail. Il fut dès lors plus pratique d'intégrer les tribunaux de travail au sein des cours et tribunaux ordinaires sous forme de chambres spéciales des affaires du travail. Ce qui fut fait par l'ordonnance Loi N° 73/0008 du 5 janvier 1973 qui ajoutait ainsi, après l'article 45 de l'ordonnance Loi N°68/248 du 10 juillet 1968 portant code d'OGJ, une Section III bis relative aux chambres des affaires du travail. Ces chambres étaient de composition tripartite, présidées par un magistrat de carrières assistées d'assesseurs employeurs et travailleurs.

Mais l'Etat ne disposait pas en suffisance des moyens financiers pour faire fonctionner les chambres spéciales des affaires du travail. Ainsi, elles furent supprimées par l'ordonnance Loi N° 78/005 du 29 mars 1978 portant

---

<sup>1</sup> M. KIRSH, *Le Droit du travail africain*, Tome II, éd. T. P.OM, Paris, 1976, P.317

<sup>2</sup> Ibidem, P.318

*Parcours et Initiatives numéro 10, septembre 2012*

code d'OCJ. En effet aux termes des articles 147 et 148 de cette ordonnance Loi les litiges individuels du travail relevant de la compétence des anciennes chambres des affaires du travail sont désormais portés devant les tribunaux ordinaires du lieu du travail, sans préjudice des accords internationaux. A ce niveau, ce sont donc les chambres civiles et commerciales des TGI qui connaissent des litiges de travail.

C'est donc à ce stade que nous retrouvons présentement. La Loi de 2002 créant les tribunaux de travail intervient pendant que ce sont les TGI qui connaissent au premier degré des litiges du travail. Et cette loi précise que jusqu'à l'installation des tribunaux du travail, les juridictions de droit Commun demeurent compétentes pour connaître des litiges individuels de travail, cela ressort de l'article 45 de la Loi N° 016/2002 du 16 Septembre 2002 portant création, organisation et fonctionnement des tribunaux de travail.

De tout ce qui précède un questionnement surgit à l'esprit de tout juriste. Après toutes les tergiversations du législateur et compte tenu du contexte socio-économique de la RDC est-il opportun de créer des juridictions de travail à côté des juridictions de Droit Commun. L'histoire ne peut-elle pas nous renseigner trop sur cette situation ? Par ailleurs, les multiples innovations que cette loi apporte au droit procédural congolais et plus particulièrement en matière du contentieux du travail sont-elles heureuses ? Telles sont les questions auxquelles cette réflexion tentera de répondre.

En lisant l'exposé des motifs de cette loi, le législateur nous laisse entendre que c'est le pléthore des doléances enregistrées du travail et de la prévoyance sociale accusant un nombre trop élevé des litiges non résolus, des condamnations disproportionnées, lesquelles créent une problématique réelle pour la paix sociale qui justifie la promulgation de cette loi.<sup>1</sup> Par ailleurs, le législateur estime que le juge chargé des affaires du travail, le juge du TGI est déjà lourdement occupé par les dossiers pénaux et civils ainsi que par le contentieux commercial.<sup>2</sup> C'est donc estime-t-il pour remédier à cette situation et mettre à la disposition des partenaires sociaux une institution spécialisée et une procédure plus efficiente pour le règlement de leurs conflits que cette loi a été élaborée.

A notre humble avis, le contexte socio-économico-politique actuel du pays ne permettrait pas la création de ces juridictions, le retard dans l'installation de ces juridictions justifierait même cette inopportunité. Par ailleurs, les causes pour lesquelles les tribunaux de travail ont été supprimés sembleraient persistantes et risqueraient d'entraver cette entreprise du législateur. S'il faut

---

<sup>1</sup> Cfr.: *Exposé des motifs de la loi n°016 / 2002 du 16/10/2002*

<sup>2</sup> Ibidem

prendre comme objectif de la création de ces tribunaux, le désengorgement des TGI, cette loi serait la bienvenue.

En outre, les innovations apportées par cette loi seraient heureuses si elles visaient essentiellement la protection des travailleurs, le droit du travail étant un droit protecteur des travailleurs. Or la grande invention concernant la soumission des litiges collectifs de travail aux tribunaux de travail semble rendre difficile l'exercice du droit de grève, pourtant reconnu par la constitution. Bref, ces innovations, qui pour la plupart sont d'ordre procédural paraîtraient malheureuses et renforceraient inutilement le formalisme juridique.

Pour mener à bien cette étude, une démarche méthodologique s'avère impérieuse. Notre étude consistant en l'analyse d'une loi, la méthode exégétique nous a paru plus appropriée. Cette méthode nous a permis de scruter le sens profond de la Loi N° 016/2002 du 16 octobre 2002 en fin d'en déduire l'opportunité. De même la technique documentaire nous a été d'une importance très capitale, certains ouvrages et articles s'étant appesanti sur les notions de règlement des litiges de travail.

Pour une compréhension aisée de la nécessité de la création des tribunaux de travail nous avons subdivisé notre étude en deux parties. Ainsi, nous présenterons dans un premier temps le contenu de la loi sous examen (I) avant de faire une appréciation critique sur les innovations apportées par cette loi (II).

## **I. CONTENU DE LA LOI N° 016/2002 DU 16 OCTOBRE 2002**

La loi N° 016/2002 octobre 2002 portant création, organisation et fonctionnement des tribunaux de travail en RDC contient essentiellement des règles d'organisation et celles de compétence judiciaires. Ainsi, nous étudions le contenu de cette loi en examinant d'abord l'organisation et le fonctionnement des tribunaux au regard de cette loi (A) ensuite la compétence des juridictions de travail en RDC (B).

### **A. Organisation et fonctionnement des tribunaux de travail**

Le président de la République a en date du 16/10/2002 promulgué la loi N° 016/2002 portant création, organisation et fonctionnement des tribunaux du travail. Pour mieux en comprendre le sens profond, il convient d'abord d'étudier comment sont organisées ces juridictions (1) avant d'en examiner le fonctionnement (2).

#### ***1. Organisation des juridictions du travail en RDC***

Les juridictions de travail en RDC ont comme ressort territorial du tribunal de Grande Instance. Ce tribunal de travail est de même rang que celui de Grande Instance. (Article 1 et 2). La création des juridictions de travail à

Parcours et Initiatives numéro 10, septembre 2012

côté de chaque TGI permettrait à coup sûr aux justifiants de soumettre sans beaucoup de difficultés leurs litiges de travail au juge même si le nombre des TGI reste encore insuffisant en RDC. Déjà à ce niveau l'on peut se poser la question de savoir si l'Etat actuel du pays et la situation économique du pays, sont de nature à faciliter la réalisation de ce vœux.

S'agissant de la composition de ces juridictions, l'article 3 de cette loi précise que le tribunal du travail est composé d'un président, des juges et des juges assesseurs. Ce système qui consiste à faire siéger le juge de carrière avec des assesseurs n'est pas nouveau en RDC. En effet, l'article 4 du code d'organisation et de compétences judiciaires prévoit que le juge de pax siège avec les deux assesseurs en matière civile chaque fois que le tribunal doit faire application de la coutume. Ce système est justement celui qui est d'application dans presque toutes les juridictions du travail du monde. En effet, en France le juge des juridictions du travail siège avec deux assesseurs, un représentant des travailleurs et l'autre des employeurs. Il en est de même dans les pays africains. Ainsi par exemple au Madagascar, au Cameroun, au Niger, au Gabon, au Tchad les juridictions de travail sont composées d'un magistrat président un assesseur travailleur et un assesseur employeur.<sup>1</sup>

La loi congolaise en la matière renseigne à son article 3 et al. 2 que le président et les juges des tribunaux du travail sont désignés par le ministère ayant la justice dans ses attributions parmi les juges du TGI. La question qui se pose ici est celle de savoir si les juges des tribunaux de travail ne peuvent que provenir des TGI et s'il n'y a pas de possibilité de nomination d'autres juges provenant même des universités ? Nous pensons quant à nous que cette position du législateur se justifierait par la délicatesse de la matière, laquelle délicatesse exige que ce soit les juges chargés du contentieux du travail qui s'occupent de la présidence des juridictions de travail. De même cela éviterait les coûts inutiles de formation et des spécialisations des magistrats nouvellement nommés.

Par contre, les juges des conseils des prud'hommes (juridictions de travail en France) sont élus et non nommés comme il en est le cas en RDC. C'est ainsi que Marcel Piquemal estime que l'une des originalités essentielles des conseils de prud'hommes est que leurs membres sont élus contrairement à l'ensemble des magistrats des autres juridictions à part les tribunaux de commerce.<sup>2</sup> Il convient de signaler que ce système d'élection n'a pas été

---

<sup>1</sup> M. KIRCH, Op. Cit, P. 318

<sup>2</sup> M. PIQUEMAL, Op. Cit. P. 13

épousé par les pays africains, ceux-ci appliquant toujours le système de nomination des juges. Ce système paraît favorable aux dirigeants car il permet à l'exécutif d'avoir une parcelle de pouvoir dans le judiciaire.

Comme dans le plupart des pays, les juridictions de travail en RDC sont composées également des juges assesseurs. L'article 3 al. 3 de cette loi renseigne que les juges assesseurs sont désignés pour un mandat de deux ans par le ministre ayant le travail et la prévoyance sociale dans ses attributions sur base des listes proposées par les organisations professionnelles des employeurs et des travailleurs. Ce système de faire siéger les juges assesseurs aux côtés du juge de carrière nous paraît très confortable en droit du travail, les employeurs et les travailleurs maîtrisant mieux que quiconque les rouages du monde professionnel. De même le droit du travail étant essentiellement un droit protecteur des salariés, la présence des assesseurs travailleurs au niveau du tribunal de travail est une garantie d'une protection efficace des droits de salariés.

Il convient également de signaler que le mandat des juges assesseurs peut être reconduit pour une nouvelle période de deux ans non renouvelables par le ministre du travail sur la proposition du président du tribunal de travail et cela après avis de l'organisation de l'intéressé.

Après ce bref commentaire sur l'organisation du tribunal du travail en RDC, il sied de présenter ici et maintenant son mode de fonctionnement.

## ***2. Fonctionnement du tribunal du travail***

S'il faut encore le rappeler les tribunaux du travail ont pour rôle de connaître du contentieux en matière de travail. La résolution des litiges en matière de travail a une certaine particularité. Celle-ci provient du fait que ce contentieux commence obligatoirement par une phase administrative : la conciliation devant l'inspecteur du travail. C'est ce qui ressort de l'article 25 de cette loi qui dispose : «les litiges individuels de travail ne sont recevables devant les tribunaux du travail que s'ils ont été préalablement soumis à la procédure de conciliation à l'initiative de l'une des parties devant l'inspecteur du travail du ressort ».

Cette exigence n'est pas une innovation de cette loi mais elle a toujours d'usage en droit congolais et semble être l'emprunt du droit étranger car dans presque tous les droits des pays de la famille romano germanique cette exigence est de mise.

**Parcours et Initiatives numéro 10, septembre 2012**

Ainsi, donc après l'échec de la conciliation par l'inspecteur du travail, ce dernier dresse un procès verbal de non-conciliation permettant à la partie intéressée de saisir le juge. Le tribunal sera saisi par une requête écrite ou verbale du demandeur ou de son conseil. (Article 26). Notons que cette saisine par requête paraît comme une innovation, le juge en matière de travail ayant toujours été saisi par assignations en droit congolais.

Dès qu'il est saisi, le Président de la juridiction fixe l'audience dans les huit jours ouvrables à dater de la réception de la requête et désigne les juges assesseurs qui devront siéger. (Article 30 al. 1).

Néanmoins, toujours par une bonne administration de la justice et pour plus d'équité, ces juges assesseurs doivent être choisis parmi ceux appartenant à la même branche d'activité économique concernée par le litige. (Article 30 et al. 2). Cette exigence pourra à notre humble avis permettre une certaine spécialisation des juges assesseurs dans des secteurs d'activité bien déterminés et portant une certaine efficacité dans la gestion des litiges intervenant dans ce secteur.

Comme dans toute procédure devant les juridictions, le greffier va convoquer les parties à comparaître et le délai entre la signification de cet exploit et la date de comparution doit être de huit jours francs comme en procédure civile. Néanmoins, contrairement à la procédure civile ordinaire qui prévoit un délai de distance d'un jour par 100 km de distance (Article 9 CPC), cette loi sur les juridictions de travail prévoit un délai d'un jour par 10km de distance. Cette innovation est-elle heureuse ? Nous y reviendrons. Notons également que la convocation en bref du défendeur est possible par ordonnance du président du tribunal si est seulement si l'affaire requiert célérité. (Article 31).

S'agissant des audiences devant les tribunaux de travail, cette loi précise que les remises en cette matière ne peuvent dépasser le nombre de trois et qu'à cette troisième remise l'affaire doit obligatoirement être plaidée. Néanmoins, un quatrième et dernière remise peut être accordée à une partie justifiant d'un motif valable. (Article 32). Cette disposition est dans la pratique judiciaire souvent foulée aux pieds par les plaideurs qui, pour des motifs quelconque vont jusqu'à 5 ou même 10 remises dans une même affaire. Nous estimons que les juridictions de travail pourront faire respecter scrupuleusement cette disposition pour ne pas tomber dans des pratiques *contra legem* qui ont envahi presque toutes les juridictions du pays.

Notons enfin qu'une fois rendu, le jugement en matière de travail peut être frappé d'appel devant la cour d'appel.

Toute juridiction, pour connaître d'un litige, le juge doit d'abord vérifier sa compétence. Ce sont les règles de compétence des tribunaux qui

leur autorisent de statuer ou non sur tel ou tel litige. Ainsi, il convient d'examiner présentement la compétence des juridictions de travail en RDC.

## **B. La compétence des juridictions de travail en RDC**

La notion de compétence est à percevoir aussi bien au niveau matériel, territorial et même personnel. Dans le cadre de cette réflexion nous nous intéressons à la compétence *ratione materiae* ainsi qu'à la compétence *ratione loci*.

### ***1. Compétence matérielle des juridictions de travail***

Les juridictions de travail sont compétentes pour connaître des litiges individuels de travail, des conflits de travail et même sur le plan pénal des infractions à la législation sociale.

Qu'entend-on par litige individuel de travail et conflit collectif de travail ? La réponse à cette interrogation sera donnée dans les litiges qui suivent mais il conviendra de le rappeler qu'elle reste sujette à controverse.

Les litiges individuels du travail ne sont pas définis par le code du travail. Portant des prémisses que pose l'article 298 du dit code, on peut définir le litige individuel du travail comme celui qui a pour objet la reconnaissance d'un droit individuel du travail, les litiges relatifs à la clause de non concurrence. De même, certains contrats accessoires au contrat du travail peuvent donner lieu au litige individuel de travail si le litige qu'ils occasionnent ont un lien direct et nécessaire avec le contrat de travail. Il en est ainsi du litige relatif à la présence du travailleur dans un logement de fonction après la rupture du contrat et du litige dérivant du prêt consenti au travailleur au titre d'avance de salaire. En termes très simples J. RIVERO et J. SAVALTIER définissent le litige individuel de travail comme celui « opposant un employeur à un salarié à propos de l'exécution du contrat de travail conclu entre eux »<sup>1</sup>. Contrairement au litige individuel de travail, le code du travail définit le conflit collectif de travail. En effet, l'article 303 du code du travail énonce qu'il « est réputé conflit collectif du travail, tout conflit survenu entre un ou plusieurs employeurs d'une part et un ou un certain nombre de leur personnel d'autre part portant sur les conditions de travail lorsqu'il est de nature à compromettre la bonne marche de l'entreprise ou la paix sociale ». De cette définition l'on peut déceler les principales caractéristiques du conflit collectif du travail. En effet, le conflit collectif du travail doit mettre aux prises un groupe des travailleurs et un employeur, il présuppose donc des travailleurs. Mais cette pluralité ne suffit pas, aussi faut-

---

<sup>1</sup> J. RIVERO et J. SAVATIER, *Droit du travail*, PUF, Paris, 1956, P. 418

il que le droit mis en cause soit commun à tous les travailleurs concernés. De même, pour que le conflit soit collectif, il doit porter sur les conditions du travail. Ces conditions sont celles relatives à la durée de travail, le repos hebdomadaire et les jours fériés, le travail de nuit, le travail des enfants, le logement et la ration alimentaire, les congés, les voyages, le transport et le règlement d'entreprise. Enfin, ce conflit doit être de nature à compromettre la bonne marche de l'entreprise ou la paix sociale. Il doit donc être de nature à perturber le fonctionnement de l'entreprise ou à provoquer des troubles par son ampleur. Il doit être susceptible de provoquer l'arrêt du travail, c'est-à-dire, la grève ou le lock-out.

Comme dit précédemment, la distinction entre les deux types de conflit crée parfois des polémiques. En effet, les acteurs estiment qu'un litige individuel de travail peut en certains moments opposer un employeur à plusieurs travailleurs. L'hypothèse nous est donnée par J. RIVERO et J. SAVATIER. Voici ce que ces doctrinaires écrivent : « un conflit opposant plusieurs travailleurs réclamant à titre personnel chacun l'augmentation de salaire ou les indemnités de congé à leur employeur reste un litige individuel malgré la pluralité des travailleurs. En effet, ce qui fait que le litige soit individuel c'est que, malgré la pluralité des travailleurs, les prétentions restent personnelles, individuelles ».<sup>1</sup>

Notons que dans l'ancien code du travail, les conflits collectifs du travail n'étaient pas recevables devant le tribunal de travail et que la soumission de ces conflits devant le juge est une innovation de cette loi. Nous pourrions dans la suite commenter et apprécier cette innovation. Il convient également de souligner que les litiges individuels de travail ne sont recevables devant des tribunaux du travail que s'ils ont été préalablement soumis à la procédure de conciliation devant l'inspecteur du travail du ressort. C'est ce qu'encore l'article 25 de la loi sous examen. S'il faut le rappeler, le règlement des litiges de travail comporte deux phases une qui est administrative, c'est-à-dire, la conciliation devant l'inspecteur du travail et l'autre qui est judiciaire.

Le tribunal du travail est donc compétent de connaître de toutes ces contestations. Aussi faut-il signaler que cette juridiction a une compétence pénale. En effet, le titre XV du code du travail, relatif aux pénalités précise les infractions punissables par la loi et toutes ces infractions sont de la compétence du juge du travail. Il en est ainsi par exemples des infractions aux dispositions d'une convention collective.

---

<sup>1</sup> Ibidem

A côté de cette compétence matérielle qui se résume en examen des litiges individuels de travail, des conflits collectifs ainsi que des infractions à la législation sociale, il sied de dire un mot sur la compétence territoriale de cette juridiction.

## **2. La compétence territoriale de tribunal du travail**

La compétence territoriale des tribunaux du travail est fixée par les articles 154 du code d'OCJ et 17 de la loi créant ces tribunaux. Ces deux articles reprennent le même texte en disposant que « le tribunal du lieu du travail est seul compétent sauf dérogation intervenue à la suite d'accords internationaux ». Néanmoins, l'article 17 de la loi en étude ajoute un alinéa 2 qui dispose que lorsque par force majeure ou par le fait de l'employeur, le travailleur se trouve au lieu d'engagement ou au siège de l'entreprise, le tribunal du travail de ce lieu devient compétent ».

La jurisprudence estime que cette disposition de l'article 154 du code d'OCJ est dictée par le souci de protection du salarié qui est le propre du droit du travail est que de ce fait, elle est d'ordre public.<sup>1</sup> Ainsi, la Cour d'appel de Kinshasa a renchéri en arrêtant que l'article 154 étant d'ordre publique, la clause du contrat de travail qui attribue la compétence territoriale à un tribunal autre que celui du lieu du travail est nulle.<sup>2</sup> C'est donc l'interdiction des clauses attributives de compétence dans le contrat de travail qui est ici consacrée.

La loi N° 016/2002 du 16 octobre 2002 portant création, organisation, organisation et fonctionnement des tribunaux du travail laisse voir que ces juridictions ont rang de TGI et devront être composé d'un juge président et de deux assesseurs à l'instar des tribunaux de travail d'autres pays. De même cette loi énonce que la compétence de ces juridictions ne se limite pas seulement à la gestion des litiges individuels de travail mais qu'elle s'étend jusqu'aux conflits collectifs de travail. Cette loi apporte quelques innovations dont l'appréciation fera l'objet de la deuxième partie de cette réflexion.

## **II. INNOVATION APPORTEES PAR LA LOI N° 016/2002 du 16 Octobre 2002**

Avant d'entamer cette réflexion, retenons que les textes de loi actuelle en RDC comportent des multiples innovations mais celles-ci ne sont

---

<sup>1</sup> Cfr. A de L'shi 14/6/1974, Cité par MUKADI BONYI, *Litiges individuels, du travail*, éd. MB, 1997, P. 140

<sup>2</sup> C.A Kin, RTA 2303 cité par MUKADI BONYI, Op. Cit. P. 141

### Parcours et Initiatives numéro 10, septembre 2012

toujours pas matérialisées. La création même des tribunaux du travail resypte une innovation en droit procédural congolais.

Ici nous examinons d'abord les innovations dans le cadre du droit procédural en général (A) ensuite celles relatives au règlement des litiges du travail, attribution de ces juridictions (B).

#### **A. Innovations du point de vue de la procédure en général**

Il convient de signaler que l'actuelle loi donne comme innovation, la saisine du tribunal par requête, la composition tribunal ainsi que le délai de distance qui est en cette matière d'un jour par 10km de distance.

En réfléchissant sur ces trois innovations que nous avons pu descellé, nous avons rendons compte que la première, c'est-à-dire, la saisine du tribunal par requête ne pose aucun problème en ce sens que le tribunal soit saisi par assignation ou par requête, cela nous importe peu. Ainsi, nous dirons un mot sur la composition tripartite du tribunal (1) ainsi que sur le délai de distance (2).

##### ***1. Composition du tribunal du travail***

Comme nous le savons très bien, le TGI siégeant en matière civile est celui, jusqu'à l'heure actuelle, qui connaît de règlement des litiges individuels du travail. En cette matière, il siège un juge unique. Mais l'article 3 de la loi créant les tribunaux de travail énonce que le tribunal du travail est composé d'un Président, des juges et des juges assesseurs. Ces assesseurs proviennent les uns des organisations professionnelles des employeurs et les autres des celles des travailleurs. Cela veut dire qu'à l'audience, un juge assesseur devra représenter les employeurs et l'autre les travailleurs. Cette innovation est-elle la bienvenue dans notre droit procédural.

Notons tout d'abord que l'existence des juges n'est pas du tout une nouveauté en droit congolais. En effet, ces genres des juges siègent également aux côtés du juge de paix en matière civile chaque fois que celui-ci doit faire application de la coutume locale. (Article 24 du COC). Cette façon de faire siéger le juge de carrière avec des assesseurs n'est pas le fruit du hasard. A notre humble avis, ce système instauré par la loi créant les tribunaux du travail est une garantie pour une bonne administration de la justice et pour le respect des droits des parties au procès. En effet, le droit du travail paraît être un droit spécial, sensible en ce sens que le travail constitue la source principale du revenu de plusieurs familles. Le travail, c'est la vie comme on le dit. Ainsi, il s'avère peu délicat de laisser l'appréciation d'un droit aussi sensible que les droits du salarié à la guise d'un juge unique. Nous pensons que cela peut être

une première justification du recours au système de collégialité. En effet, cette collégialité est heureuse et garantit à notre avis les droits des travailleurs, droits souvent violés, le droit du travail étant essentiellement un droit protecteur des salariés.

Ce qui nous paraît plus intéressant à ce niveau est que le législateur ne s'est pas arrêté à la collégialité des carrières comme c'est le cas au TGI ou pénal ou en appel mais, il a voulu que parmi ceux qui doivent décider du sort du travailleur ou de l'employeur figurent les représentants de ces deux corporations. En effet, l'assesseur provenant des organisations professionnelles des travailleurs devra en principe veiller à ce que les droits des travailleurs ne soient torpillés par le juge ou le représentant des employeurs. Il en est de même du juge assesseur représentant les employeurs.

Cette manière de composer le tribunal du travail nous paraît plus judicieux en ce sens qu'il limite le juge de carrière dans ses multiples appréciations purement juridiques, lesquelles appréciations peuvent laisser à l'écart l'aspect social du droit du travail. De même, la présence de ces deux juges créerait un équilibre dans l'appréciation des contestations relatives au droit du travail.

Le système de composition du tribunal instauré par cette loi nous paraît plus correct et constitue une garantie du respect des uns et des autres. Ainsi, nous pensons que cette innovation est heureuse bien que importé du droit étranger. A part la composition tripartite du tribunal, la question du délai de distance nous a paru aussi intéressante.

## **2. Le délai de distance**

En droit de procédure civile, le délai d'assignations est de huit jours francs entre l'assignation et la date de la comparution outre un jour par 100km de distance. (Article 9 al. 1 du CPC). Ce délai d'un jour par 100km est celui qu'on appelle délai de distance. Ce délai permet aux justifiables se trouvant loin u siège de tribunal d'avoir suffisamment de temps pour atteindre le tribunal et préparer efficacement leur défense. Ce délai d'un jour par 100km était également de mise en droit du travail. Néanmoins, l'actuelle loi créant les tribunaux du travail raccourcit cette distance de 100 à 10km.

En effet, l'article 31 al. 2 de la loi en étude énonce que le délai de comparution est de huit jours francs entre la date d'audience outre un jour par 10km de distance. En raccourcissant cette distance tout en maintenant le même délai d'un jour, l'on se rend compte que le défendeur éloigné aura plus de temps pour préparer sa défense. Ceci constitue à notre avis encore une fois

une matérialisation du caractère protecteur du droit du travail. Cette innovation paraît être de peu d'importance mais en réalité elle garantit le droit de la défense et tient compte de l'aspect social qui caractérise le droit du travail qu'on appelle d'ailleurs droit social.

Mises à part ces quelques innovations, nous voudrions à présent nous appesantir sur celles relatives au règlement des litiges du travail.

## **B. Innovations du point de vue du règlement des litiges de travail**

La loi N° 016/2002 du 16 octobre 2006 portant création, organisation et fonctionnement des tribunaux du travail en RDC a introduit plusieurs innovations du point de vue de règlement des litiges du travail dont la plus importante reste la soumission des conflits collectifs devant les tribunaux de travail. Voilà une nouveauté que cette loi vient d'introduire dans notre droit procédural, laquelle nouveauté ne passe pas sans susciter des commentaires parmi les juristes. Avant d'en faire aussi un commentaire (II), nous allons d'abord présenter le contenu de cette grande innovation (I).

### ***1. La soumission des conflits collectifs de travail devant les tribunaux de travail : Présentation de la situation.***

Comme nous le savons déjà l'ancien code de travail prévoyait une procédure très simple pour le règlement des litiges de travail. En effet, il s'agissait des conflits individuels de travail, la résolution de ceux-ci comportait deux phases, la phase administrative qui est la conciliation devant l'inspecteur du travail et la phase judiciaire qui est la soumission des litiges devant le tribunal. Les conflits collectifs quant à eux devaient être soumis d'abord à une phase de conciliation devant l'inspecteur du travail puis à la phase de médiation.

Par contre l'actuelle loi portant code du travail ainsi que la loi créant les tribunaux du travail ont inséré une autre phase dans la résolution des conflits collectifs de travail à savoir la phase judiciaire qui devra intervenir après l'échec de la médiation. Cela ressort de l'article 304 du code du travail qui stipule : « les conflits collectifs de travail ne sont recevables devant les tribunaux de travail que s'ils ont été préalablement soumis à la procédure de conciliation et de médiation ... ».

Par ailleurs, en lisant la section 2 du chapitre III de la loi sous examen, on se rend compte que cette loi confirme également cette innovation qu'est la soumission des conflits collectifs devant les juridictions de travail. En effet, cette loi prévoit à son article 28 qu'en cas de non conciliation, de conciliation partielle ou de recommandations frappées d'opposition, le tribunal du travail

est saisi par l'une des parties dans le délai de dix jours à dater de l'expiration du préavis de grève ou de lock-out notifié à l'autre partie. Dépassé ce délai, l'inspecteur du travail du ressort saisit le tribunal. La saisine du tribunal suspend la grève ou le lock-out. Une attention particulière doit être portée sur ce dernier alinéa car c'est là que les juristes attendent de mauvaises oreilles cette innovation. (Cfr. Infra).

Pour rappel, il sied de retenir que dans l'ancienne loi après l'échec de la médiation, les travailleurs pouvaient recourir à la grève ou l'employeur au lock-out.

Mais lorsque l'article 28 de la loi créant les tribunaux du travail en RDC dit in fine que la saisine du tribunal du travail suspend la grève ou le lock-out, cela ne va pas sans causer des migraines aux juristes et surtout ceux s'intéressant au droit social qui est essentiellement un droit protecteur des droits des droits de salariés. Cette innovation ne viole-t-elle pas la finalité même du droit du travail ainsi que l'exercice du droit à la grève pure dans la constitution. L'analyse apportera une esquisse de réponse à cette interrogation.

## ***2. Commentaires sur cette innovation***

Plusieurs juristes se sont insurgés contre cette innovation pour divers motifs et déjà le professeur KUMBU KI NGIMBI, dans ses analyses note que de toutes les innovations introduites dans la nouvelle loi la recevabilité des conflits collectifs de travail devant les tribunaux de travail pose problème car selon cet éminent professeur, l'article 213 du code de 1967 définissait les conflits collectifs faisaient remarquer in fine qu'il ne relève pas de la compétence des tribunaux de travail.<sup>1</sup>

Comme nous l'avons déjà dit, selon l'ancien code les parties ne pouvaient recourir à la grève ou au lock-out qu'après l'épuisement des modes légaux ou conventionnels de règlement des conflits collectifs.

Le code de 2002 ainsi que la loi N° 16/2002 du 16 octobre 2002 portant création, organisation et fonctionnement des tribunaux du travail confirme que les conflits collectifs de travail, lequel doit être saisi par une des parties dans les dix jours à dater de l'expiration du préavis de grève. C'est l'alinéa 3 de l'article 28 de cette loi qui cause problème. En effet, l'alinéa dispose : « la saisine du tribunal suspend la grève ou le lock-out ».

---

<sup>1</sup> KUMBU KI NGIMBI, *Du code du travail de 1967 à celui de 2002, Avancée, Stagnation ou recul du droit travail congolais*, in CONGO-AFRICAINE, N°386, P. 351

*Parcours et Initiatives numéro 10, septembre 2012*

Le problème que pose cet alinéa peut être situé à deux niveaux. D'abord cet article semble violer le droit de grève qui est un droit constitutionnel, ensuite, il porte atteinte à la finalité même du droit du travail tel que nous allons le démontrer ci-après.

S'agissant du droit de grève, l'art de grève, l'article 39 de la constitution du 18/02/2006 dispose : « le droit de grève est reconnu et garanti. Il s'exerce dans les conditions fixées par la loi qui peut en interdire ou en limiter l'exercice dans les domaines de la défense nationale et de la sécurité ou pour tout service public d'intérêt vital pour la nation ». En effet, nous estimons que la saisine du tribunal ne doit pas avoir pour effet, la suspension de l'exercice d'un droit constitutionnel qu'est la grève. C'est à ce titre que le professeur KUMBU KI NGIMBI note :

« En effet, si la saisine du tribunal suspend la grève, l'effet de tel état de chose est le retour de chacun à la position qu'il occupait avant la grève. Pour les travailleurs cet état ne peut que le travail. Ils sont donc contraint de reprendre le travail sans trouver satisfaction à leurs desiderata ». <sup>1</sup>

C'est pour cette raison que le même professeur affirme que l'article 305 du code du travail et l'article 28 de la loi sous examen entament de part leur lettre et leur esprit, le droit de grève reconnu dans la constitution. A cela, il ajoute qu'on peut s'imaginer qu'il n'y a que l'employeur qui aura intérêt à saisir le tribunal. <sup>2</sup>

Les analyses de ce professeur ne peuvent qu'inciter tout juriste à une réflexion. En effet, nous emboîtons le pas à ce professeur qui trouve en cette innovation une violation d'un droit constitutionnel et d'ailleurs nous pouvons dire que les dispositions de l'article 28 de la loi N° 016/2002 est anticonstitutionnelle car violant un droit reconnu et garanti par la constitution.

S'agissant de la finalité même du droit du travail, il faut noter que cette innovation entame aussi la protection même du travailleur. En effet, alors que la grève constitue un moyen de revendication des droits des travailleurs, l'article 28 in fine dit qu'il suffit qu'une partie saisisse le tribunal pour que cette grève ou ce moyen de revendication soit suspendu avec comme conséquence la reprise du travail sans bien attendu trouver de solution au conflit. Voilà donc un moyen très efficace que le législateur vient de mettre à la portée des employeurs désireux quelque fois d'étouffer les droits des travailleurs. Au lieu donc de renforcer la protection des travailleurs qui est la finalité du droit du

---

<sup>1</sup> Ibidem, P. 352

<sup>2</sup> Ibidem

travail, le législateur donne à l'employeur un moyen de marcher sur les droits de ses employés. En effet, quel travailleur, au lieu d'aller en grève pour revendiquer ses droits, se permettrait de saisir le tribunal ? Il n'y a que l'employeur qui le saisirait ! L'article 28 entame très profondément la finalité même du droit du travail. Cette innovation de la soumission des conflits collectifs de travail au tribunal de travail paraît donc inopportune et sans aucun fondement juridique.

### **CONCLUSION**

La réflexion que nous nous sommes assigné dans ce travail a porté sur le bien fondé de l'institution des tribunaux du travail aux côtés des tribunaux de Grande Instance tel que consacrée par la loi N° 016/2002 du 165 octobre 2002.

Après analyse des multiples innovations que cette loi a apportées dans le droit du travail congolais ainsi que dans le droit procédural nous ne trouvons pas en quoi il est urgent d'introduire toutes ces nouveautés dans notre droit. Il est vrai, certaines d'entre elles peuvent être les bienvenues. Tel est le cas par exemple de l'augmentation du délai de distance. Mais la soumission des conflits collectifs devant les tribunaux de travail est l'une des innovations qui ne valent pas leur pesant d'or.

La création des tribunaux de travail au Congo est-elle alors une nécessité ou tout simplement un mimétisme ? Compte tenu des réalités sociales du pays et l'histoire nous ayant suffisamment renseignée, nous serions tentés de conclure en disant que cette loi créant les tribunaux du travail en RDC n'est qu'un mimétisme. La preuve étant le fait que depuis leur création en 2002, voici qu'aucun pas n'est posé en ce qui concerne leur installation et elles risquent de subir le même sort que celles créées antérieurement puis supprimées.

Nous pensons quant à nous, qu'il serait très important de renforcer la capacité des TGI tant en moyens humains que financiers et techniques pour une gestion efficace de conflits soumis au tribunal. En effet, si les TGI étaient dotés de beaucoup de magistrats bien formés et bien rémunérés et si l'on créait plusieurs TGI à travers les pays, le problème d'encombrement des juges de grande instance ne se poserait pas. Malheureusement l'on risque d'installer des tribunaux qui vont se buter aux mêmes difficultés que ceux existant déjà. Pour nous, rien ne sert à multiplier des structures au lieu de renforcer la capacité de celles existantes.

Ces juridictions ayant été créées en 2002, voici 10 ans qu'elles tardent à être installés. Faut-il alors abroger cette loi ? Non ! Loin de nous, toute prétention de plaider pour la suppression de ces juridictions. Comme elles sont

Parcours et Initiatives numéro 10, septembre 2012

déjà créés, nous souhaiterions qu'elles soient installées mais que le législateur songe au renforcement des capacités d'autres juridictions pour que l'institution de ces tribunaux n'apparaissent pas comme un mimétisme. En effet, en lisant l'histoire de ces juridictions en RDC et en observant le temps passé depuis que ces juridictions ont été créées, on risque de croire qu'il ne s'agit pas d'une nécessité. Et pourtant, il s'agit d'une nécessité, le juge du TGI étant submergé par les affaires.

Ainsi, dans le but de désengorger le juge du TGI et pour une spécialisation, la création des tribunaux de travail reste une nécessité en RDC. Mais faut-il revoir cette loi en ce qui concerne la soumission des conflits collectifs devant les tribunaux de travail. Dans tous les cas, qu'il plaise à l'exécutif congolais d'installer ces juridictions pour que cette loi n'apparaisse pas comme un mimétisme éhonté.

#### **BIBLIOGRAPHIE**

1. Loi N° 016/2002 du 16 octobre portant création, organisation et fonctionnement des tribunaux du travail en RDC in J-O N° spécial du 25 octobre 2002.
2. Loi N° 015/2002 du 16 octobre portant code du travail in J-O N° spécial du 24 octobre 2002.
3. JAVILLIER J.C., *Manuel de droit du travail*, LGDJ, Paris, 1988.
4. KASEREKA KIZITO, *Le règlement des litiges de travail en droit congolais : expérience des entreprises de Butembo*, Mémoire de Licence, UCG, 2003-2004.
5. KIRSCH M, *Le droit du travail africain*, TII, éd. TOM. Paris 1976.
6. KUMBU KI NGIMBI, « *Du code du travail de 1967 à celui de 2002. Avancée, stagnation ou recul du droit du travail congolais* » in CONGO-AFRIQUE N° 386, pp. 335-351.
7. MUKADI BONYI, *Litiges individuels du travail*, éd. MB Kinshasa, 1994.
8. NDOMELO KISUSA et KIENGE KIENGE INTUDI, *Les arrêts en matière de travail*, vol 1, éd. Lule, Kinshasa, 1996.
9. PIQUEMAL M, *Les juridictions de travail en France*, éd. Armand colin, Paris 1969.
10. RAY, J.E, *Droit du travail, droit vivant*, éd. Liaison, Paris 1969.
11. RIVERO, J et SAVATIER J, *Droit du travail*, éd. PUF, Paris 1956.