Numéro 156

CHAIRE DE DYNAMIQUE SOCIALE (C.D.S)

MOUVEMENTS & ENJEUX SOCIAUX

Revue Internationale des Dynamiques Sociales



WWW.MESRIDS.ORG
MAI - JUIN 2026
KINSHASA-R.D.C

M.E.S., n°156
Vol. 1
Mai - Juin 2026

SOMMAIRE

- Bonard Henri Bamfumu Musasa, Dieudonné Musa Alkpo et Maurice Bura Pulunyo Cajetan, *Conceptions de l'évaluation des apprentissages chez les enseignants de l'Université de Kinshasa*……1
- Patrick Lumumba Yodi-Shembo, *L'ambiguïté stratégique : une prospective stratégique et pragmatique pour la stabilité nationale de la RD Congo*……10
- Oscar Lowenga La Wemboloke, Philomène Nyabakele Nyamumbay, *Ngombe : une communication traditionnelle exécutée pendant le deuil chez les Libinza* ……18
- Jean-Paul Lumvutu Mandiangu, *Réflexion sur l'Afrique dans les relations internationales contemporaines*……28
- Derrick Kambale Mulyata, *La régulation de la vie politique : une compétence controversée en RD Congo*...43
- Claudine Muyala Tayaye Bibi, *The Features, Types, and Impact of Violence against the Women in One Man, One Wife: A Femino-Formalist Approach*……..49
- Eric Yemweni Mayala, Henry Limbaka Bofolo et Ben Tshitenge Lwendu, *Les biais cognitifs dans la réception des messages politiques : comment les préjugés et les croyances préexistantes des électeurs influencent-ils leur interprétation des messages politiques en RDC ?*……..58
- Fidèle Mokemba Mabate, *Incidence du e-marketing sur les performances commerciale et financière des entreprises de télécommunication en République Démocratique du Congo*……..70
- Naomie Ndombele Naomie et Simon Muamba Tshilumba, *Le contrôle des établissements en RD Congo : contrôle par les organes tels que le Parlement, l'IGF et la Cour des comptes*……76
- Matthieu Manga Kalota, *Mise en œuvre des immunités d'exécution en droit congolais : entre la souveraineté des personnes publiques et protection des créanciers*……84
- Jules Kudibomba Mukengeshayi, *La déclaration de soupçon dans la lutte contre le blanchiment des capitaux : analyse critique et perspectives de réforme en RD Congo*……91
- Blaise Osongo Mbeke et Albert Talonga Omamu, *La régulation administrative de l'environnement en République Démocratique du Congo : entre inflation normative et effectivité limitée*……100
- Emmanuel Olongo Makwaya, *Analyse critique de l'article 77 de la loi relative aux marchés publics en RD Congo : application effective des peines doublées ou aggravées pour les infractions commises à l'occasion de la passation des marchés publics*……108
- Simon Asikuwo Basobee, *L'exécution des cahiers des charges par les coopératives minières artisanales dans la province du Haut-Uele : entre injonction normative, gouvernance locale et déficit de développement communautaire*…….....114
- Horly Mbula Mubiala et Raymond De Bouillon Manasi N'Kusu Kaleba, *La protection judiciaire de l'enfant en conflit avec la loi à l'épreuve de la cybercriminalité en République Démocratique du Congo*….126
- Valentin Okito, *Prudence financière et risque de faillite des petits commerçants en contexte d'économie informelle : analyse empirique au marché central de Lodja (RDC)*……133
- Fabrice Osomba Emongo, *Allongement de la vie active et son incidence sur la longévité des agents de carrière des services publics de l'État en fin de carrière*……...141
- Paix Eljoie Kabila Muana Kabila, *Réforme de la fiscalité minière pour une meilleure protection des droits humains en droit positif congolais*……..149
- Félix Oyema W'Oledi, *Paradoxe entre le recrutement sur concours et la loyauté dans le recrutement des agents de métiers de la Direction de l'Intendance à la Présidence de la République*……156

- Mike Bola Malumalu, *La garantie locative en République Démocratique du Congo : fossé entre la loi et la réalité. Analyse des dispositions légales et des pratiques effectives dans le secteur locatif*……...162
- Elodie Kikalulu Lumengu, Victorine Ilunga Lukengo et Patience Kimvula Ya-Malosa, *Genre et choix de la filière d'étude : analyse de quelques stéréotypes. Étude menée auprès des élèves de quelques écoles de la sous-province éducationnelle de Mont Ngafula I*……171
- Henry Nzomba Kaheno, *Analyse critique de la définition légale de la taxe carbone en République Démocratique du Congo : une modalité de tarification inadaptée au contexte des pays en développement*…178
- Andy Muleka Mulumba et Patrick Kadima Ntekesha, *Les droits successoraux du conjoint survivant en droit positif congolais : effectivité ou ineffectivité*……185
- Yves Madi Lubuese, *La bonne foi dans le contrat d'assurance congolais : analyse de l'obligation de sincérité du souscripteur et de loyauté de l'assureur*……194
- Maurice Kanyama Mudishi, *Le contrôle de la Cour de cassation sur la violation de la loi en matière civile : entre sanction du juge du fond et unification du droit en RD Congo*…….200
- Bonny Awazi Imili, *Itinérance territoriale en République Démocratique du Congo : défis et contraintes d'une gouvernance de proximité*……..210
- Benjamin Tshimanga Musangu, *Mécanismes de sécurisation des investissements dans les sociétés commerciales : cas de la Société à Responsabilité Limitée*……217
- Carlos Nkonika Kasongo, *La répartition des compétences fiscales entre le pouvoir central et les provinces en droit congolais : complémentarité ou conflit ? Cas de la DGI et de la DGRK*…….223
- Marie-Thérèse Wangoie Mukalay et Evariste Kimwanga Mayuba, *Gouvernance de proximité et contrôle parlementaire en RD Congo : analyse des contraintes fonctionnelles de l'Assemblée provinciale du Tanganyika*…….....229
- Nicole Nsambi Mpia et Alphonse Benza Kongawi, *Gestion transfrontalière des eaux dans le bassin du Congo : défis et stratégies pour la République Démocratique du Congo*……236
- Gaël Abala Sheta et Emmanuel Kikanana Maguganduga, *Climat des affaires et attraction des investissements en République Démocratique du Congo : défis et perspectives*……...243
- Anselme Busha Hong, *La présomption de constitutionnalité et le régime des lois organiques dans la Constitution du 18 février 2006*…….249
- Nassy Mutunga Nassy, Jonathan Enguta Mwenzi et Eustache Banza Nsomwe-A-Nfunkwa, *Construction identitaire et qualité de vie des adolescents placés dans quelques orphelinats de la ville de Kinshasa*……..256
- Justin Lokinu Lokonganyoy et Lambert Ekanga Okoka, *Entre contrôle administratif et accompagnement pédagogique : impact de l'inspection sur le développement professionnel des enseignants dans les écoles secondaires publiques de la sous-division Lodja 1 (RD Congo)*……...262
- Dynat Odimba Djanga, *L'effectivité du droit à l'éligibilité en RD Congo : entre reconnaissance formelle et restrictions pratiques*……..267
- Give Nkwimi Mpelemba, *Motivations sous-jacentes à l'utilisation de l'intelligence artificielle par les étudiants de l'Université de Kinshasa*……274
- Arnold Mukiele Meya et Pierre Ndayi Ndayi, *Entre foi et politique : l'Église catholique comme acteur clé de l'accompagnement électoral et de la stabilité démocratique en RDC*…….283
- Dominique Musenga Biaya, *L'apport de la Cour africaine des droits de l'homme et des peuples dans la consolidation de la démocratie en Afrique*…….....287
- Jonas Lingwambi Ntsebe, *La vocation successorale de l'enfant adoptif : remède ou malaise aux droits de l'enfant en République Démocratique du Congo*……293
- Mado Muke Lumaswa, *Le diagnostic de temps dans un établissement d'enseignement supérieur et universitaire : étude menée à l'Université de Kinshasa*……...301
- Albert Ngongo Enyungu, *La CENI et la responsabilité des crises post-électorales en RD Congo*…….309
- Yannick Mbombo Ngusu, *La décentralisation et la gouvernance publique en RD Congo : enjeux et défis de la création de la fonction publique provinciale et locale dans la province du Nord-Ubangi*……313

- Arnold Mukiele Meya, *Le rôle de l'Église catholique dans l'accompagnement des processus électoraux congolais : enjeux diplomatiques et défis démocratiques*……318
- Léonie Momat Tshomba, *Pour une égalité de traitement des travailleurs domestiques en République Démocratique du Congo : plaidoyer pour l'uniformisation des droits et avantages sociaux*……324
- Vano Omonombe Onatoto et Ferdinand Zagabe Zihalirwa, *Justice transitionnelle : lutte contre l'impunité en République Démocratique du Congo*…….....338
- Emery Mbengele Mbengele, *Officialisation de la polygamie en RD Congo : une nécessité ou une déstabilisation du foyer conjugal ? Analyse des articles 40 de la Constitution du 18 février 2006 et 330 du Code de la famille révisé*……...345
- Jocelin Pelenda Zi Makonda, *Abus de majorité et abus de minorité dans l'espace OHADA : efficacité des sanctions et rôle du juge commercial congolais*……...352
- Guy-Aimé Ngbo Vungbo et Jiresse Kwidemba Maganga, *Le mandat parlementaire à l'épreuve de l'infidélité à travers la suppléance clanique et le droit de retour prévu à l'article 110 de la Constitution*……356
- Ephraim Kabulu Mulumba, *L'immunité d'exécution des établissements publics et les droits des créanciers*……365
- Bernard Pyrrha Lutonadio Nzau Lufuma, *La recherche scientifique en République Démocratique du Congo : contraintes structurelles, gouvernance institutionnelle et perspectives de revitalisation*……..371
- Ben Tshimanga Benjamin, *Le pouvoir de l'employeur en matière de licenciement pour faute lourde*……..381
- Weedy Wingenga, *Simon Kimbangu, acteur stratégique des relations internationales : quel héritage pour le pouvoir de la RDC ?*……390
- Samuel Maitre Dimuene Paku Diasolwa, *De l'impact avéré de la procédure de cassation sur la prise à partie ou le phénomène de la "cassationisation" de la prise à partie en droit congolais*……..395

LE POUVOIR DE L'EMPLOYEUR EN MATIERE DE LICENCIEMENT POUR FAUTE LOURDE

par

Ben TSHIMANGA BENJAMIN

Apprenant en D.E.A., Faculté de Droit,
Université de Kinshasa

Résumé

l'employeur détient le monopole du pouvoir disciplinaire ou son délégué dans le but d'assurer le contrôle, l'effectivité de la bonne marche de l'entreprise, ainsi que la discipline et le respect du règlement d'entreprise, ainsi le licenciement pour faute lourde constitue l'une des sanctions disciplinaires les plus graves dont dispose l'employeur, il repose sur un pouvoir disciplinaire dans le cadre de relation de travail, mais il doit exercer son pouvoir dans les normes de la loi et du convention collective, car le contrôle juridictionnel serait une épée de Damoclès face aux dérives de ce dernier.

Mots - clés : *pouvoir, employeur, licenciement, faute lourde*

Abstract

The employer holds the monopoly on disciplinary power or their delegate in order to ensure control, the effectiveness of the smooth running of the company, as well as discipline and respect for the company regulations. Thus, dismissal for gross misconduct constitutes one of the most severe disciplinary sanctions available to the employer. It is based on disciplinary power within the framework of the employment relationship, but this power must be exercised within the norms of the law and the collective agreement, as judicial control would be a sword of Damocles in the face of the latter's excesses.

Keywords : *power, employer, dismissal, serious misconduct*

INTRODUCTION

Dans le cadre des relations de travail, le pouvoir disciplinaire reconnu à l'employeur constitue un instrument essentiel destiné à garantir le bon fonctionnement de l'entreprise. La nature de la sanction infligée au salarié dépend généralement de la gravité de la faute commise par ce dernier. En vertu du lien de subordination juridique qui caractérise le contrat du travail, l'employeur dispose du droit de contrôler, d'orienter et de sanctionner les comportements fautifs du salarié.

A cet effet, le législateur prévoit plusieurs sanctions disciplinaires allant des plus légères aux plus sévères. Parmi celles-ci, la faute lourde représente la sanction la plus grave, [1]pouvant entrainer la rupture immédiate du contrat du travail ainsi que la perte de l'emploi. Cependant si la loi reconnait à l'employeur de ce pouvoir de sanction, son exercice ne saurait être absolu, ni arbitraire. Le principe de la proportionnalité s'impose dès lors à l'employeur dans l'appréciation de la faute commise. Toute sanction disproportionnée peut faire l'objet d'un contrôle juridictionnel.

Dès lors, la question capitale qui se pose est celle de savoir jusqu'où peut s'étendre le pouvoir disciplinaire de l'employeur en matière de licenciement pour faute lourde sans porter atteinte aux droits fondamentaux du travailleur ? Cette interrogation devient d'autant plus importante que le travailleur demeure la partie économiquement faible dans la relation de travail.

Face à ce risque d'abus du pouvoir par l'employeur, la convention 158 de l'OIT du 2 juin 1982, aux articles 4, 5 et 6 du droit international du travail ainsi que l'article 54 de la loi n°15/2002 du 16 octobre 2002 portant code du Travail, telle que modifiée et complétée par la loi n°15 du 15 juillet 2016, nous indique les catégorisations et la hiérarchisation de sanctions disciplinaire en matière du travail. dans le but de protéger le salarié, le droit du travail a progressivement mis en place plusieurs mécanismes de protection, notamment : l'existence de proportionnalité entre la faute et la sanction,[2] le respect des droit de la défense, l'obligation de motivation de la décision du licenciement[3], ainsi que le contrôle du juge du travail.

Ainsi, cette étude sur le pouvoir de l'employeur en matière de licenciement pour faute lourde soulève un double enjeu : d'une part, garantir à l'employeur les moyens nécessaires pour préserver l'ordre, la discipline ainsi que la bonne marche de l'entreprise, d'autre part, protéger le salarié contre les licenciement abusifs ou arbitraires.

La grande question est celle de savoir « *comment le droit du travail encadre-t-il l'exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur en matière de licenciement pour faute lourde afin de prévenir les abus et de garantir la protection de droits du salarié* ? »

---

[1] ILUNGA KASONGO Vital, *Code du Travail, modifié, complété et annoté*, Ed Nouveaux Elans, Kinshasa 2019 p 60

[2] MUKADI BONYI, Droit du travail, éd CRDS Bruxelles, 2008, p. 592

[3] Article 76 de la loi n°15/2002 du 16 octobre 2002 portant code du Travail, telle que modifiée et complétée par la loi n°15 du 15 juillet 2016

C'est dans cette perspective que s'inscrit la présente réflexion, laquelle vise à analyser l'étendue du pouvoir disciplinaire de l'employeur, les conditions légales du licenciement pour faute lourde ainsi que les limites imposées par le droit du travail et le contrôle du juge.

En termes de réponse provisoire que nous sommes appelés à formuler à ce stade du présent travail, notre estimation est que le pouvoir de l'employeur en matière de licenciement pour faute lourde n'est pas un pouvoir absolu. Bien qu'il dispose d'un pouvoir disciplinaire lui permettant de sanctionner les fautes du travailleur, l'application de ce pouvoir demeure strictement protéger par le code du travail, la convention 158 de l'Organisation International du travail relative à la cessation de la relation du travail à l'initiative de l'employeur , les conventions collectives, le principes de la proportionnalité ainsi quel le contrôle juridictionnel, afin de prévenir les abus du pouvoir par l'employeur et de garantir la protection des droits du salarié.

Pour mener cette réflexion, nous recourrons principalement à la méthode juridique ou exégétique, laquelle consistera à analyser et interpréter les textes légaux relatifs au licenciement pour faute lourde en droit du travail congolais. Cette méthode sera complétée par la méthode analytique afin d'examiner les fondements, les conditions et limites du pouvoir disciplinaire de l'employeur.

I. MISE EN ŒUVRE DU LICENCIEMENT POUR FAUTE LOURDE

La mise en œuvre de la sanction disciplinaire par l'employeur constitue une action disciplinaire exercée par l'employeur à l'égard du travailleur afin d'assurer le bon fonctionnement de l'entreprise. A ce titre, il convient d'examiner le pouvoir disciplinaire de l'employeur, (A) ainsi que la procédure de licenciement pour faute (B).

A. Le pouvoir disciplinaire

Le pouvoir disciplinaire est celui qui est conféré à l'employeur en vue d'exercer la discipline au sein de l'entreprise. Il constitue l'un attributs de l'autorité patronale. Et trouve son fondement dans le contrat du travail. En raison du lien de subordination existant entre le travailleur et l'employeur, ce dernier dispose su pouvoir de sanctionner les manquements commis par les travailleurs dans l'exercice de leurs fonctions. [4]

La nature du pouvoir disciplinaire de l'employeur fait l'objet d'un débat. Deux thèses s'affrontent à ce sujet.

La première soutient que ce pouvoir revêt une nature contractuelle. Selon cette conception l'employeur ne peut exercer son pouvoir disciplinaire qu'en vertu des règles prévues par le contrat du travail, le règlement d'entreprise ainsi que les conventions collectives.[5]

La seconde thèse considère que le pouvoir disciplinaire de l'employeur possède une nature institutionnelle. Dans ce cadre, l'employeur est autorisé à prendre toute sanction qui ne lui est pas spécialement interdite par la loi. Dès lors qu'il assume la direction et la responsabilité de l'entreprise.[6]

Le législateur congolais semble avoir consacré la thèse contractuelle. En effet l'article 54 de la loi n°15/2002 du 16 octobre 2002 portant code du Travail, telle que modifiée et complétée par la loi n°15 du 15 juillet 2016. Enumère les sanctions disciplinaires applicable au salarié ;

Aux termes de cette disposition, le travailleur peut être passible des sanctions disciplinaires ci-après :

- le blâme ;
- la réprimande ;
- la mise à pied dans les limites et conditions fixées au point 5 de l'article 57 du présent Code ;
- le licenciement avec préavis ;
- le licenciement sans préavis dans les cas et conditions fixées aux articles 72 et 74 du Présent Code.

La sanction disciplinaire doit être prononcée en tenant sera prise en tenant compte notamment de la gravité, de la répétition de la faute commise, de sa répétition ainsi que de l'intention de nuire.

La doctrine renchérit que le pouvoir disciplinaire de l'employeur a un objet précis : « garantir le fonctionnement d'une bonne organisation privée » il porte la vie de l'entreprise et le respect des obligations professionnelles du salarié.

Il convient néanmoins de distinguer le pouvoir disciplinaire de la responsabilité contractuelle. Le premier sanctionne les manquements aux obligations et devoirs professionnelles tandis que, la seconde sanctionne les violations des obligations contractuelles.

C'est ici l'occasion de clarifier également sur la notion de la faute lourde ainsi que la faute grave

[4] MUKADI BONYI, *op.cit.*, p. 589.

[5] I*dem.*

[6] Ibidem, p. 590.

- **La faute lourde** : est celle commise par le salarié avec l'intention de nuire à l'employeur ou l'entreprise. Elle prive le salarié de l'indemnité compensatrice de congés payés, qui reste due. Si la faute commise a causé un préjudice à l'employeur, le salarié pourra être condamné à le réparer en versant à l'employeur des dommages et intérêts. L'employeur doit passer par un licenciement pour faute lourde s'il souhaite être indemnisé du préjudice par le salarié.[7] Ex : sabotage, divulgation de secrets industriels
- **La faute grave** : qui n'est pas nécessairement intentionnelle, n'entrainera pas systématique un préjudice pour l'employeur mais est d'une gravité telle qu'elle peut rendre impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, et ce même pendant la durée du préavis. Elle prive normalement le salarié de l'indemnité de licenciement ainsi que de l'indemnité compensatrice du préavis mais pas de congés payés qui reste due.[8] Ex : le vol, violences, refus d'obtempérer.

Il sied de rappeler que le législateur congolais ne fait pas de distinction entre les deux notions c'est plutôt du droit comparé

a) *La qualification de la faute lourde du travailleur*

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.[9] Les éléments de la définition sont les suivants :

- une faute est requise : un comportement irresponsable (par exemple, accident commis en état d'ivresse) ;
- la faute reprochée doit rendre impossible la poursuite de la collaboration professionnelle : la faute doit être
- relative à l'exécution du contrat, les faits de la vie privée ne sont un motif grave que s'ils ont un effet sur l'exécution du contrat ;
- l'impossibilité de poursuivre la collaboration doit être :
  - Immédiate : l'autre du congé dispose d'un bref délai pour dénoncer les motifs. Passé ce délai, la rupture ne peut être décidé pour ces motifs.
  - Définitive : continuer les relations de travail, même sous une autre forme, après que les faits grave aient été connus est une renonciation à les invoquer ultérieurement comme motif de rupture.
- C'est le juge qui apprécie la gravité des motifs reprochés : l'énonciation dans le contrat de travail des faits considérés comme graves est sans valeur juridique.[10]

Il est donc vrai que la faute lourde entraine si possible un licenciement sans préavis et la doctrine définie la faute lourde comme celle qui rend impossible la continuation immédiate des relations contractuelles ou celle qui entraine la dégradation des rapports entre les parties de telle sorte que le maintien du lien contractuel est rendu impossible[11]

En droit du travail congolais le principe de la faute lourde est prévu à l'article 72 de la loi sus évoquée disposant « Tout contrat de travail peut être résilié immédiatement sans préavis, pour faute lourde… » et l'article 74 de la même loi précise les comportements constitutifs de la faute lourde notamment lorsque le travailleur :

a) se rend coupable d'un acte d'improbité, de harcèlement sexuel ou moral, d'intimidation, de voies de fait ou d'injures graves à l'égard de l'employeur ou de son personnel ;
b) cause à l'employeur, intentionnellement, un préjudice matériel pendant ou à l'occasion de l'exécution du contrat ;
c) se rend coupable de faits immoraux pendant l'exécution du contrat ;
d) compromet par son imprudence la sécurité de l'entreprise ou de l'établissement, du travail ou du personnel.

Le contrat de travail étant successif, sa rupture n'a pas d'effet rétroactif, ex nunc, de telle sorte que la faute lourde du travailleur ne peut nullement remettre en cause les droits acquis[12]. C'est de bon droit qu'il a été jugé que :

---

[7] https://www.editions-tissot.fr

[8] *Idem*

[9] C.Wantiez et A. Rasneur, *Introduction au droit social*, 6ème édition, de Boeck, Bruxelles, 2003, P 121

[10] C.Wantiez et A. Rasneur, *op.cit.* P 122

[11] Antoine BRUN et H. GALLAND, *droit du travail*, 2è édition, Tome I, Sirey, Bruxelles, 1978, P 84

[12] V.ILUNGA KASONGO, *op.cit.*, p. 83.

- Est coupable d'injure, le travailleur qui traite son chef hiérarchique, qui est un blanc, d'albinos. Des tels propos tenus par mépris sont blessant et outrageants ; il commet par conséquent une faute lourde. Cette seule faute est suffisante pour justifier la résiliation du contrat du travail sans préavis[13]
- La dégradation de la machine électromécanique base du licenciement de l'employé lui est imputable par sa négligence en ce qu'alors qu'il avait remarqué l'augmentation de la température dans la machine, il a laissé celle-ci fonctionner jusqu'à l'arrêt brusque du moteur ; cette négligence constitue une faute lourde justificative du licenciement conséquent (C.A Matadi, RTA 684 du 04 Mai 2011, Aff. KITOMBA KIMBEMBE c/ AGETRAF, inédit).
- Le fait pour de ne pas justifier le manquement de 40 sacs de farine dont il avait la charge ne peut que constituer un acte pouvant être qualifié de faute lourde (C.A Matadi RTA 646 du 14 Mai 2010, Aff. BALENDA MBUKU c /Compagnie sucrière de KWILU NGONGO, inédit)

b) *Les limites au pouvoir de l'employeur*

Le pouvoir disciplinaire de l'employeur n'est pas absolu. Son exercice est soumis à plusieurs limites. La faute doit revêtir un caractère professionnel ; elle doit être injustifiée et avoir un caractère raisonnable, lié à l'exécution de la prestation de travail ou au comportement du travailleur.[14]

1. *Le caractère professionnel de la faute* :

La faute disciplinaire doit être commise dans le cadre de l'exécution du contrat de travail. Les faits relevant exclusivement de la vie privée du travailleur ne peuvent, en principe justifier une sanction disciplinaire.

C'est ainsi qu'en ce qui concerne le licenciement, la loi précise que le contrat de travail ne peut être résilié à l'initiative de l'employeur que pour un motif valable lié (…) « à la conduite du travailleur sur les lieux de travail dans l'exercice de ses fonctions » (article 62 du code du travail). Un travailleur qui frappe son camarade pendant les heures de repos commet une faute, mais celle-ci ne saurait engendrer une sanction disciplinaire.[15]

2. *Le caractère fautif du comportement* :

Le comportement reproché au travailleur doit constituer une violation d'une obligation professionnelle licite. [16]

3. *Le caractère raisonnable de la sanction* :

La sanction infligée doit être proportionnelle à la gravité de la faute commise. Ainsi le juge du travail dispose du pouvoir d'apprécier la légitimité et la proportionnalité de la sanction disciplinaire.[17]

Le principe « poena *debet commensurari delicto* » impose ainsi que la peine soit proportionnée à la faute. Le comportement du travailleur n'est fautif que s'il est justifié par un mobile déterminant, à savoir la vie de l'entreprise. La faute disciplinaire est une notion relative en ce sens qu'un comportement répréhensible dans une entreprise ne l'est pas nécessairement dans une autre. La faute doit donc revêtir un caractère raisonnable et être appropriée au cadre général de l'activité de l'entreprise [18]

L'annulation d'une mesure disciplinaire peut être justifiée par son caractère manifestement déraisonnable par rapport à l'importance de la faute commise. Tel est le cas d'une mesure à ce point excessive qu'une autorité disciplinaire appréciant selon le critère de la raison ne pourrait en aucun cas la prononcer[19]

Comme l'affirme à juste titre V. vannes, « il n'est pas acceptable qu'usant de son pouvoir disciplinaire, l'employeur applique une peine disproportionnée par rapport à la faute commise par le travailleur. La sanction doit être justifiée par la gravité de la faute. Elle doit donc être raisonnable.

B. **PROCEDURE DE LICENCIEMENT POUR FAUTE LOURDE**

Compte tenu de risques de licenciement qu'implique la faute lourde du travailleur, le législateur a prescrit des garanties procédurales tendant, d'une part, à accorder à l'employeur le temps nécessaire pour se convaincre de la réalité de la faute et, d'autre part, à permettre au travailleur de pouvoir se défendre, d'où nous examinerons la procédure avant le licenciement conformément à la convention 158 de l'OIT (a) le délai et la modalité de notification et le respect des droits de la défense et en suite les obligations de parties après la résiliation.

---

[13] C.A Kin/Gombe RTA 3340, du 21 mars 1996, Aff. NDOMBE NDUGU c/UTEXAFRICA, in NDOMELO et KIENGE KIENGE, les arrêts en matière du travail, Vol I, éd Lule, Kinshasa,1998, p. 129.

[14]MUKADI BONYI, *op.cit.*, p. 592.

[15] MUKADI BONYI, *idem*

[16] MUKADI BONYI, *idem*

[17] Code du travail, liège, du 22 avril 1993, JLMB, P 39 cité par MUKADI Bonyi, droit du travail, éd, crds, Bruxelles, P 593.

[18] V.vennes, le contrat du travail : aspect théorique et pratique, éd, bruyant, Bruxelles, 1996, P 393

[19] V.vennes, *op.cit.* P 409

a) La procédure avant le licenciement conformément a la convention 158 de l'OIT

L'article 7 de la convention dispose que « *un travailleur ne devrait pas être licencié pour une faute qui, aux termes de la législation ou de la pratique nationales, ne justifierait le licenciement que si elle était répétée à une ou à plusieurs reprises, à moins que l'employeur ne lui ait donné, par écrit, un avertissement approprié* ».

La commission d'experts a considéré que « au-delà des termes de l'article 7 et de sa signification, qui est de permettre au travailleur d'être entendu par l'employeur, l'objectif de cet article est de faire précéder une éventuelle décision de licenciement d'un dialogue et d'une réflexion entre les parties » [20]

La convention n'indique pas explicitement les moyens de défense possibles ni la forme sous laquelle les allégations devraient être présentées. La convention offre donc également une certaine souplesse quant aux moyens de mise en œuvre de ce point. A cet égard, il est nécessaire d'observer le droit d'être entendu avant le licenciement, indépendamment des procédures auxquelles le travailleur a droit après le licenciement, même si le licenciement n'est pas considéré comme définitif, jusqu'à ce que les procédures de recours soient épuisées.[21]

La recommandation inclut également une disposition relative à l'avertissement avant le licenciement. En ce qui concerne le licenciement pour faute, la recommandation dispose qu'un travailleur ne devrait pas être licencié pour une faute qui, aux termes de la législation ou de la pratique nationales, ne justifierait le licenciement que si elle était répétée à une ou à plusieurs reprises, à moins que l'employeur ne lui ait donné, par écrit, un avertissement approprié. [22]

b) Délai et modalités de notification

Aux termes de l'article 72 de la loi n°15/2002 du 16 octobre 2002 portant code du Travail, telle que modifiée et complétée par la loi n°15 du 15 juillet 2016. la partie qui entend résilier le contrat pour faute lourde doit notifier par écrit à l'autre partie sa décision dans les quinze jours ouvrables au plus tard après avoir eu connaissance des faits qu'elle invoque[23].

Contrairement à l'ancien Code du Travail de 1967 qui prescrivait deux délais distincts, à savoir celui de la prise de décision de résiliation qui était de deux jours ouvrables au plus tard après avoir eu connaissance des faits fautifs et celui de la notification qui était de quinze jours qui suivaient la résiliation, l'actuel code du travail soit la loi n°15/2002 du 16 octobre 2002 portant code du Travail, telle que modifiée et complétée par la loi n°15 du 15 juillet 2016. a le mérite de la clarté par la suppression du délai de résiliation qui était de deux jours ouvrables dès la connaissance des faits invoqués.[24]

Au sens de l'article 72 du code du travail, la décision de résiliation se matérialise par sa notification. Comparativement au régime de l'ancien code du travail de 1967, il y a actuellement fusion entre la décision de résiliation et la notification de celle-ci dans un même acte, lequel acte doit intervenir dans le délai de quinze jours ouvrables au plus tard, à compter de la connaissance de faits invoqués.

La notification du licenciement doit être faite par écrit : par une lettre adressée par voie recommandée à la poste, soit remise à l'intéressé contre accusé de réception ou, en cas de refus, en présence de deux témoins lettrés[25]

Lors que la lettre de licenciement n'est pas datée mais qu'elle est notifiée régulièrement au travailleur, la date de l'accusé de réception par celui-ci constitue le point de départ et couvre le vice lié à l'absence de date. Par contre, lorsque la lettre de licenciement ne comporte par la signature de l'employeur, elle ne peut en aucun cas ressortir les effets d'un licenciement régulier, sauf acquiescement du travailleur congédié.[26]

La signature de l'employeur constitue une la condition formelle et essentielle de validité de la notification. Lorsque la lettre de licenciement comporte la signature, la date, mais en lieux et places du nom du signataire, on y retrouve la mention « la direction ». cette lettre est censée être un tract et ne peut en aucun cas produire les effets qui lui sont attachés.[27]

La cour d'appel de Kinshasa/Gombe a bien dit en jugeant que :

- La décision de résiliation doit être notifiée au salarié après la levée des mesures de suspension pour raisons d'enquête, puisque la date de la réception de la lettre de résiliation intervenue après la levée

[20] International labour organization, https://www.ilo.org, note sur la convention 158 et recommandation n°166 sur licenciement. P.9.

[21] *Idem*

[22] Ibidem P.9

[23] LUWENYEMA LULE, *Précis de droit du travail congolais*, éd, Lule, Kinshasa, 2017, P716.

[24] LUWENYEMA LULE, *op.cit.* P 717

[25] Article 72 alinéa 6 du Code du travail.

[26] V.ILUNGA KASONGO, *op.cit*., P 79

[27] V.ILUNGA KASONGO, *op.cit*., P 80

des mesures de suspension fixe le point de départ des délais de prescription (C. A Kin/Gombe RTA 6572 du 14 Mars 2013, Aff.SNEL Contre BAKALI SEMBE, inédit)

- Il ne fait l'ombre d'aucun doute que c'est après avoir levée la mesure de suspension qu'intervient la décision de licencier le travailleur, après avoir déterminé les causes et responsabilités dans l'enquête qui a aboutie à lavée de la suspension de sorte qu'en notifiant au travailleur la décision de son licenciement sans préavis cinq jours après lavée des mesures d'enquête, l'employeur avait bel et bien respecté le délai de 15 jours prescrits par l'article 72 alinéa 3 du code du travail. (C.A kin/Gombe, RTA 6391 du 22 septembre 201, Aff. MUKANYA MUTOKE contre COHYDRO, inédit).

La notification du licenciement ne se présume pas, elle doit être expresse, écrite et exceptionnellement verbale mais en présence des témoins.

C'est de bon droit qu'il a été jugé que :

- Est suffisante et valable, la notification de licenciement faite en présence de deux témoins lettrés à un employé qui refuse de recevoir la lettre de notification ; il n'est pas nécessaire, dans ce cas, que l'employeur recourt en outre au mode de signification par courrier recommandé à la poste avec accusé de réception.[28]
- Si le travailleur reconnait expressément avoir reçu notification même verbale, la notification par écrit n'est pas nécessaire car, la notification par écrit de la résiliation du contrat est requise **ad probationem et non ad validatem, à** titre de preuve et non pour la validité. (C.A Kin/Gombe, RTA 6890 du 07 novembre 2014, Aff. NYALULERHA BYABUSHA contre la banque centrale du Congo, inédit)
- Les délais prévus par les dispositions de l'article 72 du code du travail sont d'ordre public, ils sont accordés à la victime afin de lui permettre d'avoir le temps suffisant pour agir sans doute. Ne pas les respecter expose la victime au paiement des indemnités compensatoires de préavis conventionnel comme si la faute pour laquelle il se propose de résilier le contrat était légère. (C.A Matadi, RTA 665 du 19 juillet 2010, Aff. SEP CONGO contre BAKONGO MBABU célestin.)

Il ressort de cette analyse légale, jurisprudentielle et doctrinale que les délais et les modalités de la notification de la résiliation du contrat du travail doivent être respecter car cela permet à l'employeur de bien mener ses enquêtes et au travailleur de présenter ses moyens de défense.

C. Le respect des droits de la défense

Il sied de noter que le respect des droits de la défense constitue une garantie fondamentale reconnue au travailleur. Avant toute décision de licenciement l'employeur est tenu de permettre à l'employé de présenter ses moyens de défense et de fournir ses explications. Dans le cas contraire cette décision serait abusive.

Aux termes de disposition de l'article 62 in fine dispose « *Lorsque l'employeur envisage un licenciement pour des motifs liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur, il est tenu, avant toute décision, de permettre à l'intéressé de se défendre contre les reproches formulés ou de s'expliquer sur les motifs avancés.* »[29]

Nous noterons également que la convention collective interprofessionnelle nationale du travail reconnait au travailleur certaines garanties procédurales tendant à assurer ces droits notamment : l'audition préalable et l'assistance d'un délégué syndical.[30]

- L'audition préalable : le prononcé de la sanction disciplinaire est subordonné à la condition, pour le travailleur miss en cause, d'avoir fourni ses explications écrites ou verbale « article 36 de la convention collective interprofessionnelle nationale du travail » ;
  L'audition préalable relève de la règle de « bonne administration et d'équitable procédure », selon laquelle « nul ne peut faire l'objet d'une mesure grave, bien que non disciplinaire, si ce n'est après avoir été entendu ». elle permet à la personne mise en cause d'exposer la raison pour laquelle la mesure envisagée ne saurait se justifier dans l'intérêt du service[31]
- L'assistance d'un délégué syndical : le travailleur peut se faire assister par un délégué syndical ou par un permanent de son syndicat, lorsque la sanction est passible d'une mise à pied ou d'un licenciement (article 36 de la convention collective interprofessionnelle nationale du travail » ;

Le respect des droits de la défense ne se limite pas à l'audition préalable et à l'assistance éventuelle d'un délégué syndical. Il est plus large en ce qu'il tend à permettre au travailleur mis en cause de faire valoir

[28] C.S.J, RC 144, du 8 aout 1979, Aff. Caisse d'épargne du Zaïre C/ TSHIBWILA, Bulletin des arrêts de la cour Suprême de Justice, édition du service de documentation du Ministère de la Justice, Kinshasa,1984, P.170-173

[29] Article 62 in fine du Code du travail

[30] MUKADI BONYI, *op.cit.*, P 597

[31] V.vennes, *op.cit.* P 406

ses propres intérêts et moyens de défense. Il implique que le travailleur concerné soit informé de faits précis et concrets retenus à sa charge, qu'il ait pris connaissance du dossier et des pièces de procédure et soit entendu en ses dires et moyens de défense.[32]

Le respect des droits de la défense constitue un principe fondamental de justice applicable également en matière du travail.

Mais notons également que la non-assistances du travailleur par un délégué syndical dans un procès disciplinaire ne peut rendre irrégulière une décision de licenciement surtout si le travailleur licencié ne l'a pas exigé au moment de ladite procédure. (C.A/Mbuji-Mayi RTA 108 du 10 septembre 2003, SEP Congo contre Bakoshi, inédit). Il reste à vérifier si l'intéressé a été informé de son droit à bénéficier de l'assistance d'un délégué syndical.[33]

D. Les obligations de parties après la résiliation

A la suite de la rupture du contrat du travail, certaines obligations continuent de s'imposer aux parties.

a) Obligations de l'employeur

Lorsque le contrat prend fin, l'employeur a l'obligation :

- Délivrance du certificat de fin de service : aux termes de l'article 79 du code du travail, lorsque le contrat prend fin pour quelque cause que ce soit, l'employeur est tenu de délivrer un certificat de fin de service attestant avec précision la nature et la durée des services prestés, la date du début et de la fin des prestations ainsi que son numéro d'immatriculation à la CNSS. Aucune autre indication ne peut y être ajoutée. [34]

Ce certificat doit être délivré au plus tard deux jours ouvrables après la fin du contrat et il est exempt de droit de timbre ou d'enregistrement. L'employeur doit donc mettre ce document à la disposition du travailleur au lieu de travail ; il ne doit pas attendre que le travailleur le lui réclame.[35]

Le certificat de fin de service permet au travailleur d'établir qu'il a été au service d'un employeur déterminé pendant une certaine période, et que son engagement a pris fin ; ainsi, dans sa recherche d'un nouvel emploi, le travailleur peut, le cas échéant, se faire enregistrer auprès de l'office national de l'emploi [36]ou d'un service privé de placement (Agence d'emploi privée).

Il est en outre destiné à démontrer vis-à-vis du nouvel employeur que le travailleur est libre de tout engagement à l'égard de son ancien employeur. En effet le législateur proscrit la pratique de certains travailleurs qui, se trouvant dans une position de suspension légale d'exécution du contrat du travail ou jouissant de congés, parfois de longue durée, sont tentés de conclure clandestinement des contrats de travail avec d'autres employeurs par ailleurs, sans dévoiler à ces derniers leur lien contractuel toujours en vigueur.[37]

- Paiement du décompte final et quittance pour solde de tout compte : lors de la rupture du contrat de travail, les parties procèdent à un règlement des comptes, parfois complexe, et la liquidation des créances nées de divers chefs : arriérés des salaires et accessoires, indemnités de congés payés, préavis, de licenciement, gratifications, primes et divers avantages prévus par la loi, la convention collective ou le contrat individuel de travail.[38]

Fidèle MATA PANZU définit le décompte final comme étant « *un document établi généralement à la fin du contrat du travail, pour le calcul du montant de rémunération décomposée en ses éléments de détail* » cet auteur précise qu'au sens courant le décompte final constitue des sommes représentatives de droits pécuniaires dus au travailleur lors de la cessation définitive des services. [39]

En fait, toute somme restant due en exécution d'un contrat de travail lors de la cessation définitive de service effectifs, doit être payée au travailleur et, les cas échéant, aux ayants- droits de ce dernier, au plus

[32] V.vennes, *idem*

[33] MUKADI BONYI, *op.cit.*, P 598

[34] LUWENYEMA LULE, *op.cit.* P 750.

[35] *Idem*

[36] Article 3 du décret présidentiel n°81/2002 du 3juillet 2002 portant création, organisation et fonctionnement d'un Etablissement public dénommé Office National de l'Emploi, en sigle ONEM.

[37] Article 143 du Code du Travail.

[38] LUWENYEMA LULE, *op.cit.* P 754.

[39] Darius TSHIEY-A- TSHIEY, Jules KAJINVULU, *le décompte final en droit du travail congolais*, éd Centre de Recherche Pédagogique, Kinshasa,2017, p18

tard dans les deux jours ouvrables qui suivent la rupture du contrat.[40] Pour ce faire, l'employeur est tenu de remettre au travailleur un décompte écrit de la rémunération payée, constitué par un doubles de paie.[41]

L'inexécution de cette obligation dans le délai légal entraine la condamnation de l'employeur au paiement des dommages-intérêts en faveur du travailleur.[42]

b) Obligations du travailleur

Le travailleur doit : s'abstenir de divulguer les secrets de fabrication ou d'affaires ainsi que le secret de toute affaire, à caractère personnel ou confidentiel dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de son activité professionnelle.[43]

- La clause de non-concurrence : on entend celle par laquelle, le travailleur s'interdit lors de son départ de l'entreprise d'exercer des activités similaires soit en exploitant une entreprise personnelle, soit en s'engageant chez un employeur concurrent ayant ainsi la possibilité de porter préjudice à l'entreprise qu'il a quittée en utilisant pour lui-même ou au profit d'un concurrent les connaissances particulières à l'entreprise qu'il a acquises dans celle-ci en matière industrielle ou commerciale[44].

La concurrence déloyale est prévue et sanctionnée à l'article 325 du code du travail, et elle est aussi définie, prévue et punie par l'ordonnance-loi n°41-63 du 24 février 1950 ;

La cour d'appel a arrêté qu'est coupable de la concurrence déloyale, l'ancien salariée d'une société ayant créé sa propre société et ayant pour ce faire, emporté des articles et des prestations de services, ainsi que les agendas des rendez-vous des clients, pour les démarches et pratiques « en connaissance de cause » des prix inférieurs à ceux de son ancienne entreprise.[45]

Par l'insertion de la clause de non-concurrence ou de non réembauchage dans le contrat du travail ou la convention collective, le chefs d'entreprise cherchent ainsi à se prémunir contre le danger d'un passage ultérieur de leurs travailleurs au service d'une entreprise concurrente. En effet, en créant sa propre entreprise, le travailleur risque de se livrer à des manœuvres tendant à détourner une partie de la clientèle de son ancien employeur et à conserver en pratiquant, par exemple, des prix anormalement bas.[46] Il va créer la confusion ou tenter de créer la confusion entre sa personne, son établissement ou ses produits et la personne , l'établissement ou les produits de son ancien employeur, soit propager d'imputations fausses sur la personne, l'entreprise, les marchandises ou le personnel de son ancien employeur.

Toutefois pour éviter que cette clause ne constitue une atteinte ou un obstacle à la liberté du travail, le législateur admet, sous certaines conditions, la clause de non-concurrence dans le contrat du travail ou dans la convention collective, notamment : - l'interdiction doit avoir une relation avec les activités du travailleur ; l'interdiction ne doit pas durer plus d'une année ; l'interdiction est limitée au ressort territorial dans lequel le travailleur fournissait ses activités.[47]

CONCLUSION

Le licenciement pour faute lourde constitue une expression la plus dure du pouvoir disciplinaire de l'employeur. S'il permet de protéger les intérêts supérieurs de la société face à la mauvaise foi du travailleur suite à son comportement malsain à l'entreprise, son usage demeure strictement encadré afin d'éviter toute dérive. L'équilibre entre l'autorité patronale et la protection du salarié reste étant économiquement faible reste ainsi au cœur de l'intervention de nos recherches.

Dans le souci de maintenir et de pérenniser l'équilibre des attentes entre travailleurs et employeur, tant lors de la conclusion que de l'exécution du contrat de travail, il est exigé des parties qu'elles se conforment au règlement d'entreprise, adopté par ratification tacite ou expresse.

Ce règlement s'inscrit dans le cadre des théories de l'institution et du contrat, lesquelles consacrent, chacune à leur manière, le principe selon lequel toute organisation implique nécessairement l'existence d'un « pouvoir disciplinaire ».

Vu ici comme une prérogative reconnue à l'employeur, le pouvoir disciplinaire lui permet d'établir des règles que les salariés de l'entreprise devront respecter, sous peine des sanctions, dont la plus sévère analysée dans le cadre ce travail n'est rien d'autre que le licenciement pour faute lourde, cependant,

---

[40] LUWENYEMA LULE, *op.cit.* P 754

[41] LUWENYEMA LULE, *op.cit.* P 755.

[42] C.A/Matadi, RTA 163 du 10 aout 1993, Aff. Bernard contre Ets Bontoko, inédit

[43]C.Wantiez et A. Rasneur, *op.cit.* P 125

[44] B. TSHIMANGA, mémoire du deuxième cycle portant sur « *la protection pénale du droit au travail en RDC, analyse jurisprudentielle de motifs pénaux de licenciement : cas du Tribunal de Travail de Kin/Gombe*, Unikin, 2016 p 44.

[45] Cass.soc 25 septembre 2013, n° 11-27.693, BC V n°206 ; Benjamin Marcelis et Lysiane Tholy, cité par V. ILUNGA KASONGO, code du travail annoté, P 234.

[46] LUWENYEMA LULE, *op.cit.* P 760.

[47] B. TSHIMANGA, *op.cit.*, p. 45.

l'exercice de cette prérogative est encadré tant par la loi en la matière que par les organes de contrôle de la régularité de la procédure que par ceux de contestations suivant les modalités et formes prévues par la loi dont l'inspection du travail ainsi que les juges.

BIBLIOGRAPHIE

I. Textes juridiques

- Convention n° 158 de l'Organisation Internationale du Travail relative à la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur, Genève, 1982.
- Code civil français du 21 mars 1804, Paris.
- Décret du 30 juillet 1888 relatif aux contrats et aux obligations conventionnelles, Bulletin Officiel de l'État Indépendant du Congo.
- Décret présidentiel n° 81/2002 du 3 juillet 2002 portant création, organisation et fonctionnement d'un établissement public dénommé Office National de l'Emploi (ONEM), Journal Officiel de la République Démocratique du Congo.
- Loi n° 015/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du travail, Journal Officiel de la République Démocratique du Congo, Kinshasa, 2002.

II. Ouvrages

- ILUNGA KASONGO V., *Code du travail modifié, complété et annoté*, Nouveaux Élans, Kinshasa, 2019.
- JOSSERAND E.L., *De l'esprit des droits et de leur relativité : théorie dite de l'abus des droits*, 2e éd., Dalloz, Paris, 1939.
- LUWENYAMA LULE, *Précis de droit du travail congolais*, 2e éd., Éditions Lule, Kinshasa, 2017.
- MASANGA PHOBA MVIOKI J., *Droit du travail*, 5e éd. revue et augmentée, Kinshasa, 2013.
- MUKABI BONYI, *Droit du travail*, CRDS, Bruxelles, 2008.
- PÉLISSIER J., SUPIOT A. et JEAMMAUD A., *Droit du travail*, 22e éd., Dalloz, Paris, 2004.
- VENNES V., *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, Bruylant, Bruxelles, 1996.
- WANTIEZ C. et RASNEUR A., *Introduction au droit social*, 6e éd., De Boeck, Bruxelles, 1999.
- TSHIEY-A-TSHIEY D. et KAJINVULU J., *Le décompte final en droit du travail congolais*, Centre de Recherche Pédagogique, Kinshasa, 2017.

III. Articles, revues et cours

- CORNU G. (dir.), *Vocabulaire juridique*, 5e éd., Association Henri Capitant, PUF, Paris, 1996.
- CORNU G. et al., *Vocabulaire juridique*, PUF, Paris, v° « Bonne foi ».
- KIENGE KIENGE R., *Les arrêts en matière du travail*, vol. I, Éditions Lule, Kinshasa, 1998.
- LOKO OMADIKUNDU J., *Cours de droit du travail*, destiné aux étudiants de première licence en droit, Faculté de Droit, Université de Kinshasa, Kinshasa, 2019.
- STOFFEL-MUNCK Ph., *L'abus dans le contrat*, LGDJ, Paris, 2000.
- CRÉPEAU P.-A. (dir.), *Dictionnaire de droit privé et lexiques bilingues*, 2e éd., Yvon Blais, Cowansville, 1991.
- URBAN Q., « Bonne foi et contrat de travail », cité par Myriam PLET dans *Le Droit Ouvrier*, Lyon, mars 2005.

IV. Mémoires et travaux académiques

- TSHIMANGA B., *La protection pénale du droit au travail en République Démocratique du Congo : analyse jurisprudentielle des motifs pénaux de licenciement. Cas du Tribunal du Travail de Kinshasa/Gombe*, Mémoire de deuxième cycle, Université de Kinshasa, Faculté de Droit, Kinshasa, 2016.

V. Jurisprudence

- Cour d'Appel de Kinshasa/Gombe, arrêt RTA 3340 du 21 mars 1996, *Affaire NDOMBE NDUGU c/ UTEXAFRICA*.
- Cour d'Appel de Limoges, arrêt du 1er juin 2004, *Gazette du Palais*, 26 juin 2004.
- Cour de cassation française, 1re chambre civile, arrêt *Baldus*, 3 mai 2000, n° 98-11.381.

Centre de recherche d'interface université-société

COMITÉ DE RÉDACTION ET ADMINISTRATION

- Directeur-Editeur : Sylvain Shomba Kinyamba, Professeur Ordinaire
- Rédacteur en Chef : Gaston Mwene Batende, Professeur Emérite
- Rédacteur en Chef adjoint : Patrick Develtere, Professeur Ordinaire
- Secrétaire de rédaction : Michel Kandolo Edungu, Chef de Travaux
- Relation avec les partenaires : Jean Pierre Mpiana, Professeur Ordinaire
- Archivage et logistique : Ingrid Mulamba Feza, Professeure Associée

CONSEIL SCIENTIFIQUE

Professeurs Baeke Viviane, Batamba Balembu Antoine ; Bongeli Yeikeo Ya Ato Emile ; Develtere Patrick ; Ekala Pierre ; Gretry Lucille ; Huib Huyse ; Inswan Bidum Pierre ; Kaminar Théo-Macaire ; Kapalayi Mutanga Roger-Vincent ; Labana Lasay'abar Jean Berck Mans ; Malemba N'sakila Gilbert ; Matabisi Nico ; Mbalanda Willy ; Mbela Hiza Login ; Mbuyi Musongela François ; Mokonda Bonza Floratin ; Mukoka Nsenda François ; Mulamba Feza Ingrid ; Muluma Munanga Albert ; Musa Alokpo Dieudonné ; Musao Kalombo Célestin ; Mutunda Mwembo Pierre ; Mpiana Tshitenge Jean Pierre ; Mwabila Malela Clément ; Mwene Batende Gaston ; Ndeke Zamba Casimir ; Ngoma Binda Elie ; Ngoy Bisongo Colby ; Nkuanzaka Inzanza Adélard ; Ongevela Van Jan, Osokonda Okenge Basile, Ponsar Paul, Reychler Luc ; Sekimonyo Wa Magango Côme ; Shomba Kinyamba Sylvain ; Wingenga Jeannot ; Yandju Marie-Claire ; Yere Afobe Innocent Zimango Gama Romain.

Immeuble CDS n°3, Trafic, Route de l'Ouest,
Campus de l'Unikin, Tél. : 0999903563 /
shombakin@yahoo.fr,
www.mesrids.org
Dépôt légal : MR 3.02103.57117
N° ISSNB : 2790-3095 (impr.)
N° ISSNB : 2790-3109 (ligne)

