Numéro 162

CHAIRE DE DYNAMIQUE SOCIALE (C.D.S)

MOUVEMENTS & ENJEUX SOCIAUX

Revue Internationale des Dynamiques Sociales



WWW.MESRIDS.ORG
JUILLET - AOUT 2026
KINSHASA-R.D.C

M.E.S., n°162
Juillet - Août 2026

SOMMAIRE

- Henri Abangapakwa Nzeke, *La question épistémologique des thèses doctorales en sciences sociales en République Démocratique du Congo* 1
- François Momindo Wetshingolo, *Chercheur, intégrité et validité des résultats de recherche : contribution à l'épistémologie de la recherche scientifique* 25
- Jean de Dieu Honda Loleke, Bob Bukasa Kabamba, *Coopération internationale en matière d'aide humanitaire aux victimes des catastrophes naturelles en RDC : regard sur les actions du gouvernement canadien* 33
- Schadrack Diakiese Nzolameso, Emmanuel Sungani Emmanuel, Becker Malonda Mbungu, *Transformation numérique et inclusion financière en République Démocratique du Congo : une analyse économétrique des déterminants et des effets de la digitalisation bancaire* 39
- Judith Kenda Mpananza, *Essai d'élaboration de curriculum de cours de coupe pour la formation des apprenants du niveau élémentaire de l'option technique coupe et couture en RDC* 47
- Claubert Kusikumbaku Kwisiyangana, *Analyse des questions d'examen dans la composition des évaluations des facilitateurs des humanités pédagogiques de la ville de Kinshasa* 55
- Fanny Nganza Kabongo, Michel Makaba Ngoma, *Transfert des contrats de travail en cas de fusion et encadrement de la clause de non-concurrence en droit congolais OHADA : équilibre entre continuité de l'emploi et liberté du travail* 63
- Armand Munu Ngoma, *Les défis de la responsabilité sociétale des pays d'Afrique subsaharienne : cas de la République Démocratique du Congo* 69
- Marie-Josée Nzuva Kasay, *Analyse des contraintes socio-économiques de la profession de couturier dans la ville de Kinshasa* 75
- Patrick Wabenga Wilondja, Marthe Khake Kabuo, Béni Bokelo Gole, *Influence du marketing sportif sur le comportement des supporters de football de la commune de Lemba : cas des supporters du Real Madrid et du FC Barcelone* 83
- Francis-Noël Bola-Ntotele Lombo, *La prise en charge des déplacés environnementaux en droit international* 89
- Elisabeth Yamba Ilota, *Analyse des facteurs déterminants de la sous-scolarisation des filles dans le territoire d'Opala en République Démocratique du Congo*.....95
- Pierre Edgar Omalufulu Nandjovu, *État de droit à l'épreuve de l'investiture par ordonnance présidentielle des gouverneurs des provinces en RDC : pour une responsabilité politique sans condition d'entrée en fonction* 105
- Bienvenu Bwazu Timbo, Ghislain Masimango Darcisse, *Usage déclaré de l'intelligence artificielle et réussite académique perçue chez les étudiants du Département de psychologie de l'Université de Kinshasa* 113
- Julia Afumambale Tshupa, Aimé Tshiata Kasongo Mbikaie, *Impact de la formation continue des enseignants sur la qualité de l'enseignement* 121
- Nathan Bolasa Selengebe, *Le vide juridique comme pathologie politique : la Cour constitutionnelle érigée en « pouvoir neutre »* 129
- Michael Djongaloko Lohondo, Fabien Elonge Otshudi, Véronique Shimba Emandjala, *Évaluer l'efficacité des stratégies institutionnelles de prévention et de gestion des antivaleurs en milieu scolaire : étude réalisée à l'Institut Technique Scientifique de Ndjili, ville-province de Kinshasa en RDC*.....137

- Marie-Claire Otenewo Kahuta, Alphonse Kasongo Djunga, *Médiation familiale et bien-être de l'enfant dans le contexte du divorce : une approche psychosociale avec application dans la cité de Tshumbe* ……143
- Emmanuel Ewala Loleke, *Forces et faiblesses de l'Union africaine dans la gestion des conflits de la région des Grands Lacs africains* 151
- Marcel Onakundji Okitambudi, *Le changement organisationnel dans les institutions universitaires de la République Démocratique du Congo : analyse du cas de l'Université Notre-Dame de Tshumbe*…159
- Joséphine Anabondjo Kesthi, *L'influence des pratiques éthiques sur la performance institutionnelle : étude de cas de l'Institut Supérieur des Techniques Médicales de Tshumbe*……167
- Junior Oleko W'Oleko, *Le contrôle des entités territoriales décentralisées par l'Inspection générale de la territoriale : étude menée dans la ville de Lusambo de 2022 à ce jour*……..177
- Patrick Mukendi Katalayi, Jean-Bedel Ilunga Shikayi, *Versement d'un salaire d'attente aux retraités dans les entreprises du portefeuille de l'État : contours d'une gestion asphyxiée et pistes de solutions, clin d'œil sur l'ONATRA SA* 185
- Joseph Mwina Kiangebeni, Bijou Mandiangu Mbumba, Serge Lokokie Ikongansamo, *Incidence des pratiques de gestion des ressources humaines sur la performance des agents publics de la commune de Kisenso* 193
- Jean-Paul Kitebi Muzalala, *La réglementation des prix de transfert et le principe de pleine concurrence en droit comparé* 203
- Henriette Otshitshi, Danny Kabongo Kandolo, *Perceptions des acteurs éducatifs sur les facteurs associés à la défaillance de la formation en coupe et couture dans les humanités techniques de Tshumbe (Sankuru/RDC)* 209
- Richard Akilimali Ntwali, Riche Mbengi Mayele, *La Charte de Mandé de 1236 au miroir des considérations et principes humanitaires : un regard mimétique entre tradition et modernité*……..219
- Mukeba Meta Mireila, *Les déterminants de la compétitivité des PME congolaises dans le développement des marchés étrangers dans le secteur agroalimentaire* 227
- Mula Onla, Josué Ozowa Latem, *Détresse psychologique des patients Mpox internés dans les centres de traitement à Kinshasa* 233
- Jean-Claude Wemandjala Onosala, Samuel Lokolo Dikedi, *Les conséquences juridiques découlant des accords politiques sur la suprématie de la Constitution : regard sur l'accord politique du 31 décembre 2016* 239
- Jean de Dieu Korongo Byamungu, *Quelles garanties rémunératoires et/ou salariales en droit congolais ?*.....249
- David Onawongo Fama, Daniel Tukanda Manya, *Insuffisance du système LMD en milieu rural et stratégies pédagogiques et didactiques d'amélioration : point de vue des enseignants de la commune de Wembo-Nyama* 255
- Sylvain Lomola Kinyamba, *Évaluation de la performance entre exigences pastorales et managériales dans les écoles conventionnées catholiques du Sankuru (RDC)*……..267
- Joël Kalonga Beya, *Intégration des technologies numériques sur la transformation des pratiques pédagogiques des enseignants spécialisés : enquête menée dans quelques écoles primaires spéciales de la ville de Kinshasa* 271
- Mildred Lunsilavuvu Mpolo, Justin Mbwaka Mandudi, Josephat Tshianda Kapinga, Robert Twela Mway-Lins, *Problématique de l'orientation professionnelle des adolescents vivant avec de l'autisme dans la ville-province de Kinshasa*……...277
- Antoine Tabu Senga, *Gestion conflictuelle des aires protégées dans le paysage Maringa-Lopori-Wamba : cas de la réserve de faune de Lomako-Yokokala*……285
- Nestor Bolayela Mbeba, Anne Marie Khonde Nsoki, Marie-Claire Mukwasa Gipela, *Éducation environnementale : connaissances et pratiques des institutrices du Groupe scolaire Mont-Amba maternel de la commune de Lemba*…….291

- Davina Lombume Avambole, Bienvenu Kandala Fandidi Ngiang, Joachim Mukau Ebwel, Oléa Balayulu Makila, *Stratégies de coping et processus de résilience chez les parents ayant plusieurs enfants en situation de handicap intellectuel : étude clinique auprès des familles fréquentant les CEIEHMA*..301
- Daddy Efambeka Moyengelo, *Gouvernance comptable et inclusion financière : incidences de l'audit sur l'accès au crédit des entreprises en RDC*……...309
- Fidèle Kiyanze Mazela, *L'impact de la gouvernance et du management du changement sur la performance du système d'enregistrement des enfants à l'état civil au Kwilu : de 2015 à 2025*…….317
- John Kalenga Kasuyi, Jean-Bedel Ilunga Shikayi, *Quiddité de la cybersécurité en République Démocratique du Congo : jeux et enjeux pour la pertinence de la sûreté de l'État*……..323

TRANSFERT DES CONTRATS DE TRAVAIL EN CAS DE FUSION ET ENCADREMENT DE LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE EN DROIT CONGOLAIS OHADA :

Equilibre entre continuité de l'emploi et liberté du travail

par

Fanny NGANZA KABONGO

Apprenante en D.E.S.

Michel MAKABA NGOMA

Professeur

(Tous) *Faculté de Droit, Université de Kinshasa*

Résumé

Les opérations de fusion en droit OHADA assurent la continuité des contrats de travail par le mécanisme de transfert automatique au nouvel employeur. Toutefois, cette continuité n'exclut pas l'existence de restrictions post-contractuelles susceptibles d'affecter la mobilité professionnelle, notamment la clause de non-concurrence. Encadrée par le droit congolais du travail, cette clause illustre la tension entre la protection des intérêts économiques de l'entreprise et la liberté fondamentale du travailleur. L'article analyse ce régime juridique dans le contexte des restructurations d'entreprises et met en évidence la nécessité d'un encadrement proportionné garantissant un équilibre entre efficacité économique et protection des droits fondamentaux.

Mots-clés *: OHADA - fusion - contrat de travail - clause de non-concurrence - liberté du travail - mobilité professionnelle*

Abstract

Mergers under OHADA law ensure the continuity of employment contracts through the automatic transfer mechanism to the new employer. However, this continuity does not exclude the existence of post-contractual restrictions that may affect professional mobility, in particular non-compete clauses. Regulated under Congolese labour law, this clause illustrates the tension between the protection of the employer's economic interests and the worker's fundamental freedom to work. This article analyses this legal framework in the context of corporate restructuring and highlights the need for a proportionate regulation ensuring a balance between economic efficiency and the protection of fundamental rights.

Keywords: *OHADA - merger - employment contract - non-compete clause - freedom of work - professional mobility.*

INTRODUCTION

Les opérations de fusion constituent, en droit OHADA des sociétés commerciales, un mécanisme de restructuration économique entraînant la transmission universelle du patrimoine de la société absorbée vers la société absorbante. Ce mécanisme vise à assurer la continuité des relations juridiques, y compris les contrats de travail.

En droit congolais, cette continuité est consacrée par le Code du travail, lequel prévoit le maintien des contrats de travail en cours lors des modifications juridiques affectant l'employeur[1]. Ce principe constitue une garantie essentielle de stabilité de l'emploi.

Toutefois, la continuité contractuelle ne neutralise pas les restrictions susceptibles d'affecter la mobilité professionnelle du salarié. Parmi celles-ci, la clause de non-concurrence occupe une place centrale en raison de la tension qu'elle crée entre liberté du travail et protection des intérêts économiques de l'entreprise.

Dans un contexte marqué par l'intensification des restructurations et la mondialisation économique, la question de la conciliation entre ces deux impératifs revêt une importance croissante.

La problématique centrale de cet article peut être formulée ainsi :

Dans quelle mesure le droit OHADA des fusions, combiné au droit congolais du travail, parvient-il à assurer un équilibre normatif effectif entre la continuité des contrats de travail et la protection de la liberté de mobilité professionnelle du salarié face aux restrictions issues de la clause de non-concurrence ?

Cette problématique se décline en trois interrogations implicites :

1. Comment le mécanisme de transfert automatique des contrats de travail garantit-il la stabilité de l'emploi sans garantir pleinement la liberté post-contractuelle du travailleur ?
2. Dans quelle mesure la clause de non-concurrence, bien que légitime dans son principe, peut-elle devenir une limitation disproportionnée à la liberté du travail dans un contexte de fusion ?

3. Le cadre juridique congolais, dans son articulation avec le droit OHADA, offre-t-il des mécanismes suffisants de contrôle et de proportionnalité pour prévenir les atteintes excessives à la mobilité professionnelle ?

Au regard de ces interrogations, la présente étude adopte une démarche analytique articulée autour de l'examen, d'une part, du principe de continuité des contrats de travail en cas de fusion et de ses implications juridiques en droit OHADA et congolais, et, d'autre part, du régime juridique de la clause de non-concurrence, tant dans ses conditions de validité que dans les limites imposées par le contrôle juridictionnel de proportionnalité. Enfin, une attention particulière sera portée aux tensions normatives résultant de l'articulation entre la protection des intérêts économiques de l'entreprise et la sauvegarde de la liberté de mobilité professionnelle du salarié, afin de dégager les enjeux d'un éventuel rééquilibrage du dispositif juridique applicable dans l'espace OHADA.

I. LA CONTINUITÉ DES CONTRATS DE TRAVAIL EN CAS DE FUSION

Le principe de continuité des contrats de travail constitue un mécanisme essentiel de sécurisation des relations professionnelles dans le cadre des opérations de restructuration d'entreprises. Il repose sur l'idée selon laquelle la transformation juridique de l'employeur, notamment à la suite d'une fusion, ne doit pas affecter la survie des contrats de travail en cours. Cette logique vise à préserver la stabilité de l'emploi et à éviter que les salariés ne subissent les effets économiques des décisions de concentration prises au niveau sociétaire.

En droit congolais, ce principe est expressément consacré par l'article 80 du Code du travail, lequel organise le transfert automatique des contrats de travail au profit du nouvel employeur en cas de modification de la situation juridique de l'entreprise (*Code du travail congolais, Loi n°015/2002 du 16 octobre 2002*). Cette règle garantit non seulement la continuité de la relation de travail, mais également le maintien des droits acquis du salarié, notamment l'ancienneté, la rémunération et les avantages conventionnels. Elle participe ainsi à la consolidation de la sécurité juridique des travailleurs face aux mutations structurelles de l'entreprise.

Dans l'espace OHADA, cette continuité s'inscrit dans une logique plus large de sécurisation des opérations économiques. Le droit des sociétés commerciales, à travers le régime de la fusion, consacre la transmission universelle du patrimoine, laquelle implique la reprise des droits et obligations de la société absorbée par la société absorbante (*Acte uniforme OHADA relatif au droit des sociétés commerciales et du GIE, dispositions sur la fusion et la transmission universelle du patrimoine*). Bien que le droit OHADA ne régisse pas directement les relations individuelles de travail, cette architecture juridique favorise une articulation harmonieuse avec les droits nationaux du travail, en assurant la stabilité des relations contractuelles dans un contexte de transformation économique.

Au-delà de la seule protection individuelle du salarié, ce mécanisme contribue également à la stabilité du marché de l'emploi et à la prévisibilité des opérations de restructuration. Plusieurs auteurs soulignent que la continuité des contrats de travail constitue un instrument d'équilibre entre les impératifs de flexibilité économique des entreprises et les exigences de protection sociale des travailleurs (BIT, 2019). Elle permet ainsi d'éviter une rupture brutale des liens de travail, tout en facilitant les ajustements organisationnels nécessaires à la compétitivité des entreprises.

Toutefois, cette continuité juridique, aussi protectrice soit-elle, ne suffit pas à neutraliser l'ensemble des contraintes susceptibles d'affecter la trajectoire professionnelle du salarié, notamment celles issues des clauses post-contractuelles telles que la non-concurrence.

II. LIBERTÉ DU TRAVAIL ET MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

La liberté du travail constitue l'un des piliers essentiels du droit social contemporain, en ce qu'elle garantit à toute personne la possibilité de choisir, d'exercer et de changer librement d'activité professionnelle. Elle s'inscrit dans la catégorie des droits fondamentaux de la personne humaine, protégés tant par les instruments internationaux que par les ordres juridiques internes. Sur le plan international, elle découle notamment du droit au travail consacré par les textes relatifs aux droits économiques et sociaux, lesquels imposent aux États la promotion d'un environnement permettant l'accès libre à l'emploi et la protection contre les restrictions arbitraires à l'activité professionnelle (OIT, 1964)[1].

En droit congolais, cette liberté trouve son assise constitutionnelle à l'article 36 de la Constitution du 18 février 2006 telle que modifiée, qui érige le travail en droit et devoir fondamental du citoyen (Constitution

[1] Organisation internationale du Travail (OIT), *Déclaration de Philadelphie*, 1944 ; OIT, *Convention n°122 sur la politique de l'emploi*, 1964.

de la RDC, 2011)[2]. Cette disposition traduit une conception du travail non seulement comme une activité économique, mais également comme un vecteur d'épanouissement personnel et d'intégration sociale. Elle implique, par conséquent, la liberté de choisir son emploi, de changer d'employeur et de développer ses compétences dans un environnement professionnel évolutif.

Dans la dynamique actuelle des relations de travail, marquée par la flexibilité des organisations productives, la digitalisation de l'économie et l'intensification de la concurrence, la mobilité professionnelle apparaît comme une exigence structurelle du marché de l'emploi. Elle ne se limite plus à une simple faculté individuelle, mais devient un facteur d'adaptation économique et de compétitivité des travailleurs dans un environnement en mutation constante (SUPIOT, 2010)[3].

Toutefois, cette liberté n'est pas absolue. Elle connaît des limitations juridiquement admises lorsqu'elles poursuivent un objectif légitime et respectent le principe de proportionnalité. Parmi ces limitations figurent notamment les restrictions destinées à protéger les intérêts économiques de l'entreprise, en particulier la prévention de la concurrence déloyale et la sauvegarde du savoir-faire. Le droit admet ainsi que certaines contraintes post-contractuelles puissent encadrer la mobilité du salarié, à condition qu'elles ne portent pas une atteinte excessive à son droit au travail.

III. LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE : FONDEMENT ET FINALITÉ

La clause de non-concurrence constitue une stipulation contractuelle par laquelle le salarié s'engage, à l'issue de la rupture de son contrat de travail, à ne pas exercer une activité professionnelle concurrente susceptible de porter atteinte aux intérêts légitimes de son ancien employeur. Elle s'inscrit dans la logique du droit des obligations appliqué au contrat de travail, en ce qu'elle prolonge certains effets de la relation contractuelle au-delà de sa cessation, tout en introduisant une restriction encadrée à la liberté du travail.

En droit congolais, cette clause est expressément admise et encadrée par l'article 53 du Code du travail[41]. Elle poursuit une finalité essentiellement économique et protectrice, visant à prévenir l'exploitation déloyale des connaissances acquises dans l'entreprise. Elle permet notamment la sauvegarde de plusieurs intérêts stratégiques, parmi lesquels :

- la protection de la clientèle et des relations commerciales établies ;
- la préservation du savoir-faire technique et organisationnel ;
- la sécurisation des informations stratégiques et confidentielles ;
- la protection des secrets industriels et procédés de fabrication ;
- la conservation des méthodes de gestion et d'organisation interne.

Dans cette perspective, la clause de non-concurrence est analysée comme un instrument juridique de prévention de la concurrence déloyale, visant à éviter qu'un ancien salarié ne tire un avantage indu de son expérience professionnelle au détriment de son ancien employeur[5]. Toutefois, son admissibilité repose sur un équilibre délicat entre protection économique et respect des libertés fondamentales du travailleur.

IV. CONDITIONS DE VALIDITÉ DE LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

A. Conditions de forme

La validité de la clause de non-concurrence est subordonnée à une exigence de formalisme. Elle doit impérativement être stipulée par écrit, soit lors de la conclusion du contrat de travail, soit par avenant ultérieur. Cette exigence vise à garantir la sécurité juridique du salarié et à éviter toute restriction implicite à sa liberté professionnelle.

En outre, la clause doit résulter d'un consentement individuel et éclairé, et préciser de manière suffisamment claire son champ d'application, notamment quant aux activités visées, à la zone géographique concernée et à la durée de la restriction. L'imprécision ou l'ambiguïté de ces éléments peut entraîner son inopposabilité ou sa nullité.

---

[2] Constitution de la République démocratique du Congo du 18 février 2006 telle que modifiée en 2011, art. 36.

[3] *SUPIOT, A., Critique du droit du travail, Paris, PUF, 2010 ; BIT, L'avenir du travail dans une économie mondialisée, Genève, 2019.*

[4] Code du travail congolais, Loi n°015/2002 du 16 octobre 2002, telle que modifiée par la Loi n°16/010 du 15 juillet 2016, art. 53.

[5] SUPIOT, A., *Critique du droit du travail*, Paris, PUF, 2010 ; LYON-CAEN, A., *Droit du travail*, Paris, Dalloz.

B. Conditions de fond

Sur le fond, la clause de non-concurrence est soumise à plusieurs exigences cumulatives, inspirées tant du droit positif congolais que des principes jurisprudentiels de proportionnalité :

- l'existence d'une activité concurrente réelle, appréciée au regard des fonctions effectivement exercées par le salarié ;
- la limitation géographique, devant être strictement proportionnée au périmètre économique réel de l'entreprise ;
- la limitation temporelle, généralement fixée à une durée maximale d'un an en droit congolais, afin d'éviter une entrave durable à la réinsertion professionnelle ;
- la proportionnalité de la restriction, laquelle impose un équilibre entre la protection des intérêts de l'employeur et la liberté du travailleur.

Toute clause qui excède ces limites, soit par son champ excessif, soit par sa durée disproportionnée, est susceptible d'être sanctionnée par le juge, soit par la nullité, soit par une réduction de sa portée, conformément au contrôle de proportionnalité applicable en droit du travail contemporain[63].

V. CONTRÔLE JURIDICTIONNEL ET EXIGENCE DE PROPORTIONNALITÉ

Le contrôle juridictionnel de la clause de non-concurrence constitue un mécanisme central de régulation des restrictions à la liberté du travail. Il repose sur le principe de proportionnalité, lequel impose au juge de vérifier que la limitation imposée au salarié demeure strictement nécessaire à la protection des intérêts légitimes de l'employeur et qu'elle ne dépasse pas ce qui est requis pour atteindre cet objectif.

Dans cette perspective, le juge exerce un contrôle concret, tenant compte de la nature des fonctions exercées, du secteur d'activité concerné, de la position du salarié dans l'entreprise ainsi que de l'impact réel de la restriction sur ses possibilités de réinsertion professionnelle. Ce contrôle permet d'éviter que la clause ne devienne un instrument de verrouillage du marché du travail.

La jurisprudence comparative, notamment celle de la Cour de cassation française, a consolidé cette approche en posant que la validité d'une clause de non-concurrence est subordonnée à deux exigences cumulatives : d'une part, son caractère indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise ; d'autre part, sa proportionnalité au regard des droits du salarié, notamment sa liberté de travailler et de se réinsérer professionnellement[7]. À défaut, la clause est soit annulée, soit réduite dans ses effets.

Dans la doctrine contemporaine, ce contrôle est analysé comme une manifestation du mouvement de constitutionnalisation du droit du travail, où les libertés fondamentales irriguent progressivement les relations contractuelles[8].

VI. TENSIONS JURIDIQUES DANS LE CONTEXTE DES FUSIONS

Les opérations de fusion, en tant que mécanismes de restructuration économique, accentuent les tensions inhérentes au régime de la clause de non-concurrence. En effet, ces opérations entraînent souvent des réorganisations internes, des mobilités forcées ou des suppressions de postes, exposant ainsi un nombre important de salariés à des restrictions post-contractuelles dans un contexte de fragilisation professionnelle.

Dans ce cadre, la clause de non-concurrence peut produire des effets particulièrement restrictifs, en limitant les possibilités de reconversion dans un même secteur d'activité ou dans une même zone économique. Elle peut ainsi contribuer, dans certains cas, à une forme de rigidification du marché du travail, en contradiction avec les exigences contemporaines de flexibilité et de mobilité professionnelle.

Cette situation met en évidence une tension structurelle entre trois impératifs juridiques et économiques :

- la sécurité économique des entreprises, qui justifie la protection du savoir-faire et des intérêts stratégiques ;
- la liberté fondamentale du travail, garantie constitutionnellement ;
- la mobilité professionnelle, devenue un élément essentiel de l'adaptation des travailleurs aux mutations économiques.

---

[6] Cass. soc., 10 juillet 2002 ; Cass. soc., 19 novembre 1999 ; BIT, *Protection des travailleurs et mobilité professionnelle*, Genève, 2020.

[7] Cass. soc., 10 juillet 2002, n°00-45.135 ; Cass. soc., 19 novembre 1999, n°97-41.403.

[8] SUPIOT, A., *La gouvernance par les nombres*, Paris, Fayard ; LYON-CAEN, A., *Le droit du travail et les libertés fondamentales*, Paris, Dalloz.

Dans l'espace OHADA, cette tension est accentuée par la coexistence d'un droit des sociétés fortement harmonisé et de droits du travail encore largement nationaux. Cette dualité normative peut engendrer des disparités d'interprétation et d'application, notamment en matière de restrictions post-contractuelles.

Dès lors, la question de l'harmonisation des standards de protection du salarié dans les opérations de restructuration apparaît comme un enjeu majeur, afin de garantir une cohérence entre efficacité économique et justice sociale[9].

CONCLUSION

Les opérations de fusion constituent, dans l'espace OHADA, un instrument central de restructuration et de concentration économique, contribuant à la rationalisation des entreprises et au renforcement de leur compétitivité. Sur le plan social, elles s'accompagnent toutefois d'un enjeu majeur de sécurisation des relations de travail, auquel répond le principe de continuité des contrats de travail. Ce mécanisme, consacré par les droits nationaux du travail, permet d'assurer la stabilité de l'emploi en évitant que les transformations juridiques de l'employeur n'entraînent la rupture automatique des relations contractuelles.

Cependant, cette continuité protectrice ne suffit pas à garantir, à elle seule, l'effectivité de la liberté professionnelle du salarié. En effet, les restrictions post-contractuelles, en particulier les clauses de non-concurrence, introduisent une limitation significative à la mobilité professionnelle, susceptible d'affecter la capacité du travailleur à se réinsérer sur le marché de l'emploi. Bien que ces clauses répondent à des objectifs légitimes de protection des intérêts économiques de l'entreprise - notamment la sauvegarde du savoir-faire, de la clientèle et des informations stratégiques - elles peuvent, lorsqu'elles sont excessives, produire des effets de verrouillage du marché du travail.

Le droit congolais du travail tente d'assurer un équilibre entre ces impératifs antagonistes en encadrant strictement la validité de la clause de non-concurrence et en soumettant son application au contrôle du juge sur la base du principe de proportionnalité. Cette approche permet d'éviter que la liberté du travail ne soit indûment restreinte, tout en reconnaissant la légitimité des intérêts économiques de l'employeur.

Néanmoins, l'analyse révèle les limites d'une régulation essentiellement nationale face à des opérations économiques de plus en plus intégrées et transfrontalières dans l'espace OHADA. Les divergences d'encadrement juridique des clauses de non-concurrence et des effets sociaux des restructurations peuvent fragiliser la cohérence globale du système et créer des disparités de protection entre travailleurs.

Dès lors, une réflexion sur l'harmonisation renforcée des normes applicables en matière de droit du travail dans les opérations de fusion apparaît nécessaire. Une telle évolution permettrait de consolider la sécurité juridique des travailleurs, de renforcer la prévisibilité des restructurations et de garantir un meilleur équilibre entre efficacité économique et justice sociale dans l'espace OHADA.

BIBLIOGRAPHIE

- Acte uniforme OHADA relatif au droit des sociétés commerciales et du GIE
- Code du travail congolais, Loi n°015/2002 modifiée par la Loi n°16/010
- BIT, *Conditions de travail et restructurations d'entreprises*, Genève, 2020.
- BIT, *Emploi et mobilité professionnelle dans les économies en transformation*, Genève, 2020.
- BIT, *Protection de la relation de travail dans les restructurations économiques*, Genève, 2020.
- DEAKIN, S., *The Law of the Labour Market*, Oxford University Press.
- Doctrine (générale et OHADA)
- ISSA-SAYEGH, J., *OHADA et droit des affaires en Afrique*, Bruxelles, Bruylant
- POUGOUE, P.-G., Droit OHADA des sociétés commerciales, Yaoundé, PUA
- KALONGO MBIKAYI, Droit du travail congolais, Kinshasa
  BIT, Protection de la relation de travail dans les restructurations, Genève
- ISSA-SAYEGH, J., *Droit OHADA des sociétés commerciales*, Bruxelles, Bruylant.
- KALONGO MBIKAYI, *Droit du travail congolais*, Kinshasa, Éditions universitaires du Congo.

[9] BIT, *Restructurations des entreprises et protection de l'emploi*, Genève, 2020 ; ISSA-SAYEGH, J., *Droit OHADA des sociétés commerciales*, Bruxelles, Bruylant ; POUGOUE, P.-G., *Droit des sociétés commerciales OHADA*, Yaoundé, PUA.

- LYON-CAEN, A. et PÉLISSIER, J., *Droit du travail*, Paris, Dalloz.
- POUGOUE, P.-G., *Droit OHADA des sociétés commerciales*, Yaoundé, PUA.
- SUPIOT, A., *Critique du droit du travail*, Paris, PUF.
- SUPIOT, A., *La gouvernance par les nombres*, Paris, Fayard.
- TSHIBANGU KALALA, *Droit social congolais et mutations économiques*, Kinshasa, Éditions universitaires.
- Cour de cassation (France), Chambre sociale, 10 juillet 2002 Cour de cassation (France), Chambre sociale, 19 novembre 1999
- Constitution de la RDC du 18 février 2006, modifiée en 2011

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)

