

---

M.E.S., Numéro 130, Vol.2, septembre – octobre 2023

<https://www.mesrids.org>

Dépôt légal : MR 3.02103.57117

N°ISSN (en ligne) : 2790-3109

N°ISSN (impr.) : 2790-3095

Mise en ligne le 24 octobre 2023



---

***Revue Internationale des Dynamiques Sociales***  
***Mouvements et Enjeux Sociaux***  
*Kinshasa, septembre - octobre 2023*

## LICENCIEMENT D'UN DELEGUE SYNDICAL DES TRAVAILLEURS EN RD. CONGO

par

**Jean LOWAKA LOKESO**

*Assistant de Recherche à l'Université de Lodja et Doctorant en Droits de l'Homme,  
Faculté de Droit, Université de Kinshasa.*

---

### Résumé

*Cet article examine le Licenciement d'un délégué syndical des travailleurs en RDC. A cet effet, il aborde le cadre légal, règlementaire et doctrinaire de la protection du délégué syndical et la procédure de son licenciement.*

**Mots-clés :** *protection, licenciement, délégué syndical des travailleurs.*

### Abstract

*This article examines the Dismissal of a Workers' Union Representative in the DRC. To this end, it addresses the legal, regulatory and doctrinaire framework for the protection of union representatives and the procedure for their dismissal.*

**Keywords :** *protection, dismissal, union representative of workers*

### INTRODUCTION

Depuis plus d'une décennie, que nous avons intégré le mouvement syndical en République Démocratique du Congo, le constat fait dans les Entreprises et Etablissements de toute nature est que les Employeurs ont tendance à licencier les délégués syndicaux, plus au moins 80% de ces licenciements sont abusifs car, ils se font en violation de règles qui régissent le principe du licenciement d'un délégué syndical effectif ou son suppléant.

Pour ce faire, le présent article décrypte les préalables légaux requis pour avoir la qualité d'un délégué syndical et les normes qui sous-tendent son licenciement ou la résiliation de son contrat de travail avec ou sans préavis. Ainsi, l'objet de cet article consiste à éclairer tous les partenaires sociaux de la tripartite gouvernement-employeurs et travailleurs sur les règles à observer scrupuleusement quand on envisage le licenciement des travailleurs afin d'éviter tout conflit individuel ou collectif du travail qui aboutit dans la pratique par des longs procès dans les différents tribunaux du travail de la RDC et qui impactent négativement sur les survies des Entreprises dans l'hypothèse où les juges disent le droit à leur défaveur, car en cas de jugement coulé en force de chose jugée, les Employeurs payent les décomptes finaux, les dommages et intérêts qui conduisent même à la saisine de leurs comptes bancaires. Ceci, déstabilise le fonctionnement de la société qui est la mère laitière de plusieurs familles.

Hormis cette brève introduction et la conclusion, l'article se subdivise en trois sections, la première porte sur la protection du délégué syndical, la deuxième expose le licenciement d'un délégué syndical et la troisième s'attarde sur un cas pratique du Licenciement d'un délégué syndical.

## I. DE LA PROTECTION DU DELEGUE SYNDICAL

Le délégué syndical tenant compte de ses fonctions nobles et sensibles consistant à défendre les intérêts socioprofessionnels de ses pairs mérite une protection légale tant au niveau international que national.

La fonction de l'Organisation Internationale du Travail en matière de liberté syndicale et de protection de l'individu est de contribuer à la mise en œuvre effective de principes généraux de la liberté syndicale qui est l'une de garanties primordiales de la paix et de la justice sociale<sup>1</sup>. Cela voudrait expliquer que l'OIT veille sur la liberté syndicale et la protection du délégué syndical qui est l'élément moteur de l'action syndicale dans une Entreprise. Ainsi, nous pouvons dire que dans le contexte de la RD. Congo le délégué syndical est protégé par certains privilèges coulés dans le code du travail et ses mesures d'applications ainsi que les dispositions conventionnelles.

## II. DU LICENCIEMENT D'UN DELEGUE SYNDICAL

En République Démocratique du Congo, tout employeur qui envisage de licencier un délégué syndical effectif ou suppléant est tenu de se conformer aux dispositions légales et règlementaires. On peut donner du délégué syndical la définition suivante : un délégué syndical est un salarié élu par ses camarades de travail à la demande et sur présentation d'une organisation syndicale, en vue de les représenter auprès de l'Employeur ou du chef d'Etablissement relativement à tout ce qui concerne les conditions de Travail dans l'Entreprise ou à leurs conséquences pour le travail<sup>2</sup>.

Pour notre part, un délégué syndical est un travailleur ayant au moins 6 mois d'ancienneté au sein de l'Entreprise, présenté sur une liste électorale pendant les élections syndicales, élu par ses pairs afin de les représenter et de défendre leurs intérêts socioprofessionnels. La structure dont siège le délégué s'appelle la délégation syndicale qui est constituée de tous les délégués élus dans une Entreprise. Le syndicat représentatif constitue l'intersyndicale.

Le licenciement d'un délégué syndical doit obéir aux notions suivantes :

- Tout licenciement ainsi que toute mutation d'un délégué syndical envisagé par l'employeur faisant perdre la qualité de délégué fera l'objet d'une information préalable à la délégation syndicale et à son syndicat<sup>3</sup>. L'employeur est tenu d'informer la délégation syndicale et le syndicat du délégué visé de son intention de licencier ce dernier. Cette information peut être donnée au cours d'une réunion mixte entre l'Employeur et l'Intersyndicale. L'Employeur donne l'information sur les faits qui sous-tendent le projet du licenciement du délégué. Pendant cette réunion, les membres de l'intersyndicale composée des permanents et de délégués syndicaux donnent leurs avis et considérations sur les mobiles évoqués par l'Employeur. Ce dernier a le choix de prendre ou de laisser. Si l'Employeur

<sup>1</sup> BIT, La liberté syndicale, recueil de décisions et principes du comité de la liberté syndicale du conseil d'administration BIT Genève, bureau international du travail, 5eme édition, révisée, 2006, page 7

<sup>2</sup> Fernand KIKONGI di MWINSA LEKULA, Le Carnet du délégué Syndical, Kinshasa, septembre 1997, P.1

<sup>3</sup> Convention Collective Interprofessionnelle Nationale du Travail, décembre 2005, Article 41.

n'est pas satisfait et qu'il tient toujours à se séparer d'avec le délégué syndical, il doit écrire à l'inspection du travail de ressort une lettre motivée demandant l'autorisation de licencier un délégué syndical. L'Inspecteur du Travail a 30 jours pour mener ses enquêtes avant d'autoriser ou de refuser le licenciement du délégué syndical. Avant la fin de cette durée, il doit communiquer son avis écrit à l'Employeur. S'il refuse, l'Employeur ne peut pas procéder au licenciement, s'il passe outre, le licenciement sera abusif. Si l'Inspecteur après ses investigations retient la faute lourde en charge du délégué syndical, il peut autoriser le licenciement de ce dernier avec ou sans préavis. Dépasser 30 jours et que l'Inspecteur du Travail ne donne pas son avis, l'autorisation est donc tacitement accordée à l'Employeur afin de procéder au licenciement. L'approbation n'est pas un simple avis. La décision d'approbation ou de désapprobation de l'Inspecteur du Travail est susceptible d'un recours hiérarchique préalable au recours judiciaire. L'examen du recours constitue une condition suspensive de la décision de mutation ou de licenciement. Pendant la période interruptive, le contrat du travail sort tous ses effets de sorte que durera cette période au cours duquel le Travailleur a droit au salaire et autres avantages sociaux car, le licenciement ne sera considéré effectif qu'à partir de la notification ou de la connaissance par l'Employeur de la décision de l'Inspecteur du Travail ou de la décision de la juridiction statuant sur le recours judiciaire approuvant le congédiement du délégué syndical ou du délégué suppléant<sup>4</sup>. C'est en bon droit qu'il a été jugé que tout licenciement d'un délégué syndical requiert la décision d'autorisation préalable de l'Inspecteur du Travail du ressort qui doit notifier sa décision aux parties car, faute de preuves de cette notification, le licenciement du Travailleur opéré par l'Employeur est irrégulier et partant abusif pour violation de l'Article 258 du Code du Travail.<sup>5</sup>(C.A Kin/Gombe, TA 7305 du 03 Mars 2016, Aff. BGFIBANK RDC c/Lydie Banza Kasakanga, inédit)<sup>6</sup>.

- Tout licenciement d'un délégué titulaire ou suppléant envisagé par l'employeur ou son représentant ainsi que toute mutation faisant perdre la qualité de délégué sont soumis à la condition suspensive de leur approbation par l'Inspecteur du Travail du ressort. Si le motif évoqué par l'employeur est une faute lourde, il peut prononcer la suspension des fonctions de l'intéressé dans les conditions prévues à l'article 72 du présent Code du travail<sup>7</sup>. Dans tous les cas, le licenciement ne devient effectif qu'après décision de l'Inspecteur du Travail. La mesure prise ou envisagée par l'employeur doit être communiquée à l'Inspecteur du Travail par lettre au porteur ou lettre recommandée avec accusé de réception. L'Inspecteur du Travail doit notifier sa décision dans le mois à partir de la réception de la lettre de l'employeur. Passé ce délai, il est censé l'approuver. La décision de l'Inspecteur du Travail est susceptible d'un recours judiciaire dans les conditions fixées par l'arrêté du

<sup>4</sup> Vital Ilunga Kasongo, Code du Travail, Modifié, Complété et annoté, Loi n°15/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du Travail telle que modifiée et complétée par la Loi n°16 du 15 juillet 2016, édition Nouveaux Elans, Kinshasa 2019, P.201

<sup>5</sup> Voir Code du travail, *ibidem*

<sup>6</sup> *Idem.*

<sup>7</sup> *Ibidem*

Ministre ayant le Travail et la Prévoyance Sociale dans ses attributions, pris après avis du Conseil National du Travail. Sauf faute lourde, la durée du préavis à observer en cas de licenciement d'un délégué titulaire ou suppléant est le double de la période applicable en vertu des dispositions de l'article 64 du même Code, sans pouvoir être inférieure à trois mois. Sauf faute lourde, les candidats à la représentation des travailleurs ne peuvent être licenciés depuis la date de dépôt des listes électorales jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin. Les candidats non élus ou non réélus bénéficient, pendant une durée de 6 mois après les élections, des règles de préavis prévues à l'alinéa précédent<sup>8</sup>.

- En raison d'attributions importantes qui leur sont reconnues, le législateur a tenu à protéger les représentants du personnel dans l'exercice de leurs fonctions. Les délégués sont appelés fréquemment à critiquer et à revendiquer. De ce fait, la loi veut que leur mission puisse être effectuée en toute liberté et en toute indépendance. Elle tient à les protéger contre des licenciements arbitraires ou intempestifs de leur chef d'entreprise. Les suppléants bénéficient aussi de cette protection. Ainsi, tout licenciement d'un délégué titulaire ou suppléant doit faire l'objet d'une procédure spéciale. Le chef d'entreprise qui envisage de licencier un délégué titulaire ou suppléant doit en demander l'autorisation préalable à l'inspecteur du travail compétent. Cette règle est impérative. La décision de licenciement du chef d'entreprise doit être motivée et notifiée au délégué concerné et à l'inspecteur du travail compétent. Si le motif invoqué par le chef d'entreprise est une faute lourde, le contrat pourra être suspendu en attendant la décision de l'inspecteur du travail. Cette décision peut faire l'objet d'un recours soit hiérarchique devant le Ministre du travail et de la prévoyance sociale soit judiciaire devant la juridiction compétente. Lorsque le chef d'entreprise décide de licencier un délégué, il doit donner à ce dernier un préavis dont le délai est le double de celui applicable normalement, sans jamais pouvoir être inférieur à trois mois, s'il n'y a pas de faute lourde dans le chef du délégué. En outre, les candidats à la représentation des travailleurs ne peuvent être licenciés, sauf en cas de faute lourde de leur part, depuis la date de dépôt des listes électorales jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin. Les candidats non élus ou non réélus ont également droit à un préavis dont le délai est le double de celui applicable normalement pendant une durée de six mois après les élections, mais à condition de ne pas commettre une faute lourde<sup>9</sup>.

### III. CAS PRATIQUE DU LICENCIEMENT D'UN DELEGUE SYNDICAL

Un délégué syndical de la Confédération Syndicale du Congo « CSC » (*connu mais dont on tait le nom pour raison d'éthique*), Président de la Délégation Syndicale Nationale du Fonds de Promotion Culturelle « FPC » a été licencié abusivement le 24 janvier 2018 suite à l'autorisation de licenciement accordée par l'Inspection Urbaine du Travail de Kinshasa par sa décision n°22/121/DPIT/002/IUT/MB/2018 du 22

<sup>8</sup> Article 258, Loi n°15/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du Travail telle que modifiée et complétée par la Loi n°16 du 15 juillet 2016

<sup>9</sup> Jean-Petit MULUME ZIHALIRWA, Cours de Droit du Travail et de la Sécurité Sociale, Université de Goma, Faculté de droit, Année Académique 2018-2019, P.2010

janvier 2018<sup>10</sup>. Par sa lettre sans numéro de référence du 06 Février 2018 il avait introduit son recours administratif contre la décision susmentionnée auprès du Ministre de l'Emploi, Travail et Prévoyance Sociale. Après analyse de son recours le Ministre avait par sa lettre n° CAB/MINETAT/METPS/FBK/RO/109/01/2018 suspendu tout mouvement lié à ce dossier en attendant qu'il communique sa décision de confirmer ou d'annuler la décision de l'Inspecteur Urbain du Travail. Il avait en même temps instruit l'Inspection Générale du Travail de mener des enquêtes, lui faire rapport afin de lui permettre de décider objectivement<sup>11</sup>.

Après quelques mois des enquêtes minutieuses effectuées par l'Inspection générale du travail auprès du FPC, un rapport favorable a été fait au Ministre du travail attestant que le délégué syndical n'avait commis aucune faute car, aucune preuve des faits lui reprochés n'a été donnée par l'Employeur. C'est alors que le Ministre décidera à ces termes : « la Décision n°22/121/DPIT/002/IUT/MB/2018 du 22 janvier 2018 de l'Inspection Urbaine du Travail de Kinshasa autorisant le licenciement du délégué syndical national annulée. La réhabilitation du délégué syndical licencié dans ses fonctions, et le paiement de sa rémunération et autres droits de la période pendant laquelle l'intéressé a été dans l'impossibilité par les faits de l'employeur et ce conformément au prescrit de l'Article 93 du Code du Travail. L'Inspecteur général du travail de l'exécution du présent arrêté qui sort ses effets à la date de sa signature »<sup>12</sup>.

L'annulation de cette décision de l'inspecteur urbain du travail autorisant le licenciement d'un délégué syndical par l'arrêté de son excellence Monsieur le Ministre de l'emploi, travail et prévoyance sociale démontre que l'inspection urbaine du travail a fait son travail avec légèreté oubliant que ce licenciement met en péril toute une famille ainsi que les personnes sous la charge financière du délégué dont il a autorisé le licenciement.

Le METPS a motivé sa décision de la manière ci-après : « considérant la lettre du 06 février 2018 introduite par le délégué syndical relative au recours administratif contre la Décision n°22/121/DPIT/002/IUT/MB/2018 du 22 janvier 2018 de l'Inspection Urbaine du Travail de Kinshasa autorisant le licenciement du délégué syndical national ; considérant en outre la lettre de son excellence Monsieur le Ministre d'Etat, le Ministre de l'Emploi, Travail et Prévoyance Sociale n° CAB/MINETAT/METPS/FBK/RO/109/01/2018 du 20 février 2018 réagissant à celle qui précède lui a adressée par le délégué syndical licencié ;

Considérant que le délégué syndical n'a pas été assisté par son syndicat lors de la commission de discipline ;

Considérant qu'aucune preuve matérielle relative à la faute reprochée à l'agent n'a été apportée par l'employeur durant toutes les séances de la comparution ;

---

<sup>10</sup> Décision n°22/121/DPIT/002/IUT/MB/2018 du 22 janvier 2018 de l'Inspection Urbaine du Travail de Kinshasa autorisant le licenciement du délégué syndical national

<sup>11</sup> Lettre n° CAB/MINETAT/METPS/FBK/RO/109/01/2018 du 20 Février 2018 relative à l'accusé de réception de la lettre du délégué licencié : recours administratif contre la décision d'autorisation du licenciement.

<sup>12</sup> Les Articles 1,2 et 3 de l'Arrêté ministériel n°050/CAB/MINETAT/METPS/LMM/2018 du 16 Mai 2018 portant annulation de la décision d'autorisation d'un délégué syndical titulaire.

Considérant que toutes les décisions prises dans le dossier sous examen les sont en base de simples allégations de l'employeur ;

Considérant les nombreuses irrégularités constatées dans le traitement de ce dossier ;

Considérant le rapport de contre-enquête du 08 mars 2018 de l'inspecteur général du travail ;

Considérant l'avis favorable émis par la délégation syndicale du Fonds de promotion culturelle... »<sup>13</sup>.

Voilà les motivations qui ont amené le Ministre du Travail à décider la réhabilitation du délégué syndical licencié illégalement en violation des lois et règlements du pays voire du principe des droits de la défense car, l'employeur s'était bien arrangé pour ne pas informer la délégation syndicale et syndicat de la procédure disciplinaire engagé contre le délégué syndical, conséquence, toutes les décisions irrégulières prises contre le délégué syndical ont été annulées.

Le constat fait dans l'analyse de ce dossier est amer, bien qu'ayant reçu l'Arrêté du METPS sous cette teneur : j'ai l'honneur de vous transmettre en annexe de la présente pour exécution l'arrêté ministériel n°050/CAB/MINETAT/METPS/LMM/2018 du 16 Mai 2018 portant annulation de la décision d'autorisation d'un délégué syndical titulaire et vous en souhaite bonne réception<sup>14</sup>. Le Directeur Général de Fonds de Promotion Culturelle de l'époque avait refusé de se supplier à la loi. Le délégué syndical licencié appuyé par son organisation syndicale a saisi la justice et voilà le début d'un long procès judiciaire ouvert entre l'employeur et ce dernier. Le droit a toujours tourné du côté du délégué. Bien qu'ayant gagné en justice, de 2018 année de son licenciement, il fallait attendre le 30 mars 2023 qu'un protocole d'accord sera signé entre le nouveau comité de gestion composé des hommes épris de respect des lois pour la réintégration du délégué syndical concerné.

Après examen du dossier, le fonds de promotion culturelle estime que la décision de licenciement dudit Agent mérite être revue. A la réintégration, l'Agent s'engage à n'entreprendre aucune action tendant à réclamer le salaire et autres avantages pendant la période de licenciement pour autant que cette démarche n'est pas conforme au statut du personnel du FPC. Le fonds de promotion culturelle s'engage à réintégrer l'Agent dans le strict respect des dispositions des articles 126 du statut du personnel de FPC et, 3 et 4 du présent protocole<sup>15</sup>. Faisant suite à la lettre n°CAB/MIN/CAP/DIRCAB/1694/PKK/22 du 25 octobre 2022 de son excellence madame la ministre de la culture, art et patrimoines consécutive à votre lettre datée du 12 septembre 2022 par laquelle vous avez transmis à la Direction Générale du Fonds de promotion Culturelle la copie libre de l'Arrêt RTA 9010, et après étude approfondie de votre dossier, je vous notifie conformément à l'article 126 du statut

---

<sup>13</sup> Arrêté ministériel n°050 op. cit

<sup>14</sup> Lettre N/Réf : 22/METPS/IGT-MRDM/RM/AMZ/175/2018 du 23 Mai 2018 de l'Inspecteur Général du Travail adjoint chargé de la prévoyance sociale relative à la transmission Arrêté Ministériel n°050/CAB/MINETAT/METPS/LMM/2018 du 16 Mai 2018 à Monsieur Général de la Société FPC à KINSHASA

<sup>15</sup> Les Articles 2,4 et 5 du protocole d'accord entre FPC et Monsieur le délégué du 30 mars 2023 à Kinshasa.

du personnel votre réintégration au Fonds de promotion Culturelle en qualité d'Agent de mobilisation de la redevance au sein de la coordination provinciale du Fonds de promotion culturelle KINSHASA-EST. A cet effet, dès réception de la présente vous êtes tenu de rejoindre votre lieu d'affectation pour prendre possession de vos fonctions<sup>16</sup>.

Voilà la longue étape du licenciement illégal à la réintégration du délégué syndical. Cette réintégration a été possible grâce à la persévérance du délégué syndical et à l'arsenal juridique du pays qui entoure la protection du délégué syndical notamment l'Arrêté Ministériel n°12/CAB/MIN/TPS/041/2008 du 08 aout 2008 relatif au recours judiciaire contre la décision de l'inspecteur du travail en cas de licenciement ou de mutation d'un délégué syndical titulaire ou suppléant, spécialement en ces articles 3 et 4<sup>17</sup>.

## CONCLUSION

Du début à la fin de cet Article, il a été question du licenciement d'un délégué syndical à travers les normes qui régissent cette matière en République Démocratique du Congo ainsi que certaines pratiques de licenciement dont un cas a été expressément développé.

La méthode adoptée nous a permis d'entrer en contact avec certains délégués syndicaux licenciés d'une part et de produire les informations relatives aux normes et pratiques à la matière d'autre part.

Le licenciement d'un délégué syndical titulaire ou suppléant est entouré des privilèges et des garanties. Tout employeur qui envisage de licencier un délégué syndical doit absolument respecter le régime de l'information préalable à la délégation syndicale et à son syndicat ainsi que la demande d'approbation par l'inspection du travail du ressort. Il est recommandé aux inspecteurs du travail saisis de ne pas être complaisants dans les enquêtes avant d'autoriser ou de refuser le licenciement d'un délégué syndical.

Tout compte fait, cette analyse relève que les employeurs et les inspecteurs du travail ne respectent les lois et règlements du pays en matière de licenciement de délégués syndicaux. Le strict respect des prescrits légaux par tous les partenaires sociaux, inspection du travail, employeur et délégués syndicaux est recommandé.

Il nous faut reconnaître que cette étude est imparfaite et perfectible, d'autres analyses les plus approfondies peuvent être faites notamment sur l'élection d'un délégué syndical, son désaveu lié à la perte de son mandat ainsi que les commentaires des jugements et arrêts de cours et tribunaux sur le licenciement d'un délégué syndical.

---

<sup>16</sup> Lettre n°196/FPC/DG/DRHSG/SEC-DG/EKV/2023 du 30 mars 2023 relative à la réintégration.

<sup>17</sup> L'Arrêté Ministériel n°12/CAB/MIN/TPS/041/2008 du 08 aout 2008 relatif au recours judiciaire contre la décision de l'inspecteur du travail en cas de licenciement ou de mutation d'un délégué syndical titulaire ou suppléant.



## Bibliographie

- Arrêté ministériel n°050/CAB/MINETAT/METPS/LMM/2018 du 16 Mai 2018 portant annulation de la décision d'autorisation d'un délégué syndical titulaire.
- Arrêté Ministériel n°12/CAB/MIN/TPS/041/2008 du 08 août 2008 relatif au recours judiciaire contre la décision de l'inspecteur du travail en cas de licenciement ou de mutation d'un délégué syndical titulaire ou suppléant.
- BIT, La liberté syndicale, recueil de décisions et principes du comité de la liberté syndicale du conseil d'administration BIT Genève, bureau international du travail, 5ème édition, révisée, 2006, page 7 ;
- Convention Collective Interprofessionnelle Nationale du Travail, décembre 2005, Article 41 ;
- Décision n°22/121/DPIT/002/IUT/MB/2018 du 22 janvier 2018 de l'Inspection Urbaine du Travail de Kinshasa autorisant le licenciement du délégué syndical
- ILUNGA KASONGO V., Code du Travail, Modifié, Complété et annoté, Loi n°15/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du Travail telle que modifiée et complétée par la Loi n°16 du 15 juillet 2016, édition Nouveaux Elans, Kinshasa 2019, P.201
- KIKONGI di MWINSA LEKULA F., Le Carnet du délégué Syndical, Kinshasa, septembre 1997, P.1
- Les Articles 2,4 et 5 du protocole d'accord entre FPC et le syndicaliste
- Lettre N/Réf : 22/METPS/IGT-MRDM/rm/AMZ/175/2018 du 23 Mai 2018 de l'Inspecteur Général du Travail adjoint chargé de la prévoyance sociale relative à la transmission Arrêté Ministériel n°050/CAB/MINETAT/METPS/LMM/2018 du 16 Mai 2018 à Monsieur Général de la Société FPC à KINSHASA
- Lettre n° CAB/MINETAT/METPS/FBK/RO/109/01/2018 du 20 Février 2018 relative à l'accusé de réception de la lettre du délégué licencié : recours administratif contre la décision d'autorisation du licenciement.
- Lettre n°196/FPC/DG/DRHSG/SEC-DG/EKV/2023 du 30 mars 2023 relative à la réintégration.
- Loi n°15/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du Travail telle que modifiée et complétée par la Loi n°16 du 15 juillet 2016 ;
- MULUME ZIHALIRWA J.-P., Cours de Droit du Travail et de la Sécurité Sociale, Université de Goma, Faculté de droit, Année Académique 2018-2019, P.2010