
M.E.S., Numéro 131, Vol.2, novembre – décembre 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 18 novembre 2023



Revue Internationale des Dynamiques Sociales

Mouvements et Enjeux Sociaux

Kinshasa, novembre - décembre 2023

MODALITES DE LICENCIEMENT DES DELEGUES A LA REPRESENTATION DU PERSONNEL DANS LES ENTREPRISES OU ETABLISSEMENT DE TOUTE NATURE

par

Yves MANZILA NGONGO KAHUM

Avocat près la cour d'appel Kinshasa/Gombe et Médiateur civil et commercial

Yves MATADI MATAKA

*Avocat près la cour d'appel Kinshasa/Gombe et Assistant,
Faculté de Droit, Université de Kinshasa*

Résumé

Actuellement nous constatons dans la pratique judiciaire de notre Pays, un nombre important des actions initiées par les employeurs à charge de leurs employés – délégués syndicaux. Souvent la procédure de poursuite paraît irrégulière du fait que peu des praticiens connaissent la procédure à suivre pour le licenciement des délégués syndicaux.

Par ailleurs, nous tenons à préciser que le délégué syndical est, avant tout, employé et doit obéir aux instructions de son employeur et surtout servir d'exemple pour les gens qu'il représente. La protection dont bénéficie un délégué syndical en matière de résiliation du contrat vise principalement à l'épargner contre des sanctions dont l'activité syndicale en constitue le soubassement.

Mots-clés : *modalité, licenciement, délégué, entreprise*

Abstract

Currently we note in the judicial practice of our Country, a significant number of actions initiated by employers at the expense of their employees – union delegates. Often the prosecution procedure appears irregular due to the fact that few practitioners know the procedure to follow for the dismissal of union delegates.

Furthermore, we would like to point out that the union delegate is, above all, an employee and must obey the instructions of his employer and above all serve as an example for the people he represents. The protection enjoyed by a union delegate in terms of termination of the contract is mainly intended to spare him against sanctions for which union activity constitutes the basis.

INTRODUCTION

Contrairement à l'idée généralement admise en matière de gestion d'une entreprise qui ne peut être regardée, loin s'en faut, comme une agglomération de machines, d'équipements si sophistiqués et d'un personnel, une entreprise est d'abord et avant tout, une affaire d'organisation qui fait de l'homme la cheville ouvrière et donc l'épicentre. Pour le développement économique et social durable au sein d'une entreprise, n'importe laquelle, la main d'œuvre reste la voie la meilleure pour le progrès, la réussite et le succès de celle-ci. Ce qui requiert entre autres, une bonne politique de recrutement qui doit permettre à l'entreprise d'améliorer significativement son rendement et, partant, son potentiel économique.

A partir de là, on comprend alors toute la portée des ressources humaines dans la bonne marche d'une entreprise, car elles constituent le noyau dur, c'est-à-dire l'élément au centre de tout investissement au plan qualitatif et celui de sa convergence vers l'intérêt collectif. C'est alors que se justifie toute l'importance et donc tout l'intérêt que revêt une délégation syndicale dans la bonne marche de toute unité économique que représente une entreprise.

De ce point de vue, la délégation syndicale et mieux encore le délégué syndical ou le délégué du personnel, est ce salarié élu pour représenter les autres dans une entreprise. C'est ainsi qu'en tant qu'élu, il est censé avoir reçu la mission principale de représenter le reste du personnel de sa catégorie auprès de la direction afin de participer à la décision dans la marche de l'entreprise dans l'intérêt de la communauté.

Afin de mener à bien la présente réflexion, nous l'avons structuré en quatre points, outre cette introduction et une brève conclusion à la fin, nous avons retenu les points suivants :

- la représentation du personnel ;
- la procédure de licenciement ;
- le recours contre la décision de l'inspecteur du travail ;
- les règles du préavis.

I. DE LA REPRESENTATION DU PERSONNEL

Toute entreprise qui contribue à la production des biens et services requiert la présence des deux facteurs, à savoir le capital social le capital et humain. L'interaction de ces deux facteurs est incontournable aujourd'hui dans l'économie dite du marché qui caractérise notre époque. C'est ainsi que le capital que représente les détenteurs des moyens de productions, autrement dénommé, employeurs se trouve toujours en position de supériorité du plan économique et au plan juridique face au facteur humain constitué des travailleurs qui sont en position d'infériorité.

Le droit du travail régit les rapports entre l'employeur et le salarié. Ces rapports ne sont pas uniquement individuels et limités à un tête-à-tête entre l'employeur et ses salariés. Ils sont aussi collectifs en ceci qu'ils peuvent s'établir entre les groupements aux syndicats de travailleurs salariés et les employeurs ou leurs groupements.¹

L'inégalité des forces entre les deux acteurs impliqués dans les activités de production est à la base des tensions sociales que l'on observe dans les milieux du Travail, lesquelles affectent toujours la productivité des entreprises et réduisent la capacité de celles-ci à distribuer de meilleurs salaires aux travailleurs. Ainsi qu'on le sait, le syndicat est l'organe spécialisé dans la défense des intérêts des travailleurs.² Cela étant, la représentation du personnel, dans les milieux du travail passe pour un mécanisme mieux approprié qui permet d'établir entre les employeurs et les travailleurs, un dialogue franc dans le but d'harmoniser leurs points de vue, d'établir les bonnes relations afin d'atteindre les objectifs assignés pour l'intérêt de deux parties (employeurs et employés).

L'importance de la représentation du personnel s'explique par le fait qu'en Droit International du Travail, l'Organisation Internationale du Travail (OIT) entretient et régleme la convention internationale n°135, de 1971, en proposant les modalités de la mission est de la protection de la représentation du personnel dans les entreprises de toute nature. Ainsi, il a été adoptée à l'unanimité cette exigence par le législateur congolais, dans l'esprit de la loi n°05/2002, du 16 octobre 2002, portant code du travail, de même que l'Arrêté ministériel N° 12/CAB.MIN/TPS/ar/NQ/054, du 12 octobre 2004 dans leurs dispositions relatives à la détermination des nombres minimum des délégués syndicaux dans les entreprises ou établissement de toute nature.³

De la mission d'une représentation du personnel dans une entreprise

De manière générale, les délégués syndicaux ou les délégués du personnel exercent la mission principale de représenter le personnel auprès de la Direction afin de participer à la décision dans l'entreprise et à transmettre les doléances des travailleurs à la Direction. C'est ainsi que le *Code du Travail* consacre à la représentation du personnel, tout un chapitre contenant 12 articles, c'est-à-dire de l'article 255 à l'article 266. Il convient de signaler d'abord que l'acquisition de la qualité du délégué syndical s'obtient par une élection organisée conformément à la procédure édictée par les dispositions légale et réglementaire, le procès-verbal de l'élection faisant foi.⁴

De ce point de vue, l'employeur est tenu de consulter les délégués syndicaux sur toutes les questions qui ont trait aux relations de travail dans l'entreprise. Il s'agit des questions d'horaire de travail, des critères d'embauche, des rémunérations, de licenciement, de transfert ou de mutation, de congé de service médical, d'hygiène et de sécurité, à titre illustratif.

En outre, les délégués du personnel participent au règlement, des problèmes de maintien de discipline et à l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail. C'est à la délégation qu'il revient de proposer des mesures de sécurité et d'hygiène mais aussi le règlement de l'entreprise. A ce titre, elle reçoit les informations sur la marche de l'entreprise et la situation économique de celle-ci.

L'exercice de toutes ces missions comportent pour le délégué syndical, des mesures de représailles pour les frustrations que peuvent ressentir les employeurs contre les délégués les plus actifs qui font preuves de plus d'initiatives dans les réclamations et les exigences.

C'est dans ce contexte que le législateur est intervenu en édictant les dispositions légales et réglementaires destinées à protéger les délégués contre les mesures de représailles et notamment, des

¹ MUKADI BONYI, *Droit du travail*, CRDS, 2008, p. 17.

² MASSANGA PHOBA J, *Droit du travail*, 3^{ème} édition, 2004, p. 212.

³ Article 7 de la loi numéro 015/2002 du 16 octobre 2002, portant code du travail.

⁴ Arrêté Ministériel n° 12/CAB.MIN/TPS/ar/NK/054 du 17 octobre 2004.

mesures de licenciement intempestif de la part de des employeurs et surtout pour leur garantir le mandat de trois ans.

II. DE LA PROCEDURE DE LICENCIEMENT D'UN DELEGUE SYNDICAL

Un délégué syndical est d'abord et avant tout, un travailleur dans l'entreprise. Les règles de discipline applicables aux autres travailleurs, lui sont également applicables. C'est ainsi qu'il lui est souvent demandé d'être le modèle sur le plan disciplinaire par rapport aux autres travailleurs.⁵ La qualité du délégué ne confère pas à un délégué syndical, aucun privilège quelconque et encore moins, un avantage spécial. La protection lui assurée en matière de licenciement vise à lui garantir la protection du mandat contre des mesures de licenciement liées à son activité syndicale.

Tout manquement constaté dans le chef du délégué syndical obéit aux mêmes règles de discipline prévue pour tous les travailleurs.

La procédure aboutissant au licenciement ou à la mutation du délégué syndical comporte les étapes suivantes :

2.1. De la procédure d'audition d'un délégué syndical

Cette procédure, générale à tous les travailleurs, permet à l'agent ou délégué incriminé de présenter ses moyens de défenses sous forme d'une demande d'explication ou une audition sur procès-verbal. Le délégué est généralement auditionné par une commission composée des membres de la Direction, d'autres délégués syndicaux et un représentant de son syndicat.⁶

Les conclusions de cette commission font l'objet d'un rapport signé par tous les participants. Lorsqu'à l'issue de cette commission, la décision de licenciement est maintenue, l'employeur sollicite l'autorisation de licenciement à l'inspecteur du Travail avant de procéder au licenciement.

2.2. De la demande d'autorisation et d'enquête de l'inspecteur

L'employeur adresse à l'inspecteur du Travail une demande d'autorisation de licenciement accompagnée du rapport de la commission d'audition. La demande ne consiste nullement à refuser le licenciement, elle vise tout simplement la recherche de la vérité sur le motif réel de licenciement activité syndicale ou faute inhérente à sa conduite ou à l'inaptitude du travailleur.⁷

Avant l'octroi de l'autorisation, de l'enquête par l'inspecteur du travail procède à une enquête sur le lieu de travail au cours de laquelle, il entend toute les parties, employeurs, délégués syndicaux, les permanents syndicaux, l'intéressés est tout travailleur pouvant lui fournir un renseignement.

Le résultat ou la conclusion de son enquête est consigné dans un rapport signé par les parties. Dans la recherche de la vérité sur le motif de licenciement, l'investigateur de l'inspecteur vise à établir que les motifs invoqués n'ont aucun rapport avec son activité syndicale et que c'est une faute exclusivement professionnelle qui est reproché au délégué. Lorsque cette conclusion est consécutive à une faute professionnelle, l'inspecteur est tenu d'autoriser le licenciement. Mais s'il est établi que c'est suite à son activité syndicale qu'on voudrait le licencier, l'inspecteur refusera l'autorisation de licenciement.

L'inspecteur du travail est tenu de notifier sa décision dans un délai d'un mois à dater de la réception de la demande d'autorisation et, une fois ce délai dépassé d'un mois sans réaction de sa part, l'autorisation est censée être accordée, ce qui permet à l'employeur de procéder au licenciement.

L'autorisation de l'inspecteur du travail est libellée non sous forme d'une lettre mais par une décision qui est un acte administratif notifié à l'employeur dans le délai contre accusé de réception. A la réception de la décision, l'employeur peut donc notifier le licenciement au délégué syndical, sauf si un recours est formé contre la discussion de l'inspecteur.

La même procédure d'autorisation et d'enquête par l'inspecteur du travail s'applique également en cas de mutation du délégué syndical. En effet, la mutation est une cause de perte de la qualité du délégué syndical qui implique également le contrôle et l'appréciation de l'inspecteur.

Comme on peut bien s'en rendre compte, cette procédure permet à l'inspecteur du travail de s'assurer que la mutation n'est pas subordonnée à une intense activité syndicale du délégué. S'il s'avérait

⁵ Entretien avec Monsieur KITSITA, Chef de division de l'inspection du travail provinciale de Kinshasa, Kinshasa 2018.

⁶ Arrêté Ministériel n°12/CAB.MIN/ETPS/041/08 du 08 aout 2008, relatif au recours judiciaires contre la décision de l'inspecteur du travail en cas de licenciement ou mutation d'un délégué titulaire et suppléant.

⁷ Article 1^{er} de l'Arrêté Ministériel n°12/CAB.MIN/ETPS/041/08 du 08 aout 2008, relatif au recours judiciaires contre la décision de l'inspecteur du travail en cas de licenciement ou mutation d'un délégué titulaire et suppléant.

que la motivation de mutation est d'ordre syndical, l'inspecteur accorde une décision de refus de mutation. Dans le cas contraire, il autorise la mutation.

III. DU RECOURS CONTRE LA DECISION DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

La décision de l'inspecteur du travail relative à l'autorisation ou au refus de licenciement et de mutation d'un délégué syndical est susceptible d'un recours hiérarchique devant le Ministère du Travail, par la partie qui s'estime lésée.⁸

Le Ministère du Travail, après avis de l'inspection du travail, obtenu au cours d'une enquête contradictoire sur des faits reprochés au délégué ou sur le motif de la mutation, notifie sa décision dans les 15 jours pour l'arrêté ministériel portant son annulation, ou la c'est-à-dire que l'employeur ne peut procéder au licenciement ou à la mutation du délégué avant la confirmation de la décision de l'inspecteur du travail.

Le recours hiérarchique auprès du ministère est suspensif de l'exécution de la décision de l'inspecteur, si le travailleur ne formule pas un recours dans le délai de 10 jours, la décision de l'inspecteur devient exécutoire.

Par contre, en cas de rejet du recours hiérarchique par le Ministre suite à son silence ou lorsque le requérant n'est pas satisfait de la décision du Ministre, celui-ci peut former un recours judiciaire en annulation auprès de la Cour d'Appel du ressort.⁹

Le recours judiciaire entraîne la suspension d'exécution de la décision de l'inspecteur du travail ou du Ministre du travail. L'employeur est tenu de sursoir la mesure de licenciement ou de mutation jusqu'à l'attente de la Cours d'Appel.

De l'interprétation de l'Arrêté ministériel N°12/CAB.MIN/ETPS/041/08, 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 titulaire et suppléant

Attendu que l'article 4 de cet Arrêté ministériel oriente la partie lésée de saisir la cour d'Appel compétent, ce qui constitue un grand débat de Droit. Selon certains praticiens du droit, cette disposition de l'article 4 l'Arrêté ministériel N°12/CAB.MIN/ETPS/041/08, du 08 aout 2008, ne peut s'appliquer du fait que l'Arrêté du ministre ayant le travail et la prévoyance sociale à sa charge et qui refuse ou qui autorise le recours est un acte susceptible d'être attaqué par le conseil d'état et non devant la cour d'appel section administrative.

Leur argument trouve son appui sur pied de l'article 147 du C.O.C.J. déterminant la compétence matérielle de chaque juridiction ;

Que pour ce groupe de praticiens, seule le recours devant le conseil d'état peut faire l'objet d'un examen pour annulé l'arrêté portant recours hiérarchique de l'autorisation de l'inspecteur du travail pour licenciement d'un délégué syndical.

Par contre, le second groupe des praticiens estiment que l'arrêté N°12/CAB.MIN/ETPS/041/08, du 08 aout 2008, serait une loi spéciale qui déroge au règles générales du fait que l'article 258 alinéa 5, de la loi du 16/10/2002, portant code du travail dispose :

« La décision de l'inspecteur du travail est susceptible d'un recours judiciaire dans les conditions fixées par l'Arrêté du Ministre ayant le Travail et la Prévoyance Sociale dans ses attributions, pris après avis du Conseil National du Travail¹⁰ ».

Nous estimons que l'article 4 de l'arrêté n°12/CAB.MIN/ETPS/041, du 08 août 2008, règle clairement cette préoccupation et ce en vertu de l'article 258 al 5 du code de travail, qui confie cette compétence au Ministre ayant le travail et la prévoyance sociale dans ces attributions de régler le secteur¹¹.

IV. DES REGLES DU PREAVIS

⁸ Article 4 de l'Arrêté Ministériel n°12/CAB.MIN/ETPS/041/08 du 08 aout 2008, relatif au recours judiciaires contre la décision de l'inspecteur du travail en cas de licenciement ou mutation d'un délégué titulaire et suppléant.

⁹ Article 5 de l'Arrêté Ministériel n°12/CAB.MIN/ETPS/041/08 du 08 aout 2008, relatif au recours judiciaires contre la décision de l'inspecteur du travail en cas de licenciement ou mutation d'un délégué titulaire et suppléant.

¹⁰ Affaire Mr Emmanuel BOUMKWO C/AIR FRANCE, RA 310, Cour d'Appel/Gombe.

¹¹ Article 258 du Code du Travail.

Une fois en possession de la décision de l'inspecteur ou de la décision sanctionnant le recours hiérarchique ou judiciaire, l'employeur notifié ou délégué la mesure de licenciement assortie du préavis légale ou conventionnel. La durée du préavis applicable au délégué est en vertu de l'article 258 du Code du Travail, le double préavis prévu en cas de licenciement opéré par l'employeur sans toutefois être inférieure à trois mois.

Il en résulte que lorsque le double du préavis est inférieur à trois mois, l'employeur applique tout simplement trois mois de préavis. Dans tous les cas, l'employeur applique le double du préavis qui est supérieur à trois mois.

L'exécution du préavis à concurrence de la moitié, le bénéfice d'un jour de liberté par semaine ainsi que la réduction du préavis à sept jours fixés de commun accord en cas d'un nouvel emploi sont également applicables dans le cas de licenciement du délégué syndical.

CONCLUSION

Le délégué syndical est avant tout un travailleurs astreint aux obligations professionnelles au même titre que tous les autres travailleurs et est donc soumis aux mêmes règles disciplinaires. Le principe de l'égalité des sanctions, de rémunération et toute autre condition de travail lui sont applicables.

Dès que les motifs de licenciement sont bien établis, l'inspecteur du travail doit obligatoirement autoriser le licenciement pour ne pas donner l'impression de favoriser un délégué fautif du fait de sa qualité par rapport aux autres travailleurs.

Cette protection dont bénéficie le délégué syndical en matière de résiliation du contrat vise uniquement à l'épargner contre des sanctions dont l'activité syndicale en constitue le soubassement.

Néanmoins, il serait judicieux que les praticiens du droit puissent se conformer à l'exigence de l'article 4 de l'arrêté ministériel n° 12/CAB.MIN/ETPS/041/08, du 08 août 2008, pour non seulement mieux appliquer la loi en la matière mais surtout pour faciliter l'examen rapide de ce recours judiciaire contre la décision de l'inspecteur du travail, car au niveau de la cour d'appel, le contentieux sera vite examiné qu'en échelle du conseil d'état qui exige, trop des procédures et surtout que les seuls avocats près le Conseil d'Etat, qui sont habilités à signer les requêtes saisissant cette institution.

En définitive, nous ne pensons pas avoir vidé le sujet, car la matière est vaste. Notre souhait est que d'autres études puissent enrichir ou compléter, voire critiquer ce sujet en ce qui concerne la question sur la procédure à suivre en cas de recours judiciaire. Quelle cour serait compétente pour recevoir l'examen des actes de l'inspecteur du travail, validé ou infirmé par le Ministre du travail ?

BIBLIOGRAPHIE

I. Législation

- Loi n°015/2002 du 16 octobre 2002 portant code du travail
- Ordonnance - loi n°67/310 du 09 août 1967 portant code du travail et ses mesures d'application
- Arrêté Ministériel n°012/CAB.MIN/TPS/AR/NK/054 du 12 octobre 2004 fixant les modalités de représentation et de recours électoral des travailleurs dans les entreprises ou les établissements de toute nature

II. Doctrine

- Francis LEFEBVRE, *Droit du travail - sécurité social*, memento Pratique, Paris, éd. Inacices LEVEBVRE, 1976, 931pages
- Jean GILLARDIN et Pierre VAN DER VORS, *les conflits collectifs de travail : Solutions négociées ou interventions Judiciaire ?*, Bruxelles, FUSL, 1989
- KALONGO MBIKAYI, *code civil et commercial congolais*, C.R.D.J, 1997, 632 pages.
- KATUALA M. *Le code du travail annoté*, 1^{ère} édition
- LUWENYEMA LULE, *Précis de droit du travail zairois*, édition LULE, Kinshasa, mise à jour au 15 mai 1985
- MUKADI-BONYI, *Litige individuel du travail, chronique de jurisprudence (1980-1985)*, collection information juridique, Kinshasa, 1997.
- MASSANGA PHOBA, *Droit du travail* 3^{ème} édition juillet 2004
- RIVERO et SAVATIER, *Droit du travail*, collection Thémis, 1964

III. Article

- KITSITA MUTOMBO, « la représentation du personnel dans les entreprises », *in droits et obligations du travailleur en droit congolais apparence aux réalités d'un conflit d'intérêts*, édition KAZI, 1988, 284 pages.
- LOKO Oma DIKUNDJU, « le règlement des litiges nés des élections syndicales dans les entreprises », *in Droit et obligations du travailleur en droit congolais apparence aux réalités d'un conflit d'intérêts*, édition KAZI, 1988, 284 pages.

IV. Revues

- Les arrêtés en matière du travail, édition LULE, Kinshasa/RDC, 1996
- Revue critique de Droit du travail et de la sécurité social, numéro 05/1998
- Revue trimestrielle du travail, édition LULE, 2003.

V. Cours

- MIDAGU BAHATI, *cours photocopié de Méthode juridique*, 2^{ème} graduat, Faculté de Droit, Unikin, 2000.
- VUNDUAWE te PEMAKO, *cours de contentieux Administratif*, 2^{ème} licence, Faculté de Droit, Unikin, 2004.