

Lubilanji

**Revue interdisciplinaire
de l'Université officielle
de Mbujimayi**

Volume 2, Numéro 1 (mai 2024)
Semestriel

© **Université officielle de Mbuji mayi**

Avenue Kalonji, n° 27

Quartier Kansela – Commune de la Muya

Ville de mbujimayi – Province du Kasai-Oriental

République démocratique du congo

rectorat@uom.cd

☎ +243 853 886 663

www.uom.cd

eISSN : 2736-495X

D/2023/10254/04

RD/3.02304-57208

Éditions Panubula-La Belle Page

Rue de Namur, 36C

7141 Mont-Sainte-Aldegonde

Belgique

b18page@yahoo.fr

Éditions Ditunga

Avenue de la Cathédrale, n° 48

Mbuji mayi - Kasai Oriental

RD Congo

editionsditunga@gmail.com

Tous droits réservés

SOMMAIRE

Éditorial.....	7-9
Hubert Mukendi Mpinga	
Climat des affaires et investissements privés en République Démocratique du Congo.....	11-34
Germain Lubanza Ngoma et Ronsard Moleka Monzali	
De la répartition secondaire des charges incorporées des centres auxiliaires d'analyse des charges indirectes à la « Ma- trice de TRANSFERT ».....	35-51
Germain Lubanza Ngoma	
Déterminants de l'inflation dans les pays de la communauté économique des États de l'Afrique centrale « CEMAC ».....	53-66
François Kazadi Ntita, Jean Ntita Ntita, Justine Batangila Mputu, Nathan Cibola Cibanda, et Jean de Dieu Ntanga Ntita	
Facteurs déterminants de la croissance organique de petites et moyennes entreprises familiales installées dans l'ex Pro- vince du Kasai-Oriental.....	67-82
Anaclet Kalombo Ntumba	
Pénétration numérique et croissance économique en Répu- blique Démocratique du Congo.....	83-107
Josée Kapinga Ilunga	
Entrepreneuriat et émergence organisationnelle de trans- port par mototaxi à Mbuji-Mayi.....	109-128
Marcel Tshilenge Ilunga	
Évaluation des compétences en physique au concours d'ad- mission en licence de Médecine et de Pharmacie ou BAC+1	129-144
Georges Kabamba Mwenda Kazadi	
Sabotage de la fibre optique à Luputa.....	145-172
Georges Kabamba Mwenda Kazadi	
Prescription des antécédents disciplinaires en droit congo- lais des relations de travail.....	173-187
Léon Balekelayi Mulumba	
<i>Rwanda is KILLING</i> : analyse des éléments de preuve diffici- lement contestables de l'agression rwandaise en République démocratique du Congo.....	189-211
Grégoire Mbuyamba Shambuwi, et Heidi Kabuya Mbombo	

Sommaire

La législation congolaise de la nationalité à l'épreuve de conformité aux impératifs de la modernité : Une contribution à la recherche de nouveaux repères.....	213-231
Joseph-Robert Kaniki wa Cilombo	
Profil des médecins de la seconde ligne dans la ville de Mbuji- mayi, République Démocratique du Congo.....	233-248
Guillaume Kalonji Muasa Patoka, Dieudonné KAZUMBA N'saka, Daniel Kazadi, et Félicien ILUNGA Ilunga	
Étude des conditions d'hygiène chez les enfants en rupture de lien familial dans la ville de Mbuji-mayi/RD Congo.....	249-268
S. Wembonyama Okitotsho, A. Mutombo Kabamba, G. Kalonji Muasa Patoka, J. C. Bukasa Tshilonda, A. Guillaume Kabongo Mwamba, C. Tshishimba Kamuandjenda, T. Kabengele Vulukayi, P. Kayembe Mpoyi, S. Kanguvu Kanguvu	
Infertilité féminine associée aux maladies inflammatoires et adhérences pelviennes postopératoires à Mbuji-mayi, R.D. Congo. Thèse soutenue pour l'obtention du titre d'agrégé à l'enseignement supérieur en médecine.....	269-273
Clément Kadima Mutombo	
Popular Perception of the Hospitality Industry in the Congo- lese Context.....	275-290
Germain Nshindi- Mulamba, et Damien Mukubigosi Masu	
Reflexion on English Teaching in the School of Hospitality In- dustry.....	291-308
Damien Mukubigosi Masu	
Modèle de distribution de trois plantes consommées par le Bonobo (<i>Pan paniscus</i>) dans son habitat naturel en RD Congo.....	309-327
Faustin Nyembo Kabemba, Alice Muanza Kapuadi, Mertens Benoit, Alphonse Kambi O, Inza Kone	
Les postures de réception télévisuelle au Kasaï oriental, une socio-ethnographie de l'incommunication télévisuelle.....	329-341
Richard Mukendi Bunana	

PRESCRIPTION DES ANTÉCÉDENTS DISCIPLINAIRES EN DROIT CONGOLAIS DES RELATIONS DE TRAVAIL

Léon Balekelayi Mulumba
Professeur associé à la faculté de Droit
Université officielle de Mbuji-Mayi

1. Introduction

L'employeur, chef d'entreprise, exerce sur son personnel le pouvoir patronal¹. En vertu de ce pouvoir, non seulement que le législateur lui oblige d'élaborer un règlement d'entreprise², mais également qu'il lui confère l'exercice du pouvoir disciplinaire, qui consiste en la détermination des comportements fautifs ainsi que des sanctions qui y sont applicables. En effet, « Les règles relatives à la discipline se rapportent à la précision de la nature et de l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur contre les salariés et ce, bien entendu, au regard de la faute qualifiée de disciplinaire »³.

En vue d'éviter à l'employeur de recourir à des mesures pécuniaires telles que les amendes ou même à d'autres mesures de nature, par exemple, à porter atteinte à l'intégrité physique, le législateur congolais précise les sanctions applicables⁴ et ce, proportionnellement aux fautes commises.

Au-delà de cette précision des sanctions, certaines manœuvres de leur application ne semblent pas avoir de principes légaux, et dépendrons donc de l'appréciation du chef d'entreprise. C'est le cas de l'invocation par ce dernier d'un antécédent disciplinaire, notamment d'une sanction antérieure pour apprécier une nouvelle sanction. Il est vrai que le principe « non bis in idem », bien connu surtout en matière pénale,

¹ Le pouvoir patronal, c'est le pouvoir de direction qui permet à l'employeur de prendre des décisions de gestion et d'imposer aux salariés des choix d'organisation (P-H. ANTONMATTEI, *Droit du travail*, éd. LGDJ, Paris, 2021, p.160).

² Article 157 du Code du travail.

³ MASANGA Phoba Mvioki, *Droit congolais du travail*, éd L'Harmattan, Paris, 2015, p.261.

⁴ Article 54 du Code du travail.

s'applique également en droit disciplinaire. Lorsque, pour les mêmes faits, le travailleur a déjà subi des sanctions et que l'employeur y rebondit et le punit de nouveau, il y a manifestement violation consciente du principe qu'on ne sanctionne pas plus d'une fois un même individu pour les mêmes faits⁵.

Cependant, il n'est pas prohibé à l'employeur de faire allusion à une faute antérieure, même déjà sanctionnée, pour apprécier de nouveaux griefs et justifier ainsi la nouvelle sanction qu'il applique. À propos, il y a lieu de s'interroger sur la prescription des antécédents disciplinaires étant donné qu'il ne pourrait être juste qu'une faute antérieure déjà sanctionnée soit toujours invoquée, sans limitation du temps, pour apprécier une nouvelle sanction.

Cette étude s'inscrit dans un schéma d'une démonstration de la nécessité pour le législateur congolais d'adopter un régime de prescription des antécédents disciplinaires en vue de garantir la protection du salarié dans la procédure disciplinaire. Elle est structurée en deux parties consacrées respectivement à la notion de sanction disciplinaire (1) ; et à la prescription des antécédents disciplinaires (2).

2. Notion de sanction disciplinaire

L'importance du droit disciplinaire en matière de travail impose une bonne qualification de la sanction disciplinaire. À cet effet, il y a lieu d'en dégager d'abord la définition et la typologie (1.1), avant d'en préciser le fondement (1.2).

2.1. Définition et typologie de sanctions disciplinaires

Que doit-on entendre par sanction disciplinaire ? Et quels types de sanctions disciplinaires rencontre-t-on en droit congolais des relations de travail ?

⁵ LUKOO Musubao, *Droit du travail*, 2^e éd., On s'en sortira, Kinshasa, 2013, p.262.

2.1.1. Définition de la sanction disciplinaire

Dans un sens général, la sanction est « tout moyen destiné à assurer le respect et l'exécution effective d'un droit ou d'une obligation »⁶. En droit du travail, « il y a un florilège de sanctions diverses et de différentes natures dont les sanctions pénales, les sanctions civiles, les sanctions administratives et les sanctions disciplinaires »⁷.

Pour sa part, le législateur congolais en matière de travail ne définit pas la sanction disciplinaire. À l'article 54 du Code du travail, il fait mention des sanctions disciplinaires dans le cadre de l'exécution du contrat de travail, compte tenu de la gravité de la faute commise par le salarié.

En droit français, la sanction disciplinaire est définie comme « toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération »⁸.

Au regard de ce qui précède, la sanction disciplinaire apparaît comme une action ou une mesure prise par le chef d'entreprise, en vertu du pouvoir disciplinaire que lui reconnaît le législateur, en vue d'une désapprobation ou d'infliger une punition à un salarié qui commet une faute disciplinaire⁹.

⁶ G. MANUELA, « La sanction civile en droit du travail », in *Revue de droit social*, n°6, 2001, p.598; A. BOUHARROU, *Le droit pénal de travail et de la sécurité sociale : les infractions à la législation sociale et leurs sanctions*, éd. Friedrich Ebert Stiftung, Rabat, 2012, p.9.

⁷ *Idem*.

⁸ P-H. ANTONMATTEL, *Op. cit.*, pp.186-187.

⁹ La faute disciplinaire elle-même n'est pas définie par le législateur congolais, elle s'en analyse, d'après Tshizanga Mutshipangu, comme tout agissement du travailleur qui viole les clauses du contrat de travail ou de la convention collective (TSHIZANGA M., *Droit congolais des relations de travail*, éd. Connaissance du droit, Kinshasa, 2017, p.322). Elle s'appréhende en termes de violation d'une obligation professionnelle se traduisant par un acte positif ou une abstention volontaire (G. VENANDET, *Droit social*, 2^e éd., Organisation, Paris, 1995, pp.105-106).

2.1.2. Typologie de sanctions disciplinaires

La nécessité de respecter des règles d'organisation, du fonctionnement et de la discipline au sein de l'entreprise justifie l'adoption et le prononcé de sanctions disciplinaires rentrant dans le pouvoir disciplinaire reconnu à l'employeur. En effet, « l'objectif essentiel du droit disciplinaire est la sanction des comportements qui nuisent au bon fonctionnement de l'entreprise alors que la répression pénale sanctionne les actes nuisant d'abord à la société dans son ensemble »¹⁰.

En tout état de cause, les sanctions disciplinaires ont pour finalité d'assurer la discipline et l'ordre au sein de l'établissement et ne ciblent pas les infractions qui ont une dimension pénale¹¹.

En droit congolais du travail, les sanctions disciplinaires applicables sont prévues par l'article 54 du Code du travail et peuvent être regroupées en trois catégories : sanctions de recadrage du salarié ; sanctions suspensives du contrat de travail avec privation de rémunération ; et sanctions d'exclusion du salarié de l'entreprise.

2.1.2.1. Sanctions de recadrage du salarié

Dans cette catégorie, il s'agit des sanctions par lesquelles, le chef d'entreprise, tout en désapprouvant le comportement du salarié qui ne se conforme pas aux normes de travail, le rappelle à l'ordre pour préserver la bonne marche de l'entreprise. L'article 54 du Code du travail prévoit à cet effet le blâme et la réprimande.

2.1.2.1.1 Le blâme

Le blâme au travail, considéré comme la plus faible sanction qu'un employeur peut prononcer à l'encontre du salarié, est un rappel à l'ordre, pour défendre le salarié de répéter un comportement fautif¹².

¹⁰ A. COEURET et E. FORTIS, *Droit pénal du travail*, Litec, 4^e éd., 2008, p.78.

¹¹ A. BOUHARROU, *Op. cit.*, p.19.

¹² C. SANCHEZ, *Comment fonctionne le blâme au travail ?* 2023, in www.service-public.fr.

Par ailleurs, le blâme reste plus doux et a plus vocation à recadrer le salarié de manière douce. C'est un rappel à l'ordre¹³.

2.1.2.1.2 La réprimande

C'est un avertissement que le chef d'entreprise donne à un travailleur sur qui il a de l'autorité, afin qu'il modifie son comportement ou sa manière de faire les choses.

2.1.2.2. Sanctions suspensives du contrat de travail avec privation de rémunération

Ces sanctions sont des punitions que l'employeur peut administrer au salarié et qui consistent à un arrêt momentané du contrat de travail. Elles ont pour effet, de priver le salarié de sa rémunération de la période correspondant au nombre de jours de suspension du contrat de travail. Il s'agit de la « mise à pied disciplinaire ».

En effet, la mise à pied est une sanction disciplinaire qui consiste pour le chef d'entreprise de suspendre le contrat de travail du salarié fautif, avec comme conséquence, la privation de son salaire de la période correspondant. Pendant cette période de mise à pied, non seulement que le travailleur est privé de son salaire, mais aussi qu'il ne lui est pas permis d'aller travailler ailleurs¹⁴.

Quant à la durée de la mise à pied, elle ne peut excéder deux fois quinze jours par an¹⁵. Le nombre de jours de mise à pied est apprécié par l'employeur, sans qu'il puisse aller au-delà de la durée prévue par le législateur.

2.1.2.3. Sanctions d'exclusion du salarié de l'entreprise

Par ces sanctions, l'employeur décide carrément de mettre fin aux relations de travail avec le salarié fautif. Il s'agit des sanctions de « licenciement ».

¹³ www.droit-travail-franc.fr.

¹⁴ J-M. VERDIER, *Droit du travail*, éd. Dalloz, Paris, 1986, p.116.

¹⁵ Article 57 du Code du travail, point 5.

Le licenciement consiste pour le chef d'entreprise à mettre fin aux relations de travail qui le lie au travailleur fautif. C'est la décision unilatérale de rupture du contrat de travail à durée indéterminée prise par l'employeur¹⁶.

La sanction de licenciement se fonde sur l'article 61 du Code du travail qui indique que « tout contrat de travail peut être résilié à l'initiative soit de l'employeur, soit du travailleur ».

Le licenciement peut être avec préavis ou sans préavis en cas de faute lourde du travailleur¹⁷.

Si en pratique, l'employeur peut, en dehors des sanctions prévues par l'article 54 du Code du travail, prendre à l'égard du travailleur d'autres mesures¹⁸ notamment, le refus de la promotion, le refus de libéralités accordées à d'autres travailleurs, les articles 111 et 112 du Code du travail interdisent, toutefois, à l'employeur d'infliger aux travailleurs des amendes ou des réductions de rémunération à titre des dommages-intérêts.

2.1.3. Fondement de la sanction disciplinaire

La sanction disciplinaire résulte du pouvoir disciplinaire qui trouve son fondement dans le contrat de travail. Dans le contrat de travail, le travailleur exécute ses prestations dans un lien de subordination c'est-à-dire sous l'autorité et la direction de l'employeur¹⁹.

À cet effet, un pouvoir sanctionnateur est conféré par le législateur à l'employeur, issu du droit de propriété que l'employeur a sur l'entreprise²⁰. L'employeur étant seul juge de l'organisation de l'entreprise²¹

¹⁶ NGUYEN C. T. *et al.*, *Le guide juridique de l'entreprise*, Faculté de droit, UNAZA, Kinshasa, 1973, p.401.

¹⁷ Article 72 du Code du travail.

¹⁸ Il est parfois permis en l'employeur de prendre même des mesures non prévues par le règlement de travail (MASANGA P. M., *Op cit*, p.262).

¹⁹ BALEKELAYI M., *Droit social I : Manuel d'enseignement*, Faculté de droit, Université Officielle de Mbuji-Mayi, 2023, p.156, inédit.

²⁰ TSHIZANGA M., *Op. cit*, p.232.

²¹ KUMBU k. N., *Droit du travail. Manuel d'enseignement*, éd. Galimace, Kinshasa, 2010, p.174.

et garant de sa bonne marche, le législateur lui accorde le pouvoir de sanctionner tout comportement du salarié considéré comme fautif, lorsqu'il ne correspond pas à l'exécution normale de la relation de travail.

Etant donné que le salarié n'est pas associé ou ne partage pas le mauvais résultat de l'employeur, ce dernier a pleinement intérêt de se rassurer que l'entreprise fonctionne dans le strict respect de sa norme et appliquer des mesures appropriées à tout comportement qui compromettrait sa bonne organisation.

3. Prescription des antécédents disciplinaires

Avant de rechercher un régime de prescription des antécédents disciplinaires (2.2), il y a lieu d'analyser d'abord l'intérêt de l'organisation de ce régime (2.1).

3.1. Intérêt d'un régime de prescription des antécédents disciplinaires

Pourquoi organiser un régime de prescription des antécédents disciplinaires en droit du travail ?

L'organisation d'un régime de prescription des antécédents disciplinaires en droit du travail garantit la protection du salarié dans la procédure disciplinaire, dans la mesure où, le législateur congolais a laissé une certaine liberté à l'employeur d'apprécier certaines manœuvres d'application de la sanction disciplinaire. En effet, les sanctions disciplinaires applicables par l'employeur, sont déterminées par l'article 54 du Code du travail. L'employeur applique ces sanctions dans l'ordre établi compte tenu de l'importance de la faute commise, de sa répétition et de ses répercussions sur la marche générale de l'entreprise, après que le travailleur en cause aura fourni ses explications écrites ou verbales.

En ce qui concerne particulièrement la répétition d'une faute disciplinaire, déjà sanctionnée antérieurement bien sûr, elle constitue généralement une circonstance aggravante pouvant fonder l'employeur à sanctionner sévèrement une nouvelle faute.

Il est donc admis que l'existence de nouveaux griefs autorise l'employeur à retenir des griefs antérieurs, même déjà sanctionnés, pour apprécier la gravité des faits reprochés au salarié, sous réserve évidemment du délai de prescription de la sanction disciplinaire s'il en existe²².

Cependant, à l'état actuel du droit congolais des relations de travail, il n'existe pas de précision sur le délai de prescription des antécédents disciplinaires. Ce vide juridique ne garantit pas une protection efficace au salarié dans la procédure disciplinaire d'autant plus que ses antécédents disciplinaires pourraient être invoqués par l'employeur, sans limitation du temps, ou même, l'employeur peut fixer dans le règlement d'entreprise des délais de prescription à sa libre appréciation.

Au regard des analyses précédentes, l'intérêt de l'organisation d'un régime de prescription des antécédents disciplinaires en droit congolais des relations de travail réside dans le souci de garantir la protection du salarié en évitant que l'employeur n'abuse du pouvoir disciplinaire dont la finalité est censée se focaliser essentiellement autour de la bonne marche de l'entreprise.

Contrairement au cumul des sanctions disciplinaires par l'employeur qui suppose sanctionner deux fois un salarié pour le même comportement fautif, l'invocation des antécédents disciplinaires est pour sa part une pratique justifiée, et de nature à influencer positivement le comportement du salarié qui évitera le plus possible de se compromettre ou de mettre sa réputation en péril vis-à-vis de l'employeur. Toutefois, la fixation par le législateur du délai de prescription des antécédents disciplinaires est une nécessité dans le contexte de l'exercice du pouvoir disciplinaire reconnu à l'employeur.

3.2. À la recherche d'un régime de prescription des antécédents disciplinaires

Après un regard critique sur le délai de prescription des antécédents disciplinaires organisé en droit français (2.2.1), nous allons proposer au

²² MASANGA P. M., *Op. cit.*, p.264.

législateur congolais l'adoption d'un régime de prescription dont les délais sont proportionnels aux sanctions qu'il a prévu (2.2.2).

3.2.1. Prescription des antécédents disciplinaires en droit français

D'après l'article L. 1332-5 du Code du travail français, « aucune sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction ».

Ainsi, si des manquements antérieurs déjà sanctionnés peuvent donc être pris en compte pour caractériser une faute à la suite d'un nouveau manquement professionnel d'un salarié, « c'est à la condition que ces faits ne soient pas antérieurs de plus de trois ans à l'engagement de nouvelles poursuites disciplinaires »²³.

Comparativement au législateur congolais qui ne précise pas des délais de prescription des antécédents disciplinaires, le droit français fixe un délai de trois ans à partir de l'engagement de nouvelles poursuites disciplinaires. Toutefois, il y a lieu de relever que dans cette précision du délai de prescription des antécédents disciplinaires, le législateur français n'a pas tenu compte de la typologie des sanctions applicables, alors que ces dernières n'ont pas la même nature. Certaines sanctions semblent avoir une fonction psychologique dans la mesure où elles se limitent à interpeller le salarié sur l'intérêt de se conformer aux règles et instructions de travail pour la bonne marche de l'entreprise; tandis que d'autres sanctions disciplinaires sont des véritables punitions comme c'est le cas de la mise à pied disciplinaire qui a pour effet de priver au salarié la rémunération correspondant au nombre de jours de suspension du contrat, ou plus du licenciement qui sort le salarié des effectifs de l'entreprise.

Ces différentes sanctions elles-mêmes sont à appliquer en tenant compte de la gravité de la faute commise par le salarié. C'est ainsi par exemple que la faute légère n'entraîne pas le licenciement, sauf dans certaines circonstances telles que l'accumulation des fautes légères ; et

²³ Cass. Soc., 10 novembre 1992, n°89-43108, in P-H . ANTONMATTEI, *Op cit*, p.186.

que la faute lourde peut entraîner le licenciement avec privation du préavis²⁴.

Ainsi, en fixant le délai de prescription de la sanction disciplinaire, le législateur français se démarque dans l'organisation du régime disciplinaire en matière de travail. Toutefois, la protection du salarié serait plus efficace encore si cette prescription était fixée proportionnellement aux sanctions disciplinaires qu'il prévoit.

3.2.2. Adoption d'un régime de prescription dont les délais sont proportionnels aux sanctions

Bien que le législateur congolais n'organise pas la prescription des antécédents disciplinaires, aucune disposition n'interdit à l'employeur d'en organiser un régime dans le règlement d'entreprise. C'est dans ce contexte que la SACIM²⁵, au chapitre II de son Code de conduite visé par l'Inspection urbaine du travail en 2016, organise un régime de prescription des antécédents disciplinaires.

Plus que le législateur français qui fixe un délai commun de prescription pour toutes les sanctions disciplinaires, le Code de conduite de la SACIM détermine des délais de prescriptions proportionnellement aux sanctions disciplinaires de la manière suivante :

²⁴ Article 72 du Code du travail.

²⁵ La Société Anhui Congo d'Investissement Minier, SACIM en sigle, est une société d'exploitation de diamant de type industriel sur le site de Tshibue, collectivité de Boya, territoire de Miabi, province du Kasai Oriental. Créée depuis le 15 mars 2013, cette société a engagé un personnel variant jusqu'à 790 personnes toutes classes intégrées (lire MFUNYI K., « De l'exploitation minière de la SACIM et de l'émergence socio-économique du territoire de Miabi : État des lieux et perspectives », in *Usawa*, Amoco, Kinshasa, n°57, 2003, p.461). Par ailleurs, le nombre d'emplois qu'offre l'industrie minière est un indice de l'importance du secteur minier dans la vie sociale au Congo (MUKENDI W., *Droit minier*, Vol. 1, éd. Bruyant, Bruxelles, 2005, p.44).

Type de sanction	Durée de prescription
Blâme	3 mois
Réprimande	3 mois
Premier avertissement	6 mois
Deuxième avertissement	6 mois
Troisième avertissement	6 mois
6-8 jours de mise à pied	9 mois
10-15 jours de mise à pied	12 mois

Ce régime de prescription des antécédents disciplinaires organisé par l'article 34 du Code de conduite de la SACIM est assorti d'une disposition qui indique que « si un avertissement antérieur n'est pas encore prescrit contre un travailleur quand il est déclaré coupable d'une nouvelle faute, l'avertissement existant sera pris en compte pour la mesure disciplinaire ». Par conséquent, un avertissement existant peut avoir un effet aggravant sur une mesure disciplinaire suivante.

En vue de garantir la protection du salarié, et éviter ainsi que l'employeur n'invoque les antécédents disciplinaires, sans limitation de temps, pour sanctionner de nouveaux griefs du salarié, il y a lieu que le législateur congolais adopte un régime de prescription des antécédents disciplinaires inspirée de l'article 34 du Code de conduite de la SACIM ci-dessus exposé. Il pourra pour sa part, fixer à 3 mois la durée de prescription des antécédents disciplinaires portant sur des sanctions de recadrage du salarié (blâme, réprimande) et à 12 mois la durée de prescription des antécédents disciplinaires se rapportant aux sanctions suspensives du contrat de travail (mise à pied disciplinaire donc la durée ne peut excéder quinze jours), les sanctions d'exclusion du salarié de l'entreprise (licenciement avec préavis, licenciement sans préavis) n'étant pas concernées par la prescription étant donné qu'elles écartent le salarié des effectifs de l'entreprise.

4. Conclusion

En vertu du pouvoir de direction que le législateur en matière de travail confère au chef d'entreprise, ce dernier exerce sur son personnel un

pouvoir disciplinaire qui consiste en la détermination des comportements qu'il considère comme étant de nature à porter atteinte à la bonne marche de son entreprise ainsi que des sanctions qui y sont applicables.

En ce qui concerne les sanctions, elles sont déterminées par l'article 54 du Code du travail et leur application doit se faire dans l'ordre établi compte tenu de l'importance de la faute commise.

Par ailleurs, en droit disciplinaire, il est inadmissible qu'un salarié soit sanctionné deux fois pour une même faute, en vertu du principe « non bis in idem ».

Cependant, l'employeur n'est pas empêché d'invoquer des antécédents disciplinaires pour apprécier la sanction d'une nouvelle faute d'autant plus que la répétition d'une faute peut être prise en compte dans l'application d'une sanction disciplinaire.

À la question de savoir, après quelle durée, une sanction antérieure ne peut être invoquée au moment de l'application d'une nouvelle sanction, le législateur congolais ne donne pas de réponse. Faut-il donc considérer que les antécédents disciplinaires d'un salarié peuvent être invoqués, sans limitation de temps, dans l'application d'une nouvelle sanction ? À cet effet, il n'est pas interdit à l'employeur d'organiser lui-même dans le règlement d'entreprise un régime de prescription des antécédents disciplinaires.

En droit du travail français, « aucune sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement de poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction ». Cette précision du délai de prescription des antécédents disciplinaires par le législateur français marque un progrès dans l'organisation du régime disciplinaire en matière de travail. Toutefois, cette prescription n'est pas proportionnelle aux sanctions, pourtant, ces dernières n'ont pas la même nature.

Il y a donc lieu que le législateur congolais, à l'instar du Code de conduite de la SACIM, adopte un régime de prescription des antécédents disciplinaires qui détermine les délais proportionnellement aux sanctions dont les unes ont une fonction de recadrage du salarié alors

que d'autres sont des véritables punitions qui sont suivies de la privation de la rémunération.

5. Bibliographie

5.1. Textes légaux et réglementaires

1. Loi 015/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du travail.

5.2. Doctrine

1. ANTONMATTEI P-H., *Droit du travail*, éd. LGDJ, Paris, 2021.
2. BALEKELAYI Mulumba, *Droit social I : Manuel d'enseignement*, Faculté de droit, Université Officielle de Mbuji-Mayi, 2023.
3. BOUHARROU, A., *Le droit pénal de travail et de la sécurité sociale : les infractions à la législation sociale et leurs sanctions*, éd. Friedrich Ebert Stiftung, Rabat, 2012, p.9.
4. COEURET A. et E. Fortis, *Droit pénal du travail*, Litec, 4^e éd., 2008.
5. KUMBU ki Ngimbi, *Droit du travail. Manuel d'enseignement*, éd. Galimace, Kinshasa, 2010.
6. LUKOO Musubao, *Droit du travail*, 2^e éd., On s'en sortira, Kinshasa, 2013.
7. Manuela G., « La sanction civile en droit du travail », in *Revue de droit social*, n°6, 2001, p.598.
8. MASANGA Phoba Mvioki, *Droit congolais du travail*, éd L'Harmattan, Paris, 2015.
9. MFUNYI Katambayi, « De l'exploitation Minier de la SACIM et de l'émergence socio-économique du Territoire de Miabi : état des lieux et perspectives », in *Usawa*, Amoco, Kinshasa, n°57, 2003, p.461.
10. MUKENDI Wafwana, *Droit minier*, vol.I, éd. Bruyant, Bruxelles, 2005.
11. NGUYEN Chan Tam *et al.*, *Le guide juridique de l'entreprise*, Faculté de droit, UNAZA, Kinshasa, 1973.
12. SANCHEZ C., *Comment fonctionne le blâme au travail?*, 2023.
13. TSHIZANGA Mutshipangu, *Droit congolais des relations de travail*, éd. Connaissance du droit, Kinshasa, 2017.
14. VENANDET G., *Droit social*, 2^e éd., Organisation, Paris, 1995.

15. VERDIER J-M., *Droit du travail*, éd. Dalloz, Paris, 1986.

5.2.1. Webographie

- www.droit-travail-franc.fr.
- www.service-public.fr.

RÉSUMÉ — En droit disciplinaire, il est de principe qu'un salarié ne peut être sanctionné plus d'une fois pour la même faute disciplinaire. Toutefois, il est admis qu'une faute disciplinaire déjà sanctionnée antérieurement soit invoquée par l'employeur lors de l'application d'une nouvelle sanction. À cet effet, la problématique du délai de prescription des antécédents disciplinaires se pose avec acuité d'autant plus que le législateur congolais n'en précise pas.

En vue de garantir la protection du salarié en évitant que l'employeur n'invoque, sans limitation de temps, les antécédents disciplinaires pour sanctionner de nouveaux griefs, il y a lieu que le législateur congolais organise un régime de prescription et ce, proportionnellement aux sanctions disciplinaires applicables.

Mots-clés: Pouvoir disciplinaire - Faute disciplinaire - Sanction disciplinaire - Prescription.

ABSTRACT—In disciplinary law, it is a principle that an employee cannot be sanctioned more than once for the same disciplinary offence. However, it is accepted that a disciplinary offence already sanctioned previously is invoked by the employer when applying a new sanction. To this end, the problem of the limitation period for disciplinary history arises acutely, especially since the Congolese legislator does not specify one.

In order to guarantee the protection of the employee by preventing the employer from invoking, without time limit, disciplinary history to sanction new grievances, it is necessary for the Congolese legislator to organize a limitation regime, in proportion to the applicable disciplinary sanctions.

Keywords : Disciplinary power-Disciplinary-fault-Disciplinary sanction-Limitation period

CIKOSU— Bilondeshila bulongolodi bua meyi a manyoka atu aludika biapu, kabena bua kunyoka muena mudimu misangu ibidi anyi mivula bua tshilema tshivuayi mumana kunyokibua. Kadi bitu bitabujibua ne Mfumu wa tshiapu udi mua kuvuluija tshilema tshidi muena mudimu muenza pa kala ne mumana kunyokibua bua kukankamika dinyoka dia tshilema tshidiyi muenza mpindiewu.

Lutatu ludi lumueneka mu muanda ewu ndua se meyi ni mikandu kabiena bikosa bunyi bua matuku adi mua kuenza ne Mfumu wa tshiapu kavuluiji tshilema tshienza kala ne tshimana kunyokibua bua kukankamika dinyoka dia tshilema tshipiatshipia.

Bidi bikengela bua se meyi ne mikandu bikosoloja tshikonde atshi bua kukuba bena mudimu mu mianda ya bueneyi.

Bishimbi meyi : tshilema tshia ku mudimu - dinyoka dia tshilema tshia kumudimu - tshikonde tshidibu ne mua kuvuluija tshilema tshienza pa kale.