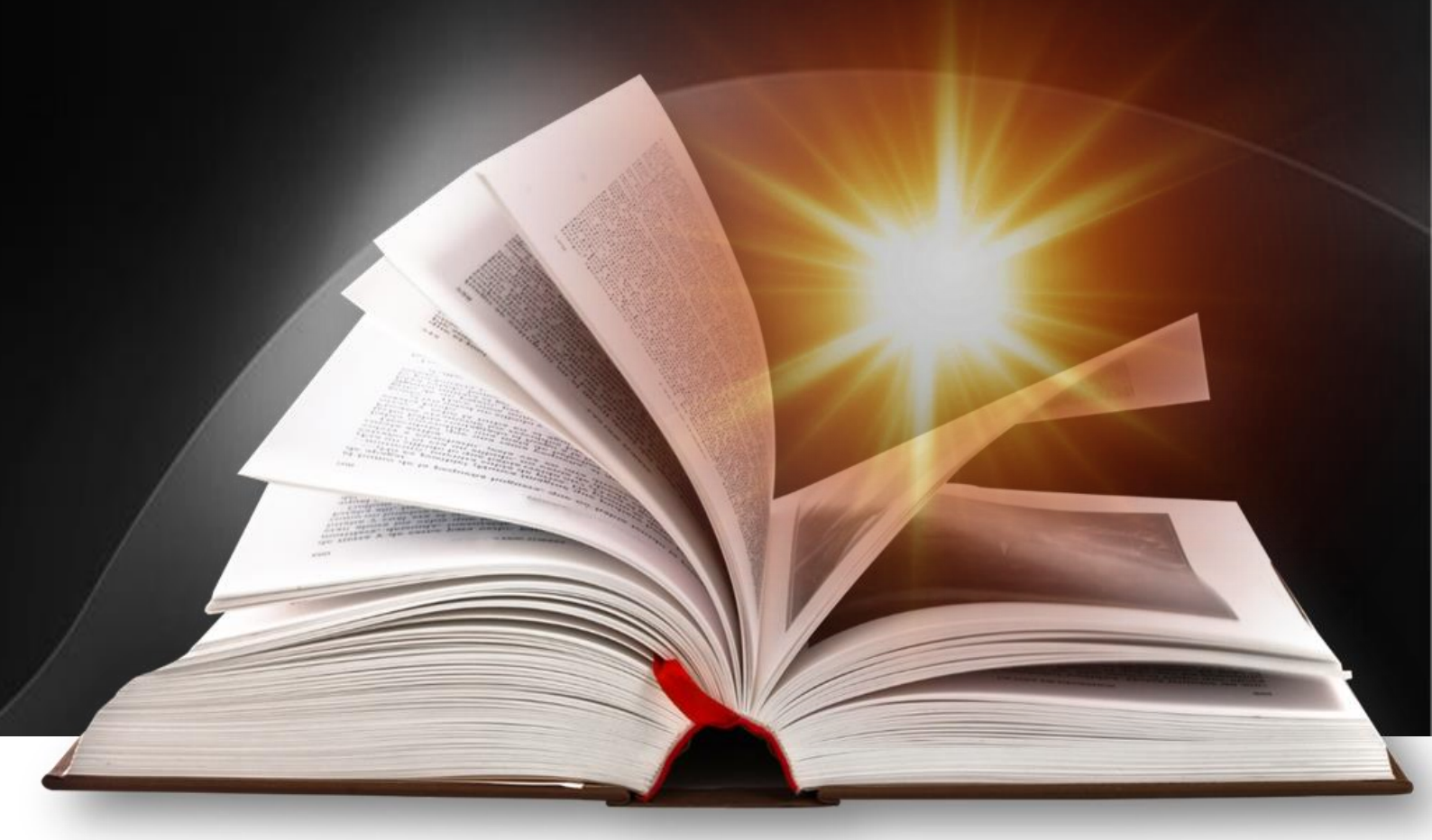
ISSN
: 2790-6248
: 2790-6256

RPJ

Revue Panafricaine de la Jeunesse

- Pan African Youth Journal -



Volume 4, n°1, Janvier- Avril 2025

EDITIONS LUMUMBA
Un nouvel élan de l'édition africaine

Association Panafricaine pour l'Encadrement et la Formation de la Jeunesse

African Scientific Universe

Afrindala Group

© Editions Lumumba

Du droit de grève en droit congolais : nécessité et évolution des normes

[The right to strike in Congolese law: the need for and evolution of standards]

YAV LELES Landry
Université de Kolwezi/*RD Congo*
E-mail: landryyales@gmail.com

KAFUKIS KAPEND Richard
Université de Kolwezi/RD Congo
E-mail : kafukiskaoend12@gmail.com

DIUR TSHIMWANG Atlas
Université de Kolwezi / RD Congo
E-mail : atlasdiur@gmail.com

ISSN

: 2790-6248

: 2790-6256

Revue Panafricaine de la Jeunesse

- Pan African Youth Journal -

DOI : https://doi.org/10.58610/RPJ.2790.6248.6256.31

Editions Lumumba I Afriscience I Association Panafricaine pour l'Encadrement et la Formation de la Jeunesse

EDITIONS LUMUMBA

Un nouvel élan de l'édition africaine

Revue Panafricaine de la Jeunesse (RPJ)

ISSN : 2790-6248

e-ISSN : 2790-6256

© Editions Lumumba - APANAEFJ

Bibliothèque Nationale du Congo I Ordonnance loi n° 89-010 du 11 janvier 1989 – Permis d'implantation n° BNC/DPHK/08/2022

Afrindala Group

La Revue Panafricaine de la Jeunesse (RPJ) est une revue scientifique internationale, interdisciplinaire et interactive. Elle se veut un lieu de diffusion de travaux de recherche originaux et substantiels sur diverses questions liées aux enjeux et défis des sociétés africaines, dans toutes les disciplines scientifiques. La RPJ est enregistrée par le Centre International de l'ISSN (International Standard Serial Number) sous les numéros ISSN : 2790-6256 et e-ISSN : 2790-6248.

Les Éditions Lumumba, sous la houlette du label panafricain Afrindala Group, branche scientifique « Afriscience », sont une maison d'édition établie en RD Congo conformément à l'Ordonnance-Loi n° 89-010 du 11 janvier 1989 et opérant sous le permis d'établissement n° BNC/DPHK/08/2022. Enregistrées auprès de l'Agence Internationale de l'ISBN, par l'intermédiaire de l'Agence Francophone pour la Numérotation Internationale du Livre (AFNIL), les Éditions Lumumba sont répertoriées sous l'identifiant éditeur : 978-2-38489.

Le comité scientifique international, composé d'enseignants et de spécialistes d'Afrique et d'ailleurs, assure une diversité d'expertises et de perspectives. En tant que membre de Crossref, une organisation américaine participant à l'indexation globale du contenu scientifique, les Éditions Lumumba bénéficient d'un préfixe DOI (10.58610) pour attribuer un DOI unique à chaque œuvre éditée. Cela permet aux publications d'être accessibles à des milliers de membres de Crossref et à des centaines d'organisations, y compris des institutions scientifiques et universitaires du monde entier, augmentant considérablement la visibilité et l'impact international des travaux publiés.

Les Éditions Lumumba s'appuient sur un vaste réseau de distributeurs et de partenaires internationaux, incluant des universités, des ONG et de grandes plateformes telles que CAIRN.INFO (la plus grande bibliothèque numérique francophone), DILICOM, Afriscience, etc.

© Editions Lumumba

Revue Panafricaine de la Jeunesse

— RPJ —

– Pan African Youth Journal –

Revue scientifique internationale, interdisciplinaire et interactive

Périodicité : avril, août et décembre

Prix du numéro : 45 USD

Abonnement annuel : 100 USD

Version numérique disponible sur : www.afriscience.org

Suivez-nous sur nos réseaux sociaux :

@editionslumumba | @afriscience

Tél. (+243) 90 43 370 19
Email : contact@editionslumumba.com
Site web : www.editionslumumba.com
Siège : 10, avenue de la Moto croisement boulevard M'siri, ville de Lubumbashi, RD Congo

Editorial

Chères lectrices, chers lecteurs,

C'est avec une ferveur renouvelée et un sens aigu de notre responsabilité intellectuelle que nous vous convions à franchir les portes de cet espace unique, dédié à la célébration de l'intelligence et de la créativité africaines dans toute leur splendeur. La **Revue Panafricaine de la Jeunesse (RPJ)** se positionne ici comme un carrefour où se croisent réflexion académique et innovation pragmatique, dans une quête inlassable de réponses aux défis multiformes de notre époque.

Dans un monde en constante mutation, cette revue se veut une boussole, orientant les esprits curieux vers des territoires inexplorés de la pensée critique. Chaque article, chaque réflexion, chaque témoignage publié dans ces pages transcende les barrières géographiques et culturelles, tissant une toile intellectuelle où l'Afrique dialogue avec le reste du monde. Loin des visions simplistes et uniformisantes, cette revue offre une lecture plurielle et nuancée, où la diversité des perspectives est érigée en moteur de compréhension et de transformation.

Ce numéro particulier s'inscrit dans une dynamique audacieuse : celle de faire rayonner non seulement l'ingéniosité scientifique, mais également la richesse des expériences humaines qui en sont le socle. À travers des contributions d'une rigueur exemplaire, nos auteurs dévoilent des idées qui jaillissent des contextes de résilience et d'espoir, et qui trouvent leur force dans l'intersection de disciplines, de cultures et de visions. Ces pages témoignent d'une Afrique en mouvement, une Afrique créative et porteuse de solutions pour un avenir plus inclusif et durable.

Loin d'être un simple réceptacle de savoirs, cette revue est un espace vivant, animé par une communauté d'auteurs, de chercheurs et de penseurs qui s'engagent à poser des jalons pour le développement scientifique et social. Ensemble, ils bâtissent des ponts entre l'universel et le particulier, entre le local et le global, démontrant que l'innovation africaine est non seulement pertinente, mais essentielle à l'évolution des sociétés contemporaines.

Notre comité éditorial, appuyé par une équipe scientifique d'excellence, veille à garantir une qualité irréprochable à chaque publication. Ce travail collaboratif, empreint de rigueur et d'éthique, reflète notre ambition de faire de la RPJ un vecteur de transformation sociale et une tribune où les voix africaines s'expriment avec force et conviction. Chaque numéro est une invitation à repenser les paradigmes dominants, à déconstruire les stéréotypes, et à envisager de nouvelles façons de concevoir le rôle de l'Afrique dans le monde.

Alors que vous parcourez ces pages, nous espérons que vous serez saisi(e)s par l'ampleur des idées, la profondeur des analyses et la portée des visions qui y sont présentées. Plus qu'une lecture, cette revue est une expérience, une immersion dans un univers où la science et la pensée critique façonnent les contours d'un avenir prometteur.

Plongez dans cette aventure intellectuelle, où l'Afrique se réinvente et inspire le monde. Ensemble, poursuivons le rêve d'un continent qui, par sa richesse intellectuelle et sa créativité, se hisse au rang des acteurs incontournables de la réflexion mondiale.

Bonne lecture et bienvenue dans cet univers d'idées, d'innovations et de découvertes !

L'équipe éditoriale

Equipe de la revue

Comité de rédaction :

- Directeur de Publication : M. le Pr. Basile Mulwani Makelele, RD. Congo
- Rédacteur en chef : M. le Pr. Philippe Kasongo Maloba Tshikala, Belgique
- Rédacteur en chef Adjoint : M. Valery Ngoy Ndala, RD. Congo
- Secrétaire éditorial : William Agbaka, Bénin
- Coordinateur du processus d'adhésion : M. Josué Lwamba, RD Congo
- Gestionnaire administratif : Banon Zinsou Côme, Bénin
- Gestionnaire financière : Clarisse Mwelwa Bilepo, RD Congo
- Coordinateur des partenariats : Fidèle Bukasa Kabwe, RD Congo
- Traducteur en chef : Dr. Fo-Koku D. Woameno, Togo
- Responsable de la publication en ligne : M. Mayou Nkensa, Cameroun

Comité scientifique :

- Dr. Abdoulaye OUEDRAOGO, PhD en Gestion de Projets, Ministère de l'Economie, des Finances et du Plan (MEFP) au Burkina Faso, Burkina Faso
- Dr. Abi-Kaberou Gildas, PhD en Sciences de l'Education, Ecole Normale Supérieure (ENS/Porto-Novo) et à l'Institut de Psychologie de Travail et des Organisations (PTO), Bénin
- Dr. Adaba Koffi Amessou, PhD en Sociologie (Sociologie Politique), Université de Lomé, Togo
- Dr. Adrien Mazanga Nakunyi, PhD en Sciences de l'Education, Université Simon Kimbangu de Lubumbashi, RD Congo
- Dr. Akimou TCHAGNAOU, PhD en Sciences de l'Education et de la Formation, Université André Salifou de Zinder, Niger
- Dr. AMBOMBI EYOLO Azede Espoir, PhD en criminologie, PhD en pédagogie, en psychologie des organisations, Directeur de la chaire MBA, Afrikan campus, Formateur à l'école de police du Congo, Congo Brazza
- Dr. Amoussou Franck, PhD en Linguistique Anglaise Appliquée, Université d'Abomey-Calavi, Bénin
- Dr. Andi Cudai Nur, PhD en Education, Makassar State University, Indonésie
- Dr. Ballo Drisa, PhD en Roman africain, Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako, Mali
- Dr. Basile Mulwani Makelele, PhD en Psychologie, Université de Lubumbashi, RD Congo
- Dr. Bernard Aristide BITOUGA, PhD en Anthropologie (Anthropologie sociale et culturelle), Université de Douala, Cameroun

- Dr. Bruno Duovany BEKOLO ENGOUDOU, PhD en ethnologie-anthropologie, Université de Douala, Cameroun
- Dr. Carine Nadège BOUMA, PhD en Droit privé, Université de Bamenda, Cameroun
- Dr. Dédé Terence, PhD en Lettres, Université Félix Houphouët-Boigny, Côte d'Ivoire
- Dr. Doba SORO, PhD en Anthropologie Sociologie, Université Polytechnique de Man, Côte d'Ivoire
- Dr. Dre NGONO OSSANGO PANGRACE, PhD en Psychologie, Spécialité : Psychologie du développement humain, Université de Yaoundé, Cameroun
- Dr. ESSOME LELE GIslain Arnaud, PhD en Langue et Linguistique espagnoles, option Sémiotique iconotextuelle, Asociación de Cervantistas ECLLA – Études du Contemporain en Littératures, Langues et Arts, UJM Saint-Étienne UFD LLSL – Littératures, Langues et Sciences du Langage, Univ. Maroua, Cameroun
- Dr. Fidélie NTSHIKALA MBUYA, PhD en Psychologie, Université de Kolwezi, RD Congo
- Dr. Fo-Koku D. Woameno, PhD en Littérature et civilisation américaine, Université de Lomé, Togo
- Dr. Gano Nouhou, PhD en Analyse du discours, Université cheikh Anta Diop de Dakar, Sénégal
- Dr. Gninneyo Sylvestre-Pierre NIYA, PhD en Sciences de l'éducation, Spécialité : Politiques éducatives (Éducation inclusive), Ecole Normale Supérieure/Koudougou, Burkina Faso
- Dr. Ilunga Bumute Christian, PhD en Psychologie, Université de Likasi, RD Congo
- Dr. Jean Pierre Kayembe Kayembe, PhD en Chimie, Rhodes University, South Africa
- Dr. Jeef TSHITAMBA KABALA, PhD en Sciences Politiques et Administratives, Université de Lubumbashi, RD Congo
- Dr. José NGOY WA NGOY TWITE, PhD en Psychologie du travail, spécialité : psychopathologie du travail, Université de Kolwezi, RD Congo
- Dr. Kabiena Kuluila Pierre Valery Dieudonné, PhD en Droit, Université Officielle de Mbuji-Mayi, RD Congo
- Dr. Kabuya-Kabeya Sthilobo Hilaire, PhD en Droit, Université Officielle de Mbuji-Mayi, RD Congo
- Dr. Kaniki Wa Cilombo Joseph-Robert, PhD en Droit, Université Officielle de Mbuji-Mayi, RD Congo
- Dr. KONGUE Toyindou, PhD en Géographie, Option Géographie humaine, rurale et économique, Université de Lomé, Togo
- Dr. KONÉ PATRICE M'BÉTIEN, PhD en Criminologie, Université Félix Houphouet Boigny, Côte- d'Ivoire

- Dr. KOUADIO BAYA BOUAKI, PhD en Sociologie, Université Félix Houphouët-Boigny, Côte d'Ivoire
- Dr. KOUADIO Yao Adoman Francis, PhD en Sociologie politique, West Africa Social Science Laboratory, Côte- d'Ivoire
- Dr. Lago Blé Angelin, PhD en Histoire, Université Jean-Lorougnon Guede, Côte d'Ivoire
- Dr. Lokossou Bonaventure, PhD en audiovisuel et de l'information, de la communication, Université d'Abomey-Calavi, Bénin
- Dr. Matthias Cinyabuguma, PhD en Economie, Banque mondiale, RD Congo
- Dr. MBANGI MBONZALE, PhD en sciences sociales, Université de Lubumbashi, RD Congo
- Dr. MBULA MUSASA M. Serge Caleb, PhD en Sciences (Géologie du Pétrole), Université Pédagogique Nationale (UPN)/Kinshasa, RD Congo
- Dr. Metsena Ndjavoua, PhD en Histoire des Relations Internationales, Université de Maroua (Cameroun)/ Institut Universitaire de Développement International (IUDI), Cameroun
- Dr. Mohamed Atteyoub H. dit Modibo SIDIBÉ, PhD en Sciences Économiques et de gestion, Université des sciences sociales et de gestion de Bamako, Mali
- Dr. Moussa Coulibaly, PhD en Sciences du langage et de la Communication, Université Assane Seck de Ziguinchor du Sénégal, Sénégal
- Dr. Moussa Dourfaye Abdoul-kadze, PhD en santé, Santé publique, épidémiologie, biostatistique, recherche en santé, Hôpital de référence de Maradi, Niger
- Dr. Nebie Boukary, PhD en Sciences du Langage, Université de Fada N'Gourma, Burkina Faso
- Dr. Ngala Ntumba Peter, PhD en Droit, Université Officielle de Mbuji-Mayi, RD Congo
- Dr. NGOIE KAZIMINGI Patrick, PhD en Sciences de l'Education, Université de Lubumbashi, RD Congo
- Dr. Ngoy Ndombe Alain, PhD en Droit, Université de Lubumbashi, RD Congo
- Dr. Nkongolo Mulami Kapweka Alphonse, PhD en Droit, Université Officielle de Mbuji-Mayi, RD Congo
- Dr. Norbert Aimé MELINGUI AYISSI, PhD en Histoire, Université de Douala, Cameroun
- Dr. Ntita Ntita Jean Christ, PhD en Droit, Université Officielle de Mbuji-Mayi, RD Congo
- Dr. Nyebe Atangana Sandrine, PhD en Sciences de l'Education, Membre du Laboratoire BONHEURS, CY Cergy Paris Université, Cameroun
- Dr. Outéndé TOUNDOU, PhD en Physiologie végétale, Agrophysiologie, fertilisation des sols, Université de Lomé, Togo

- Dr. Philippe KASONGO MALOBA TSHIKALA, PhD en Psychologie, Université de Lubumbashi, Belgique
- Dr. Raymond-Bernard AHOUANDJINOU, PhD en socio-anthropologie, andragogue et juriste, Association Internationale des Sociologues de Langue Française et du Centre d'Etudes et de Recherche en Education et Interventions Sociales pour le Développement (CEREID), Bénin
- Dr. Richard Muimbi Kitumba, PhD en Droit, Université de Kabinda, RD Congo
- Dr. SAIDI Hicham, PhD en sciences économiques et gestion, Université Moulay Ismaïl, FSJES – Meknès, Maroc
- Dr. SIDIBÉ OUSMANE, PhD en Linguistique du Discours, Université de San Pedro, Côte d'Ivoire
- Dr. Tamia Jules-Amstrong, PhD en Psychologie, Spécialité : Psychologie du Travail et des Organisations, Université Félix Houphouët-Boigny, Côte d'Ivoire
- Dr. Xie Huifang, PhD en Sciences de l'Education, Université pédagogique d'Etat du Liaoning, Chine
- Prof. Dr. DIEU LOBA ARNAUD, Professeur titulaire CAMES, Université Félix Houphouet Boigny, Côte d'Ivoire.

Revue Panafricaine de la Jeunesse
Revue scientifique internationale
ISSN : 2790-6248 I e-ISSN : 2790-6256
Editions Lumumba
Un nouvel élan de l'édition africaine
Email : contact@editionslumumba.com
Afriscience
African Scientific Universe

Du droit de grève en droit congolais : nécessité et évolution des normes

[The right to strike in Congolese law: the need for and evolution of standards]

YAV LELES Landry[1]
Université de Kolwezi/*RD Congo*
E-mail: landryyales@gmail.com

KAFUKIS KAPEND Richard[2]
Université de Kolwezi/RD Congo
E-mail : kafukiskaoend12@gmail.com

DIUR TSHIMWANG Atlas[3]
Université de Kolwezi / RD Congo
E-mail : atlasdiur@gmail.com

Résumé

La grève est une liberté publique individuelle, constitutionnellement garantie, qui consiste pour le salarié à refuser d'accomplir ses devoirs professionnels. Elle s'oppose frontalement aux intérêts de l'employeur. Les actions de grève constituent une forme légitime d'expression des préoccupations des travailleurs, notamment dans des conditions de travail précaires. Elles représentent un instrument important permettant aux travailleurs de revendiquer leurs droits et d'améliorer leurs conditions de travail. Cependant, on constate sur le terrain l'absence d'une loi définissant les principes fondamentaux de la grève, tels que consacrés par la Constitution. Par ailleurs, l'exercice illicite du droit de grève par certains travailleurs, ainsi que les conséquences du mouvement sur l'économie nationale, le fonctionnement des entreprises concernées et le bien-être des familles des travailleurs, suscitent de vives interrogations parmi les spécialistes. La présente réflexion aborde la question du droit de grève en droit congolais, en se demandant s'il s'agit d'une nécessité et en explorant l'évolution des normes en la matière. Elle vise ainsi à répondre aux questions majeures découlant de l'exercice du droit de grève.

Mots-clés : Droit congolais, grève, nécessité, évolution, normes.

Abstract

Strike is an individual public freedom, constitutionally guaranteed, which consists for the employee in refusing to perform their professional duties. It directly opposes the interests of the employer. Strike actions constitute a legitimate form of expression of workers' concerns, especially in precarious working conditions. They represent an important tool enabling workers to claim their rights and improve their working conditions. However, it is observed in practice that there is no law defining the fundamental principles of strike, as enshrined by the Constitution. Moreover, the unlawful exercise of the right to strike by some workers, as well as the consequences of strike movements on the national economy, the functioning of the affected companies, and the well-being of workers' families, raise serious concerns among experts. This reflection addresses the issue of the right to strike under Congolese law, questioning whether

[1] Défenseurs Judiciaires près le Tribunal de Grande Instance (TGI) de Kolwezi
[2] Syndic du Corps des Défenseurs Judiciaires près le Tribunal de Grande Instance (TGI) de Kolwezi
[3] Avocat au Barreau près la Cour d'Appel du Lualaba (RDC-Lualaba)

it is a necessity and exploring the evolution of related norms. It thus aims to respond to the major questions arising from the exercise of the right to strike.

Keywords: Congolese law, strike, necessity, evolution, norms.

0. Introduction

Le droit au travail est présenté par la doctrine comme un privilège garanti à la population. Il est du devoir de l'État de procurer de l'emploi à ses citoyens, tant que ceux-ci n'en sont pas empêchés (Y-J. MANZANZA LUMINGU, 2010, p. 21). Mais, poursuit-elle, ce droit au travail ne saurait être complet si le constituant n'avait pas prévu, pour les travailleurs, des mécanismes juridiques leur permettant de présenter leurs revendications professionnelles. Le mécanisme le plus important, ajoute-t-elle, demeure jusqu'à ce jour le droit de grève. Voilà pourquoi la Constitution du 18 février 2006, telle que modifiée à ce jour, n'a pas ignoré ce mécanisme de défense et de revendication des droits des travailleurs. Il résulte de son article 39 que le droit de grève est reconnu et garanti. Il s'exerce dans les conditions fixées par la loi, laquelle peut en interdire ou en limiter l'exercice dans les domaines de la défense nationale, de la sécurité, ou pour toute activité ou tout service public d'intérêt vital pour la nation. En outre, l'article 123, point 8, de la même Constitution réserve les principes fondamentaux de la grève au domaine de la loi, laquelle, malheureusement, n'a jusqu'à ce jour pas été adoptée par le Parlement congolais.

Par ailleurs, l'absence de la loi déterminant les principes fondamentaux de la grève, telle que consacrée par la Constitution susvisée, d'une part, et l'exercice illicite du droit de grève par les travailleurs ainsi que les conséquences du mouvement de grève tant sur l'économie de l'État, le fonctionnement de l'entreprise concernée que sur le bien-être des familles des travailleurs, d'autre part, ne laissent aucun scientifique indifférent. C'est pour répondre aux questions majeures soulevées par l'exercice du mouvement de grève que nous avons été amené à faire de cette thématique notre objet d'étude, intitulé : « *Du droit de grève en droit congolais : nécessité et évolution des normes* ».

Ainsi, la présente réflexion analyse le volet idéologique relatif non seulement à l'évolution des normes, mais également à la nécessité de la grève. L'on se demande si le droit de grève est un moyen d'action collectif juste ou un moyen de chantage inapproprié et dépassé. Le Professeur TSHIZANGA pense que, si la grève s'affiche comme une arme dont disposent les salariés pour faire pression sur l'employeur, elle prive toutefois ces derniers de leurs salaires et ne génère pas toujours les résultats escomptés, le gréviste se contentant, dans beaucoup de cas, des promesses de son employeur (TSHIZANGA M., 2017, p. 230). Elle constitue, en revanche, un outil essentiel pour les travailleurs afin de revendiquer leurs droits et d'améliorer leurs conditions de travail. Encadrée par plusieurs textes juridiques, son application et son efficacité demeurent une problématique plausible. Cependant, malgré toutes ces dispositions légales, les défis subsistent, et la mise en œuvre effective du droit de grève est souvent entravée par des obstacles juridiques et pratiques. Les syndicats, qui jouent également un rôle crucial dans l'organisation des grèves, font face à des

restrictions qui limitent leur capacité à agir. De plus, les répressions gouvernementales lors de mouvements de grève témoignent d'une tension entre le droit de grève et les intérêts de l'État. Ainsi donc, la nécessité du droit de grève se manifeste par le besoin de protéger les droits des travailleurs face à des conditions de travail souvent précaires.

Dans un contexte économique difficile, marqué par des inégalités croissantes et des violations des droits des travailleurs, la grève apparaît comme un moyen légitime pour les employés de faire entendre leur voix. Elle permet de revendiquer des augmentations salariales, de meilleures conditions de travail et le respect des droits fondamentaux. Le droit de grève en RDC est un élément essentiel de la protection des droits des travailleurs. Bien qu'il soit reconnu par la loi, son application reste limitée par des obstacles juridiques et pratiques. Pour que ce droit soit véritablement effectif, il est impératif d'améliorer le cadre normatif et de promouvoir un dialogue social inclusif. Les grèves peuvent être l'occasion de discussions constructives entre les travailleurs et les employeurs, permettant ainsi de trouver des solutions aux problèmes rencontrés. En ce sens, le droit de grève peut contribuer à la stabilité économique et sociale du pays. Le droit de grève en RDC est un droit essentiel qui nécessite une attention particulière. La mise en œuvre effective de ce droit, accompagnée d'un dialogue social constructif, pourrait jouer un rôle clé dans l'amélioration des conditions de vie et de travail des Congolais. Pour bien mener cette étude, nous allons commencer par examiner la question de la grève en droit congolais du travail (1), et conclure par une analyse critique de ses normes (2).

1. La grève en droit congolais du travail

Parler de la grève en droit congolais du travail revient à circonscrire les notions autour de ce concept de base (1.1), ainsi que les effets juridiques qui s'y rapportent (1.2.).

1.1. Notions générales sur la grève

La grève, en tant que droit, est consacrée par la Constitution du 18 février 2006, telle que modifiée à ce jour. L'article 39 dispose : « *Le droit de grève est reconnu et garanti. Il s'exerce dans les conditions fixées par la loi, laquelle peut en interdire ou en limiter l'exercice dans les domaines de la défense nationale et de la sécurité, ou pour toute activité ou tout service public d'intérêt vital pour la nation.* »

Pour sa part, le Code du travail, tel que modifié et complété à ce jour, réglemente la cessation collective du travail en ces termes : « *La cessation collective du travail ou la participation à cette cessation collective ne peut avoir lieu qu'à l'occasion d'un conflit collectif du travail, et une fois que les moyens de règlement du conflit, conventionnels ou légaux, susmentionnés, ont été régulièrement épuisés. Sont interdits tous actes et toutes menaces tendant à contraindre un travailleur à participer à une cessation collective du travail ou à empêcher le travail ou la reprise du travail. Lorsqu'une cessation collective du travail est déclenchée à l'issue d'une procédure conventionnelle ou de la procédure légale de règlement, sont interdites toutes menaces, représailles*

et mesures vexatoires à l'égard des travailleurs qui se proposent d'y participer ou qui y ont pris part. »

Enfin, l'arrêté ministériel n°12/CAB.MIN/TPS/113/2005 du 26 octobre 2005, fixant les droits et les obligations des parties pendant la suspension du contrat de travail, définit le régime d'exercice du droit de grève au profit des travailleurs du secteur privé, en énonçant les droits et obligations des parties durant cette période.

1.1.1. Définition de la grève

Les textes de loi précités ne définissent pas la grève. Ils se limitent à la présenter comme un droit reconnu aux travailleurs. Cependant, la grève est définie par la jurisprudence et la doctrine, notamment à travers des cas tels que les manifestations spontanées.

La doctrine, quant à elle, s'efforce d'établir une distinction entre :

- la grève licite, qui constitue un exercice normal du droit de grève ;
- la grève abusive, qui correspond à un exercice anormal de ce droit ;
- et les mouvements ou actions qui ne relèvent pas de la grève proprement dite.

Le professeur Tshizanga Mutshipangu identifie, en ce qui concerne les travailleurs congolais, deux types de grèves : l'arrêt complet du travail et l'arrêt partiel du travail dans un établissement, un atelier ou une entreprise (Tshizanga Mutshipangu, op. cit., p. 224).

1.1.2. Conditions ou critères de licéité de la grève

En clair, les travailleurs qui souhaitent déclencher une grève doivent, au préalable, avoir épuisé tous les moyens de règlement à leur disposition et, en cas d'échec, adresser un préavis de grève à l'employeur.

1.1.2.1. Conditions de fond

Du point de vue du fond, la jurisprudence et la doctrine s'accordent sur les conditions de licéité de la grève, à savoir :

- Une interruption effective des principales obligations incombant aux salariés pendant la période de travail. Aucune durée minimale n'est exigée ;
- Une concertation collective de volontés, reposant sur l'expression de revendications portées à la connaissance de l'employeur au début du mouvement ou que celui-ci ne peut ignorer en raison de leur portée nationale. Le nombre de grévistes importe peu ; toutefois, une seule personne ne peut déclencher un mouvement de grève ;
- Une ou plusieurs revendications professionnelles propres aux grévistes, dont la légitimité ne dépend pas des moyens disponibles de l'employeur pour y répondre.

Ainsi, les revendications peuvent porter notamment sur :

- l'amélioration des conditions de travail ;
- le paiement des heures supplémentaires ;
- la mise à disposition d'un moyen de transport ;
- la défense des intérêts des salariés face à des menaces sur l'emploi ou la contestation d'un plan de restructuration de l'entreprise, etc.

Pour sa part, Trésor-Gauthier MITONGO KALONJI MULOPWE identifie, à partir de la définition de la grève, trois conditions de licéité :

- l'existence d'un conflit collectif du travail non résolu ;
- la cessation effective du travail ;
- un but professionnel (MITONGO KALONJI MULOPWE Trésor-Gauthier, 2009, pp. 31-35).

1.1.2.2. Conditions de forme

A. Echec de règlement pacifique des conflits collectifs

Le règlement pacifique des conflits collectifs est soumis à la procédure prévue à cet effet par les parties dans la convention collective de l'entreprise ou dans celle qui lui est applicable. Il s'agit de la procédure dite conventionnelle, conformément à l'article 279 du Code du travail. Cependant, la loi n'exige pas que les parties à un conflit collectif tentent nécessairement de régler elles-mêmes leur différend en priorité. À défaut de procédure conventionnelle, le conflit collectif est réglé conformément à la procédure légale ou, le cas échéant, par le recours au tribunal compétent, et ce, sans préjudice du droit à la grève ou au lock-out.

B. Déclenchement de la grève

Les travailleurs qui envisagent de recourir à la grève doivent notifier à l'employeur un préavis de six jours ouvrables, à compter de la date de notification. Une copie de ce préavis doit être transmise à l'Inspecteur du travail du ressort. À partir de cette notification, les parties disposent d'un délai de dix jours pour saisir le tribunal compétent. Une fois déclenchée, la grève s'apparente en réalité à un rapport de force, se manifestant par une cessation du travail, dont l'efficacité dépend largement de la capacité respective des parties à tenir ou à négocier (WANTIEZ, 1999, p. 69).

1.1.3. Les restrictions ou limites au droit de la grève

L'article 10 de l'Arrêté ministériel n°12/CAB.MIN/TPS/113/2005 du 26 octobre 2005 fixant les droits et obligations des parties en cas de suspension du contrat de travail, énonce clairement les prestations essentielles qui doivent être maintenues durant toute période de cessation collective du travail ou de fermeture temporaire d'un établissement. Il impose aux parties l'obligation d'assurer les prestations d'intérêt public et celles visant à préserver les infrastructures et les ressources matérielles. Ces prestations se déclinent comme suit :

- Dans l'ensemble des entreprises : des mesures conservatoires doivent être prises afin d'éviter toute dégradation des installations, du matériel, ou toute perte de matières premières ou de produits finis.
- Dans les structures de santé publiques et privées (hôpitaux, dispensaires, cliniques, maternités, sanatoriums, établissements psychiatriques, crèches, pouponnières, etc.) : il est impératif d'assurer la continuité des soins médicaux, chirurgicaux et pharmaceutiques, le transport des malades et blessés, ainsi que le fonctionnement normal des établissements de santé. Ces obligations s'étendent également aux services publics et privés œuvrant dans la prévention des maladies contagieuses.
- Dans les entreprises de distribution d'eau et d'électricité : seuls les services techniques doivent être maintenus en activité, les services administratifs étant exclus de cette obligation.

Cette disposition réglementaire traduit l'impératif de continuité des services essentiels, même en cas de suspension des activités professionnelles, afin de garantir la protection de l'intérêt général et d'assurer la sécurité des personnes, des biens et de l'environnement.

1.2. Effets de la grève

1.2.1. Effets de la grève sur les contrats de travailleurs grévistes

La grève n'a pas pour conséquence la rupture du contrat de travail des grévistes. Cette précision ressort de l'article 57, point 6, du Code du travail. Ainsi, l'absence de prestation de travail de la part des grévistes entraîne ipso facto la suspension de l'obligation corrélative de l'employeur de verser la rémunération. Cependant, les travailleurs grévistes conservent leur droit au logement et aux soins médicaux, conformément à l'article 6 de l'Arrêté ministériel n°12/CAB.MIN/TPS/113/2005 du 26 octobre 2005, fixant les droits et les obligations des parties pendant la suspension du contrat de travail.

1.2.2. Effets de la grève sur les contrats de travailleurs non-grévistes

Durant la grève, l'employeur est tenu, au nom de la liberté du travail, de fournir aux salariés non-grévistes les moyens d'effectuer leur travail et de leur verser le salaire correspondant. Il ne peut pas invoquer une réduction de la production normale des ateliers, entraînée par la grève, pour procéder à des réductions de salaire. Il ne pourrait le faire que s'il mettait en place un chômage technique partiel ou total pour les salariés non-grévistes (MARIE-FRANÇOISE VOLPELIER, 2014, p.96).

1.2.3. Effets sur l'action disciplinaire

Le pouvoir disciplinaire est suspendu à l'égard des grévistes n'ayant pas commis de faute lourde : aucune sanction ne peut être prise contre eux. En revanche, si un gréviste commet des fautes considérées comme sérieuses ou graves dans la vie normale de l'entreprise, il peut être sanctionné. La doctrine énumère notamment certaines fautes lourdes pouvant survenir à l'occasion d'une grève :

- Entrave à la liberté du travail (par exemple, bloquer les issues) ;
- Atteinte aux droits de propriété (comme le refus de restituer un véhicule appartenant à l'entreprise) ;
- Atteinte à la liberté, telle que la séquestration d'un supérieur hiérarchique ou d'un membre de l'encadrement ;
- Participation à une grève illicite, c'est-à-dire ne respectant pas les conditions requises ;
- Frapper un salarié refusant de s'associer à la grève…
- Ainsi, une bousculade entre non-grévistes et grévistes constitue une faute, mais pas une faute lourde.

2. Analyse critique des normes relatives à la grève

Il s'articule autour de deux points essentiels : la protection du droit de grève (2.1) et la mise en œuvre de ce droit ainsi que sa nécessité.

2.1. De la protection du droit à la grève

2.1.1. La constitutionnalité du droit de grève

A l'article 39, le constituant congolais prévoit que : « le droit de grève est reconnu et garanti. Il s'exerce dans les conditions fixées par la loi, qui peut en interdire ou en limiter l'exercice dans les domaines de la défense nationale et de la sécurité ou pour toute activité ou tout service public d'intérêt vital pour la nation ». Il convient de noter que la consécration de ce droit par la constitution précitée n'est pas une innovation, dans la mesure où ce droit avait déjà été reconnu par les constitutions précédentes. En effet, toutes ces constitutions consacrent le droit de grève sans distinction de secteurs, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Par ailleurs, il ressort que le constituant laisse au législateur le soin de préciser, dans la loi relative à ce droit, les principes fondamentaux encadrant la grève tels que consacrés constitutionnellement. Ainsi, le constituant congolais réserve à la loi la tâche d'établir ces principes afin de définir les mécanismes encadrant l'exercice du droit de grève.

2.1.2. La conventionalité du droit de grève

Selon Selon le comité de l'OIT sur la liberté syndicale, le droit de grève découle du droit des syndicats à formuler leur programme et à organiser leurs activités (Michel MINE et alii, 2010, p.115).

2.1.3. La légalité du droit de grève en RD Congo

Aussi bien l'article 39 de la Constitution congolaise en vigueur que l'article 8-d du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels précité réservent au législateur les modalités pratiques d'exercice du droit de grève ainsi que ses conséquences respectives. Cependant, il convient de constater qu'à l'état actuel de la législation congolaise, aucune loi adoptée par le Parlement ne consacre le contenu relatif aux modalités pratiques d'exercice du droit de grève. Ce droit reste réglementé

de manière insuffisante par l'arrêté ministériel n°12/CAB/MIN/TPS/113/2005 du 26 octobre 2005, fixant les droits et obligations des parties pendant la suspension du contrat de travail.

Bien que cet arrêté semble inclure les services relevant du secteur public, son article 1er est entièrement consacré à la détermination des droits des parties pendant la suspension du contrat de travail. D'ailleurs, l'arrêté susvisé ne se limite pas seulement à déterminer les droits et obligations des parties durant la suspension du contrat de travail pour motif de grève, mais il fait également allusion à d'autres causes de suspension du contrat. Il convient de signaler que la RDC est souvent le théâtre d'une série de grèves, devenues un véritable « sport national » tant dans les entreprises privées que publiques, dans les régies financières, ainsi que dans les domaines de la justice, de l'enseignement et de la santé (Yves-Junior MANZANZA LUMINGU, op.cit., p.10). Au regard de ce qui précède, il ressort une insuffisance manifeste de la législation relative à l'exercice du droit de grève.

2.2. Mise en œuvre et la nécessité de la grève en RD Congo

2.2.1. Déclenchement de la grève

Le déclenchement de la grève intervient à la suite de l'échec du règlement d'un conflit collectif de travail. En effet, par conflit collectif, il faut entendre tout différend survenu entre un ou plusieurs employeurs, d'une part, et un certain nombre de membres du personnel, d'autre part, portant sur les conditions de travail, lorsque ce différend est susceptible de compromettre la bonne marche de l'entreprise ou la paix sociale (Article 303 du Code du travail et Article 16 de la loi n°016/2002 du 16 octobre 2002 portant création, organisation et fonctionnement des tribunaux du travail).

Conformément à la volonté du législateur, le règlement de ce conflit doit être d'abord pacifique avant de devenir juridictionnel. À défaut d'une procédure conventionnelle, le conflit collectif est réglé selon la procédure légale (Articles 306 à 315 du Code du travail) ou, le cas échéant, par le recours au tribunal compétent, sans préjudice du droit à la grève ou au lock-out. Cette procédure légale comporte deux étapes : la conciliation, assurée par l'Inspecteur du travail, et la médiation, menée par une commission ad hoc.

Pour ce faire, les travailleurs qui projettent une grève doivent notifier à l'employeur un préavis de six jours ouvrables à compter de la notification, dont une copie est transmise à l'Inspecteur du travail du ressort. Les parties disposent ensuite d'un délai de dix jours pour saisir le tribunal compétent. Une fois déclenchée, la grève s'apparente à un phénomène de force consistant en une cessation du travail, dont l'efficacité dépend de la capacité respective des parties.

2.2.2. De l'effectivité du droit de grève en RD Congo

Comme nous l'avons mentionné ci-dessus, l'effectivité de la grève se manifeste par l'interruption des principales obligations incombant aux parties. Toutefois, certaines de leurs obligations demeurent observées. Ainsi, un gréviste peut être reconnu coupable

de fautes lourdes susceptibles d'entraîner son licenciement, notamment (Dominique G., 2016, p.116) :

- Entrave à la liberté du travail (par exemple, bloquer les issues) ;
- Atteinte aux droits de propriété (refus de restituer un véhicule appartenant à l'entreprise) ;
- Atteinte à la liberté, telle que la séquestration d'un supérieur hiérarchique ou d'un membre de l'encadrement ;
- Participation à une grève illicite, c'est-à-dire ne respectant pas les conditions requises ;
- Frapper un salarié qui refuse de s'associer à la grève.

2.2.3. Vers la protection du droit de grève en RDC

En tant que droit garanti à toute personne par la Constitution, la grève constitue l'un des mécanismes juridiques permettant aux travailleurs de présenter leurs revendications professionnelles. À ce titre, elle doit retenir l'attention de toutes les parties concernées, notamment le législateur, le gouvernement, les employeurs ainsi que les organes de représentation des travailleurs et des employeurs.

Le législateur a la responsabilité d'établir une législation complète encadrant les conditions de déclenchement, de déroulement et de cessation de la grève, cette dernière ne devant pas se prolonger indéfiniment. Par ailleurs, le gouvernement, notamment à travers l'inspection du travail, doit veiller au respect des conditions de travail offertes par les employeurs sur le territoire congolais, afin de prévenir la répétition des conflits sociaux. Quant aux employeurs, ils doivent scrupuleusement respecter les conditions de travail telles que prévues par la législation congolaise en vigueur, pour éviter de provoquer des revendications par le recours à la grève. Il s'agit notamment des règles relatives à la durée du travail, aux salaires, à la sécurité, à l'hygiène, au bien-être, à l'application des conventions collectives et à d'autres matières connexes.

Enfin, les travailleurs doivent observer les étapes préalables au déclenchement du mouvement de grève. En effet, dans le cadre du règlement pacifique des conflits collectifs, le code du travail privilégie d'abord la conciliation et la médiation avant toute saisine juridictionnelle ou tout déclenchement de grève.

Ils doivent également respecter les dispositions relatives au préavis. Ainsi, l'exercice illicite ou abusif du droit de grève consiste, pour les travailleurs, en l'inobservation du préavis à accorder à l'employeur. Cette inobservation constitue une faute lourde susceptible d'autoriser l'employeur à engager des sanctions disciplinaires, voire, si nécessaire, à envisager le licenciement des grévistes fautifs.

3. Conclusion

Dans cette réflexion, il a été mentionné que, tant au niveau national qu'international, la grève est un droit garanti à tout travailleur et doit s'exercer conformément aux conditions établies par la loi interne, notamment : l'article 39 de la Constitution du 18 février 2006, telle que modifiée en 2011, ainsi que l'article 304 de la loi n° 015/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du travail, modifiée et complétée par la loi n° 16/010 du 15 juillet 2016. Cette dernière conditionne le déclenchement de tout mouvement de grève à l'épuisement des modes de règlement pacifique des conflits collectifs de travail, à savoir : la conciliation et la médiation.

Ainsi, la principale préoccupation de cette étude a été d'examiner les normes congolaises relatives à l'exercice du droit de grève et de formuler des suggestions susceptibles d'en favoriser l'évolution. Il est loisible de rappeler qu'en droit social, la grève des travailleurs a pour but de faire pression sur l'employeur dans le cadre d'une contestation d'ordre professionnel, visant à obtenir de meilleures conditions de travail. Face aux problèmes engendrés par la grève pour les employeurs, les travailleurs et l'économie du pays, nous avons formulé les recommandations suivantes :

- Au législateur, de mettre en place une législation complète encadrant les conditions de déclenchement, de déroulement et de cessation de la grève, laquelle ne doit pas se prolonger indéfiniment ;
- Au gouvernement, notamment par l'entremise de l'inspection du travail, de veiller au respect des conditions de travail offertes par les employeurs sur le sol congolais, afin d'éviter des grèves récurrentes ;
- Aux employeurs, d'observer scrupuleusement les conditions de travail telles que consacrées par la législation congolaise en vigueur, pour prévenir les revendications des travailleurs par la voie de la grève ;
- Aux travailleurs, enfin, d'observer les préalables au déclenchement du mouvement de grève.

La nécessité du droit de grève se justifie par le fait qu'il constitue un moyen de pression permettant aux travailleurs de faire entendre leurs revendications et de défendre leurs droits (salaires, conditions de travail, etc.). Il contribue à rééquilibrer les rapports de force entre employeurs et employés, et peut aussi favoriser des négociations et des accords bénéfiques pour les travailleurs. Le droit de grève est un élément essentiel de la démocratie, puisqu'il permet aux travailleurs de s'exprimer collectivement et de participer pleinement à la vie économique et sociale de leur pays.

4. Bibliographie

Dominique GRANDGUILLOT, (2016), *L'essentiel du droit du travail,* édition Gualino Lextenso.

MARIE-FRANÇOISE VOLPLER, (2014), *Les sources et l'application des règles du Droit du Travail*, CNED.

Michel MINE et alii, (2010), *Le droit social international et Européen en pratique*, éd. EYROLLES, Paris.

MITONGO KALONJI MULOPWE Trésor-Gauthier, (2009), *Droit de grève et principe de continuité dans les établissements publics. Analyse théorique en droit congolais*, Lubumbashi, Éditions Centre africain d'études et de recherche en droits de l'homme-Yula.

TSHIZANGA MUTSHIPANGU, (2017), *Droit congolais des relations de travail*, Editions Connaissance du Droit, Kinshasa.

WANTIEZ, C., (1999), *Introduction au droit social*, 5ème éd., Paris, Bruxelles, De Boeck et Larcier sa,

Yves-Junior MANZANZA LUMINGU, (2010), *Mécanismes de garantie du droit de grève en RDC: intervenants et contingences spatio-temporelles*, Réseau universitaire des chercheurs sur le genre (RUCG), l'Université de Kinshasa.

Loi n° 016/2002 du 16 octobre 2002 portant création et fonctionnement des tribunaux de travail.

Constitution de la RDC du 18 février 2006, telle que modifiée et complétée par la loi n° 11/002 du 20 janvier 2011.

Arrêté ministériel n° 12/CAB.MIN/ET/011/2009 du 25 mai 2009 fixant les modalités d'exercice du droit de grève dans les entreprises et établissements publics et privés.

Loi n° 16/010 du 15 juillet 2016 modifiant et complétant la loi n° 015-2002 portant code du travail.



PARTENAIRES ET RESEAUX

ISSN INTERNATIONAL STANDARD SERIAL NUMBER

CAIRN.INFO CHERCHER, REPÉRER, AVANCER

diliCOM LE RÉSEAU DU LIVRE

BDL Banque du Livre asbl

doi Crossref Content Registration

MEDIATHEQUE DÉPARTEMENTALE du Gers

MOUVEMENT LAUDATO SI' Catholiques pour notre maison commune

parcours formation

MOOC Gestion de Projet

MAXITY

CS4ME CIVIL SOCIETY FOR MALARIA ELIMINATION

UOC UNIVERSITE VIRTUELLE DU CONGO

10.000 {CODEURS} 2015-2025

JEUNESSE AFRICAINE POUR L'ENVIRONNEMENT

UNITED FOR HUMAN RIGHTS

Youth for Human Rights International

AGAPE asbl Amour sans condition et sans limite

RESEAU ELIKYA

FORUM INTERNATIONAL de GOMA pour la RESOLUTION des CONFLITS

COPAS

REVUE PLURIDISCIPLINAIRE AFRICAINE DE L'ENVIRONNEMENT

AS

AGOS EFFICACITÉ SOLIDARITÉ PAIX

IJAS

Scopalto ACADEMIA

Editions Lumumba, un nouvel élan de l'édition africaine

10, avenue de la Moto x boulevard Ms'iri, Quartier Gambela, commune de Lubumbashi, ville de Lubumbashi, République démocratique du Congo
Tél. : 00243 90 433 70 19
contact@editionslumumba.com
www.editionslumumba.com

Imprimé en République démocratique du Congo

©Edition Lumumba, avril 2025

Afrindala Group
« New African Generation »
www.afrindalagroup.com

Association Panafricaine pour l'Encadrement et la Formation de la Jeunesse (APANAEFJ)
Courriel : info@apanaefj.org
Site web : www.apanaefj.org

Siège : 10, Avenue de la Moto croisement Boulevard M'siri, Ville de Lubumbashi, RD Congo

APANAEFJ

REVUE PANAFRICAINE DE LA JEUNESSE

Revue scientifique internationale, interdisciplinaire et interactive

Publiée par les Editions Lumumba
Avec le soutien
d'Afriscience

&

Association Panafricaine pour l'Encadrement et
la Formation de la Jeunesse
(APANAEFJ)

Courriel : rpj@afriscience.org
Site web : www.afriscience.org
Tél. (+243) 973738975
Siège : 10, avenue de la Moto croisement boulevard M'siri, ville de Lubumbashi, RD Congo