

IMPACT DU CONTROLE JUDICIAIRE DU MOTIF DE LICENCIEMENT DU CONTRAT DE TRAVAIL EN DROIT CONGOLAIS

Par le Professeur Jochim NGUMBU BIBETI

RÉSUMÉ

Les conditions de légitimité du licenciement

D'après Dominique Grandguillot (*Droit du travail et de la sécurité sociale*, 7e édition), tout licenciement doit être régulier quant au fond et doit être fondé sur une cause réelle et sérieuse. Les deux conditions doivent être remplies simultanément.

Il a été défini qu'une **cause réelle** est celle ayant une réalité concrète et vérifiable. Elle doit être aussi objective et donc tenir soit à la personne du salarié, soit à l'organisation du travail. Une **cause sérieuse** est une cause revêtant un certain degré de gravité rendant impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation du travail. Elle est celle qui justifie le licenciement et doit être suffisamment importante.

Nous avons illustré ce caractère à partir d'exemples fréquemment invoqués par l'employeur (Véronique Roy, *Droit du travail*, 2007, 11e édition, DUNOD).

Causes invoquées :

- 1 La faute légère
- 2 La faute sérieuse
- 3 La faute grave
- 4 La faute lourde
- 5 L'insuffisance professionnelle
- 6 La perte de confiance
- 7 La vie privée du salarié

Même en l'absence de faute de la part du salarié, l'employeur peut, s'il estime être en présence d'une situation compromettant la bonne marche de l'entreprise, licencier ce dernier.

Exemples invoqués : insuffisance professionnelle, perte de confiance, maladie, inaptitude professionnelle consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle. Comme le rappelle Dominique Grandguillot, vient ensuite la procédure du licenciement.

La procédure du licenciement comprend trois étapes :

- 1 La convocation à l'entretien préalable
- 2 L'entretien préalable
- 3 La notification du licenciement et les formalités relatives au licenciement

ABSTRAT

Conditions for a lawful dismissal

According to Dominique Grandguillot (*Labour Law and Social Security*, 7th edition), any dismissal must be valid in substance and based on a real and serious cause. Both conditions must be met simultaneously.

A **real cause** is defined as one having a concrete and verifiable reality. It must also be objective and therefore related either to the employee or to the organization.

A **serious cause** is one of sufficient gravity making it impossible, without harm to the company, to continue the employment relationship. It must therefore justify the dismissal and be sufficiently important.

This principle has been illustrated through examples frequently invoked by employers (Véronique Roy, *Labour Law*, 2007, 7th edition, DUNOD).

Grounds invoked:

- 1 Minor misconduct
- 2 Serious misconduct
- 3 Gross misconduct
- 4 Willful misconduct
- 5 Professional incompetence
- 6 Loss of confidence
- 7 Employee's private life

Even in the absence of misconduct on the part of the employee, the employer may dismiss the employee if they consider that the situation compromises the proper functioning of the company.

Examples invoked: professional incompetence, loss of confidence, illness, professional incapacity following a workplace accident or occupational disease.

As Dominique Grandguillot recalls, the dismissal procedure then follows.

The dismissal procedure includes three steps:

- 1 Summons to the preliminary interview
- 2 The preliminary interview
- 3 Notification of dismissal and formalities related to the dismissal

INTRODUCTION

Le licenciement est la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur et pour être régulier quant au fond doit être fondé sur une cause réelle et sérieuse les deux conditions doivent être remplies simultanément¹

La condition tenant à la réalité de la cause est une exigence de preuve, il en déduit que le motif du licenciement doit être exact et vérifiable tandis que la condition de sérieux, en revanche, peut-elle interprétée de substantielle. Il appartient au juge compétent de lui attribuer un contenu.²

Souvent, la jurisprudence pose pour principe que le motif du licenciement à la personne du salarié doit être fondé sur les éléments objectifs. Cette exigence s'applique à l'ensemble des motifs susceptibles de fonder la rupture des relations de travail à l'initiative de l'employeur.

Nous examinerons tour à tour l'ensemble des causes qui peuvent entraîner la rupture du contrat de travail. Il s'agit des fautes professionnelles, de l'incompétence professionnelle et autres causes.

Les mots clés : licenciement, rupture, démission, contrat, incompétence, insuffisance, faute, salaire, employeur, suspension, exécution, résiliation, convocation, préavis, notification.

¹ Dominique Grand Guillot, *Droit du travail et de la sécurité sociale*, éd. Gualimo, 7^{ème} édition, 2004, P.92.

² Alain Pousson & Sylvain Néron, *Droit du travail*, 2^{ème} édition Gualino, P.86

I. LES CARACTERISTIQUES DES FAUTES COMME MOTIF DE LICENCIEMENT

Le licenciement pour motif personnel est motivé pour des raisons inhérentes à la personne du salarié ayant pour origine un comportement fautif de celui-ci.³

On peut distinguer quatre catégories des fautes, ayant chacune des conséquences différentes sur le contrat de travail et les droits du salarié à savoir : faute légère, faute sérieuse, faute grave, faute lourde, et d'autre part il y a également le comportement non fautif du salarié ayant pour conséquence la rupture du contrat.

A. IDENTIFICATION DES FAUTES COMME MOTIF DISCIPLINAIRE

Les dispositions distinguent quatre catégories de fautes, ayant chacune des conséquences différentes sur le contrat de travail et les droits du salarié.⁴

1) Enumération de 4 catégories des fautes

- La faute légère : même réelle, elle ne peut constituer une cause réelle et sérieuse du licenciement. Elle peut cependant faire l'objet d'une sanction disciplinaire.
- La faute sérieuse : le comportement du salarié est préjudiciable à l'entreprise et ne peut donc permettre le maintien de son contrat de Travail (ex : des retards et absences répétées et non justifiées, le refus d'accepter un travail prévu au contrat, non-respect des consignes de sécurité).⁵
- La faute grave : le comportement du salarié rend impossible même temporairement la continuation du contrat de travail. Le salarié perd le bénéfice du droit au préavis et à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement (ex : une altercation, une rixe, des manquements répétés à la discipline, un comportement injurieux, un acte d'insubordination).
- La faute lourde : elle caractérise une faute d'une gravité extrême avec l'intention de nuire à l'entreprise. Elle implique la rupture immédiate du contrat de travail. Le salarié perd le bénéfice du droit au préavis, à l'indemnité compensatoire de congés payés (ex : un acte frauduleux, la vulgarisation d'informations confidentielles, un acte de concurrence déloyale).⁶

2) L'absence des fautes comme moyen de rupture

Même à l'absence de faute de la part du salarié, l'employeur peut, s'il estime être en présence d'une situation compromettant la bonne marche de l'entreprise, licencier ce dernier (ex : une insuffisance professionnelle, la perte de confiance, la maladie, l'incapacité professionnelle consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle).

B. L'INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE COMME MOTIF DE LA RUPTURE DU CONTRAT

L'on peut déduire que l'insuffisance professionnelle et l'insuffisance de résultat peuvent constituer deux motifs de rupture. On note que l'insuffisance de résultat suppose

³ Véronique Roy, Droit du travail, 11^{ème} édition Dunod, 2007, P.95

⁴ Pelissier J., La remise en question des démissions, RIS, 7/07, P.591

⁵ Favennec Hery F., La rupture conventionnelle du contrat de travail, mesure phare de l'accord, Dr soc mars 2008, P.311

⁶ Pelissier J., La cause économique du licenciement, RCI, 1992, P.527.

que des objectifs consignés au salaire ont été définis en rapport avec l'insuffisance professionnelle qui peut être rapprochée au salarié en dehors de l'hypothèse de résultat.⁷

Les deux notions échappent à la qualification disciplinaire lorsqu'ils ne proviennent pas d'un comportement délibéré du salarié.

Le juge aura le rôle de rechercher si l'insuffisance de résultat est l'œuvre d'une insuffisance professionnelle ou alors d'une faute imputable au salarié. Si la qualification disciplinaire n'est pas retenue, le licenciement est dépourvu de motif et l'incapacité professionnelle échappe également à la qualification de motif économique lorsqu'elle ne traduit pas sa source dans la conjoncture.

Différents facteurs peuvent conduire le juge à examiner l'appréciation de l'employeur. La notion de temps doit être appréciée afin d'évaluer les compétences du salarié ainsi que les caractères inadaptés des tâches qui lui ont été confiées, etc.⁸ Auguste ILOKI, parle du contrôle du juge sur la réalité et la gravité du motif.⁹

D'après Couturier¹⁰, il convient de s'assurer que l'employeur a mis en œuvre l'obligation d'adaptation à l'emploi qui incombe au salarié.

Dans beaucoup des cas, l'employeur cherche à imposer au salarié des objectifs précis et ces objectifs peuvent être négociés lors de la définition contractuelle précise ou imposés dans l'exercice du pouvoir de direction ceci étant sous réserve que les résultats attendus ne seront pas inaccessibles au vu, des conditions de travail.¹¹

C. PERTE DE CONFIANCE ET VIE PRIVEE DANS UNE ENTREPRISE COMME MOTIF DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Examinons tour à tour les notions de la perte de confiance et de la vie privée comme motif de la rupture.

1) La perte de confiance au risque de la rupture du contrat

La perte de confiance éprouvée par l'employeur est fréquemment invoquée à l'appui du licenciement. Mais selon les juges, elle ne peut jamais constituer en tant que telle une cause de licenciement si aucun élément objectif ne fonde la rupture. Il découle notamment que le licenciement ne peut se justifier par la situation familiale du salarié. Il en résulte surtout que le salarié ne peut se voir reprocher que des faits qui lui sont imputables.¹² Cette condition conduite à interdire le licenciement fondé sur le seul risque de concurrence provenant de l'activité professionnelle du conjoint ou d'un proche parent dès lors qu'aucun fait objectif ne peut être mis à la charge du salarié. Le simple risque générerait un doute qui devrait nécessairement profiter au salarié. En revanche, un grief tiré de l'incompatibilité de vues serait recevable dès lors qu'il reposerait sur des éléments objectifs consistant notamment dans un dénigrement public émanant d'un cadre de haut niveau à l'égard de sa direction. Il en va de même d'une mésentente entre salariés.

⁷ RADE L., Nouvelle précision sur l'articulation entre prise d'acte par le salaire de la rupture du contrat de travail et démission, Dr. Soc avril 2008, P.454

⁸ BADEL C., Les ruptures du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative du salarié, RDT, mars 2007, P.150

⁹ Auguste ILOKI, Le droit du licenciement au Congo, L'Harmattan, 2010, pp 85-102

¹⁰ COUTURIER G., Le risque du tout disciplinaire, études dédiées à la mémoire de P. ORTSCHIEDT, PU Strasbourg 2003, P.83.

¹¹ TEYSSIE B., La rupture du contrat de travail à durée indéterminée hors licenciement, Dr soc janvier 2005, P.45

¹² HERS R., Les conséquences de l'incapacité sur l'emploi du salarié, JCP 2005, P. 1390.

2) Le respect de la vie privée comme condition de rupture du contrat

Le respect de la vie privée du salarié est soumis au principe de proportionnalité qui gouverne la relation de travail ainsi qu'aux dispositions tendant à la protection de la vie privée du citoyen. La difficulté principale réside dans la délimitation de zones d'immunité où la sanction n'est pas possible.¹³ La jurisprudence de la cour de cassation française s'emploie à cette délimitation en des termes qui ont évolué assez nettement. Selon une décision « il ne peut être procédé à un licenciement dont la cause objective est fondée sur le comportement du salarié qui compte tenu de la nature de ses fonctions et de la finalité propre de l'entreprise a créé un trouble caractérisé au sein de cette dernière » (Cass. Soc. 17 avr. 1991 : Bull. civ. V n°201 ; Cass. Soc. 22 janv. 1992 : RJS 1992 n°247 sur le fondement de l'article 9 du code civil ; Cass. Soc. 9 juil. 2002 : RJS 2002, n°1212). La solution demeure valable encore que l'on soit amené à distinguer selon que le comportement incriminé est observé dans l'entreprise ou en dehors de celle-ci.

La jurisprudence a délimité des sphères de protection à l'intérieur même de la vie professionnelle. C'est ainsi que l'employeur n'a pas le droit de consulter les messages adressés au salarié sur l'ordinateur mis à sa disposition lorsqu'ils figurent dans un fichier personnel même s'il avait interdit par avance un usage non professionnel de la messagerie. Mais qu'en est-il en dehors du travail ? La jurisprudence a précisé qu'un acte relevant de la vie personnelle du salarié ou de sa vie privée n'est pas une cause de licenciement.

Tel est le cas de la suspension du permis de conduire pour conduite en état d'ivresse, de la mise en détention, etc. Mais des violences commises au sein de l'entreprise, quoiqu'en dehors du temps de travail, rendent impossible la poursuite de la relation de travail. Comment analyser un comportement qui, bien qu'extérieur au travail, est imputable au salarié et occasionne un réel préjudice à l'employeur ou à un autre salarié de l'entreprise ? La jurisprudence a estimé que des coups portés par un travailleur au domicile de l'un de ses collègues peuvent faire l'objet d'une sanction car il se rattachent à la vie professionnelle ou que des violences commises dans un service d'hébergement fourni par l'entreprise relèvent de la vie professionnelle et constituent une faute.¹⁴

II. LA NOTION ET LE PRINCIPE DE LA SUSPENSION DE L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

La suspension du contrat interrompt d'une manière provisoire les relations de travail. C'est le temps mort pendant lequel l'exécution de la prestation du travail est suspendue.¹⁵

L'interruption par ailleurs doit être temporaire. Passé un certain délai, l'une des parties pourra demander la résiliation du contrat dont l'exécution n'a plus d'utilité.

Les causes de la suspension sont ainsi énumérées, il s'agit de la maladie professionnelle, de la maternité, des obligations militaires, de l'accident de travail, du congé pour événements familiaux.

Durant la période de suspension du contrat de travail des causes énumérées ci-dessus, l'employeur se voit interdire de faire usage de son droit de résiliation unilatérale quel que

¹³ TARQUET F., Brèves réflexions sur la rupture conventionnelle du contrat de travail, JCP 208, étude 1921.

¹⁴ LABORDE J.P., La cause économique du licenciement, Dr soc 1992, P.527.

¹⁵ BREDON G. & FLAMENT L., La rupture conventionnelle, une rupture amiable encadrée, JCP 2008, étude 1365

soit la date d'effet donnée au licenciement. Par contre il peut procéder à résilier à titre exceptionnel le contrat de travail à durée indéterminée s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé même si, dans ce cas, le licenciement n'est prononcé qu'à l'issue de la période de suspension¹⁶, soit à l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie, de maintenir le contrat.¹⁷

La faute grave, dans l'hypothèse de maternité ou des obligations militaires ne doit pas être liées à l'événement qui justifie la protection. Le licenciement n'est pas autorisé en dehors des cas limitativement autorisés par la loi.¹⁸

Dans l'hypothèse d'une inaptitude médicale d'origine professionnelle en l'absence du reclassement, l'employeur ne peut prononcer le licenciement que s'il justifie soit de l'impossibilité de proposer un emploi, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé par l'employeur.

Par conséquent, il est tenu de faire connaître par écrit, avant le licenciement, les raisons qui s'opposent au retour du salarié dans l'entreprise. Ayant constaté toutes les fautes énumérées ci-dessus, l'employeur a la latitude de procéder au licenciement de salarié moyennant une procédure légale.¹⁹

A. La convocation à l'entretien préalable

L'employeur doit avant toute décision convoquer par écrit le salarié à un entretien préalable par lettre recommandée ou remise à main propre contre décharge. La convention doit obligatoirement comporter certaines mentions.²⁰

- L'objet de l'entretien, c'est-à-dire le projet de licenciement ;
- La date, l'heure et le lieu de l'entretien.

B. L'entretien préalable

L'employeur doit indiquer au salarié le ou les motifs du licenciement envisagés et recueillir les explications de celui-ci. A l'issue de l'entretien, l'employeur peut maintenir son projet de licenciement ou y renoncer. Dans le cas où il souhaite maintenir son projet, il ne doit pas l'annoncer immédiatement, un délai doit être observé avant la modification du licenciement.²¹Après quoi intervient la notification du licenciement. Elle doit être faite écrit en lettre recommandée ou remise à main propre. La lettre doit obligatoirement comporter certaines mentions :²²

- L'énoncé de ou du motif de licenciement ;

¹⁶ GAURIAU B., La nullité du licenciement et la Perrine du salaire, Dr soc 1993, P.738

¹⁷ MOULY J., La nullité de licenciement pour des faits relevant de sa vie personnelle, le retour discret de la perte de confiance, Dr soc 1986, P.180

¹⁸ SAVATIER J., L'obligation d'énoncer les motifs du licenciement et sa sanction, Dr soc 1991, P.99

¹⁹ MAZEAUD A., Les sources du droit de travail à l'épreuve du dialogue social, en mélanges Philippe Jertaz, Dalloz, 2006, P.355

²⁰ LYOVICUM G., Les principes généraux en droit du travail, en études offertes à G.H Camerlynck, tendance du droit français contemporain, Dalloz, 1978, P.35

²¹ TROSSARD S., Les évolutions du droit disciplinaire, D. 2004, chrome 2450

²² FROUIN J.Y., Les ruptures du contrat de travail à l'initiative du salaire et le droit de la rupture du contrat de travail, JCPS, 2008, étude 1407.

- Les droits du salarié en matière de droit individuel et la possibilité de les utiliser pendant le préavis ;
- La date d'expiration du préavis ou la mention dispensant le salarié d'effectuer le préavis.

La date de la présentation de la lettre fixe, le point de départ du préavis.

Cependant, « tout licenciement doit reposer sur un motif réel et sérieux, faute de quoi il devient abusif et ouvre droit à réparation ». ²³ Ici, l'idée centrale reste l'exigence du motif réel et sérieux, inspirée du droit comparé.

Mangwaya Bukuku parle du motif valable comme condition essentielle du licenciement dans son article. ²⁴

CONCLUSION

De nombreux auteurs parlant du licenciement déclarent que celui-ci doit reposer sur un ou plusieurs motifs ayant un caractère réel et sérieux que la loi ne définit pas. Les deux conditions doivent être remplies simultanément.

La cause réelle est une cause ayant une réalité concrète et vérifiable tandis que la cause sérieuse doit revêtir un certain degré de gravité qui doit rendre impossible sans dommage l'exécution du contrat.

Les fautes professionnelles sont de plusieurs niveaux et qualifiées de faute légère, de faute sérieuse, de faute grave et de faute lourde. Le choix de la qualification revient à l'employeur dans la lettre de licenciement.

Restent différents motifs que seuls peuvent justifier le licenciement du salarié bénéficiaire d'une protection spécifique.

La rupture du contrat de travail du salarié malade ou inapte, pour cause non professionnelle, s'analyse en licenciement indemnisé à moins que demeure de reprendre son travail, le salarié n'a pas répondu à l'employeur.

En droit Congolais, le contrôle judiciaire du motif de licenciement découle de l'article 62 du code du travail, qui impose un motif valable lié soit à la personne du travailleur, soit aux nécessités de l'entreprise. Le juge vérifie donc la réalité du motif, sa légitimité ainsi que la régularité de la procédure.

BIBLIOGRAPHIE

1. ALAIN Pousson & Sylvain Néron, Droit du travail, 2^{ème} édition Gualino
2. BADE C., Les ruptures du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative du salarié, RDT, mars 2007.
3. BREDON G. & FLAMENT L., La rupture conventionnelle, une rupture amiable encadrée, JCP 2008, étude 1365

²³ Mungasa Yalola P., Regard analytique du licenciement en droit Congolais comparé, article 2018, pp 12-18 version numérique édition en ligne

²⁴ Mangwaya Bukuku, l'obligation de motif valable et de préavis dans la résiliation du contrat de travail, article, 2016, pp 5-11

4. COUTURIER G., Le risque du tout disciplinaire, études dédiées à la mémoire de P. ORTSCHIEDT, PU Strasbourg, 2003.
5. DOMINIQUE Grand Guillot, Droit du travail et de la sécurité sociale, éd. Gualimo, 7^{ème} édition, 2004.
6. FAVENNEC Hery F., La rupture conventionnelle du contrat de travail, mesure phare de l'accord, Dr soc, mars 2008
7. FROUIN J.Y., Les ruptures du contrat de travail à l'initiative du salarié et le droit de la rupture du contrat de travail, JCPS, 2008, étude 1407.
8. GAURIAU B., La nullité du licenciement et la Perrine du salaire, Dr soc, 1993.
9. HERS R., Les conséquences de l'inaptitude sur l'emploi du salarié, JCP 2005, 1390.
10. LABORDE J.P., La cause économique du licenciement, Dr soc 1992.
11. LYOVICUM G., Les principes généraux en droit du travail, en études offertes à G.H Camerlynck, tendance du droit français contemporain, Dalloz, 1978
12. MAZEAUD A., Les sources du droit de travail à l'épreuve du dialogue social, in mélanges Philippe Jertaz, Dalloz, 2006
13. MOULY J., La nullité de licenciement pour des faits relevant de sa vie personnelle, le retour discret de la perte de confiance, Dr soc, 1986
14. PELISSIER J., La remise en question des démissions, RIS, 7/07
15. PELISSIER J., La cause économique du licenciement, RCI, 1992
16. RADE L., Nouvelle précision sur l'articulation entre prise d'acte par le salarié de la rupture du contrat de travail et démission, Dr. Soc, avril 2008
17. SAVATIER J., L'obligation d'énoncer les motifs du licenciement et sa sanction, Dr soc, 1991
18. TARQUET F., Brèves réflexions sur la rupture conventionnelle du contrat de travail, JCP 2008, étude 1921.
19. TEYSSIE B., La rupture du contrat de travail à durée indéterminée hors licenciement, Dr soc, janvier 2005
20. TROSSARD S., Les évolutions du droit disciplinaire, D. 2004, chron. 2450
21. VERONIQUE Roy, Droit du travail, 11^{ème} édition Dunod, 2007.

