ATTESTATION DE PUBLICATION
Akofena n°21, Vol.5 | Soumission : 30-05-2026 | Évaluation : 31-07-2026 | Publication : 30-09-2026

LE DROIT PENAL DU TRAVAIL A L'EPREUVE DE LA PROTECTION DE LA REMUNERATION : ENTRE L'EFFICACITE DE LA REPRESSION PENALE ET LES EXIGENCES DU DROIT SOCIAL

Joseph MINGASHANGA KWETE
Avocat près la cour d'appel de Kinshasa
Licencier en droit et Apprenant au troisième cycle DEA/DES à la Faculté de Droit
mingashangajoseph6@gmail.com

Résumé : La question de la protection pénale de la rémunération semble être délicate, beaucoup de travailleurs en sont victimes et manifestent de la peur sinon du tabou pour en parler. Cela nous paraisse prioritaire de l'aborder parce qu'elle est souvent bafouée dans le monde de l'emploi et ce, au grand dam des employés qui ne savent pas à quel saint se vouer. Le droit pénal du travail a vocation de sanctionner le comportement constituant les faits infractionnels perpétrés par les employeurs en matière sociale, en occurrence, en matière de rémunération. Ce droit pénal du travail est en constante évolution et permet d'élaborer le régime de la responsabilité pénale de l'employeur et du chef de l'entreprise personne physique. En effet, d'aucuns pensent que les infractions sont prévues uniquement dans le code pénal ; ceux-là ont tort en ce que d'autres infractions sont à retrouver dans certains textes légaux notamment dans le Code du Travail a son article Titre XV intituler des pénalités dont les article 320 a 329. La rémunération est garantie en dehors du code du travail, le législateur congolais prévoit cette protection dans la loi modifiant et complétant le code pénal en ce terme : Il est garanti par la loi 26 décembre 2022, Cependant, au terme de la convention n°100 de L'OIT a son article 1 la rémunération comprend le salaire ou paiement ordinaire, de base ou minimum, et tous autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier [1]; L'expression égalité de la rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale se réfère aux taux de rémunération fixés sans discrimination fondée sur le sexe.

Mots-clés : Rémunération, protection, paiement, discrimination, employeur, sanction.

CRIMINAL LABOR LAW PUT TO THE TEST BY WAGE PROTECTION: BALANCING THE EFFECTIVENESS OF CRIMINAL ENFORCEMENT AND THE REQUIREMENTS OF LABOR LAW

Abstract

The question of the criminal protection of remuneration seems to be delicate, as many workers are victims of it and express fear, if not a taboo, in discussing it. It seems a priority for us to address it because it is often disregarded in the world of employment, much to the dismay of employees who do not know to whom to turn. Labor criminal law aims to punish the behavior constituting the criminal acts committed by employers in social matters, particularly in terms of remuneration. This labor criminal law is constantly evolving and allows for the establishment of the regime of criminal responsibility of the employer and the head of the business as a natural person. Indeed, some believe that offenses are only provided for in the penal code; they are mistaken as other offenses can be found in certain legal texts, particularly in the Labor Code in its Title XV article concerning penalties, specifically articles 320 to 329. Remuneration is guaranteed outside the Labor Code, with the Congolese legislator providing this protection in the law modifying and complementing the penal code in this regard: It is guaranteed by the law of December 26, 2022. However, according to ILO Convention No. 100, Article 1, remuneration includes basic or minimum wage or ordinary pay, and all other benefits, paid directly or indirectly, in cash or in kind, by the employer to the worker because

[1] Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération, 1951

of the latter's employment; The term equal remuneration between male and female labor for work of equal value refers to pay rates set without discrimination based on sex.

Keywords: Remuneration, protection, payment, discrimination, employer, sanction.

Introduction

La protection du droit au travail et de la rémunération constitue un pilier fondamental du droit du travail. Ces droits sont consacrés par de nombreuses conventions internationales ainsi que par la législation nationale de nombreux pays. Le droit au travail garantit à chaque individu le droit d'exercer une activité professionnelle dans des conditions justes et équitables, protégeant ainsi la dignité et sa sécurité économiques. Quant à la rémunération, elle doit être fixée de manière à assurer une juste contrepartie pour le travail fourni, en prenant en compte des critères tels que le salaire minimum légal, les heures supplémentaires et les avantages sociaux. Les violations du droit au travail et la rémunération équitable peuvent avoir des conséquences graves sur la vie des travailleurs, les exposant a l'exploitations et à la précarité. Les juristes spécialistes dans le droit du travail jouent un rôle crucial dans la protection de ces droits en conseillant les travailleurs, en représentant dans les litiges et en plaidant pour le respect des normes internationales du travail. Il est impératif que les Etats mettent en place des mécanismes efficaces de contrôle et des sanctions pour garantir le respect de ces droits fondamentaux, assurant ainsi une meilleure protection des travailleurs dans un environnement professionnel équitable et respectueux. Le législateur a été amené, vu le caractère alimentaire de la créance salariale à prendre des mesures strictes de manière à éviter tout abus de la part de l'employeur. Le législateur assure la protection de la rémunération du travailleur contre ses propres créanciers, contre ceux de son employeur. Contre l'employeur et en cas d'insolvabilité de l'employeur qui est sous-entreprise. (LOKO OMADIKUNDJU, 2018 :139) La loi repose sur le principe suivant « Il est interdit à l'employeur de restreindre de quelque manière que ce soit la liberté du travailleur de disposer de sa rémunération à son gré ». Afin de garantir cette libre disposition de la rémunération par le travailleur la loi fixe des règles obligatoires en matière de paiement de la rémunération, de retenue sur la rémunération et de saisie et cession sur le salaire.[2]

De la rémunération en matière du travail : La rémunération est la somme représentative de l'ensemble de gains susceptibles d'être évalués en espèces (et fixés par accord ou dispositions légales et réglementaires) qui sont dus en vertu d'un contrat de travail par l'employeur a un travailleur. Elle doit être stipulée en monnaie ayant cours légal en RDC. Le montant est déterminé soit à l'heure, soit à la journée, soit à la semaine ou au mois, soit à la pièce, soit à la tâche (MASANGA PHOBA MVIOKI, 2013 :35).

Le contrat du travail est un contrat à titre onéreux, il ne se conçoit pas à titre gratuit. Il s'en suit qu'il est classé parmi les contrats synallagmatiques. Les obligations des parties sont réciproques et interdépendantes. La rémunération est fixée par le contrat individuel conclu librement entre travailleur et employeur sous réserves des dispositions légales. L'Etat est intervenu dans ce domaine pour limiter la liberté des parties dans le contenu de leurs obligations réciproques notamment en imposant les principes de la détermination du salaire (A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et

[2] (Http// Ilo.Org « travail » docs, Protection de la rémunération service public fédéral emploi, travail et concertation sociale.)

 ISSN-L 2706-6312/ E-ISSN 2708-0633 CC BY 4.0

de rendement, le salaire est égal pour tous travailleurs quel que soit leur origine, le sexe et leur Age). Notons aussi, a cote de cette intervention des pouvoirs publics, le rôle prépondérant des conventions collectives qui peuvent déterminer des avantages à accorder aux travailleurs pour vu que ces avantages soient supérieurs aux minima prévus dans les dispositions légales (MASANGA PHOBA MVIOKI, 2013 :36).

La rémunération doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur, de capacité moyenne en travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps et effectuant un travail analogue. Est nulle de plein droit, toute clause de contrat individuel ou de convention collective fixant les rémunérations inferieures aux salaires minima interprofessionnels garantis déterminés conformément à l'article 87 du nouveau code. Une ordonnance du président de la République pris sur proposition du ministre du travail et de la prévoyance sociale dans ses attributions après avis du conseil national du travail fixe les salaires minima interprofessionnels garantis ainsi que les taux des allocations familiales minima et de la contrevaleur du logement. La rémunération est due pour le temps ou le travailleur a effectivement fourni ses services mais elle est due également lorsque le travailleur a été mis dans l'impossibilité de travailler du fait de l'employeur ainsi que pour les jours fériés légaux et les jours déclarés chômés et payés (hormis le cas de grevé ou de lock-out déclenché conformément aux dispositions légales) (MASANGA PHOBA MVIOKI, 2013 :38)

> « La rémunération peut s'entendre selon un sens large, elle désigne le salaire de base ou traitement minimum et tous les avantages et accessoires payés en raison de l'exécution par le travailleur d'une certaine prestation. Ces différents avantages peuvent être procuré directement ou indirectement. Au sens restreint, strict, c'est le prix de base du travail fourni par le travailleur. Le salaire représente un caractère alimentaire et cela qui caractérise le travail, il constitue pour beaucoup des cas le seul revenu du salaire. La conception d'un salaire suffisant passe par un besoin vital pour le salarié. Le salaire présente également un caractère forfaitaire dans la mesure ou la créance des salaires est indépendante de la prospérité de l'entreprise, (le travailleur ne court aucun risque dans l'entreprise, il n'a supporter aucune perte). Le droit de la rémunération est consacré par la constitution de la RDC et divers instruments internationaux (DUDH) il est un droit fondamental. L'article 23 du DUDH garantit le droit de la rémunération qui permette aux travailleurs et à leurs familles de vivre dans des conditions dignes. L'OIT a adopté des conventions qui régulent la mise en place d'un salaire minimum. Malgré la convention de 100 de l'organisation internationale du travail et les progrès faits en mettant en avant le principe de non-discrimination, de nombreux obstacles barrent le chemin qui conduit à la jouissance de ce droit dans de nombreux pays. Même si, dans de nombreux pays la législation nationale prône le principe d'une rémunération égale pour un travail de valeur égale. En pratique la discrimination dans les salaires persiste. La discrimination dans le salaire n'affecte pas seulement les femmes. Elle peut aussi toucher n'importe quel critère interdit par cette conventionne de l'OIT. En principe le montant du salaire est librement discuté entre les parties, dans le cadre du contrat individuel de travail. Mais la loi et les conventions collectives apportent des restrictions à cette règle. » (MUKADI BONY, 2008 :234)

1. Justification de la protection pénale de la rémunération

Le droit pénal s'applique pour punir et c'est sa spécificité, c'est ce qui fait sa force, c'est aussi ce qui explique qu'il a du droit pénal partout. On va faire appel au droit pénal

car il est sanctionnateur. C'est ce qui fait qu'il y a aujourd'hui explosion des droits pénaux techniques, Exemple : droit pénal des affaires du travail, de la consommation, de l'environnement, commerce… etc. (WANE BAMEME, 2020:35) Il est de ce fait un droit interventionniste, l'on constate ainsi que le droit pénal intervient dans le domaine des autres branches du droit enfin de protéger les valeurs fondamentales de la société. C'est notamment : le droit civil, le droit économique, droit coutumier, droit administratif, droit constitutionnel, le droit de transport, finances publiques, droit commerce international, droit des organisations internationales et le droit du travail et sécurité sociale … etc.

> « Gendarme du droit, le droit pénal qualifié par certains auteurs de droit criminel vient au secours de certaines règles de fond d'une grande importance sociale que les simples prescriptions civiles sont, en l'état actuel des mœurs, impuissantes à faire respecter. Dès lors, cette position d'interventionniste du droit pénal dans les domaines prioritairement réservés aux autres branches de droit en fait le droit des droits. Droit de répression et de protection. Lorsque tous les mécanismes de sanctions prévus dans les différents domaines (de la société) ne parviennent à mieux sécuriser une valeur fondamentale de la société, le droit pénal intervient avec sa gamme de sanctions pénales contraignantes ou coercitives. ORTALIS considère à ce sujet que *« les lois pénales, sont moins une espèce particulière des lois que la sanction de toutes les autres »*. Le droit pénal assure la protection des valeurs de la société ; en ce sens : la science, la technologie, l'information, l'éducation, les œuvres intellectuelles et artistiques, l'innovation, la pensée, la libre circulation des personnes, le gouvernement de la cité, les modes démocratiques d'accession au pouvoir, la garantie des droits des personnes face aux gouvernants et au regard de leur participation à la direction de la chose publique. C'est que l'économie, la technique, la médecine, l'agronomie, la sociologie, la science politique, etc. ; ne peuvent mieux évoluer sans que l'on retrouve à leurs côtés un système pénal efficace leur assurant la garantie et la protection, au-delà de leurs propres mécanismes de protection. Au demeurant, il est un Droit de renforcement. Il convient de relever que le droit pénal renforce les autres règles de droit. Il permet et facilite leur respect par son existence ainsi que son efficacité. Lorsque les règles édictées en vue d'une vie équilibrée en société ne suffisent pas pour leur respect, le droit pénal intervient avec sa gamme de sanctions contraignantes : la peine de mort (comme c'est le cas dans les pénaux de certains Etats), les travaux forcés, l'emprisonnement à perpétuité ou à temps, l'amende, etc. » (WANE BAMEME, 2015)

1.1. Les conséquences de la non-protection de la rémunération

Le non-protection de la rémunération peut avoir des conséquences profondes sur les employés, affectant leur stabilité financière et leur bien-être général. En absence de garantie salariales, les travailleurs peuvent se retrouver dans une situation d'incertitude économique, rendant difficile la gestion de leurs dépenses quotidiennes. Cette instabilité peut mener à un stress accru, affectant non seulement leur qualité à se concentré et à performer au travail. La préoccupation constante liée à la rémunération peut également engendrer des problèmes de santé mental mentale, exacerbant le sentiment d'anxiété et de désespoir.

Du point de vue des employés, la non-protection de la rémunération peut également créer des inégalités salariales au sein d'une même organisation. Les disparités dans les salaires peuvent engendrer des tensions entre les membres d'une équipe, nuisant à la cohésion et à la collaboration. Les employés qui se sentent sous –payés ou injustement

Akofena Revue Scientifique des Sciences du Langage, Lettres, Langues & Communication

 ISSN-L 2706-6312/ E-ISSN 2708-0633 CC BY 4.0

traités peuvent devenir démotive, ce qui impacte non seulement leur propre performance, mais aussi celle de l'équipe dans son ensemble. Cette dynamique peut conduire à un climat de méfiance et de ressentiment, sapant les efforts de l'entreprise pour maintenir un environnement de travail positif. Pour les employeurs, les répercussions de la non-protection salariale peuvent se traduire par un turnover accru. La difficulté à retenir les talents peut entrainer des coups significatifs liés au recrutement et à la formation de nouveaux employés. Un taux élevé de rotation du personnel peut également perturber la continuité des opérations et l'efficacité globale de l'organisation. De plus, une réputation ternie due à des pratiques salariales jugées injustes peut compliquer le processus d'attraction de nouveaux talents, rendant l'entreprise moins compétitive sur le marché du travail.

Enfin, les risques juridiques associés à la non-protection de la rémunération ne doivent pas être sous-estimés. Les entreprises peuvent faire face à des litiges pour discrimination ou non-respect des normes salariales, ce qui peut entrainer des coûts financiers considérables et nuire à leur image. En somme, la protection de la rémunération est cruciale non seulement pour le bien-être des employés, mais aussi pour santé organisationnelle des entreprises. Il est donc dans l'intérêt des employeurs d'établir des politiques claires et équitables en matière de rémunération afin de favoriser un environnement de travail stable et productif.

Le code du travail et la rémunération équitable : le code du travail de la République Démocratique du Congo constitue le fondement juridique qui régule les relations de travail, y compris la rémunération des employés. Il impose aux employeurs l'obligation de verser des salaires équitables, en conformité avec les normes légales établies. Cette législation vise à garantir que chaque travailleur reçoit une compensation juste pour le travail fourni, ce qui est essentiel pour promouvoir la dignité humaine et le respect des droits des travailleurs. En définissant des standards clairs, le code du travail contribue à réduire les abus potentiels dans le domaine de la rémunération.

1.2. La qualification pénale des atteintes à la rémunération en droit positif congolais

Les atteintes à la rémunération en droit positif congolais englobent diverses infractions qui portent atteintes aux droits des travailleurs en matière de salaire. Ces infractions sont régies par le code du travail congolais, qui vise à protéger les droits des employés et à garantir une rémunération équitable pour le travail fourni. La non-conformité aux dispositions légales peut entrainer des sanctions pénales pour les employeurs, soulignant l'importance d'une application rigoureuse de la loi. (MBUKU, 2018). Dont le non-paiement des salaires est l'une des infractions les plus graves en matière de droit du travail, lorsqu'un employeur ne respecte pas ses obligations de paiement, cela constitue une violation directe des droits des travailleurs. En RDC cette lacune peut être sanctionnée par des amandes et des peines d'emprisonnement. Les salariées doivent recevoir leur salaire dans un délai raisonnable, et tout manquement à cette obligation est passible des sanctions. La retentions de salaire se produit lorsque l'employeur retient délabrement le salaire d'un employé sans justification légitime, par exemple pour régler un différend ou comme mesure punitive. Cette pratique est illégale et va à l'encontre des principes fondamentaux de la relation employeur –employé. Dans ce cas, le salarié peut saisir les tribunaux pour obtenir le paiement de son salaire du et demander des dommages-intérêts pour le préjudice subi. Discrimination salariale concerne les inégalités salariales injustifiées entre employés effectuant un travail similaire ou identique. En vertu du droit

congolais, il est interdit de discriminer un salaire sur la base de son sexe, origine ethnique ou toute autre caractéristique personnelle dans le cadre de la rémunération. Les victimes de discrimination salariales peuvent porter plainte contre leur employeur et réclamer une égalité salariale ainsi que des compensations pour les pertes subies (ASONGO, 2020) Les conditions de travail inéquitables peuvent également affecter la rémunération d'un salarié. Par exemple, si un employeur impose des conditions de travail dégradantes ou dangereuses sans compensation adéquate, cela peut constituer une violation des droits du travailleur. Le code du travail prévoit que toute forme d'exploitation ou d'abus dans les conditions de travail doit être sanctionnée afin de garantir un environnement de travail sain et respectueux.

Les Sanctions pénale pour violation liées aux atteintes à la rémunération sont assorties de sanctions pénales prévues par le code pénal et le code du travail congolais. Les employeurs reconnus coupables peuvent faire face à des amandes significatives et, dans les cas plus graves, à des peines d'emprisonnement. Ces sanctions visent à dissuader les comportements abusifs et protéger les droits fondamentaux des travailleurs. Par ailleurs le paiement de la rémunération au travailleur est une obligation primordiale de l'employeur, et le travailleur doit pouvoir compter sur le règlement régulier et loyal de son salarié. Le refus par l'employeur de payer le salaire de l'engagé est une faute dans le chef de ce dernier, sauf retard permis ou justifié. Les atteintes portées par l'employeur a la situation de l'engagé autorisent ce dernier à rompre le contrat aux torts de l'employeur. Ainsi l'employeur ne peut, sans juste motif et sans l'accord du travailleur, lui retirer son autorité, son indépendance, le rétrograder, le muter arbitrairement (NZANGI, *Droit du travail*, P.57). En substance, l'employeur devrait s'abstenir des actes susceptibles de causer préjudice au travailleur, de porter atteinte à la sécurité ou à sa santé, d'opérer des retenues ou des réductions indues sur rémunération et de refuser l'application des dispositions légales et règlementaires en matière de salaire minimum et des allocations familiales. (MASANGA PHOBA MVIOKI. 2013)

2. Analyse des dispositions de l'article 321 se rapportant sur la rémunération

Il convient de préciser que l'article 321, en lui-même, ne constitue pas une infraction pénale. En effet cet article établit un cadre juridique qui régit le régime répressif applicable à diverses infractions, notamment celles relatives à la violation des dispositions des articles 98, 100 et 101, du code du travail. Cet article doit être interprété comme un instrument de mise en œuvre des sanctions prévues pour les manquements aux obligations légales encadre an relations de travail. Par conséquent, il est essentiel de considérer l'article 321 comme une disposition accessoire qui s'applique en conjonction avec les infractions spécifiques énoncées dans les articles précités. La responsabilité pénale des contrevenants ne peut être engagée qu'a la lumière des violations constatées des normes du code du travail, lesquelles sont expressément visées par les articles mentionnés notamment les article 86 qui ne pas d'ailleurs citer à l'article 321 mais dont son régime répressif est aggraver à l'article 328 du même code, l'article 89, 90,98,99, 100, 103, 111, 112, , . Cette articulation entre les différentes dispositions législatives souligne l'importance d'une analyse exhaustive des faits reprochés afin de déterminer la pertinence de l'application du régime répressif prévu par l'article 321 du code du travail.

Revue Scientifique des Sciences du Langage, Lettres, Langues & Communication

 ISSN-L 2706-6312/ E-ISSN 2708-0633 CC BY 4.0

2.1. De l'infraction de l'article 98

La rémunération doit être payée en espèces, sous déduction éventuelle de la contrevaleur des avantages dus et remis en nature. Le législateur interdit de tout ou en partie de la rémunération en nature, mais cela en autorisant deux sortes des avantages en nature : le logement et la ration alimentaire. Le versement des salaires. De plus, il leur interdit de laisser passer un laps de temps de plus d'un Bien que la loi n'impose pas de date fixe pour le versement des salaires, l'employeur doit en revanche respecter une certaine périodicité. En cas de non-respect de cette périodicité, le retard de paiement de salaire est caractérisé et peut entrainer des sanctions.[3] En droit, il n'existe aucune date fixe de paiement des salaires imposée aux employeurs. Par conséquent, la loi n'impose aucune date à laquelle les salariés doivent percevoir leur salaire. Toutefois le principe doit être nuancé par le fait que la loi impose à chaque employeur de respecter une périodicité dans mois entre le paiement de deux salaires pour les salariés non mensualisés, ils doivent être payés au moins deux fois par le mois avec intervalle de 16 jours maximum.

Condition préalable : La rémunération doit être payée en espèces, sous déduction éventuelle de la contre-valeur des avantages dus et remis en nature. Le paiement doit avoir lieu pendant les heures de travail, au temps et au lieu convenu. Le paiement de la rémunération ne peut avoir lieu dans un débit de boissons ni dans un magasin de vente, sauf pour les travailleurs employés dans ces établissements. Il est interdit à l'employeur de restreindre de quelque manière que ce soit la liberté du travailleur de disposer de sa rémunération à son gré.

Condition d'établissement : pour que cette infraction soit établie il faut avoir la qualité de l'employeur qui du reste paye par nature en ne pas se conformer à l'article 98 dont même le paiement dans un débit de boisson ou magasin et tout employeur qui restreindra de quelque manière que ce soit la liberté du travailleur de disposer de sa rémunération à son gré.

Régime répressif : sans préjudice d'une amende qui ne dépasse pas 20.000 francs congolais constants les auteurs des infractions aux dispositions. Dans le cas sous examen à l'article 98 tout employeur qui violerai cette disposition est exposé à la sanction pénale telle qu'évoquer par l'article 321 du code du travail.

2.2. L'infraction de l'article 100 du code du travail

Il est issu d'une jurisprudence décide que viole la loi a son article 100 CT, cet article l'employeur qui retient le montant du décompte final en contre partie des sommes prétendument détournées. En cas d'acquittement, le travailleur a le droit à un décompte actualisé calculé en recourant au système dit de la péréquation en vue de conférer au montant du décompte son réel pouvoir d'achat au jour de l'exécution .[4]

Analyse de l'article 101 du code du travail : Le paiement de tout ou en partie de la rémunération en nature est interdit conformément à l'article 101 du code du travail, sauf en ce qui concerne le logement et la ration alimentaire.[5] Le paiement de la rémunération doit être licite. Il s'effectue suivant les différents modes fixés par la loi. La rémunération doit être payée en espèces. Mais une partie peut être payée en nature. Le paiement de la rémunération ne peut avoir lieu dans un débit de boisson ni dans un magasin de vente, sauf

[3](Http// Capital.fr. Votre –carrière, Retard de paiement de salaire : règles et sanction – capital. Fr)

[4] Kinshasa/ Gombe, RTA 2287/2365 du 18 juillet 1997, Ndongomba C/ Banque Centrale du Congo, Notes MUKADI BOYI, *Op.cit.*, P.251

[5] Article 138 -139 de la loi n°16/010 du 15 juillet 2016 modifiant et complétant la loi n°015-2002 portant code du travail

pour les travailleurs employés dans ces établissements.[6] La rémunération payée ne peut être inférieure aux minima salaires interprofessionnels garantis. Car le non-respect des obligations est punissable par le droit pénal du travail conformément à l'article 321 du code du travail.

2.3. Analyse de l'article 68 de la loi n°22/067 du 26 décembre 2022 portant modification du décret du 30 janvier 1940

La rémunération est garantie en dehors du code du travail, le législateur congolais prévoit cette protection dans la loi modifiant et complétant le code pénal en ce terme : Il est garanti par la loi 26 décembre 20022« Est puni d'une servitude pénale de 5 à 10 ans et d'une amende de 5.000.000 à 10.000.000 de franc congolais, quiconque aura, par menace, violence ou par tout autre moyen de contrainte, soumis une personne a un travail sans rémunération ou en échange d'un salaire manifestement incompatible a la dignité humaine. L'employeur qui aura soumis un travailleur a des conditions de travail et/ ou d'hébergement incompatibles a la dignité humaine, subira une servitude pénale principale de 7 à 12 ans et d'une amende de 7.000.000 à 12.000.000francs congolais. S'il s'agit d'une victime vulnérable, la peine applicable sera double de celle prévue à l'alinéa 1er du présent article. Aux termes de la présente loi, il faut entendre par état de vulnérabilité, l'état particulier dans lequel une personne est susceptible d'être objet d'un abus ou d'être exploitée en raison de la situation précaire dans laquelle elle trouve sur le plan de sa survie sociale, son Age, son état de grossesse, sa maladie, son infirmité, sa déficience physique ou mentale, la situation précaire dans laquelle elle se trouve du fait de son entrée ou séjour illégal dans un pays de transit ou de destination. Si les auteurs de l'infraction sont membres d'un groupe organisé ou si l'infraction a entrainé la mort de la victime, la peine applicable sera la servitude pénale à perpétuité ».[7]

2.4. Des retenues et des réductions sur salaire

La notion de la retenue implique un Salaire préalablement gagné, mais qui n'a pas encore fait l'objet d'un paiement. Il ne peut donc être question de retenues lorsqu'en raison de l'absence de prestation de travail, la rémunération due n'atteint pas le volume de salaire primitivement prévu. Par ailleurs, la règlementation relative aux retenues n'est pas applicable dès lors que l'employeur s'est acquitté de son obligation de paiement. Le travailleur qui dispose librement de son salaire pourrait, en ce cas, s'il a contracté des dettes envers son employeur, s'en acquitter par un paiement, acte distinct de perception de la rémunération. Il s'agit dans ce cas d'une liquidation volontaire d'une dette par le travailleur. Le principe de la libre disposition est donc respecté puisqu'il y a paiement volontaire.

Condition préalable : la loi érige en l'infraction selon l'article 112 du code du travail le fait pour l'employeur d'infliger des réductions de rémunération a titre de dommages-intérêts. Pareille clause serait nulle. La retenue sur le salaire dont l'interdiction a l'employeur d'infliger des amandes au travailleur. Toute stipulation lui reconnaissant un tel droit, est nulle. [8] La violation de cette interdiction est sanctionnée pénalement d'une amende qui ne passe pas 20.000 francs congolais constants. [9]L'amande

[6] Article 98 de la loi n°16/010 du 15 juillet 2016 modifiant et complétant la loi n°015-2002 portant code du travail
[7] Article 68 septies de loi n°22/067 du 26 Décembre 2002 portant modification du décret du 30 Janvier 1940.
[8]Article 111 de la loi n°16/010 du 15 juillet 2016 modifiant et complétant la loi n°015-2002 portant code du travail
[9] Article 111 de la loi n°16/010 du 15 juillet 2016 modifiant et complétant la loi n°015-2002 portant code du travail

ISSN-L 2706-6312/ E-ISSN 2708-0633 CC BY 4.0

est appliquée autant de fois qu'il y a des travailleurs concernés par l'infraction.[10] Le droit Belge autorise, quant à lui, les amandes infligées en vertu d'un règlement d'atelier, en revanchent, le droit français interdit les amandes ou autres sanctions pécuniaires. Toute disposition ou stipulation contraire est réputée non écrite. (MUKADI BONYI, 2008:256)

3. La protection de la rémunération des agents publics par le code pénal : abstention coupable

La loi définis d'abord le fonctionnaire de l'Etat comme étant un agent nommé a un grade de la hiérarchie pour occuper un emploi permanent dans un service public de l'Etat[11]. La définition légale englobe notamment le personnel administratif de la présidence de la république, du parlement, des ministères, des services de sécurité, des forces armées et de la police Nationale. En tant que citoyens, les fonctionnaires jouissent des libertés publiques, mais avec des limitations pour l'exercice de certaines d'entre elle. Les fonctionnaires bénéficient des droits suivants : droit à la rémunération et à la pension de retraite : le fonctionnaire a droit à une rémunération après service fait (traitement, prime et indemnités) le fonctionnaire a également droit à la retraite et au versement d'une pension. Si le droit du travail est applicable au secteur privé, il ne l'est pas dans le secteur public dans son ensemble. Il faut distinguer dans le secteur public : la fonction publique, la fonction industrielle et commerciale, les établissements publics à caractères scientifique, culturel, administratif. L'étude du droit de la fonction publique relève du droit public. Les agents des établissements de l'Etat et des collectivités locales bénéficient de garanties statutaires particulières. La fonction industrielle et commerciale est exercée par les personnes morales de droit public, pour le compte de la puissance publique sous régime du droit privé. Le code du travail, en son article 1er, rend applicable le droit du travail aux relations du travail qui se créent entre les entreprises publiques et les travailleurs qui offrent leurs services en vertu d'un contrat de travail.

Le code du travail est également applicable aux salariées des services publics de l'Etat engages par contrat du travail (Article 1 du code du travail). C'est le cas de certains services et établissements publics dotés d'autonomie administrative qui recourent aux services des travailleurs engagés en vertu du contrat de travail. Nous pouvons citer à titre d'exemple le cas du Bureau central de coordination (BCECO). De l'Agence Nationale pour la promotion des investissements (ANAP) et l'autorité de la régulation de poste des télécommunications (en sigle ARPTC). (MASANGA PHOBA MVIOKI, 2013 :6)

Afin d'éviter toute confusion au niveau du type de rapport devant régir ces services publics et leurs prestataires, le droit applicable doit être indiqué dans le texte portant création desdits services. Sont exclus du champ d'application du droit du travail, conformément à l'article premier du code du travail : Sont exclus du champ d'application du présent Code les magistrats ; les agents de carrière des services publics de l'État régis par le statut général ; les agents et fonctionnaires de carrière des services publics de l'Etat régis par des statuts particuliers ; les éléments des Forces Armées Congolaises, de la Police Nationale Congolaise et du Service Nationale.

3.1. L'inefficacité de l'application des sanctions pénales

L'inefficacité de l'application des sanctions pénales en matière de rémunération en droit congolais découle de plusieurs facteurs qui entravent la mise en œuvre effective des

[10] Ibidem
[11] L. n°81-003 du 17 juillet 1981 Article 3, cité par MUKADI BONYI, Droit du travail, Kinshasa 2008, P.46

normes protectrices prévues par le Code du travail. Bien que les articles 321 et 328 du Code du travail congolais prévoient des sanctions pénales en cas de non-paiement des salaires ou de fraude salariale, plusieurs éléments limitent l'impact de ces dispositions.

Tout d'abord, la lenteur du système judiciaire congolais constitue un obstacle majeur. Les procès peuvent durer plusieurs mois, voire des années, avant qu'une décision ne soit rendue. Cette durée excessive décourage souvent les travailleurs de déposer plainte, surtout lorsque les conditions de travail sont précaires et que les travailleurs ne peuvent se permettre de perdre leur emploi, même temporairement. En outre, le manque de moyens humains et matériels dans les juridictions compétentes contribue également à l'engorgement des tribunaux, ralentissant davantage le processus judiciaire (BIYOMBO NDJOLI, 2012).

Ensuite, l'exécution des sanctions pénales est souvent défaillante. Même lorsque des peines de prison ou des amendes sont prononcées, leur mise en application reste problématique. Le manque de suivi et de moyens pour assurer l'exécution des peines empêche de nombreuses victimes d'obtenir réparation. De plus, les employeurs condamnés sont parfois en mesure d'échapper à la rigueur des sanctions, notamment en raison de leur pouvoir économique ou politique, ou encore de leur capacité à faire appel des décisions. L'inefficacité des sanctions est également liée à la faible visibilité des affaires judiciaires concernant les infractions salariales. En raison du manque de communication et de transparence dans les procédures judiciaires, ces affaires ne sont pas toujours bien médiatisées, ce qui limite leur rôle dissuasif. Les employeurs peu scrupuleux, conscients de cette opacité, peuvent estimer qu'ils ont peu de chances d'être sanctionnés efficacement.

Enfin, la culture de l'impunité, alimentée par des pratiques informelles et un environnement économique fragile, contribue également à l'inefficacité de l'application des sanctions. Dans un contexte où une grande partie des travailleurs évolue dans le secteur informel, où les relations de travail sont souvent floues et non régulées, les sanctions pénales deviennent difficiles à appliquer. Les inspecteurs du travail, déjà en nombre insuffisant, n'ont pas toujours les moyens de surveiller efficacement.

Revue Scientifique des Sciences du Langage, Lettres, Langues & Communication

3.2. La responsabilité pénale des auteurs des infractions en matière du travail : analyse de l'article 329 du code du travail

Les employeurs sont civilement responsables du paiement des amandes prononcées à charge de leurs préposées en vertu du présent titre.[12] Le dirigeant d'une entreprise (personne physique) est responsable pénalement des infractions qu'il commet directement, mais également, dans une certaine mesure, des infractions commises par ses salariés. La question des auteurs des infractions en matière du travail appelle celle de la responsabilité pénale du fait d'une infraction. Le principe en la matière est que la responsabilité pénale est personnelle. On ne peut être pénalement responsable que de son propre fait. Il s'ensuit que quiconque n'a pas commis ou tenté de commettre une infraction ne peut être considéré ni comme auteur ni comme complice de cette infraction. (DIUMI SHUTSHA, 2018) Cette règle est fondamentale en droit pénal général. Elle contient l'idée d'une faute susceptible d'être mise à charge d'une personne déterminée, Celle-ci est considérée comme responsable pénalement de ses actes, telle qu'en principe, la responsabilité pénale pour autrui ne peut se concevoir. Mais cette règle est mise en mal en droit pénal du travail, car on y retrouve de nombreux cas ou l'employeur est considéré comme responsable

[12] Article 329 de la loi n°16/010 du 15 juillet 2016 modifiant et complétant la loi n°015-2002 portant code du travail

 ISSN-L 2706-6312/ E-ISSN 2708-0633 CC BY 4.0

pénalement du fait du travailleur. Le droit pénal du travail agrée ainsi le principe de la responsabilité dite du fait pour autrui.[13] Si tel est le cas, le principe en droit pénal du travail, l'analyse des dispositions pénales du code du travail révèle que s'agissant de l'auteur de l'infraction en matière du travail, le législateur ne consacre pas le principe de la responsabilité pénale dite du fait d'autrui. Aussi, s'exprime-t-il en de termes généraux, utilisant à cet égard les termes : « quiconque ou celui qui … ». Mais, à examiner en profondeur ces dispositions, on s'aperçoit qu'il existe plusieurs auteurs (l'employeur, le travailleur, l'inspecteur ou le contrôleur du travailleur, le mandataire ou le représentant de l'employeur ou du travailleur …). En outre, un plus grand nombre d'incrimination vise beaucoup plus l'employeur au point qu'il peut être considéré comme auteur « de droit commun » des infractions à la législation du travail.[14]

Conclusion

Au terme de cette analyse sur la protection pénale de la rémunération en droit positif congolais, à travers une lecture croisée des articles 321, 328 et 68 Septies, il nous revient de constater que le droit pénal congolais peine à garantir une protection effective des droits liés à la rémunération des travailleurs. En dépit des dispositions constitutionnelles consacrant ces droits fondamentaux, notamment l'article 36 de la Constitution du 18 février 2006 (tel que modifié), qui reconnaît le droit à une rémunération équitable, et l'article 11 relatif à la dignité humaine, ces droits sont loin d'être pleinement protégés dans la pratique. Cette constatation s'inscrit dans un contexte où la République Démocratique du Congo, en tant qu'État partie à plusieurs instruments internationaux, s'est engagée à respecter et à promouvoir les droits économiques, sociaux et culturels. En effet, des textes internationaux tels que la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1789, la Charte africaine des droits de l'Homme et des Peuples de 1981, ainsi que les Pactes internationaux relatifs aux droits économiques, sociaux et culturels (1966) et civils et politiques (1966), confirment l'importance de la rémunération en tant que droit humain fondamental.

Cependant, en dépit de cette protection théorique, les employeurs congolais continuent de violer les droits des travailleurs, bénéficiant ainsi de l'impunité qui entoure souvent ces violations. Ce constat est d'autant plus préoccupant lorsqu'on observe l'absence de jugements ou même de poursuites dans de nombreux cas d'atteintes aux droits liés à la rémunération, comme cela a été documenté par les tribunaux du travail de Kinshasa. Cette situation témoigne de l'inefficacité de l'application des sanctions pénales prévues par la loi. L'article 36 de la Constitution consacre le droit à une rémunération équitable et la protection contre le chômage, tandis que l'article 86 du Code du travail stipule l'égalité de traitement en matière de rémunération sans discrimination. Toutefois, ces droits sont souvent ignorés, non seulement en raison de la non-application des sanctions, mais aussi du manque de régime répressif prévu pour leur violation. Bien que les articles 321 et 328 du Code du travail instaurent un cadre répressif, leur efficacité reste limitée. L'article 321 prévoit des amendes de 20.000 FC, montant largement insuffisant pour dissuader les employeurs de commettre des infractions. L'aggravation de la peine par l'article 328 n'apporte aucune solution véritable au problème, car il ne remédie pas à la faiblesse du montant de l'amende, qui reste dérisoire au regard des capacités économiques

[13] *Idem*, P.307
[14] Dieudonné DIUMI SHUTSHA, *Op.cit.*, P.307

des entreprises. Le législateur congolais, en ne prévoyant pas un régime répressif plus sévère, contribue à affaiblir le droit pénal du travail. En conséquence, ces infractions persistent et continuent d'être perpétrées dans les lieux de travail, faute de sanctions suffisamment dissuasives. Le montant des amendes est trop faible pour constituer une menace réelle pour le fonctionnement économique des entreprises.

Cependant, la loi n°22/067 du 26 décembre 2022, avec son article 68 Septies, représente une avancée significative dans la lutte contre le travail forcé et les conditions de travail dégradantes. Cette loi renforce les sanctions à l'encontre des employeurs qui exploitent leurs travailleurs, en particulier ceux qui les soumettent à des conditions de travail inhumaines. En ce sens, la loi vise à protéger davantage les droits fondamentaux des individus et à promouvoir une culture de dignité au travail en RDC. Il reste néanmoins que l'application effective de ces nouvelles mesures dépendra de la mise en place d'un système de contrôle rigoureux et de la volonté politique de sanctionner les violations de manière efficace. En somme, bien que des avancées législatives aient été réalisées, le droit pénal congolais en matière de travail reste encore largement insuffisant pour garantir une protection effective de la rémunération des travailleurs. Il est impératif que le législateur et les autorités compétentes renforcent les mécanismes de mise en œuvre des sanctions et les moyens d'inspection afin d'assurer une véritable protection des droits des travailleurs et de lutter contre l'impunité des employeurs.

Pour remédier aux lacunes actuelles dans la mise en œuvre de la protection pénale de la rémunération en République Démocratique du Congo, plusieurs mesures peuvent être envisagées afin d'assurer une protection effective des droits des travailleurs et d'améliorer l'efficacité des sanctions pénales.

Renforcement des sanctions pénales : Le montant des amendes prévues par les articles 321 et 328 du Code du travail est largement insuffisant pour dissuader les employeurs de violer les droits relatifs à la rémunération. Il serait pertinent de réévaluer les amendes et de les adapter à la réalité économique des entreprises. De plus, l'introduction de peines de prison pour les violations graves et récurrentes des droits des travailleurs pourrait constituer une menace réelle pour les employeurs. L'aggravation des peines, notamment pour les entreprises qui contreviennent de manière systématique aux obligations de paiement des salaires et des cotisations sociales, devrait être envisagée.

Création d'un cadre répressif spécifique pour les violations du droit à la rémunération : Il est impératif d'établir un cadre répressif clair et cohérent qui traite spécifiquement des violations liées à la rémunération des travailleurs, y compris les retards de paiement, le sous-paiement, les discriminations salariales et le non-respect des conventions collectives. Cela inclurait la création d'une catégorie d'infractions distinctes avec des peines spécifiques, afin d'éviter que ces infractions ne soient noyées dans une multitude d'autres infractions moins prioritaires.

Renforcement des moyens de contrôle et d'inspection : Les mécanismes de contrôle, notamment l'inspection du travail, doivent être renforcés en termes de ressources humaines et matérielles. Cela inclut la formation des inspecteurs du travail à la détection des violations liées à la rémunération, ainsi que la mise en place d'un système de suivi et d'audit réguliers dans les entreprises. Des inspections surprises pourraient également être introduites pour garantir que les employeurs respectent effectivement la législation sur la rémunération. Création de juridictions spécialisées en droit pénale du travail ou attribuer les juridictions en place une compétence pénale en matière du travail, La mise en place de juridictions spécialisées en droit du travail permettrait une plus grande célérité et

Akofena
Revue Scientifique des Sciences du Langage, Lettres, Langues & Communication

ISSN-L 2706-6312/ E-ISSN 2708-0633 CC BY 4.0

efficacité dans le traitement des affaires relatives aux violations des droits des travailleurs, y compris la rémunération. Ces juridictions spécialisées seraient mieux à même d'appréhender la complexité des relations de travail et d'appliquer de manière plus rigoureuse les sanctions pénales.

Sensibilisation et promotion des droits des travailleurs : Une campagne de sensibilisation des travailleurs sur leurs droits relatifs à la rémunération et sur les mécanismes de recours en cas de violation est essentielle. Les travailleurs doivent être informés sur les procédures à suivre pour dénoncer les violations de leurs droits et sur les recours possibles devant les juridictions compétentes. Il est également important de promouvoir une culture de respect des droits du travail au sein des entreprises.

Renforcement des mécanismes de protection des travailleurs vulnérables : Les travailleurs informels, domestiques et ceux des petites entreprises sont souvent les plus vulnérables aux abus liés à la rémunération. Il est crucial d'étendre la protection légale à ces catégories de travailleurs en les incluant dans les dispositifs de contrôle, ainsi que dans les mécanismes de recouvrement des salaires impayés.et le Suivi et évaluation des réformes législatives

Enfin, une évaluation régulière de l'efficacité des réformes législatives, notamment de la loi n°22/067 du 26 décembre 2022 et de l'article 68 Septies, serait nécessaire. Cela permettrait de mesurer leur impact sur la réduction des violations des droits liés à la rémunération et d'ajuster les politiques en conséquence. En résumé, une réforme en profondeur de la législation et de son application est essentielle pour assurer une protection effective des droits des travailleurs en matière de rémunération en RDC. Cela passe par des sanctions plus sévères, des mécanismes de contrôle renforcés, la création de juridictions spécialisées, et une sensibilisation accrue des travailleurs et des employeurs. La mise en place de ces réformes contribuerait à garantir que les droits des travailleurs sont non seulement reconnus sur le papier, mais également protégés dans la réalité.

Références (bibliographique)

Bouloc, B. (2017). Droit pénal general, 25ème édition, Dalloz, (Paris)

Constitution de la République Démocratique du Congo, modifiée par la loi n° 11/002 du 20 janvier 2011 portant révision de certains articles de la Constitution d e la République Démocratique du Congo du 18 février 2006, in JORDC, 52ième année, n° spécial, du 05 février 2011.

Décret du 30 janvier 1940 tel que modifié, complété et mis à jour au 05 octobre 2006, portant code pénal, in JORDC, 47ième année, n° spécial du 05 octobre 2006.

Dictionnaire des infractions d'A-Z, les infractions et leur répression en droit congolais

DIUMI SHUTSHA D (2018), Six leçons de droit du travail, éditions Esperance, (Paris)

KUMBI KI NGIMBI J. M, Droit social, Droit du travail et de la sécurité sociale, 4ème édition (Revue, corrigée et augmentée)

KUMBU-ki-NGIMBI Jean Michel, (2019) Cours de Droit du travail, (Kinshasa)

Loi organique n°13/011-B du 11 avril 2013 portant organisation, fonctionnement et compétence des juridictions de l'ordre judiciaire.

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

Loi n°22/067 du 26 Décembre 2022 portant modification du Décret du 30 janvier 1940

Loi n°81-003 du 17 Juillet 1981 portant statut du personnel de carrière des services publics de l'Etat.

Loi n°82-001 du 7 janvier 1982 relative à la propriété industrielle, in JO RDC, n°2,15 janvier 1982

LOKO MANTUONDO G, Droit du travail et de la sécurité sociale en RDC, édition-harmattan

LOKO OMADIKUNDJU J (2021), Notes des cours de Droit du travail, (Kinshasa)

MANASI N'KUSU-KALEBA R.B,(2021) Code pénal congolais à l'usage de l'étudiant, édition DES, (Kinshasa)

MASANGA PHOBA MVIOKI J, (2013) Droit du travail ; 5ème édition, Revue et augmentée, Juillet

MANASI N'KUSU –KALEMBA R.B, (2016) Notes de cours de Droit pénal spécial, (Kinshasa)

MANZEAU J et DEJUGLARD M, (1981) Leçons de droit civil, (Paris)

MANZENZA LUMINGU Y-J,(2012) Droit du travail congolais : Analyse critique des retenues légales sur la rémunération en RDC, éditions Universitaire Européennes, S.L.

MUKADI BONYI, (2008) Droit du travail, CRDS, (Kinshasa)

MWANZO E, (2018-2019) Notes de méthodologie juridique, (Kinshasa)

NYABIRUNGU Mwene SONGA,(2007) Traité de droit pénal général congolais, 2ème édition, EUA, (Kinshasa)

NGOTO NGOYIE NGALINGI,(2018) L'essentiel du droit pénal congolais, Ed. Presse universitaire du Congo, (Kinshasa)

OLLIIER PIERRE D, (1972) Droit du travail, (Col U Armand colin)

PRADEL J,(2006-2007) Droit pénal général, 16ème édition, CUJAS, (Paris)

PELSSIER(J), SUPIOT. A et JEAMMAUD.A, (2008) Cité Par MUKADI BONY, Droit du travail, (Kinshasa)

WANE BAMEME. B, (2021) Cours de Droit pénal General, (Kinshasa)

WANE BAMEME .B, (2021) Cours de Droit pénal Spécial, (Kinshasa)

III. WEBOGRAPHIE

Http// Liga news. Cd. E. MBOKOLO ELIMA, Abstention coupables des fonctionnaires : Infractions méconnue dans la pratique judiciaire congolaise, consulter le 30/03/2023 à 10h de Kinshasa

Http// Revuedlf.Com, thèses le rôle du juge répressif dans les mesures pénales d'enfermement. Consulté le 28/03/2023 à 11H 28

Http// Ilo.Org « travail » docs, Protection de la rémunération service public fédéral emploi, travail et concertation sociale.

Http// Capital.fr. Votre –carrière, Retard de paiement de salaire : règles et sanction – capital. Fr

Akofena Revue Scientifique des Sciences du Langage, Lettres, Langues & Communication

ISSN-L 2706-6312/ E-ISSN 2708-0633 CC BY 4.0