

# LE HARCELEMENT MORAL EN DROIT DU TRAVAIL CONGOLAIS: ÉTAT DES LIEUX DE LA LEGISLATION FACE A LA PRATIQUE.

## MORAL HARASSEMENT IN CONGOLESE LABOUR LAW: INVENTORY OF FIXTURES OF THE LEGISLATION COMPARED TO THE PRACTICE.

Lekie Yoka Éric\*

*\*Assistant et chercheur en droit économique et social, Université de Lubumbashi, République Démocratique du Congo*

*\*Corresponding Author:*

---

### **Résumé :**

Le harcèlement moral est un phénomène qui touche de nombreux travailleurs à travers le monde, En République Démocratique du Congo (RDC), ce fléau est également présent dans les entreprises tant publiques que privées et dans cette dissertation nous mettons à nue les différents types de harcèlement moral et le traitement qui lui sont réservés par le législateur congolais que nous avons analysé avec la plus grande attention. Plusieurs ouvrages et articles ont été écrits sur le harcèlement moral, apportant un éclairage sur les différentes formes de harcèlement moral, les conséquences de ces comportements sur les travailleurs et les moyens de prévention à travers le monde et particulièrement dans la République Démocratique du Congo.

**Mots clés :** Harcèlement, Harcèlement moral, Droit du travail.

### **Abstract :**

**Moral harassment** is a phenomenon that affects many workers around the world. In the Democratic Republic of Congo (DRC), this scourge is also present in both public and private companies. In this dissertation, we expose the different types of moral harassment and the treatment reserved for it by the Congolese legislator, which we have analyzed with the greatest attention. Several books and articles have been written on moral harassment, shedding light on the various forms of moral harassment, the consequences of these behaviors on workers, and the means of prevention around the world, particularly in the Democratic Republic of Congo.

**Key words:** Harassing, moral Harassing, The Labour Law.

## INTRODUCTION

Dans le cadre du droit du travail congolais, le harcèlement moral constitue une problématique préoccupante au sein des relations entre l'employeur et le salarié. Cette situation soulève des inquiétudes majeures, car elle porte atteinte aux droits fondamentaux de l'homme et, plus particulièrement, aux droits des travailleurs. Cette dissertation se propose d'examiner le phénomène du harcèlement moral en droit du travail congolais, tout en analysant les techniques de harcèlement fréquemment utilisées par les employeurs pour induire leurs salariés en erreur en vue de les licencier ou de les inciter à résilier leurs contrats de travail. En République Démocratique du Congo, plusieurs auteurs ont exploré ce sujet, notamment MAYENGO NDALA dans son article « Le harcèlement moral en milieu de travail : Définition et impact sur la santé des travailleurs ».

Il convient de noter que les grandes entreprises ne sont plus des collectivités de travail homogènes, soumises à l'autorité d'un unique dirigeant. Elles adoptent de nouvelles structures et s'adaptent à un environnement en constante évolution. En revanche, l'action collective des travailleurs semble enfermée dans des schémas du passé (ALAIN SOUPIOT, Critique du droit du travail, Quadrige/PUF, 2007, p. 67). Le droit social n'échappe pas à l'application du droit pénal ordinaire, surtout lorsque des infractions de droit commun sont commises durant l'exécution du contrat de travail.

Le droit pénal comprend également une dimension spécifique, souvent désignée sous le terme de droit pénal social, qui vise à garantir le respect des dispositions de droit social établies pour protéger les travailleurs. Le législateur a ainsi renforcé ces dispositions par des sanctions pénales applicables à l'employeur, à ses préposés ou à ses mandataires. Il est à craindre que les travailleurs hésitent à revendiquer leurs droits, par peur de perdre leur emploi.

Dans ce contexte, il est logique que le droit pénal vienne soutenir l'application du droit social. Il est surprenant de constater que le droit pénal, habituellement associé à l'ordre public, vienne protéger les intérêts particuliers des travailleurs. Le législateur a jugé nécessaire de garantir la protection de ces intérêts (voir l'Arrêté ministériel n° 12/CAB.MIN/TPS/114/2005 du 26 octobre 2005 portant interdiction du harcèlement sexuel ou moral dans l'exécution d'un contrat de travail).

Lorsque l'employeur commet une faute lourde permettant au salarié de rompre le contrat, notamment en cas de harcèlement moral, d'intimidation, ou d'injures graves (Article 73 Alinéa 1er de la Loi n° 015/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du travail congolais), le salarié peut également envisager une poursuite pénale. Il est important de souligner que le caractère d'ordre public de l'action pénale permet de l'engager sans qu'il soit nécessaire d'obtenir le consentement de la victime. Ainsi, le travailleur ne peut pas autoriser l'employeur à commettre une infraction de droit social.

Dans le cadre de notre étude sur le harcèlement moral en droit du travail congolais, nous avons adopté plusieurs méthodes et techniques pour atteindre des résultats pertinents en rapport avec notre thématique

### 1. Méthodes

**1.1. Méthode Comparative :** Nous comparerons l'état de la législation française relative au harcèlement moral avec celle de la République Démocratique du Congo, permettant ainsi d'identifier les lacunes et les bonnes pratiques à adopter (M. GRAWITZ, 2001, p. 419).

**1.2. Méthode Exégétique :** Cette méthode nous permettra d'interpréter les textes législatifs, notamment la **Constitution de la RDC** et le **Code du travail**, afin de saisir la volonté du législateur concernant la protection contre le harcèlement moral (KALOMBO BONGALA, p. 16).

**1.3. Méthode Téléologique :** En recherchant les finalités des lois sur le harcèlement moral, nous pourrions évaluer leur efficacité et proposer des recommandations pour mieux protéger les travailleurs (Pierre-André et al., 2009, p. 448).

### 2. Techniques

**2.1. Technique Documentaire :** Nous exploiterons des livres, articles et thèses pour collecter des données pertinentes sur la thématique du harcèlement moral.

**2.2. Technique d'Entretien Libre :** Des entretiens avec des experts et acteurs du domaine fourniront des perspectives qualitatives sur la problématique, permettant d'analyser la pertinence et la fiabilité des informations (J.M. DE KETELE et X. ROEGERS, 1995, p. 59).

L'application de ces méthodes et techniques nous a permis d'éclairer la réalité du harcèlement moral en droit du travail congolais et à formuler des recommandations éclairées pour améliorer la législation et la protection des travailleurs.

## Chapitre I : CADRE THEORIQUE ET LEGISLATIF

Dans cette partie de la dissertation, nous allons passer en revue les différentes notions en rapport avec le harcèlement moral en droit du travail qui vont se présenter comme suit : Définitions et caractéristiques du harcèlement moral en droit congolais (1), La protection des travailleurs contre le harcèlement moral dans les lois et réglementations congolaises (2), et en fin, nous aborderons Les recours disponibles pour les travailleurs victimes de harcèlement moral (3).

### 1. DÉFINITIONS ET CARACTÉRISTIQUES DU HARCÈLEMENT MORAL EN DROIT CONGOLAIS

Le harcèlement moral désigne des comportements hostiles et agressifs de l'employeur ou des collègues envers un salarié, se manifestant par des agissements répétés. Ces comportements créent un environnement de travail intimidant, offensant et humiliant, posant des risques majeurs pour la santé et la sécurité des employés. Selon le droit du travail congolais, le harcèlement moral est défini comme un ensemble d'agissements répétés qui dégradent les conditions de travail, portent

atteinte aux droits et à la dignité des travailleurs, altèrent leur santé physique ou mentale, et compromettent leur avenir professionnel. Ces agissements visent à obtenir indûment des droits ou des avantages (Article 1er de l'Arrêté ministériel n° 12/CAB.MIN/TPS/114/2005 du 26 octobre 2005).

### 1.1. *La protection des travailleurs contre le harcèlement moral dans les lois et réglementations congolaises*

Le Code du travail congolais prohibe explicitement le harcèlement moral dans les relations de travail, considérant ces comportements comme contraires à la dignité, principe fondamental reconnu par l'article 11 de la Constitution de la République Démocratique du Congo. L'article 55 alinéa 2 de la Loi n° 015/2002 stipule que l'employeur doit garantir des conditions de travail respectueuses de la sécurité, de la santé et de la dignité des travailleurs. De plus, le harcèlement moral est qualifié de faute grave selon l'article 73 alinéa A, permettant au salarié de résilier son contrat de travail en cas de comportement inapproprié de l'employeur. En conséquence, l'employeur a l'obligation de mettre en place des mesures préventives contre le harcèlement moral, d'établir une politique de gestion des plaintes et d'informer les salariés sur les procédures de recours disponibles.

### 1.2. *Les recours disponibles pour les travailleurs victimes de harcèlement moral*

En France et en Belgique, les législations prévoient plusieurs voies de recours pour les salariés victimes de harcèlement moral, visant à garantir un environnement de travail sain.

En France, les salariés peuvent d'abord alerter l'employeur ou les représentants du personnel, comme le **Comité Social et Économique (CSE)**. Si ces démarches n'aboutissent pas, ils peuvent saisir le **Conseil de prud'hommes** pour obtenir réparation, incluant des dommages et intérêts.

En Belgique, la procédure est similaire : les salariés peuvent signaler le harcèlement à l'employeur ou à des représentants tels que le **Comité pour la Prévention et la Protection au travail (CPPT)**. Si la situation ne se résout pas, ils ont la possibilité de saisir le **tribunal du travail** pour obtenir réparation, y compris des mesures telles que des dommages et intérêts ou la cessation du contrat de travail.

En revanche, la législation **congolaise** est critiquée pour son approche limitée concernant le harcèlement moral. Les salariés victimes ne peuvent que rompre leur contrat de travail sans que des sanctions effectives ne soient imposées à l'employeur. Cela transfère la charge de la résolution du conflit sur le salarié, qui se retrouve contraint de quitter son emploi, subissant des conséquences financières et professionnelles sans possibilité de réparation pour les dommages subis.

## 2. MANIFESTATIONS ET CONSEQUENCES DU HARCELEMENT MORAL EN DROIT DU TRAVAIL CONGOLAIS

### 2.1. *Les différentes formes de harcèlement moral sur le lieu de travail*

Le **harcèlement moral** en droit du travail congolais se manifeste sous diverses formes, chacune ayant des impacts significatifs sur la santé et le bien-être des travailleurs. Selon l'**Arrêté ministériel n° 12/CAB.MIN/TPS/114/2005** du 26 octobre 2005, ces comportements peuvent inclure :

1. **Insultes et humiliations** : Remarques dégradantes visant à rabaisser le travailleur, comme "tu sers à rien" ou "personne n'est indispensable".

*Conséquences* : diminution de l'estime de soi, anxiété, dépression et troubles du sommeil.

2. **Intimidations et menaces** : Gestes et paroles destinés à créer de la peur chez le travailleur.  
*Conséquences* : troubles anxieux, problèmes digestifs, crises de panique et symptômes post-traumatiques.

3. **Isolement et exclusion sociale** : Stratégies visant à tenir le travailleur à l'écart des informations importantes, comme informer ses subordonnés avant lui.  
*Conséquences* : détresse psychologique, sentiment de solitude et dépression.

4. **Surcharges de travail intentionnelles** : Imposition de tâches excessives pour surmener le travailleur.  
*Conséquences* : stress chronique, burnout, douleurs physiques et troubles de la concentration.

5. **Discrimination et marginalisation** : Ciblage d'une personne en raison de caractéristiques personnelles (race, sexe, religion, tribut...), entraînant le refus d'opportunités. Par exemple, attribuer tous les mérites du travail à un autre.

*Conséquences* : détresse psychologique, anxiété, dépression, troubles alimentaires et pensées suicidaires.

Ces formes de harcèlement moral sont non seulement inacceptables mais également nuisibles à la santé mentale et physique des travailleurs, soulignant la nécessité d'une vigilance accrue et de mesures de prévention efficaces dans les milieux de travail

### 2.2. *Les conséquences psychologiques, physiques et sociales du harcèlement moral sur les travailleurs*

Dans le contexte du **harcèlement moral** en milieu de travail, certains employeurs recourent à la **technique de l'ordre et du contre-ordre** pour induire en erreur leurs salariés, justifiant ensuite leur licenciement pour non-respect des consignes. Cette méthode abusive consiste à donner un ordre, puis à le contredire, ce qui peut gravement affecter la stabilité de l'emploi et le bien-être des travailleurs. Un exemple illustratif est tiré de l'ouvrage de **Pierre-François Jeannin**, qui rapporte des cas où cette technique est utilisée pour licencier des salariés. Dans un cas, un directeur d'usine demandait à un employé de ranger des outils dans un endroit précis, puis changeait d'avis quelques jours plus tard, entraînant le licenciement de l'employé pour non-respect des consignes. Un autre exemple montre un chef de service donnant des ordres contradictoires, ce qui provoquait de l'anxiété et perturbait le salarié jusqu'à son licenciement. Pour prévenir de tels comportements, qui violent la dignité humaine et les droits fondamentaux des salariés, il est crucial d'informer les

employeurs sur les conséquences néfastes du harcèlement moral. La mise en place de politiques de prévention, telles que la formation continue des employés, la validation des ordres par des tiers indépendants, et la gestion des plaintes, est essentielle. Enfin, il est important de noter que les conséquences du harcèlement moral varient selon les individus ; certaines personnes peuvent être plus résilientes, tandis que d'autres souffrent plus intensément. Une intervention rapide est primordiale pour préserver la santé et le bien-être des travailleurs.

### 2.3. *L'impact du harcèlement moral sur la productivité de l'entreprise*

La plupart des auteurs de harcèlement moral en RDC sont des supérieurs hiérarchiques ou encore des collègues de travail ayant un certain pouvoir sur les travailleurs qu'ils harcèlent. Leur comportement peut être motivé par une recherche de pouvoir ou encore par la volonté de faire ressortir leur propre supériorité.

Ces actions sont souvent renforcées par la culture d'impunité qui règne au sein de la société congolaise, où les victimes ont souvent peur de dénoncer les auteurs de harcèlement moral en raison des conséquences négatives que cela peut entraîner sur leur emploi et leur sécurité et continuent à subir ce traitement dégradant de la part de son supérieur hiérarchique ; ce qui a pour conséquence la baisse du niveau de productivité.

## **Chapitre II : ANALYSE DE LA JURISPRUDENCE CONGOLAISE COMPARATIVEMENT AU JUGE FRANÇAIS ET CHILIEN SUR LE HARCELEMENT MORAL EN DROIT DU TRAVAIL**

### 1. *Les décisions judiciaires clés concernant le harcèlement moral*

La définition de l'article L. 1152-1 du Code du travail Français portant définition du harcèlement moral au travail peut être interprétée de différentes manières selon la juridiction saisie, notamment au regard de son caractère général. Le contrôle de qualification est alors essentiel afin d'obtenir une interprétation par les juridictions du travail unifiée sur le territoire français.

L'entrée en vigueur de la protection spécifique au harcèlement au travail dans le système juridique chilien est le résultat d'un processus en évolution dans lequel la jurisprudence a joué un rôle central. En l'absence d'un texte juridique explicite, c'est la jurisprudence qui a ouvert la voie à la protection en cas de harcèlement au travail. D'autre part, lorsque la loi n° 20.607 est entrée en vigueur, la délimitation de la zone à protéger a pu être plus précise, et ce, grâce à une définition et un champ d'action qui sont maintenant mieux établis.

Concernant le harcèlement au travail d'une salariée qui continuait à fournir ses services à son employeur, la décision de la Cour suprême chilienne Rol n° 6870/2016 (Recours pour l'unification de la jurisprudence du travail) du 30 novembre 2016 visait à déterminer si le juge du travail, intervenant dans une procédure de protection des droits fondamentaux, était habilité à accorder une indemnisation pour le préjudice moral causé par un tel acte ( PABLO ARELLANO O., JUAN PABLO SEVERIN C., le harcèlement moral au travail dans la jurisprudence chilienne, vol n°2, revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, 1er Juin 2018.).

La Cour s'appuyant sur l'article 495, paragraphe 4, du Code du travail chilien considéra que : « la directive du législateur vise à rétablir un équilibre rompu par la violation des droits fondamentaux, ce qui implique non seulement de mettre fin au comportement préjudiciable, mais donne également au juge de larges pouvoirs pour y parvenir, y compris la réparation des dommages et, en particulier, du préjudice moral ». La Cour ajoute que « même si rien ne peut ramener la victime à l'atmosphère de travail cordiale d'avant, [...] l'indemnisation accordée permet, par équivalence, de soulager l'inconfort, l'angoisse et la souffrance causés par le harcèlement et l'intimidation au travail auxquels elle a été soumise, en rétablissant l'équilibre perdu ». L'arrêt Rol n° 28922/2015 (Unification de la jurisprudence du travail) du 13 juillet 2016, avait statué dans le même sens.

Comme nous l'avons vu, la jurisprudence continue de jouer un rôle très important, non pas pour décider si le harcèlement au travail fait l'objet d'une protection ou non, mais plutôt pour définir les mesures réparatrices ou palliatives adoptées. Parmi elles figurent un large éventail de possibilités, allant de la réparation du préjudice moral à la protection des fonctionnaires par le biais de la procédure prévue par le Code du travail chilien.

On constate que la grande majorité des cas qui font l'objet de poursuites pour harcèlement impliquent une rupture de la relation de travail. Bien qu'il soit possible d'intenter une action en justice et d'obtenir une protection tout en maintenant la relation de travail, la pratique montre que cela est peu fréquent, voire évité.

Le juge du travail au Chili dispose d'un large champ d'action dans le domaine des mesures de réparation. En ce sens, le juge peut aussi bien imposer des formations pour améliorer l'environnement de travail ou simplement exiger des changements au sein de la structure interne de l'entreprise. Il est donc possible d'envisager que ce pouvoir permettra de réaliser de nouveaux progrès dans la protection en cas de harcèlement au travail, par le biais de la jurisprudence.

Les caractéristiques du régime de protection du harcèlement psychologique au travail français ont donné lieu à divers enjeux jurisprudentiels liés à l'identification du harcèlement. La jurisprudence démontre que certains comportements, même s'ils peuvent être inappropriés et délétères, ne constitueront pas pour autant du harcèlement psychologique au sens de la LNT.

Ces comportements pourraient toutefois contrevenir au droit à des conditions de travail justes et raisonnables au sens de la *Charte des droits et libertés de la personne*. D'ailleurs, dans une décision récente (*Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) c. Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Nord-de-l'Île-de-Montréal*, 2016 QCTA 129, Pourvoi en contrôle judiciaire rejeté, 2017 QCCS 1583.), un arbitre a conclu qu'un programme d'optimisation de la performance au travail constituait une violation du droit à des conditions de travail justes et raisonnables en raison de ses répercussions néfastes sur le climat de travail. À l'opposé, des plaintes de harcèlement psychologique ont été rejetées parce que la réorganisation des services ne visait pas uniquement la plaignante mais tout le personnel de l'établissement (*Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Ouest-*

de-l Ile-de-Montréal, supra note 10, §76.) ou parce que les objectifs de rendement fixés par l'employeur étaient raisonnables ( CIUSSS de l'Énergie, supra note 30, par. 830.).

En fait, contrairement au recours en harcèlement psychologique, une violation du droit à des conditions de travail justes et raisonnables ne requiert pas une conduite vexatoire et ne considère que les conséquences sur le milieu de travail ( J. Bourgault, L. Boivin, « Nouvelle gestion publique, action syndicale et défense du droit à des conditions de travail justes et raisonnables », dans J. Grenier et M. Bourque, *Le système de santé et des services sociaux québécois. Une analyse de l'évolution des services sociaux et du travail social : idées, institutions, acteurs (titre provisoire)*, Québec, Presses de l'Université Laval, à paraître.).

Par ailleurs, Il ressort de nos entretiens avec les différents entretiens avec les greffiers des tribunaux du Haut-Katanga, du Lualaba et du Tanganyika que le juge du travail n'avait pas seulement statué une seule fois en la matière, mais la question même du harcèlement moral en droit du travail leur semblait étrangère pour ne pas dire superflue et il en était de même pour les salariés des entreprises locales qui sont les premiers bénéficiaires de la protection contre le harcèlement moral.

### 1.1. *La mise en œuvre de la législation sur le harcèlement moral dans la pratique judiciaire Congolaise*

Le droit du travail congolais ne prévoit pas de procédures spécifiques en matière de harcèlement en milieu de travail ; le bon sens voudrait que soit appliqué les procédures de droit commun étant donné que l'Article 4 de l'Arrêté ministériel n° 12/CAB.MIN/TPS/114/2005 du 26 octobre 2005 portant interdiction du harcèlement sexuel ou moral dans l'exécution d'un contrat du travail.

Comment prouver le harcèlement moral subi par un employé ?

**1. Documentation des preuves :** Il est nécessaire de documenter tous les incidents de harcèlement moral. Ceci permettra d'établir un dossier complet avec toutes les preuves nécessaires. Les documents peuvent inclure des captures d'écran ou des enregistrements qui peuvent montrer clairement le comportement de harcèlement. Il peut également inclure les échanges de courriels, les SMS, voire une caméra cachée. Il est important de noter la date, l'heure et le lieu où les incidents se sont produits. (*Cour de cassation, chambre sociale, 9 décembre 2020, n° 19-13.470 (rappel des étapes de l'administration de la preuve et du rôle du juge.)*)

**2. Témoignages :** Les témoignages des collègues ou des employés peuvent également être utilisés comme preuve de harcèlement. Ces témoignages doivent être aussi détaillés que possible et doivent inclure des informations sur les incidents, les personnes impliquées, l'heure et la date.

**3. Preuves médicales :** Si le harcèlement moral a des conséquences sur la santé de l'employé, il est conseillé que l'employé consulte un médecin pour établir un rapport médical. Le rapport peut être utilisé comme preuve.

**4. Preuves matérielles :** L'employé doit collecter toutes les preuves matérielles possibles pour prouver le harcèlement moral, comme les notes de service, les courriels, les avertissements écrits, les photographies ou les vidéos.

Le Harcèlement moral au travail doit durer suffisamment longtemps afin d'être caractérisé la réponse est non ce qui est important c'est que le harcèlement moral soit répété il est tout à fait possible de constater l'existence d'un harcèlement même lorsque le dit harcèlement n'a duré que quelques jours.

En résumé, le harcèlement moral est interdit en droit du travail congolais. Pour prouver le harcèlement moral, il est important de documenter les preuves, recueillir des témoignages et des preuves matérielles. Les entreprises peuvent également prendre des mesures préventives, telles que des formations, des politiques complètes et un soutien aux victimes. L'employeur, même s'il a pris les mesures nécessaires pour faire cesser une situation de harcèlement, est responsable de l'existence même du harcèlement dans son entreprise.

## 2. PREVENTION ET TRAITEMENT DU HARCELEMENT MORAL EN DROIT DU TRAVAIL CONGOLAIS

### 2.1. *Les mesures préventives mises en place par les entreprises et les syndicats pour lutter contre le harcèlement moral*

Afin de protéger les travailleurs congolais contre le harcèlement moral, il est essentiel de renforcer les mesures préventives et de mettre en place des sanctions plus sévères pour les auteurs de ces comportements.

Les entreprises pourraient ainsi mettre en place une charte éthique du travail incluant une section sur le harcèlement moral, avec des sanctions claires et précises pour les contrevenants. Les travailleurs doivent être informés de leurs droits en cas de harcèlement moral et doivent être en mesure de signaler ces comportements sans crainte de représailles.

Le législateur congolais doit également renforcer sa réglementation en matière de harcèlement moral. En effet, bien que le Code du travail prévoit des sanctions, le manque d'application de ces dispositions expose les travailleurs à une impunité de fait. Comment prévenir le harcèlement moral en droit du travail congolais ?

1. *Formation et sensibilisation :* Les employeurs doivent former et sensibiliser les employés au sujet du harcèlement moral. Ils doivent comprendre les risques, les conséquences et les sanctions possibles.

2. *Rédaction et mise en œuvre :* Les employeurs doivent établir une politique écrite de prévention et de lutte contre le harcèlement moral, qui doit être communiquée à tous les employés. La politique doit expliquer clairement ce qui est considéré comme du harcèlement moral et comment le signaler.

3. *Investigation et sanction :* Les employeurs sont également tenus de mener une enquête approfondie sur toute plainte de harcèlement moral. S'il est prouvé que le harcèlement moral a eu lieu, l'employeur doit prendre des mesures disciplinaires appropriées, dans le respect de la loi.

4. *Support psychologique :* Il est important que les employeurs offrent un soutien psychologique aux victimes de harcèlement moral. Les employeurs doivent offrir des sessions de consultation psychologique si nécessaire.

## 2.2. *Les approches pour traiter le harcèlement moral dans les organisations*

Le harcèlement moral est défini comme un ensemble de comportements agressifs, répétitifs ou inappropriés qui ont pour objet de déstabiliser une personne, de remettre en cause sa dignité ou son intégrité psychique, ou encore de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant. En droit du travail congolais, le harcèlement moral est considéré comme une forme de discrimination et est donc interdit.

Pour prouver le harcèlement moral, l'employé doit être en mesure de démontrer que les comportements en question ont eu lieu de manière répétitive, qu'ils ont eu un impact négatif sur sa santé mentale ou physique, et qu'ils ont été intentionnels de la part de l'employeur ou d'un collègue. Les preuves peuvent être recueillies à travers des témoignages, des documents écrits ou des enregistrements vidéo ou audio.

Pour prévenir le harcèlement moral, les employeurs peuvent adopter des politiques claires et des procédures de plainte pour les employés qui se sentent victimes de harcèlement. Les employeurs peuvent également organiser des formations sur la prévention du harcèlement et sur les comportements respectueux en milieu de travail.

## 2.3. *La responsabilité des employeurs dans la prévention du harcèlement moral*

En Droit du travail belge, il est possible pour un salarié, victime du non-paiement de sa rémunération. De pouvoir décider soit de mettre en cause la responsabilité civile contractuelle de son employeur et d'agir en réclamant l'exécution forcée de cette obligation contractuelle, soit de solliciter la réparation d'un dommage causé par une infraction du non-paiement de la rémunération.

Il est désormais admis que, même dans l'hypothèse de la responsabilité pénale, le travailleur peut obtenir le paiement de sa rémunération à titre de réparation en nature du dommage né du délit ( Cass., 22 janvier 2007, J.T.T, 2007, pp. 289 et 481). Si un employeur est condamné pénalement du fait d'une infraction au droit pénal social, il peut être condamné civilement en ce qui concerne les conséquences civiles.

### 1. **Les infractions**

Parmi les infractions punies en droit pénal social belge, on peut noter :

- Harcèlement moral, le harcèlement sexuel, la violence au travail ;

A La partie poursuivante : l'auditorat du travail

Le Code judiciaire Belge a voulu mettre en place une instance spécifique au droit social au niveau du ministère public : l'auditorat du travail. Le ministère public peut décider :

- De poursuivre devant les juridictions répressives ;
- De proposer une transaction pénale, c'est-à-dire l'extinction des poursuites moyennant le paiement d'une somme d'argent ;
- De classer sans suite, c'est-à-dire de décider qu'il n'est pas opportun de poursuivre ; cela peut être parce que le ministère public estime qu'il n'y a pas d'infraction, parce qu'il n'a pas trouvé le coupable ou encore parce qu'il ne dispose pas des moyens nécessaires pour mener les poursuites. Dans cette hypothèse de classement sans suite.
- Le dossier sera transmis au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale pour qu'il envisage s'il n'y a pas lieu d'infliger une amende administrative.

Son caractère parfois peu adapté pour un certain nombre de La lourdeur de la répression pénale, manquements au droit pénal social, la difficulté d'appliquer concrètement des peines de prison qui ne sont pas effectivement mises en œuvre en vertu de la politique criminelle en vigueur au niveau national, ont amené à réfléchir à un autre mode de sanction consistant à imposer des sanctions administratives, souvent fixées par type d'infraction et multipliées par le nombre de travailleurs concernés.

Si l'auditorat du travail décide de ne pas poursuivre dans un délai de six mois, le dossier est transmis à l'administration pour qu'elle envisage des sanctions administratives. L'employeur qui conteste la décision de l'administration saisit le tribunal du travail par requête. On note que l'auditorat du travail dispose également de la faculté de mener une action civile devant le tribunal du travail.

Celle-ci est menée par l'auditorat en vue de faire indemniser des travailleurs Victimes d'une infraction. Elle vise à ce que le tribunal du travail déclare que l'employeur a commis une infraction pénale, ce qui l'obligera à réparer les conséquences de cette infraction. ( STEVE GILSON & FRANCE LAMBINET, *découvrir le droit du travail*, 2017-2018, p 183.)

Cette action, qui n'est pas encore mise en œuvre fréquemment, peut à une Peine d'intenter une action tant en son nom propre qu'au nom de toutes les être comparée à l'action collective (class action) qui existe dans le droit américain et permet Au modèle pyramidal de la grande entreprise industrielle, intégrée, hiérarchisée, assurant l'entier processus de réalisation d'un produit, avait correspondu à un groupement des tous les travailleurs en courant à cette réalisation.

Pour comprendre la problématique du harcèlement moral en droit du travail congolais, il convient d'étudier en premier lieu les caractéristiques de cette pratique. Le harcèlement moral est une conduite abusive, qui se manifeste par des comportements, des paroles, des gestes répétitifs, visant à déstabiliser, humilier, dévaloriser, voire à détruire la victime. Cette pratique est susceptible de porter atteinte à la santé physique et mentale de la victime, voire de la conduire à la dépression, voire même au suicide. En droit du travail congolais, cette pratique est réprimée par les dispositions légales et réglementaires en la matière.

### **CONCLUSION**

Notre étude vise à proposer des solutions concrètes pour renforcer la **protection des salariés** contre le **harcèlement moral** en République démocratique du Congo, en s'appuyant sur la **dignité humaine** garantie par la Constitution révisée du 18

février 2006 et le Code pénal. Le harcèlement moral, considéré comme une forme de discrimination, est interdit par le droit du travail congolais et constitue une atteinte grave aux droits fondamentaux des travailleurs. Pour prouver le harcèlement moral, les employés doivent fournir des preuves répétitives de l'impact négatif sur leur santé mentale ou physique.

Les entreprises peuvent prévenir ces comportements en adoptant des politiques claires et en organisant des formations sur la prévention du harcèlement. La technique de l'**ordre et du contre-ordre**, utilisée par certains employeurs pour induire leurs salariés en erreur, doit être vigoureusement combattue. Cette pratique contribue à la dégradation de la dignité humaine et nécessite la mise en place de mécanismes de prévention efficaces. Il est crucial que le législateur congolais veuille la **résilience unilatérale** du contrat de travail par le salarié, qui manque de protections adéquates. Cette approche ne prend pas en compte le devoir de l'employeur de prévenir et de mettre fin aux situations de harcèlement moral, ni ne sanctionne leurs comportements abusifs. Il est donc essentiel d'établir des voies de recours plus efficaces pour les victimes et d'imposer des sanctions appropriées aux employeurs fautifs.

En somme, garantir le respect de la dignité humaine nécessite une approche proactive et responsabilisante pour tous les acteurs concernés, afin de créer un environnement de travail non hostile et respectueux des droits de chacun.

## BIBLIOGRAPHIE

1. **ALAIN SOUPIOT**, *critique du droit du travail*, Quadrige/PUF, 2007.
2. **Charlotte LEMIEUX**, citée par le Professeur MALAGANO dans sa thèse de doctorat, *la gouvernance des sociétés commerciales en droit OHADA*, UNILU, 2017-2018, P26.
3. **JEANNIN, P.-F.**, *Le Harcèlement moral dans les relations de travail : Approches médicales, juridiques et managériales*, Paris, Dunod, 2010.
4. **J.M. DE KETELE et X. ROEGIERS**, *Méthodologie de recueil d'informations*, De BOECK, Bruxelles, 1995.
5. **KALOMBO BONGALA**, *le droit congolais de la concurrence à l'ère de la mondialisation : contribution à l'étude du cadre normatif et institutionnel*, thèse, UNILU, 2013-2014.
6. **Madeleine GRAWITZ**, *méthodes des sciences sociales*, DALLOZ, 11<sup>e</sup> édition, Paris 2001, P351.
7. **Pierre-André, Stéphane BEAUDAC et MATHIEU DEVINAT**, *interprétation des lois*, 4<sup>e</sup> édition, Montréal, Thémis, 2009.
8. **PABLO ARELLANO O., JUAN PABLO SEVERIN C.**, *le harcèlement moral au travail dans la jurisprudence chilienne*, vol n°2, revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, 1<sup>er</sup> Juin 2018.
9. **STEVE GILSON & FRANCE LAMBINET**, *découvrir le droit du travail*, 2017-2018.
10. Loi n° 015/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du travail congolais.
11. L'Arrêté ministériel n° 12/CAB.MIN/TPS/114/2005 du 26 octobre 2005 portant interdiction du harcèlement sexuel ou moral dans l'exécution d'un contrat du travail.
12. *Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) c. Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Nord-de-l 'Ile-de-Montréal*, 2016 QCTA 129, Pourvoi en contrôle judiciaire rejeté, 2017 QCCS 1583.
13. *Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Ouest-de-l 'Ile-de-Montréal*, supra note 10, §76.
14. *CIUSSS de l'Énergie*, supra note 30, par. 830.
15. J. Bourgeault, L. Boivin, « *Nouvelle gestion publique, action syndicale et défense du droit à des conditions de travail justes et raisonnables* », dans J. Grenier et M. Bourque, *Le système de santé et des services sociaux québécois. Une analyse de l'évolution des services sociaux et du travail social : idées, institutions, acteurs (titre provisoire)*, Québec, Presses de l'Université Laval, à paraître.
16. *Cour de cassation, chambre sociale, 9 décembre 2020, n° 19-13.470 (rappel des étapes de l'administration de la preuve et du rôle du juge.*
17. Cass., 22 janvier 2007, J.T.T, 2007, pp. 289 et 481.