Initiative pour la Protection des Droits de l'Homme et la Réinsertion sociale
ADRESSE : N°118 /AV.3Z,Q.MOIISE TSHOMBE/C.MANIKA,V.KOLWEZI, LUALABA/RDC
Tel :+243824744447/996751373
Email : ipdhor.asbl@gmail.com/info@ipdhor-drc.org
N°IMPOT . A2528986K /Twitter: @ipdhor
Site :www.ipdhor-drc.org

NOTE DE PLAIDOYER

Pour la libération immédiate de quatre travailleurs de Tenke Fungurume Mining (TFM) détenus à la prison de Dilala à la suite de l'arrêt de travail des 1er et 2 juin 2026

Destinataires :

- Excellence Monsieur le Ministre national de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance sociale
- Excellence Madame la Gouverneure de la province du Lualaba
- Monsieur l'Inspection urbaine de Travail au Lualaba
- Monsieur le Procureur de la République près le Tribunal de Grande Instance de Kolwezi
- Les Organisations syndicales représentées au sein de TFM
- La Direction générale de TFM et sa maison-mère CMOC Group
- Les partenaires financiers, acheteurs et bailleurs de fonds de TFM
- Les organisations de défense des droits humains et des droits des travailleurs

Objet : Détention prolongée de MM. Papy MUFUNGA, Benjamin BIYA, Christian MUKUBU et Frédéric KINEME, travailleurs de TFM, en violation d'un engagement de non-poursuite et des garanties légales congolaises, sous le RMP3354

---

1. Résumé exécutif

Depuis le 12 juin 2026, quatre travailleurs de l'entreprise Tenke Fungurume Mining (TFM) sont privés de liberté à la prison de Dilala (Kolwezi) pour des faits qui leur sont imputés à la suite d'un arrêt de travail survenu les 1er et 2 juin 2026 sur le site de Kwatebala. Cet arrêt de travail avait pourtant été clôturé par un compromis formalisé dans une **lettre de non-poursuite signée par le banc syndical, TFM et l'Inspection du Travail**.

Près de cinq mois plus tard, ces travailleurs n'ont été présentés en chambre du conseil que le 3 novembre 2026. Les accusations portées contre eux ont évolué au fil du dossier, aucune preuve matérielle n'a été produite alors que l'entreprise dispose de drones et de caméras de surveillance, et plusieurs collègues arrêtés pour les mêmes faits ont été relâchés.

La présente note analyse les faits au regard du droit congolais et des engagements internationaux de la RDC, démontre les irrégularités constatées et formule des demandes précises aux autorités, à l'entreprise et à ses partenaires financiers.

---

2. EXPOSE DES FAITS

2.1 L'origine du conflit : un défaut de communication syndicale

TFM et le banc syndical se sont réunis pour réviser la convention collective d'entreprise. À l'issue de ces échanges, **aucune restitution n'a été faite aux travailleurs** par leurs représentants. Face à cette opacité sur un instrument qui régit directement leurs conditions de travail et de rémunération, les travailleurs ont, le **1er juin 2026**, cessé le travail sur leur lieu de travail pour exiger du banc syndical qu'il rende compte.

Il s'agit d'un **arrêt de travail spontané, pacifique et revendicatif**, dirigé non contre l'employeur mais vers les représentants syndicaux, en vue d'obtenir une information légitime.

2.2 Le règlement du conflit le 2 juin 2026

Le **02 juin 2026**, l'employeur a sollicité une délégation de dix travailleurs pour rechercher un compromis. Un accord a été trouvé **sans casse ni blessé**. Pour sceller ce règlement, **une lettre de non-poursuite a été signée par trois parties : le banc syndical, TFM et l'Inspection du Travail.** Le conflit était donc clos par la voie du dialogue social, sous l'égide de l'autorité administrative compétente.

2.3 Les arrestations des 12 et 13 juin 2026

Dix jours plus tard, les **12 et 13 juin 2026**, des agents du service de sécurité SOC et de l'Agence nationale de renseignements (ANR) ont procédé à **l'enlèvement de travailleurs sur le site de Kwatebala de 20h à 21h**, dans les usines 10K, 11K et 15K. Les personnes interpellées ont été **détenues dans un lieu non révélé, sans que leurs familles en soient informées**.

Pour les mêmes faits, certains travailleurs ont été relâchés. Quatre d'entre eux demeurent incarcérés à la prison de Dilala :

Nom	**Service**
Papy MUFUNGA	Acid Plant
Benjamin BIYA	Maintenance
Christian MUKUBU	Safety / 15K
Frédéric KINEME	Maintenance / Cobalt

2.4 Des accusations évolutives et non étayées

Les travailleurs se voient reprocher successivement :

1. D'avoir crevé l'œil d'un collègue, M. Alex KABULA, agent au process 11K — sans qu'aucun rapport médical ne soit produit ;
2. D'avoir incendié un camion OWO situé à environ 30 km de l'usine où ils se trouvaient — camion qui, au surplus, n'appartient pas à TFM ;
3. D'avoir détruit la clôture du côté de Mutende, alors que Mutende est distant d'environ 30 km du site de Kwatebala où les grévistes étaient rassemblés, et que cette zone est sous forte surveillance militaire et de sécurité privée en raison de la lutte contre l'exploitation artisanale clandestine ;
4. Plus récemment, **d'avoir détruit un Land Cruiser de la sécurité**, accusation apparue au fil de l'évolution du dossier.

Face à ces accusations, TFM, qui dispose de **drones et d'un réseau de caméras de surveillance** couvrant ses installations, **n'a produit ni vidéo, ni image, ni le numéro de son rapport d'incident du 2 juin 2026**.

---

3. Analyse juridique

3.1 La licéité de l'arrêt de travail au regard du droit congolais

La Constitution du 18 février 2006 (telle que modifiée) garantit :

- **Article 38** : la liberté syndicale ;
- **Article 39** : le droit de grève, exercé dans les conditions fixées par la loi.

Le Code du travail (Loi n° 015/2002 du 16 octobre 2002, modifiée par la Loi n° 16/010 du 15 juillet 2016) :

- Reconnaît le droit des travailleurs à être informés et consultés sur les questions relatives à leurs conditions de travail, notamment via la convention collective (articles 272 et suivants) ;
- Organise le règlement des conflits collectifs par la conciliation devant l'Inspection du Travail (articles 303 et suivants) ;
- Précise que la grève ou l'arrêt de travail **ne rompt pas le contrat de travail** et ne constitue pas en soi une faute lourde (article 315).

Le conflit du 1er juin 2026 a été réglé exactement comme le Code du travail le prévoit : par le dialogue, avec l'intervention de l'Inspection du Travail et la signature d'un accord. Le fait d'avoir arrêté le travail ne peut donc, en lui-même, fonder aucune poursuite ni sanction.

3.2 La valeur de la lettre de non-poursuite

La lettre de non-poursuite signée le 1 juin 2026 par TFM, le banc syndical et l'Inspection du Travail constitue :

- Un acte de conciliation au sens du Code du travail, qui engage les parties signataires ;
- Une **convention** au sens de l'article 33 du Code civil congolais Livre III, qui « tient lieu de loi à ceux qui l'ont faite » ;
- Un engagement de l'employeur de ne pas poursuivre les travailleurs pour les faits liés à l'arrêt de travail.

Si TFM est à l'origine des plaintes ayant conduit aux arrestations du 12 juin, l'entreprise a **violé son propre engagement**, pris devant une autorité de l'État. Cette violation engage sa responsabilité contractuelle et constitue un manquement grave à la bonne foi dans les relations professionnelles (article 33 CCL III, articles 7 et 62 du Code du travail sur l'exécution de bonne foi du contrat).

3.3 Les irrégularités des arrestations et de la détention

a) Les arrestations par le SOC et l'ANR

- Le service de sécurité d'une entreprise privée (SOC) **n'a aucune qualité d'officier de police judiciaire** et ne peut procéder à des arrestations hors flagrance.
- L'ANR est un service de renseignement dont la compétence judiciaire est **limitée aux atteintes à la sûreté de l'État** (Décret-loi n° 003/2003 du 11 janvier 2003). Des faits allégués de coups et blessures ou de destruction de biens sont des **infractions de droit commun** relevant de la Police nationale et du Parquet. L'intervention de l'ANR dans un conflit de travail est **un détournement de compétence**.

b) La détention au secret

L'**article 18 de la Constitution** dispose que toute personne arrêtée doit être **immédiatement informée des motifs de son arrestation**, doit pouvoir **entrer en contact avec sa famille ou son conseil**, et que la garde à vue **ne peut excéder 48 heures**, au terme desquelles elle doit être relâchée ou mise à la disposition de l'autorité judiciaire. La détention dans un lieu non révélé, sans information des familles, viole frontalement cette disposition ainsi que l'**article 17** (liberté individuelle) de la Constitution.

c) La durée de la détention préventive

Le **Code de procédure pénale** (Décret du 6 août 1959) encadre strictement la détention préventive :

- Elle n'est permise que s'il existe des **indices sérieux de culpabilité** et si les faits sont d'une gravité suffisante (article 27) ;
- L'officier du Ministère public doit **saisir le juge dans les cinq jours** suivant le mandat d'arrêt provisoire (article 28) ;
- L'ordonnance de mise en détention préventive est valable **15 jours**, prorogeable par **ordonnance motivée d'un mois**, renouvelable, chaque prorogation supposant une **comparution en chambre du conseil** (articles 30 et 31).

Une détention qui court depuis le **12 juin 2026** avec une première présentation en chambre du conseil le **3 novembre 2026** — soit près de **cinq mois** — est, en l'absence de prorogations régulièrement ordonnées et notifiées, manifestement irrégulière. Même à supposer des prorogations, la durée est **disproportionnée** au regard de la faiblesse des indices et de la nature des faits allégués.

d) La présomption d'innocence et l'égalité devant la loi

L'**article 17 alinéa 9 de la Constitution** consacre la présomption d'innocence. L'article 12 consacre l'égalité de tous devant la loi. Or :

- Des travailleurs arrêtés pour les mêmes faits ont été libérés tandis que quatre restent détenus, sans justification connue de cette différence de traitement ;
- Les accusations se sont modifiées et alourdies au fil du temps, ce qui révèle l'absence de base factuelle initiale solide ;
- L'absence de rapport médical pour la blessure alléguée, l'absence d'images malgré les moyens de surveillance disponibles, et l'impossibilité matérielle d'être simultanément à Kwatebala et à Mutende (30 km) constituent autant de doutes sérieux qui, en droit, doivent profiter aux accusés.

3.4 Les engagements internationaux de la RDC

La RDC a ratifié :

- Les **Conventions n° 87** (liberté syndicale) et **n° 98** (droit d'organisation et de négociation collective) de l'OIT, dont le Comité de la liberté syndicale a constamment jugé que l'arrestation et la détention de travailleurs en raison de leur participation à une grève pacifique constituent une violation grave de la liberté syndicale ;
- Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (article 9 : interdiction de la détention arbitraire, droit d'être jugé dans un délai raisonnable ou libéré ; article 14 : présomption d'innocence) ;
- La Charte africaine des droits de l'homme et des peuples (articles 6 et 7).

---

4. Un usage de la justice pénale à des fins d'intimidation

L'enchaînement des faits — règlement amiable sous l'égide de l'Inspection du Travail, puis arrestations dix jours plus tard par des services non compétents, détention au secret, libérations sélectives, accusations fluctuantes, absence de preuves malgré des moyens techniques disponibles, et cinq mois sans comparution — dessine le profil d'une **instrumentalisation de la procédure pénale pour sanctionner un mouvement social** et dissuader toute revendication future.

Le maintien en détention de quatre travailleurs produit un **effet dissuasif sur l'ensemble du personnel** de TFM et porte atteinte au climat social de l'entreprise. Il contredit directement l'image d'« entreprise responsable » que TFM revendique et expose l'entreprise, ainsi que sa

maison-mère et ses partenaires, à un **risque réputationnel, juridique et commercial** significatif.

---

5. Ainsi donc : IPDHOR Demande :

5.1 Aux autorités judiciaires (Parquet et Tribunal de Grande Instance de Kolwezi)

- **Ordonner la mise en liberté immédiate** de MM. Papy MUFUNGA, Benjamin BIYA, Christian MUKUBU et Frédéric KINEME, à défaut d'indices sérieux de culpabilité et compte tenu de l'irrégularité de la détention ;
- Vérifier la régularité de chaque acte de la procédure depuis le 12 juin 2026 (mandats, ordonnances, prorogations, notifications) ;
- Exiger de la partie plaignante la production du rapport médical, des images de drones et de caméras, et du rapport d'incident du 2 juin 2026 ;
- Ouvrir une enquête sur les conditions des arrestations des 12 et 13 juin 2026, notamment sur la détention au secret et le rôle du SOC et de l'ANR.

5.2 À l'Inspection du Travail et au Ministère de l'Emploi et du Travail

- **Faire respecter la lettre de non-poursuite** du 1 juin 2026 dont l'Inspection du Travail est signataire et garante ;
- **Diligenter une enquête administrative** sur le comportement de TFM à l'égard des travailleurs ayant participé à l'arrêt de travail ;

5.3 Au Gouvernement provincial du Lualaba

- **Intervenir auprès des services de sécurité** pour mettre fin à l'implication de l'ANR dans les conflits de travail ;
- **Convoquer une tripartite** (Gouvernement, TFM, syndicats) pour rétablir la confiance et garantir qu'aucun travailleur ne subira de représailles.

5.4 À l'entreprise TFM et à CMOC Group

- Retirer toute plainte fondée sur les faits couverts par la lettre de non-poursuite ;
- Produire publiquement, ou à défaut devant le juge, les preuves alléguées : images, vidéos, rapport médical, rapport d'incident du 2 juin 2026 ;
- Réintégrer les travailleurs dans leurs droits (salaires, ancienneté, avantages) à leur libération ;
- Garantir par écrit l'absence de toute mesure de représailles contre les participants au mouvement du 1er juin 2026.

5.5 Aux syndicats représentés au sein de TFM

- Assumer pleinement leur rôle de défense des travailleurs détenus, notamment par la
- constitution d'avocats et le suivi de la procédure ;
- Rendre compte aux travailleurs du contenu des négociations sur la convention collective, cause initiale du conflit.

5.6 Aux partenaires financiers, acheteurs et bailleurs de fonds de TFM

- Interpeller TFM et CMOC sur la conformité de ces pratiques avec leurs engagements en matière de droits humains : Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, Principes directeurs de l'OCDE, Normes de

performance de la SFI (norme n° 2 sur la main-d'œuvre et les conditions de travail), standards de l'ICMM et du Responsible Minerals Initiative ;

- Conditionner la poursuite des relations d'affaires à la libération des travailleurs et à la mise en place de garanties contre les représailles antisyndicales ;
- Activer leurs mécanismes de plainte et de diligence raisonnable sur ce dossier.

---

6. Conclusion

Quatre travailleurs sont privés de liberté depuis près de cinq mois pour avoir participé à un arrêt de travail pacifique dont l'issue avait été scellée par un accord signé devant l'Inspection du Travail. Les accusations qui les visent sont fluctuantes, non étayées et matériellement douteuses. La procédure a méconnu les délais et garanties fixés par la Constitution et le Code de procédure pénale.

La loi congolaise est claire. Elle garantit la liberté syndicale, le droit de grève, la présomption d'innocence et l'interdiction de la détention arbitraire. Nous demandons aux institutions de la République de la faire respecter, à TFM d'honorer sa signature, et aux partenaires de TFM d'exercer leur responsabilité.

La libération de Papy MUFUNGA, Benjamin BIYA, Christian MUKUBU et Frédéric KINEME n'est pas une faveur : c'est une exigence de droit.

Fait à kolwezi, le 05/11/ 2026

Pour IPDHOR ;
Directeur Executif, Léonard ZAMA

Annexes à joindre

1. Copie de la lettre de non-poursuite du 2 ju
2. Liste nominative des travailleurs arrêtés le 26, avec indication de ceux libérés et de ceux encore détenus
3. Témoignages des familles sur l'absence d'information lors des arrestations
4. Tout acte de procédure notifié aux détenus ou à leurs conseils
5. Memo et Cahier de revendication

ADRESSE : N°118 /AV.3Z,Q.MOIISE TSHOMBE/C.MANIKA,V.KOLWEZI, LUALABA/RDC
Tel :+243824744447/996751373
Email : ipdhor.asbl@gmail.com/info@ipdhor-drc.org
N°IMPOT . A2528986K /Twitter: @ipdhor
Site :www.ipdhor-drc.org