

JOURNAL



OFFICIEL

de la

République Démocratique du Congo

Cabinet du Président de la République

Kinshasa - 5 décembre 2005

GOVERNEMENT

Ministère du Travail et de la Prévoyance Sociale

Arrêté ministériel n° 12/CAB.MIN/TPS/116/2005 du 26 octobre 2005 fixant les modalités de licenciement des travailleurs.

Le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale ;

Vu la Constitution de la Transition, spécialement en ses articles 91 et 94;

Vu l'Accord Global et Inclusif sur la Transition en République Démocratique du Congo ;

Vu la Loi n° 015/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du travail, spécialement en ses articles 62 et 78 ;

Vu le Décret n° 003/02 du 16 septembre 2003 portant organisation et fonctionnement du Gouvernement de Transition ainsi que les modalités pratiques de collaboration entre le Président de la République, les Vice-Présidents de la République, les Ministres et les Vice-Ministres ;

Vu le Décret n° 03/027 du 16 septembre 2003 fixant les attributions des Ministères ;

Vu, tel que modifié et complété à ce jour, le Décret n° 05/001 du 03 janvier 2005 portant nomination des Ministres et Vice-Ministres du Gouvernement de Transition ;

Revu, tel que modifié à ce jour, l'Arrêté départemental n° 11/74 du 19 septembre 1974 fixant les modalités de licenciement des travailleurs ;

Le Conseil National du Travail entendu en sa seconde session extraordinaire tenue du 27 juillet au 17 août 2005 ;

A R R E T E

CHAPITRE I^{ER} : DES DISPOSITIONS GENERALES

Article 1^{er} :

Les licenciements effectués en application de l'article 62 ou de l'article 78 du Code du travail sont réputés licenciements massifs lorsque, au cours d'une période d'un mois, ils entraînent, dans un établissement, le départ d'au moins :

- 3 travailleurs pour un établissement n'occupant pas plus de 10 travailleurs ;
- 4 travailleurs pour un établissement occupant de 11 à 20 travailleurs ;
- 10 travailleurs pour un établissement occupant de 21 à 100 travailleurs ;
- 30 travailleurs pour un établissement occupant de 101 à 500 travailleurs ;
- 50 travailleurs pour un établissement occupant de 501 à 1000 travailleurs ;
- 100 travailleurs pour un établissement occupant de 1001 à 2000 travailleurs ;

- 200 travailleurs pour un établissement occupant de 2001 à 4.000 travailleurs ;
- 250 travailleurs pour un établissement occupant de 4001 à 6.000 travailleurs ;
- 300 travailleurs pour un établissement occupant plus de 6.000 travailleurs.

Article 2 :

Tout licenciement massif tel que défini à l'article premier ci-dessus est interdit, sauf dérogations déterminées par le présent Arrêté.

Article 3 :

Ne sont pas visés par les dispositions de l'article 2 du présent Arrêté, les licenciements effectués à titre individuel lorsque la mesure est justifiée par un motif valable lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur.

Toutefois, dans ce cas, les travailleurs licenciés doivent être immédiatement remplacés, de telle sorte que le total des effectifs ne subisse pas de réduction.

Article 4 :

Lorsque les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, au sens de l'article 62 du Code du travail, des raisons économiques de l'établissement, au sens de l'article 78 du Code du travail, entraînent une réduction du personnel dont le nombre est égal ou supérieur aux normes énumérées à l'article premier du présent Arrêté, l'employeur, la délégation syndicale entendue et assistée des représentants des organisations professionnelles respectives est tenu d'adresser une demande d'autorisation de licenciement au Ministre ayant le Travail et la Prévoyance Sociale dans ses attributions.

Le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale prend sa décision dans les 45 jours calendrier après en avoir informé les Ministres ayant dans leurs attributions les relations économiques avec l'entreprise, l'établissement ou le service concerné. A défaut, il est sensé approuver la demande.

CHAPITRE II : DES LICENCIEMENTS FONDES SUR LES NECESSITES DE FONCTIONNEMENT DE L'ENTREPRISE.

Article 5 :

Lorsque les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service entraînent une réduction du personnel dont le total est inférieur aux normes énumérées à l'article premier du présent Arrêté, l'employeur, la délégation syndicale entendue et assistée des représentants des organisations professionnelles respectives, est tenu d'adresser une demande d'autorisation de licenciement à l'Inspecteur du travail du ressort.

Celui-ci, après enquête, notifie sa décision dans le délai maximum de soixante jours calendrier à dater de la réception de la demande. A défaut, il est sensé l'approuver.

La décision de l'Inspecteur du travail du ressort est susceptible d'un recours endéans les dix jours de la réception de la notification de la décision auprès de l'autorité hiérarchiquement et géographiquement compétente. Cette dernière doit se prononcer dans les 30 jours ouvrables. A défaut il est sensé approuver le recours.

Article 6 :

En cas de rejet du recours ou du silence de l'autorité hiérarchique dans un délai de 20 jours ouvrables, la partie qui se sent lésée peut saisir le Tribunal du travail du ressort dans le délai de 30 jours ouvrables à compter du rejet du recours hiérarchique ou de l'expiration du délai de celui-ci. Ce recours ne suspend pas la décision de l'Inspecteur du travail.

concerne de l'exécution du présent Arrêté qui entre en vigueur à la date de sa signature.

Fait à Kinshasa, le 26 octobre 2005

Balamage N'kolo

CHAPITRE III : DES LICENCIEMENTS FONDES SUR DES
RAISONS ECONOMIQUES.

Article 7 :

Lorsque pour des raisons économiques telles que notamment la diminution de l'activité de l'établissement et sa réorganisation intérieure, l'employeur envisage de licencier un ou plusieurs membres de son personnel dont le nombre est inférieur aux normes énumérées à l'article premier du présent Arrêté, l'employeur, la délégation syndicale entendue et assistée des représentants des organisations professionnelles respectives, est tenu d'adresser une demande d'autorisation de licenciement à l'Inspecteur du travail du ressort.

Celui-ci, après enquête, notifie sa décision dans le délai maximum de soixante jours calendrier à dater de la réception de la demande. A défaut, il est sensé l'approuver.

La décision de l'Inspecteur du travail du ressort est susceptible d'un recours endéans les dix jours de la réception de la notification de la décision auprès de l'autorité hiérarchiquement et géographiquement compétente. Cette dernière doit se prononcer dans les 30 jours ouvrables.

A défaut il est sensé approuver le recours.

Article 8 :

En cas de rejet du recours ou du silence de l'autorité hiérarchique dans un délai de 20 jours ouvrables, la partie qui se sent lésée saisir le Tribunal du travail du ressort dans le délai de 30 jours ouvrables à compter du rejet du recours hiérarchique ou de l'expiration du délai de celui-ci.

Ce recours ne suspend pas la décision de l'Inspecteur du travail.

CHAPITRE IV : DES EXCEPTIONS

Article 9 :

Ne sont pas visés par le présent Arrêté :

- a). les licenciements des travailleurs occupés dans un établissement dont la fermeture résulte d'un cas de force majeure dans les conditions prévues à l'article 60 du Code du travail ;
- b). les contrats à durée déterminée au sens de l'article 40 du Code du travail qui arrivent à expiration.

Article 10 :

Le cas visé au littéra a) de l'article précédent doit être immédiatement signalé au Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale.

CHAPITRE V : DES DISPOSITIONS FINALES

Article 11 :

Les infractions aux dispositions du présent Arrêté sont punies de la peine prévue à l'article 321 (a) du Code du travail.

Article 12 :

Sont abrogées toutes les dispositions antérieures contraires au présent Arrêté.

Article 13 :

Les Secrétaires Généraux au Travail, à la Prévoyance Sociale et l'Inspecteur Général du Travail sont chargés chacun en ce qui le