

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/113/2005 du 26 octobre 2005 fixant les droits et les obligations des parties pendant la suspension du contrat de travail.

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 son article 58 ;

Vu la Loi n° 016/2002 du 16 octobre 2002 portant création, organisation et fonctionnement des Tribunaux du travail spécialement en son article 28 ;

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 ;

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

Article 1^{er} :

Le présent Arrêté a pour objet de déterminer les droits et obligations des parties pendant la suspension du contrat de travail

Section 1 : Cas d'appel ou de rappel sous le drapeau et d'engagement volontaire en temps de guerre.

Article 2 :

Pendant un délai n'excédant pas 6 mois à partir de l'appel, du rappel sous le drapeau et de l'engagement volontaire en temps de guerre dans les forces armées de la République Démocratique du Congo ou d'un Etat allié, l'employeur est tenu d'assurer à la famille du travailleur les soins de santé, le logement et de lui accorder le tiers de la rémunération. Au delà de ce délai, les parties sont déliées de leurs obligations contractuelles.

Cet appel, ce rappel et cet engagement doivent être notifiés à l'employeur par le Haut Commandement de l'Armée Nationale, et ce, par voie recommandée et accusé de réception.

En cas de guerre, la période de réquisition d'un travailleur ou d'engagement volontaire sera considérée comme faisant partie de son ancienneté.

Section 2 : Cas de prestations des services en exécution des mesures de réquisitions militaires ou d'intérêt public prises par le Gouvernement.

Article 3 :

Lorsqu'un travailleur est appelé à prester les services en exécution des mesures de réquisitions militaires ou d'intérêt public prises par le Gouvernement, son contrat est suspendu pendant une période n'excédant pas douze mois. Passé ce délai, les parties sont déliées de leurs obligations contractuelles.

La période de réquisition militaire ou d'intérêt public fait partie de l'ancienneté des services du travailleur.

Section 3 : Cas d'exercice d'un mandat public ou d'un service d'obligations civiques.

Article 4 :

Sans préjudice des dispositions de l'article 60, litera b) du Code du travail, le travailleur appelé à exercer un mandat public ou d'obligations civiques est tenu de notifier à son employeur la suspension de son contrat de travail dans les 48 heures qui suivent l'acte de désignation ou d'appel.

L'employeur notifié doit prendre acte de cette suspension dans les quarante huit heures qui suivent la notification.

Si le travailleur d'une entreprise publique est appelé à exercer un mandat public au sein de celle-ci ou ailleurs, son contrat est suspendu durant tout l'exercice de son mandat. Il perd le droit à la rémunération et aux avantages sociaux dont il bénéficiait auparavant. A la fin de son mandat, il devra reprendre son emploi endéans un mois au plus tard ou être affecté à un emploi au moins similaire si le poste qu'il occupait a été supprimé ou est occupé par un autre.

Toute la période du mandat ou d'obligations civiques est considérée comme faisant partie de l'ancienneté des services du travailleur à moins que l'employeur ait notifié le licenciement en vertu de l'article 60 du Code du travail.

Section 4 : Cas de mise à pied.

Article 5 :

En cas de mise à pied, le travailleur perd le droit à la rémunération et à la valeur des avantages en nature pour toute la période de suspension, mais il a droit à l'entièreté des allocations familiales, au logement en nature ou à l'indemnité de logement ainsi qu'aux soins de santé.

A la fin de sa suspension, le travailleur réintègre d'office le poste qu'il occupait auparavant ou est affecté à un poste similaire.

Section 5 : Cas de grève ou de lock out

Article 6 :

En cas de grève ou de lock out intervenant dans le respect des dispositions des articles 303 à 315 du Code du travail, l'employeur doit

continuer à assurer les soins de santé au travailleur et aux membres de sa famille.

En outre, les travailleurs et leurs familles lorsqu'ils sont logés par l'employeur continuent à bénéficier de cette prestation pendant la même période.

Article 7 :

Pendant toute la durée de la grève, il est interdit à l'employeur de retirer des locaux de travail toutes machines ou tous instruments de travail ; toutefois, il peut inspecter les installations afin de s'informer et de prendre les mesures nécessaires pour l'entretien de ces équipements et instruments.

Article 8 :

Afin de garantir l'exercice du droit de grève ou la protection des installations et de l'équipements, les grévistes peuvent constituer des piquets de grève à l'extérieur des locaux de travail dans le respect de l'article 315 du Code du travail.

Les grévistes ne doivent pas s'opposer à la poursuite du travail de la part de ceux qui ne sont pas associés au mouvement de grève, ni exercer contre eux des actes d'intimidation ou de violence.

Ils ne peuvent non plus exercer des actes d'intimidation ou de violence contre l'employeur ou son préposé.

Article 9 :

Il est interdit à l'employeur, pour autant que les dispositions des articles 303 à 315 du Code du travail soient respectées, de remplacer les travailleurs en grève par d'autres travailleurs qui, à la date du début de la grève, n'étaient pas occupés dans l'entreprise ou le service.

Article 10 :

Pendant toute la durée de la cessation collective du travail ou de fermeture d'établissement les parties sont tenues d'assurer les prestations d'intérêt public et celles intéressant la protection des installations, du matériel et des matières premières ou produits telles que figurant sur la liste faisant l'objet de l'annexe du présent Arrêté.

Article 11 :

Pendant la grève, il est interdit aux travailleurs en grève de pénétrer et de rester dans les locaux de travail affectés par le mouvement, à l'exception des travailleurs qui ne se sont pas associés à la grève, des délégués à la grève et des personnes affectées aux opérations d'entretien des équipements et des installations.

Article 12 :

La saisine du Tribunal du travail suspend la grève ou le lock out, conformément à l'article 28 de la Loi n° 016/2002 du 16 octobre 2002 portant création, organisation et fonctionnement des Tribunaux du travail.

Si le travailleur est condamné à une peine de servitude pénale principale supérieure à deux mois ou après trois mois de suspension, l'employeur peut résilier le contrat sans préavis.

Article 13 :

L'incarcération d'un travailleur à la suite d'une plainte de l'employeur entraîne la suspension de son contrat de travail.

Pendant toute la durée de la détention préventive, le travailleur bénéficie de la présomption d'innocence conformément aux principes généraux et universels du droit.

L'employeur est tenu de lui payer durant toute cette période sa rémunération assortie des avantages sociaux.

Si au prononcé du jugement, le travailleur n'est pas condamné, il réintègre d'office son poste ou est affecté à un poste similaire.

L'employeur est tenu de le réhabiliter dans ses droits.

Dans ce cas, la période d'incarcération doit être prise en compte dans le calcul de son ancienneté.

Article 14 :

Les infractions aux dispositions du présent Arrêté sont sanctionnées conformément aux dispositions de l'article 321 c) du Code du travail.

Article 15 :

Sont abrogées toutes les dispositions antérieures contraires au présent Arrêté.

Article 16 :

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

Annexe

Prestations d'intérêt public et conservation des moyens de l'entreprise

En cas de cessation collective du travail ou de fermeture d'établissement, doivent être effectuées toutes les prestations qui consistent à assurer :

A. Dans toutes les entreprises :

- Les mesures conservatoires pour éviter la dégradation du matériel, des installations ou la perte des produits ou matières ;

B. Dans les hôpitaux, dispensaires et autres formations sanitaires publiques et privées :

- la dispensation des soins médicaux, chirurgicaux et pharmaceutiques ;
- le transport des malades et blessés ;
- le fonctionnement des hôpitaux, cliniques, maternités, sanatoriums, établissement pour des malades mentaux, crèches et pouponnières ;
- le fonctionnement des services publics et privés veillant à la prophylaxie des maladies contagieuses.

C. Dans les entreprises de distribution d'eau et d'électricité :

- les services techniques à l'exception des services administratifs.

Dans les cas prévus aux alinéas A et C ci-dessus, les prestations des services indispensables seront assurés par le personnel minimum nécessaire.

Vu pour annexé à l'Arrêté n° 12/CAB/MIN/TPS/113/2005 du 26 octobre 2005 fixant les modalités d'application du Titre IV du Code du travail

Le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale,

Balamage N'kolo