

Auguste ILOKI

# LE DROIT DU LICENCIEMENT AU CONGO

LOGIQUES  
JURIDIQUES

L'Harmattan

LE DROIT DU LICENCIEMENT  
AU CONGO



Auguste ILOKI

Président de chambre à la Cour suprême  
Chargé de cours à l'Université Marien NGOUABI

## LE DROIT DU LICENCIEMENT AU CONGO

*1<sup>ère</sup> édition 2000*

© L'Harmattan, 2000  
ISBN : 2-7384-9807-8

L'Harmattan  
5-7, rue de l'École-Polytechnique  
75005 Paris  
FRANCE

L'Harmattan Inc.  
55, rue Saint-Jacques  
Montréal (Qc)  
CANADA H2Y 1K9

L'Harmattan Hongrie  
Hargita u 3  
1026 Budapest  
HONGRIE

L'Harmattan Italia  
Via Bava, 37  
10214 Torino  
ITALIE

### Collection *Logiques Juridiques*

dirigée par Gérard MARCOU

Le droit n'est pas seulement un savoir, il est d'abord un ensemble de rapports et pratiques que l'on rencontre dans presque toutes les formes de sociétés. C'est pourquoi il a toujours donné lieu à la fois à une littérature de juristes professionnels, produisant le savoir juridique, et à une littérature sur le droit, produite par des philosophes, des sociologues ou des économistes notamment.

Parce que le domaine du droit s'étend sans cesse et rend de plus en plus souvent nécessaire le recours au savoir juridique spécialisé, même dans des matières où il n'avait jadis qu'une importance secondaire, les ouvrages juridiques à caractère professionnel ou pédagogique dominent l'édition, et ils tendent à réduire la recherche en droit à sa seule dimension positive. A l'inverse de cette tendance, la collection « Logiques juridiques » des Éditions L'Harmattan est ouverte à toutes les approches du droit. Tout en publiant aussi des ouvrages à vocation professionnelle ou pédagogique, elle se fixe avant tout pour but de contribuer à la publication et à la diffusion des recherches en droit, ainsi qu'au dialogue scientifique sur le droit. Comme son nom l'indique, elle se veut plurielle.

#### Dernières parutions

Emmanuel CADEAU, *Le médicament en droit public*, 2000.  
Laurent GABA, *L'état de droit, la démocratie et le développement économique en Afrique subsaharienne*, 2000.  
Armand HEROGUEL, *Problèmes de traductions dans les droits civils français et néerlandais*, 2000.  
Martine HERZOG-EVANS, *L'intimité du détenu et de ses proches en droit comparé*, 2000.

## AVANT-PROPOS

**L**e Style lapidaire du législateur n'est pas de nature à favoriser dans certains cas le décryptage du sens véritable de la norme juridique dans le domaine du licenciement.

Or, le contentieux de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée par l'employeur est sans conteste de loin le plus abondant en droit du travail. La précarité de l'économie congolaise aggravée par les guerres civiles a en effet accentué la prolifération des procès portant sur le licenciement.

Certes, la définition de ce terme ne présente théoriquement aucune ambiguïté. C'est l'exercice par l'employeur du principe civiliste du droit de résiliation unilatérale dans le domaine social où il se heurte à un autre qui lui est antagoniste, celui du droit du travailleur à la sécurité dans son emploi.

Au sens de la convention sur le licenciement 1982 de l'Organisation internationale du travail, le terme « licenciement » signifie « la cessation de la relation de travail sur l'initiative de l'employeur »<sup>1</sup>.

En considération de son champ circonscrit à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée du fait de l'employeur, le licenciement se dissocie ainsi des autres modes de cessation des relations de travail telles la démission, la force majeure, la rupture anticipée...

D'autres situations juridiques ayant vocation à étendre le dynamisme protecteur du licenciement peuvent lui être assimilées. C'est notamment le cas de la modification substantielle du contrat de travail ou de la mise à la retraite d'un travailleur âgé ne remplissant pas encore les conditions requises pour faire valoir ses droits à la retraite.

Evolutif, le droit du licenciement qui a pour base l'ensemble des règles applicables à la rupture du contrat de travail intervenue par la volonté de l'employeur a connu d'importants développements du fait de l'implication de l'administration dans le contentieux du licenciement des représentants du personnel et des licenciements pour motifs économiques ou pour réorganisation intérieure de l'entreprise.

L'on observe une certaine ambivalence à la lumière des interprétations de la loi à cet égard :

1. Convention n° 158 concernant la cessation de la relation de travail sur l'initiative de l'employeur, adoptée le 02 juin 1982 à Genève, entrée en vigueur en 1985.

- les enseignants du droit du travail à l'Université ou dans les écoles spécialisées se forment un double support alternatif : le droit du travail français entremêlé du droit du travail congolais dont l'agencement et la cohésion n'ont pas la force de coexister sans produire les germes d'altération de l'enseignement ;

- certains praticiens du droit dans les prétoires (magistrats et avocats notamment) ne semblent éprouver aucun scrupule à se fonder sur des solutions jurisprudentielles françaises pour soutenir leur argumentation. Par cette attitude, ils créent des entorses au principe de la territorialité des lois qui entame du reste la souveraineté nationale.

Une telle dichotomie justifie l'utilité de l'étude du droit du licenciement aux fins d'assurer la disponibilité de l'information dans l'intérêt du monde juridique et judiciaire.

Dans la recherche de la cohésion sociale dans les milieux du travail, l'information constitue en effet un atout majeur. Il est pour le moins indispensable que les chefs d'entreprises, les travailleurs délégués du personnel ou non, les inspecteurs du travail, les syndicalistes... disposent d'une connaissance parfaite des règles qui gouvernent les droits et les obligations des parties au contrat du travail à durée indéterminée.

Loin de s'arrêter aux analyses exégétiques des textes en matière de licenciement, cet ouvrage propose, particulièrement aux magistrats et aux avocats des axes de réflexion orientés vers la compréhension commune des dispositions légales et réglementaires prévues en cas de rupture du contrat de travail. Peut être, l'harmonisation de la jurisprudence pourra-t-elle suivre.

Ce livre offre à cet égard un panorama inégalable des jugements et arrêts pour tenter de minimiser les effets induits de l'absence de périodique dans ce domaine.

Puis, pour permettre leur exploitation rationnelle par les utilisateurs, les décisions judiciaires sont publiées quasi intégralement dans leur grande majorité. Elles comprennent l'exposé des faits ayant suscité le licenciement, les prétentions et moyens des parties, les motifs et plus rarement leurs dispositifs.

Aussi, le lecteur appréciera-t-il le rôle essentiel que joue le pouvoir judiciaire exercé par la Cour suprême, les cours d'appel et les tribunaux du travail dans le processus de création du droit du licenciement, à côté du parlement.

L'avantage de cette reproduction quasi intégrale des jugements et arrêts est de lui permettre de différencier la rédaction des premiers de celle des seconds.

Il se rendra en effet compte que si les tribunaux du travail rendent des jugements en statuant en fait et en droit comme les cours

d'appel qui se prononcent par des arrêts, en répondant à toutes les prétentions des parties (demandeurs et défendeurs), il en va autrement de la Cour suprême qui, bien que statuant par arrêts, décide de la cassation des décisions qui ont fait l'objet de pourvois si elles violent uniquement les points de droit qui lui sont soumis ou du rejet des pourvois en cassation dans les cas où ceux-ci ne sont pas fondés dans leurs moyens.

Il convient de préciser que pour être complète, l'étude d'une question particulière dans la jurisprudence est constamment suivie de l'indication de l'opinion de la doctrine y relative.

Comportant exclusivement les éléments du droit du travail congolais, aucune référence ni théorique, ni pratique n'est faite dans cet ouvrage, au droit étranger. Seul le droit international du travail y a naturellement sa place.

Cela constitue incontestablement son originalité car j'y associe la théorie et la pratique congolaises en matière de licenciement (étant Président de chambre à la Cour suprême et chargé de cours à l'Université Marien NGOUABI) et mets mon expérience, ma connaissance des textes, de la jurisprudence ainsi que de la sociologie du milieu congolais à la disposition de ses utilisateurs.

Vécue comme un sacerdoce, la recherche de l'éditeur a abouti grâce à la bienveillance manifestée par les Éditions L'Harmattan.

En accomplissant en définitive le devoir moral de remercier infiniment mon épouse Mireille ILOKI pour ses efforts inestimables dans la saisie et la mise en forme laborieuses de cet ouvrage, son appui et ses encouragements, il reste à obtenir que ce livre connaisse un grand succès auprès de tous ses lecteurs.

Auguste ILOKI

## ABRÉVIATIONS ET SIGLES

Al.	: Alinéa
Art.	: Article
Arrêt. Soc.	: Arrêt social
A.SEC.NA.	: Agence pour la sécurité de la navigation aérienne
B.I.T.	: Bureau international du travail
C.A.	: Cour d'appel
CAB	: Cabinet
CATC	: Confédération africaine des travailleurs croyants
Cf.	: Confer
CGCAM	: Confédération générale des cadres et agents de maîtrise
CGTC	: Confédération générale des travailleurs du Congo
Ch. SOC.	: Chambre sociale
CI.DO.LOU	: Cimenterie domaniale de Loutété
C.I.T.	: Conférence internationale du travail
Circ.	: Circulaire
CNASYL	: Confédération nationale des syndicats libres
COSYLAC	: Confédération des syndicats libres et autonomes du Congo
C.P.C.	: Compagnie des potasses du Congo
C.P.C.C.A.F.	: Code de procédure civile, commerciale, administrative et financière
C.P.P.	: Code de procédure pénale
C.S.	: Cour suprême
CSC	: Confédération syndicale congolaise
CSTC	: Confédération syndicale des travailleurs du Congo
C.S. Ch. Civ.	: Chambre civile de la Cour suprême
C.S. Ch. Jud.	: Chambre judiciaire de la Cour suprême
C. Trav.	: Code du travail
C. Trav. T.O.M.	: Code du travail dans les territoires d'outre-mer
D.G.T.	: Direction générale du travail
E.O.M.	: Éditions des œuvres MOUNGUENGUE
FESYDOC	: Fédération syndicale des travailleurs dockers et assimilés du Congo
FESYTRAC	: Fédération syndicale des travailleurs des transports et aviation civile
Ibid.	: Ibidem : dans le même endroit
Infra	: Ci-dessous



I.R.L.S.	: Inspection régionale du travail et des lois sociales
L.A.J.A.P.	: Publications du laboratoire d'analyses juridique, administrative et politique.
M.T.F.P.S.S	: Ministère du Travail, de la Fonction publique et de la Sécurité sociale.
M.T.S.S.J.	: Ministère du Travail, de la Sécurité sociale et de la Justice
M.T.S.S.S.	: Ministère du Travail, de la Sécurité sociale et de la Solidarité
Nouv.	: Nouveau
N°	: Numéro
O.I.T.	: Organisation internationale du travail
O.N.E.M.O	: Office national de l'emploi et de la main-d'œuvre
Op. Cit.	: Opus citatum (ouvrage cité)
P.	: Page
Parag.	: Paragraphe
P.V.	: Procès-verbal
R.C.	: République du Congo
R.P.C	: République populaire du Congo
R.D.S.	: Registre de droit social
Reg. Dél.	: Registre des délibérés
Rép.	: Répertoire
R.S.	: Rôle social
Sect.	: Section
Supra	: Ci-dessus
SYLEB	: Syndicat libre des entreprises du bois
SYNATEL	: Syndicat national des télécommunications
SYNATRAPE	: Syndicat national des travailleurs producteurs de l'électricité
SYSTEM	: Syndicat des services du travail, de l'emploi et de la main-d'œuvre
SYTELCOM	: Syndicat des télécommunications
SYTRAPOST	: Syndicat des travailleurs de la poste
T.P.C.	: Tribunal populaire de commune
T.P.O.M.	: Travail et profession outre-mer
T.P.R.	: Tribunal populaire de région
Trib. Trav.	: Tribunal de travail
Trib. Trav. Arr.	: Tribunal de travail de l'arrondissement
UNICONGO	: Union patronale et interprofessionnelle du Congo
USTIM	: Union syndicale des travailleurs de l'industrie et de la métallurgie

## SOMMAIRE

AVANT-PROPOS	5
ABBREVIATIONS ET SIGLES	9
SOMMAIRE	11
INTRODUCTION	15

### PREMIÈRE PARTIE

LE MOTIF LÉGITIME DU LICENCIEMENT	17
-----------------------------------	----

#### TITRE I

L'APPRÉCIATION DU MOTIF DU LICENCIEMENT DES TRAVAILLEURS ORDINAIRES	21
---	----

#### CHAPITRE I

LES QUALIFICATIONS DU MOTIF DU LICENCIEMENT	23
---	----

##### Section 1. – La légalité du motif légitime du licenciement

Sous-Section 1. – Le motif économique ou structurel du licenciement	24
---	----

Sous-section 2. – Le motif personnel du licenciement	25
--	----

§ 1. Le licenciement légitime	26
-------------------------------	----

§ 2. Le licenciement abusif	81
-----------------------------	----

##### Section 2. – La légalité du motif subjectif du licenciement

Sous-Section 1. – Les opinions du travailleur ou son activité syndicale	106
---	-----

Sous-Section 2. – La liberté du travailleur d'appartenir à certains groupements de personnes	108
--	-----

#### CHAPITRE II

LA PROCÉDURE PRÉALABLE AU LICENCIEMENT	111
--	-----

##### Section 1. – La notification du préavis

Sous-Section 1. – Les conditions d'existence du préavis	112
---	-----

Sous-Section 2. – La durée du préavis	113
---------------------------------------	-----

§ 1. Le préavis conventionnel	114
-------------------------------	-----

§ 2. Le préavis réglementaire	117
-------------------------------	-----

##### Section 2. – La notification du licenciement

Sous-Section 1. – La preuve de la notification du licenciement	119
--	-----

§ 1. L'information du travailleur par l'employeur afin de susciter sa défense-----	127
§ 2. L'entretien préalable entre l'employeur et le travailleur-----	128
Sous-Section 2. - Le licenciement irrégulier-----	137
§ 1. Les irrégularités ordinaires et extraordinaires-----	138
§ 2. Les sanctions des irrégularités des licenciements-----	141

### CHAPITRE III

#### LES DROITS DES TRAVAILLEURS RÉSULTANT DU LICENCIEMENT CLASSIQUE-----

Section 1. - Les droits liés à la nature du licenciement-----	146
Sous-Section 1. - Les droits en cas de licenciement abusif-----	146
§ 1. La réintégration-----	147
§ 2. Les dommages-intérêts dus aux travailleurs ordinaires-----	153
Sous-Section 2. - Les droits en cas de licenciement légitime dénué de faute lourde-----	165
§ 1. L'indemnité compensatrice de préavis-----	165
§ 2. L'indemnité de licenciement-----	166
Section 2. - Les droits des travailleurs licenciés indépendants de la nature du licenciement-----	171
Sous-Section 1. - Le certificat de travail-----	171
Sous-Section 2. - Le congé payé-----	179

### TITRE II

#### LE LICENCIEMENT DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL-----

##### CHAPITRE I

#### L'INTERVENTION DE LA COMMISSION DE LITIGES-----

Section 1. - La nature de la décision de la commission de litiges	187
Sous-Section 1. - L'autorisation de licenciement-----	195
Sous-Section 2. - La résolution judiciaire du contrat de travail-----	199
Section 2. - Les recours contre les décisions de la commission de litiges-----	214
Sous-Section 1. - Le recours hiérarchique-----	214
Sous-Section 2. - Le recours juridictionnel-----	215

##### CHAPITRE II

#### LES DROITS DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL CONSÉCUTIFS AU LICENCIEMENT-----

Section 1. - Les droits résultant du licenciement abusif-----	221
---	-----

Sous-Section 1. - La réintégration-----	221
Sous-Section 2. - Les dommages-intérêts dus aux délégués du personnel-----	229
Section 2. - Les avantages liés à l'irrégularité du licenciement des délégués du personnel-----	237
Sous-Section 1. - La reprise de la procédure-----	245
Sous-Section 2. - Les dommages-intérêts en cas de licenciement irrégulier-----	248

### DEUXIÈME PARTIE

#### LA CAUSE ÉCONOMIQUE OU STRUCTURELLE DU LICENCIEMENT-----

##### TITRE I

#### LES INCIDENCES DE LA DIMINUTION DE L'ACTIVITÉ DE L'ÉTABLISSEMENT ET SA RÉORGANISATION INTÉRIEURE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL-----

##### CHAPITRE I

#### LA DIMINUTION DE L'ACTIVITÉ DE L'ÉTABLISSEMENT-----

Section 1. - La notion d'établissement-----	257
Sous-Section 1. - L'unicité du régime juridique de l'entreprise et de l'établissement-----	258
Sous-Section 2. - La notion d'établissement selon la jurisprudence-----	260
Section 2. - La portée de la diminution de l'activité de l'établissement-----	260
Sous-Section 1. - La rupture du contrat de travail consécutive à la diminution de l'activité de l'entreprise-----	261
Sous-Section 2. - La contestation de la diminution de l'activité de l'établissement-----	268

##### CHAPITRE II

#### LA RÉORGANISATION INTÉRIEURE DE L'ÉTABLISSEMENT OU DE L'ENTREPRISE-----

Section 1. - Le contenu du concept de la réorganisation intérieure de l'établissement-----	278
Sous-Section 1. - L'assimilation de la réorganisation intérieure de l'établissement à sa restructuration-----	278
Sous-Section 2. - Le caractère économique de la réorganisation intérieure de l'établissement-----	279

Section 2. – Les effets de la réorganisation intérieure de l'établissement sur les contrats de travail -----	280
Sous-Section 1. – La suppression d'emploi -----	281
Sous-Section 2. – La particularité de la procédure de licenciement consécutif à la réorganisation intérieure de l'entreprise-----	283
<b>TITRE II</b>	
<b>LES PRÉCAUTIONS NÉCESSAIRES AU LICENCIEMENT LÉGITIME POUR MOTIF ÉCONOMIQUE OU RÉORGANISATION INTÉRIEURE DE L'ENTREPRISE -----</b>	
<b>CHAPITRE I</b>	
<b>LES SAISINES PRÉALABLES -----</b>	<b>291</b>
Section 1. – La saisine des délégués du personnel -----	291
Sous-Section 1. – L'information des représentants des travailleurs--	292
Sous-Section 2. – La saisine par écrit des représentants du personnel -----	293
Section 2. – La saisine de la Commission des litiges -----	294
Sous-Section 1. – L'institution de la Commission des litiges en matière économique ou de réorganisation intérieure de l'entreprise- 295	
Sous-Section 2. – Les pouvoirs de la Commission des litiges en matière économique ou de réorganisation intérieure de l'entreprise- 296	
<b>CHAPITRE II</b>	
<b>LES FORMALITÉS TERMINALES DU LICENCIEMENT-----</b>	<b>299</b>
Section 1. – L'établissement de l'ordre des licenciements -----	299
Sous-Section 1. – L'application des critères -----	299
Sous-Section 2. – Les contestations -----	304
§ 1. L'action judiciaire des travailleurs en contestation de l'ordre des licenciements -----	305
§ 2. La sanction de la méconnaissance des critères de l'ordre des licenciements -----	308
Section 2. – La demande d'autorisation de licenciement -----	311
Sous-Section 1. – La suite favorable de la commission des litiges--	311
Sous-Section 2. – L'absence d'autorisation de licenciement-----	320
<b>CONCLUSION -----</b>	<b>329</b>
<b>ANNEXES -----</b>	<b>339</b>
<b>INDEX ALPHABÉTIQUE -----</b>	<b>411</b>
<b>TABLE DES MATIÈRES -----</b>	<b>421</b>

## INTRODUCTION

La cessation de la relation de travail sur l'initiative de l'employeur dans le cadre de l'exécution d'un contrat de travail à durée indéterminée est aujourd'hui un élément fondamental du droit du travail congolais.

1 – L'évolution de celui-ci peut être comprise au travers des périodes qui ont caractérisé sa formation : l'asservissement jusqu'au début du 20<sup>e</sup> siècle, la transition vers le travail libre durant la première moitié du 20<sup>e</sup> siècle, la période de codification marquée par la promulgation du code du travail dans les territoires d'outre-mer et la période contemporaine ponctuée de réformes de la législation sociale.

Le droit du travail français a servi de modèle à l'élaboration du droit du travail congolais. Des considérations historiques justifient son influence constante sur ce dernier dans la technique de sa conception, son interprétation par la doctrine et son application par les juridictions du travail.

Sans rupture radicale et complète avec le passé, c'est par des réformes successives et ponctuelles que le législateur, souvent en dehors de toute pression syndicale, s'est résolu à édicter des règles protectrices des travailleurs tout en ménageant les intérêts des employeurs.

2 – Longtemps considéré comme une discipline mineure sous la dénomination de « législation industrielle », le droit du travail intéresse aujourd'hui non plus uniquement les travailleurs et les chefs d'entreprise, mais également des milieux divers : professeurs d'Université, étudiants, responsables de personnels, magistrats, avocats, huissiers de justice, administrateurs du travail, syndicalistes, délégués du personnel...

3 – Mais le droit du travail a un champ limité. Il s'applique lorsqu'une personne s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale, publique ou privée.

Et, les parties au contrat de travail disposant de la liberté de rupture sous certaines conditions, il se pose alors le problème de la mise en œuvre de ce droit.

4 – La question a préoccupé la communauté internationale. La

recommandation n° 119 de l'Organisation internationale du travail (O.I.T.) sur la cessation de la relation de travail (1963) prévoyait en effet qu'aucun licenciement ne devrait intervenir sans qu'il existe un motif valable lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

Examinant les rapports présentés par les États membres de l'Organisation, la Conférence générale de cette institution avait adopté de nouvelles normes internationales concernant le licenciement sous la forme appropriée de « *convention sur le licenciement 1982* » ainsi que la recommandation n° 166 concernant la cessation de la relation de travail sur l'initiative de l'employeur, dénommée « *recommandation sur le licenciement 1982* ».

Ces instruments se substituent à la « *recommandation sur la cessation de la relation de travail 1963* ».

Membre de l'Organisation internationale du travail, le Congo adapte sa législation aux normes adoptées par cette institution.

L'envahissement des juridictions du travail par le contentieux du licenciement suggère l'étude de celui-ci aux fins d'en réduire tant soit peu sa recrudescence et d'en minimiser les effets douloureux. La part du licenciement dans le contentieux global en droit du travail est en effet de 58,93% au cours des années 1990 à 1998, celle des autres causes examinées du contentieux social étant approximativement de 41,06%<sup>1</sup>.

5 – Ne considérant pas indistinctement le licenciement individuel et le licenciement collectif, le législateur congolais procède à la différenciation des régimes de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée suivant qu'elle intervient pour motif légitime (première partie) ou qu'elle se fonde sur le motif économique ou structurel (deuxième partie).

1. Cf. tableaux en annexes, p. 340 et s.

## PREMIÈRE PARTIE

---

### LE MOTIF LÉGITIME DU LICENCIEMENT



**S**ous l'empire du code du travail dans les territoires d'outre-mer largement influencé par le droit français, aucune disposition légale n'était consacrée à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée fondée sur le motif économique ou structurel<sup>1</sup>.

6 – L'élément déterminant de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée étant la volonté unilatérale de l'une des parties, celle de l'employeur en matière de licenciement ne pouvait alors se fonder que sur les seules considérations liées au comportement du travailleur.

Et, à cette époque déjà, l'employeur était tenu de justifier d'un motif légitime. Dans le cas contraire, le licenciement était abusif<sup>2</sup>.

7 – Comme le motif légitime, l'obligation de préavis constituait une des restrictions au droit de la rupture du contrat de travail<sup>3</sup>.

C'est trois années après l'indépendance du Congo que sera recommandée, en droit international du travail, l'exigence d'un motif valable du licenciement dont la définition ou l'interprétation était laissée aux législations nationales des États, aux conventions collectives, règlements d'entreprises, sentences arbitrales ou décisions judiciaires.

En effet, des dispositions de la recommandation n° 119 sur la cessation de la relation de travail 1963, il résultait que « ne devraient pas constituer des motifs valables de licenciement, notamment :

a /- l'affiliation syndicale ou la participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur, durant les heures de travail ;

b /- le fait de solliciter, d'exercer ou d'avoir exercé un mandat de représentation des travailleurs ;

c /- le fait d'avoir de bonne foi déposé une plainte ou participé à des procédures engagées contre un employeur en raison de violations alléguées de la législation ;

d /- la race, la couleur, le sexe, la situation conjugale, la religion,

1. Loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 portant code du travail dans les territoires d'outre-mer.

2. Art 42 al 2, C. Trav. T.O.M. : « les licenciements effectués sans motifs légitimes, de même que les licenciements motivés par les opinions du travailleur, son activité syndicale, son appartenance et sa non-appartenance à un syndicat déterminé, en particulier sont abusifs ».

3. Toutefois, l'employeur pouvait procéder au licenciement sans être assujéti à l'obligation de préavis au cas où sa décision serait fondée sur une faute lourde du travailleur (art. 40 al. 2, C. Trav. T.O.M.)

l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale »<sup>1</sup>.

Les développements qui se sont produits dans la législation et la pratique des États sur la question du licenciement depuis l'adoption de la recommandation précitée ont conduit la Conférence générale de l'Organisation internationale du travail à adopter la convention n° 158 concernant la cessation de la relation de travail sur l'initiative de l'employeur le 02 juin 1982<sup>2</sup>.

7 Bis – L'article 4 de cet instrument international dispose : « un travailleur ne devra pas être licencié sans qu'il existe un motif valable de licenciement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur... ».

Outre les cas de motifs non valables énumérés ci-dessus dans la recommandation n° 119 sur la cessation de la relation de travail 1963, l'article 5 de la convention précitée en ajoute un autre, celui de l'absence du travail pendant le congé de maternité.

L'imprécision dans la détermination des caractères du motif du licenciement a persisté dans les codes du travail adoptés après l'accession du Congo à la souveraineté nationale.

C'est dans cet esprit que furent élaborés les textes adoptés depuis 1964.

À ce jour du reste, la nouvelle législation n'est guère parfaite sur la question.

L'on observe que les garanties accordées aux travailleurs licenciés varient en considération de leur statut de travailleurs ordinaires (titre 1) ou de salariés spécialement protégés (titre 2).

1. §2, sous §2 de cette recommandation, C.I.T., 59<sup>e</sup> session 1974, rapport 3 (partie b), cessation de la relation de travail, annexe 1, p 95

2. Cette convention est entrée en vigueur le 23 novembre 1985

## TITRE I

### L'APPRÉCIATION DU MOTIF DU LICENCIEMENT DES TRAVAILLEURS ORDINAIRES

**L**a rupture unilatérale des relations de travail est une des marques originales caractéristiques du contrat de travail à durée indéterminée. En effet, l'absence de terme à la convention conclue justifie sa résiliation à tout moment.

Cependant, le droit de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée n'apparaît pas pour autant comme un droit absolu, discrétionnaire car le législateur a fixé les cas dans lesquels les licenciements sont abusifs (chapitre 1).

Et même dans l'hypothèse où la rupture est fondée sur un motif légitime, le législateur a exigé de l'employeur qu'il observe une certaine procédure préalable au licenciement (chapitre 2).

# CHAPITRE I

---

## LES QUALIFICATIONS DU MOTIF DU LICENCIEMENT

L'évolution de la réglementation de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée en France a largement influencé le législateur lors de l'élaboration du code du travail dans les territoires d'outre-mer.

Au demeurant, l'on considérait que tout licenciement était licite. Seule l'obligation de préavis dont la détermination de la durée dépendait d'autres sources que la loi constituait l'unique condition à la décision de l'employeur de rompre le contrat de travail<sup>1</sup>.

C'est la jurisprudence qui a fait œuvre prétorienne en la matière puisqu'elle admettait que même si la formalité du préavis était remplie par l'employeur, ce dernier pouvait commettre une faute dans l'exercice de son droit de résiliation.

Aussi, le législateur posait-il depuis la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 portant code du travail dans les territoires d'outre-mer l'exigence du motif légitime du licenciement (section 1).

Il procédait ensuite à l'énumération non exhaustive des autres motifs du licenciement qui ne pouvaient être assimilés au motif légitime (section 2).

1. Art. 38 al. 1<sup>er</sup>, loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 portant code du travail dans les territoires d'outre-mer ; art 39 al 2, loi n° 10-64 du 25 juin 1964 portant code du travail de la République du Congo, art 39 al 2, loi n° 45/75 portant code du travail de la République Populaire du Congo

## Section 1

### La légalité du motif légitime du licenciement

Le principe selon lequel un travailleur ne doit pas être licencié sans motif légitime est adopté par les législations congolaises avant comme après l'indépendance du pays. Toutefois, sa formulation dans les textes a varié suivant les périodes, notamment en ce qui concerne les motifs fondés sur l'exercice par le travailleur de certaines activités.

Malgré l'absence de définition du concept de motif légitime, l'évolution récente de la législation sociale permet de percevoir la clarification opérée par le législateur qui distingue deux sortes de motifs revêtant ce caractère :

- 1) le motif économique ou structurel (sous-section 1) ;
- 2) le motif personnel (sous-section 2).

#### Sous-Section 1. - le motif économique ou structurel du licenciement<sup>1</sup>

8 - Des textes adoptés avant la loi n° 6-96 de 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975, il apparaît que le motif économique n'est pas expressément visé par la loi. Il y est simplement fait allusion à la diminution de l'activité de l'établissement ou à la réorganisation intérieure comme éléments en présence desquels l'employeur qui procédait au licenciement devait se soumettre préalablement à une certaine procédure<sup>2</sup>.

9 - Pour la doctrine congolaise, la diminution de l'activité de l'établissement ou la réorganisation intérieure constituent les critères d'identification du motif économique<sup>3</sup>. Telle semble être également la position du gouvernement qui, s'appuyant sur la baisse d'activités économiques invoquée par les employeurs, indique par des circulaires la procédure à suivre par tout dossier de demande de licenciement pour motif économique afin d'assurer une protection efficace de l'emploi<sup>4</sup>, le cabinet du ministère du Travail où est transmis ledit dossier n'étant pas

1. Cf pour les développements détaillés, la 2<sup>e</sup> partie p 251 et s.
2. Art. 39 al. 5, loi n° 10-64 du 25 juin 1964 ; art. 39 al. 6, loi n° 45/75 du 15 mars 1975.
3. Auguste ILOKI « le licenciement individuel en droit congolais et en droit français », thèse pour le doctorat d'État en droit, Université de Paris 2, 1984, p 47
4. Circ. n° 254 du 8 décembre 1987, M.T.S.S.J.

obligé de saisir la Commission de litiges compétente pour autoriser ou refuser le licenciement<sup>1</sup>.

La loi n° 6-96 du 6 mars 1996 susvisée a pour la première fois consacré le motif économique dans deux de ses dispositions<sup>2</sup> en même temps qu'elle maintient l'ancienne formulation<sup>3</sup>.

10 - L'on déduit donc aisément de cette disposition légale que le motif économique ou structurel constitue sans conteste, puisque le législateur lui-même le décide, un motif légitime du licenciement comme beaucoup d'autres non spécifiés.

L'innovation ici est importante dans la mesure où il s'agit de l'unique cas de légitimité du motif indiqué par le législateur et qui est lié à l'entreprise, les autres étant inhérents à la personne du travailleur.

#### Sous-Section 2. - Le motif personnel du licenciement

11 - Le motif économique ou structurel a été identifié par le législateur comme étant un des motifs légitimes<sup>4</sup>.

D'autres types de motifs légitimes ne sont point indiqués par la loi et en la matière la jurisprudence a donc précisé les contours de la notion de légitimité du motif.

En effet, seuls les cours et tribunaux chargés de trancher les conflits en matière de licenciement peuvent, dans le cadre de l'appréciation souveraine des faits, déterminer s'ils sont de nature à justifier ou non un licenciement suivant que les motifs invoqués par les employeurs sont admis comme étant légitimes ou non.

Le regroupement des décisions judiciaires en matière de licenciement suggère leur classement en deux groupes :

- les décisions qui déclarent le licenciement légitime (parag. 1) ;
- les décisions qui affirment que le licenciement est abusif (parag. 2).

1. Circ. n° 053 du 22 mars 1989, M.T.S.S.J portant sur la procédure de résolution des conflits sociaux.

2. Art. 39 al 10 de cette loi, l'article 42 al 10 de la même loi dispose : « sont réputés irréguliers tous licenciements fondés sur un motif légitime autre que le motif économique ou structurel et exécutés en dehors des procédures légales en vigueur . ».

3. Celle de la « diminution de l'activité de l'établissement et de la réorganisation intérieure » (cf. art.39 al. 5 et 177 al. 3 de cette loi).

4. Art. 42 al. 10, loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45-75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République Populaire du Congo.



### § 1. Le licenciement légitime

Lorsqu'il est légitime, le licenciement intervient soit pour faute lourde (sous parag. 1), soit en dehors de toute faute présentant un tel caractère (sous parag. 2).

#### Sous § 1. Le licenciement légitime pour faute lourde

12 – Aucune définition légale n'est consacrée à la faute lourde.

Toutefois, la réforme issue de la loi n° 6-96 du 6 mars 1996 précitée fournit une liste non limitative de certains faits constitutifs de fautes lourdes lorsqu'ils sont commis au cours d'une grève. L'article 248-11 de cette loi relève à cet égard :

- l'occupation des locaux ;
- les coups et blessures volontaires sur la personne de l'employeur ;
- la séquestration de l'employeur ;
- l'entrave à la liberté de travail ;
- le sabotage, le vol ou la destruction de la marchandise ou du matériel de l'entreprise ;
- la participation à une grève illicite.

En outre, l'article 248-15 de la même loi sur la limitation du droit de grève dans les services publics par l'institution d'un service minimum précise que le refus pour les salariés désignés par l'employeur d'assurer ledit service minimum est constitutif de faute lourde.

En l'absence de définition générale, il a été suggéré en doctrine que la faute lourde est définissable à partir des effets qu'elle engendre. De ce point de vue, elle est donc une faute dont le caractère de gravité est tel qu'elle prive le travailleur de son droit au préavis<sup>1</sup>.

Un courant doctrinal semble s'appuyer sur la jurisprudence, qui voit dans la mauvaise exécution des actes de nature professionnelle une qualité propre à la faute lourde, pour penser que « le salarié commet une faute lourde chaque fois que l'exécution des actes matériels de nature professionnelle est entachée d'une irrégularité qui ne peut s'expliquer que par une méconnaissance des règles de la profession. Cette faute n'entraîne révocation du droit à préavis que si elle est suffisamment grave, c'est-à-dire si elle peut causer ou est la cause d'un préjudice à l'employeur »<sup>2</sup>.

1. Auguste ILOKI, « le licenciement individuel en droit congolais et en droit français », thèse, doctorat d'Etat en droit, Université de Paris 2, p. 178.

2. Fidèle MOUNGUENGUE, « le droit du travail expliqué suivant l'ordre des articles du code », édition 1994, E.O.M., p. 41.

Le rapprochement de ces opinions révèle leur parfaite similitude en ce que leurs auteurs considèrent l'extrême gravité de la faute comme le critérium de la faute lourde.

En somme, si l'on devait procéder à une représentation graphique verticale des fautes, la faute lourde se situerait à leur sommet, autrement dit, au palier supérieur.

Certaines dispositions des codes du travail en vigueur dans le pays depuis la colonisation et même après l'indépendance ont certainement orienté ces auteurs vers la recherche de la gravité de la faute commise par le travailleur pour caractériser la faute lourde<sup>1</sup>.

13 – C'est alors qu'à défaut de la circonscrire, la convention collective applicable aux agents contractuels et auxiliaires de la fonction publique de la République du Congo énumère à l'article 14-3<sup>e</sup> les différents cas caractéristiques de la faute lourde :

- la mauvaise manière de servir ;
- l'incapacité professionnelle ;
- l'indiscipline ;
- l'absence non autorisée ;
- la négligence professionnelle ;
- le travail pour le compte d'un tiers ;
- le refus de rejoindre un poste désigné ;
- le refus d'exécuter les ordres donnés en vue de l'exécution du service ;
- les activités commerciales personnelles ;
- les condamnations encourues, susceptibles de porter atteinte à la réputation de l'agent ;
- l'acte de fraude, vols ou abus de confiance, qualifiés pénalement ou non.

L'examen de la jurisprudence des juridictions sociales révèle l'existence d'une grande diversité de fautes lourdes des travailleurs qui

1. Art 40 al. 2, C.Trav.T.O.M. : « Cependant, la rupture du contrat de travail peut intervenir sans préavis en cas de faute lourde, sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente, en ce qui concerne la gravité de la faute », art 41 al. 3, C.Trav de la République du Congo (1964), même formulation ; art. 41 al. 3, C.Trav de la République du Congo (1975), même disposition mais s'ajoute l'appréciation des services du ministère du Travail ; art 39 al. 5, loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République Populaire du Congo. Ici est supprimée l'appréciation de la gravité de la faute par les services du ministère du Travail et par la juridiction compétente. Peut-être a-t-on estimé ce contrôle évident. Mais la précision du législateur n'est-elle pas toujours utile pour éviter toute équivoque. On peut cependant être assuré sur le caractère obligatoire du contrôle de la gravité de la faute par les juridictions statuant en matière sociale.

fondent leur licenciement légitime. A défaut d'en fournir une liste exhaustive, l'on peut néanmoins énumérer certaines d'entre elles.

#### A. – La mauvaise exécution du travail

14 – Comme le prescrit la loi, l'objet du contrat de travail est la fourniture du travail en ce qui concerne le travailleur. Ce dernier s'engage en effet, par cet accord de volonté, à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité de l'employeur<sup>1</sup>.

Il apparaît alors que la prestation de travail que doit fournir le salarié en exécution de son contrat est fonction d'une qualification professionnelle acceptée ou reconnue par l'employeur.

Le rapport individuel entre le travailleur et son employeur né du contrat de travail engendre la soumission du salarié à un statut collectif par le fait même de son appartenance à l'entreprise.

C'est donc dans le cadre de ce double statut que doit s'exécuter la prestation de travail qui s'analyse en une obligation mise à la charge du travailleur.

A cet égard, l'employeur attend du salarié non pas seulement qu'il se mette entièrement à sa disposition pendant le temps du travail, mais aussi qu'en lui devant obéissance, il lui fournisse un travail d'une certaine qualité en accomplissant les diligences nécessaires. A défaut, les sanctions disciplinaires lui seront infligées, lesquelles pourront conduire même à la rupture du contrat de travail.

Il en est ainsi notamment des négligences professionnelles caractérisées, des indécitesses et de l'insubordination.

#### 1 – Les négligences professionnelles

15 – L'exécution des tâches confiées au travailleur peut révéler de sa part des négligences dues à son inconscience professionnelle. Elles ne sont déterminantes pour justifier le licenciement que dans la mesure où leur degré de gravité est tel que le contrat de travail ne peut être maintenu. C'est le cas des négligences professionnelles caractérisées.

Sont ainsi qualifiées les négligences qui résultent du comportement d'un salarié ayant fait avarier du poisson salé au préjudice de son employeur :

« ... Considérant qu'il est établi que le 21 janvier 1983, l'Of...

1. Art. 2 al. 1<sup>er</sup>, C. Trav ; art. 2 nouv, loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République Populaire du Congo.

faisait parvenir à O... une note de service ainsi conçue : « sur proposition du plénum du tribunal des camarades de la commission de production, O..., précédemment contrôleur de la zone n° 1 à Loubomo est licencié de l'Of... avec perte des indemnités de licenciement et de préavis pour faute lourde : négligences professionnelles caractérisées ayant entraîné pour l'entreprise une grosse perte économique... » ; ... considérant qu'en mentionnant que O... était licencié pour faute lourde : « négligences professionnelles caractérisées ayant entraîné pour l'entreprise une grosse perte », L'Of... avait par-là même spécifié le motif du licenciement conformément à l'article 41 alinéa 4 du code du travail... »<sup>1</sup>.

Se basant sur son pouvoir de contrôle de la motivation des décisions judiciaires, la Cour suprême affirme que « l'appréciation de la gravité de la faute est un point de droit ; qu'en déclarant que la négligence imputée à N... constituerait une faute lourde rendant légitime le licenciement de N..., et le déboutant de toutes ses demandes, une telle motivation n'est guère convaincante, la faute retenue, quoiqu'elle justifie la mesure de licenciement..., ne saurait le priver du droit au préavis et à l'indemnité de licenciement... »<sup>2</sup>.

Les juges sanctionnent de la même manière les actes de malhonnêteté des travailleurs.

#### 2 – Les indécitesses

16 – Ce vocable désigne un certain nombre d'actes frauduleux commis par le salarié lors de l'accomplissement de ses tâches. Leur portée sur le contrat de travail a fourni aux juridictions des occasions pour les apprécier et tirer les conséquences de droit à la demande d'une des parties à cette convention.

Dans la pratique, c'est pour contester la légitimité du motif de son licenciement fondé sur la soustraction frauduleuse d'une chose appartenant à l'entreprise que le travailleur assignera son employeur en justice.

1. T.P.C. Brazzaville, 29 avril 1988, T.P.O.M. n° 718, du 2 juillet 1989, p. 271

2. C.S. Ch. Soc. arrêt n° 17 du 30 juin 1995, greffe de la Cour suprême, inédit : cet arrêt illustre le pouvoir de la Cour suprême de considérer que la qualification de la faute lourde n'est pas une question qui relève de l'appréciation souveraine des juges du fond. Ainsi, elle casse et annule l'arrêt infirmatif de la Cour d'appel de Brazzaville du 27 mai 1993 déclarant légitime pour faute lourde le licenciement d'un travailleur à qui l'employeur reprochait des faits de négligence portant sur la perte des enveloppes contenant les salaires de deux employés de Nkayi. Pour cette juridiction, cette faute, bien que justifiant le licenciement, n'est pas lourde au point de priver son auteur des indemnités liées à la rupture du contrat de travail.

Les juges relèvent dans la quasi totalité des cas où la moralité du travailleur est mise à l'épreuve, l'existence d'une faute lourde et concluent au licenciement légitime privatif d'indemnités.

La jurisprudence considère comme indélécatesses les actes ci-après, sans que leur énumération soit limitative :

**a) Le manquant d'argent constaté chez un caissier au moment de son contrôle**

17 - « ... Que le fait pour un caissier de se retrouver au moment du contrôle de sa caisse avec un manquant d'une somme aussi importante que 5 707 710 francs sans pour autant qu'il ne puisse justifier sa gestion constitue objectivement une faute lourde qui rend immédiatement impossible toute relation de travail... »<sup>1</sup>.

**b) Les détournements**

**i) Le détournement des tickets par une employée chargée d'encaisser l'argent provenant de la vente des tickets**

18 - « ... Attendu qu'il résulte des éléments du dossier que la requérante... a présenté effectivement un manquant de 5 carnets de tickets d'une valeur de 50 000 francs qu'elle n'a pas pu justifier, ce qui lui a valu d'être licenciée par note datée du 16 septembre 1985 ; que le fait pour une employée chargée d'encaisser l'argent provenant de la vente des tickets de ne pas présenter cinq carnets des tickets et de ne donner aucune explication à cela constitue tout simplement un détournement qui justifie la décision de licenciement prise par l'employeur ; qu'il échet de déclarer donc légitime le licenciement de la requérante A... et de la débouter de toutes ses demandes, fins et conclusions... »<sup>2</sup>.

Dans cette espèce, l'employeur avait licencié la salariée pour faute lourde. Si le juge avait déclaré légitime ce licenciement et surtout n'avait pas accordé l'indemnité de préavis réclamé, c'est qu'il avait admis l'existence de cette faute lourde.

1. Trib. Trav. Poto-Poto Brazzaville, 30 juillet 1988, T.P.O.M. n° 721 du 16 septembre 1989, p. 333.

2. Trib. Trav. Poto-Poto Brazzaville, 25 juillet 1988, T.P.O.M. n° 746 du 16 novembre 1990, p. 400.

**ii) Le détournement de fonds au préjudice de l'employeur**

19 - « ... Attendu qu'il est constant que B... a été licencié à la suite d'un détournement de fonds commis au préjudice de son employeur (la société A...) ; que tout comme B..., d'autres agents de la société A... ont été surpris en flagrant délit de détournement puis licenciés ; qu'ainsi donc, la mesure de licenciement prise par l'employeur, loin de revêtir un caractère arbitraire à ce que semble soutenir le requérant, l'employeur bien que n'ayant pas subi longtemps un préjudice matériel, a très certainement subi un préjudice moral, le fait d'avoir remboursé n'enlevant en rien le caractère coupable de l'acte commis ; que le fait d'avoir été obligé de restituer la somme frauduleusement soustraite ne constitue pas en soi une sanction ; que le requérant n'a en réalité subi qu'une seule sanction : le licenciement ; qu'il convient de réaffirmer que le vol ou le détournement a toujours été considéré par la jurisprudence comme constitutif de faute lourde, une fois qu'il est établi ; qu'il échet en définitive de dire que B..., qui reconnaît pertinemment avoir utilisé à des fins personnelles l'argent appartenant à la société sans son autorisation, a commis une faute lourde... ».

La jurisprudence de la Cour suprême est favorable à cette interprétation :

« ... Attendu que le pourvoi reproche à l'arrêt d'avoir, d'une part retenu que le détournement de fonds commis par M... était constitutif d'une faute lourde, et d'autre part, condamné l'employeur au paiement d'une indemnité de licenciement conventionnelle ; attendu que sur la légitimité du licenciement, l'arrêt est ainsi motivé : « considérant que le détournement de fonds commis par un agent revêt le caractère d'une faute

1. Trib. Trav. Brazzaville, 17 décembre 1979, rôle n° 81, année 1979, Reg. Dél. n° 128, année 1979, inédit ; cf. dans le même sens, Trib. Trav. Brazzaville, 7 juin 1976, rôle n° 74, année 1975, Reg. Dél. n° 19, année 1976, inédit. « ... attendu que K... reconnaît donc avoir détourné les sommes de 48 000 francs et 25 000 francs ; attendu qu'il est de jurisprudence constante qu'un employé qui utilise à des fins personnelles des sommes destinées à son employeur commet une faute grave ; que K... coupable de détournement a commis une faute lourde de nature à légitimer son licenciement sans indemnité ni préavis ; qu'il échet de le débouter de toutes ses demandes, fins et conclusions » ; cf. aussi, Trib. Trav. Brazzaville, 7 juin 1976, rôle n° 27, année 1975, Reg. Dél. n° 15, année 1976, inédit. « ... attendu qu'il résulte des déclarations et des pièces versées au dossier que T... a commis une faute lourde en ne restituant pas la somme qui lui avait été remise pour lui permettre d'honorer décemment le décès de son père, qu'en agissant ainsi, il a commis un détournement au préjudice de la société et des collègues du travail » ; la Cour suprême approuve cette jurisprudence : cf. C.S., 18 juin 1995, T.P.O.M. n° 845, septembre 1996, p. 164.

lourde et sans qu'il soit utile d'examiner le deuxième grief qui n'a d'ailleurs pas été soulevé en cause d'appel, il échet de dire que c'est à bon droit que les premiers juges ont déclaré le licenciement légitime ; attendu que sur les indemnités de rupture, la motivation est la suivante : « considérant qu'aux termes dudit article 25, en cas de licenciement par l'employeur, le travailleur bénéficie d'une indemnité de licenciement distincte du préavis » ; considérant qu'il résulte de la simple lecture de cette disposition que l'indemnité de licenciement est due quelle que soit la faute qui sert de fondement à la rupture du contrat de travail ; attendu en effet que l'article 25 de la convention collective du personnel des banques ne précise guère le ou les cas de licenciement ouvrant droit à indemnité conventionnelle de licenciement ; attendu que cette lacune est à mettre au bénéfice du travailleur licencié quel que soit le motif de son licenciement ; attendu, en définitive, que l'arrêt ne s'est guère contredit dans ses motifs, le droit conventionnel à une indemnité de licenciement est distinct du motif du licenciement... »<sup>1</sup>.

#### iii) La complicité de détournement

20 - « ... Attendu qu'il appert des pièces versées au dossier, en particulier le procès-verbal établi par le centre urbain de sécurité publique en date du 4 mars 1976 que M... s'est rendu complice du détournement commis au préjudice de la société P... ; que le vol est une faute lourde de nature à légitimer le licenciement sans indemnité... »<sup>2</sup>.

#### iv) Les malversations

21 - « ... Considérant qu'il résulte de l'audit qui a été fait que B... et B... ont bel et bien commis les malversations qui leur sont reprochées ; que peu importe le caractère non contradictoire de cet audit qui est une vérification comptable basée sur des documents qui sont des éléments objectifs du dossier ; que l'essentiel est qu'il demeure établi que ces malversations ont eu lieu ; qu'au regard de la jurisprudence congolaise constante, les malversations, vols et détournements constituent des fautes lourdes ; qu'en l'espèce, il est aisé de dire que les malversations commises par B... et B... constituent des fautes lourdes qui légitiment leur licenciement et les privent des indemnités de préavis et de licenciement ; qu'il sied de relever qu'en agissant comme ils l'ont fait, les premiers juges

1. C.S., 18 juin 1995, T.P.O.M n° 845, septembre 1996, p 164  
2. Trib. Trav. Brazzaville, 22 novembre 1996, rôle n° 91, année 1976, Reg. Dél n° 107, année 1976, inédit.

ont mal dit le droit ; que le jugement du tribunal du travail doit être réformé... »<sup>1</sup>.

#### v) Les actes assimilables à un détournement

- la dissimulation de recettes

22 - « ... Attendu qu'il est établi par les pièces au dossier que le 8 décembre 1989, le requérant, alors en service à la réception de l'H... en qualité de caissier, avait encaissé une somme de 21 250 francs en règlement d'une chambre par un client sans toutefois enregistrer ladite somme sur le folio ni verser cette somme dans la caisse de l'H... ; qu'il est constant que M... n'a effectué de versement que le 13 décembre 1989, soit près de six jours après l'encaissement et seulement après un contrôle effectué par le contrôleur financier... ; que M... avait reconnu avoir encaissé l'argent du client sans transmettre cette somme et le folio correspondant au caissier qui l'avait relevé ; attendu que les faits ci-dessus rapportés et mis à la disposition du requérant constituent une dissimulation de recettes qui s'analyse en une faute lourde, rendant légitime la rupture des relations contractuelles entre les parties ; qu'il échet de déclarer dès lors légitime le licenciement du requérant par l'H... pour faute lourde et de débouter M... de toutes ses demandes, fins et conclusions... »<sup>2</sup>.

- La manipulation d'un compte caisse

23 - « ... Considérant qu'il convient de rappeler qu'un compte caisse est toujours débiteur, mais jamais créiteur, car on ne peut dépenser plus qu'on possède ; qu'en outre l'excédent d'une caisse est constitué par le surplus constaté par rapport à un solde débiteur ; qu'en règle générale, un excédent ne peut provenir que soit d'une erreur au niveau du comptage, soit d'une mauvaise imputation comptable ou encore d'une manipulation ; que dans le cas d'espèce, le compte pharmacie dont s'agit n'enregistre que journalièrement d'importants mouvements, l'excédent constaté n'est dû, ainsi que le reconnaît T... lui-même, qu'à une manipulation du compte caisse pharmacie ; d'où il suit que cette caisse a eu à enregistrer des sommes d'argent non comptabilisées provenant des fonds propres du gestionnaire ; considérant qu'il est de jurisprudence constante que l'existence d'un solde de caisse créiteur constitue une

1 C.A. Brazzaville, 5 juin 1997, arrêt n° 039, année 1997, rôle n° 008/95, inédit  
2 Trib. Trav. Brazzaville 20 avril 1992, T.P.O.M n° 849, janvier 1997, p 7



présomption d'irrégularité de la comptabilité dont les conséquences peuvent être graves ; qu'en outre, fiscalement une caisse créditrice est un motif suffisant pour rejeter une comptabilité, car elle laisse supposer une dissimulation de recettes ; que de même, sur le plan social, une comptabilité présentant un solde de caisse créditrice ne peut être régulière et sincère ; ... considérant par ailleurs qu'il est patent que c'est en sa qualité de responsable du personnel que T... était chargé de la gestion de la caisse pharmacie ; que l'approvisionnement de ladite caisse était assuré par la société S... sur ses propres fonds ; ... considérant enfin qu'en regard au poste occupé par T... au sein de S... et en tant que comptable de son état, les actes ainsi posés par lui l'ont été, non pas par inattention ou négligence, mais consciemment et volontairement ; considérant que ces actes, assimilables à un détournement, outre qu'ils sont de nature à troubler l'ordre social et le rendement de l'entreprise, constituent une faute lourde justifiant le licenciement de T... sans paiement des indemnités de préavis et de licenciement ; que par conséquent il y a lieu de le débouter de tous les chefs de demande liés au licenciement... »<sup>1</sup>.

• Le déficit de caisse

24 - « ... Attendu que figure au dossier un relevé de compte non contesté par N... qui fait ressortir un déficit de 438 875 francs ; attendu qu'un tel acte pour un responsable d'une caisse constitue une faute lourde de nature à légitimer le licenciement sans préavis ni indemnité... »<sup>2</sup>.

c) Les vols

i) Le vol de deux draps dans un magasin

25 - « ... Qu'il ressort des éléments du dossier que dame Y..., rentrée le matin au magasin avec un sac à provision, avait dissimulé deux draps dans ledit sac et qu'au moment de la sortie du magasin en fin de matinée, elle avait été arrêtée par son employeur, ledit sac gardé sous ses aisselles et qu'elle s'appropriait à franchir la porte du magasin ; que si dame Y... avait l'intention, comme soutenu par elle, de payer ces draps en « bon pour », conformément à la pratique du magasin, il est paradoxal qu'elle ait attendu de franchir le seuil de la porte d'entrée et d'y être arrêtée par son employeur qui savait qu'elle avait dissimulé deux draps dans son

1. C.A. Brazzaville, Arrêt Soc. n° 119 du 18 juillet 1990, rôle n° 041/95, inédit.

2. Trib. Trav. Brazzaville, 7 avril 1975, rôle n° 108, année 1974, Reg. Décl. n° 39, année 1975, inédit.

sac pour tenter d'effectuer l'achat en « bon pour » ; qu'en agissant de la sorte, la requérante a commis un vol, constitutif d'une faute lourde qui rend légitime son licenciement et est privative de toute indemnité de rupture, notamment l'indemnité de licenciement, celle se rapportant au préavis étant déjà prescrite conformément à l'article 99 du code du travail... »<sup>1</sup>.

Sur appel interjeté par dame Y..., la Cour d'appel avait confirmé ce jugement en ces termes :

« ... Considérant que l'instruction du dossier a relevé que la susnommée avait été licenciée à la suite d'un vol de draps au moment où elle s'appropriait à sortir du magasin ; qu'elle soutenait qu'elle n'en avait pas l'intention sinon que de les prendre en bon pour ; considérant qu'il ne fait aucun doute qu'elle a commis une faute lourde qui a justifié son renvoi des établissements L... ; qu'il échet de confirmer le jugement rendu par le tribunal du travail de Brazzaville en toutes ses dispositions... »<sup>2</sup>.

ii) Le vol de savons et de savonnettes

26 - « ... Considérant que le licenciement de M... a pour motif le vol ; qu'il a reconnu lui-même ce vol dans les détails ainsi qu'il suit : « en mon âme et conscience, je reconnais qu'il m'est arrivé en tout cas, à plusieurs reprises, d'emporter des morceaux de savon, ne réalisant peut-être pas que le compte pouvait prendre des proportions considérables par cette négligence, minimisant surtout le reste après distribution. En ce qui concerne le cas des savons que j'ai négligemment emportés alors que je n'en avais pas le droit, je ne peux prétendre me blanchir parce que n'importe comment, je suis le responsable de ce rayon d'activité. Je déplore aussi le fait que je ne peux déterminer aujourd'hui les quantités que j'ai prises avec moi. Ce qui n'est peut-être pas aussi le plus important puisque ces faits sont clairs... » ; ... considérant qu'ainsi qu'il précède, M... a commis le vol des savons et savonnettes ; que le vol est une faute lourde ; qu'une telle faute lourde conduit l'employeur à licencier son travailleur sans violer la loi... »<sup>3</sup>.

iii) Le vol de pièces de remboursement des clients

27 - « ... Attendu qu'il est constant que les 10 et 22 avril 1993, M... s'était rendu au portefeuille, notamment dans le bureau de monsieur

1. Trib. Trav. Brazzaville 30 juillet 1992, T.P.O.M. n° 840, avril 1996, p. 65

2. C.A. Brazzaville, Arrêt Soc. n° 027 du 3 août 1995, inédit

3. C.A. Pointe-Noire, 13 mars 1993, T.P.O.M. n° 828, avril 1995, p. 55

O... où il soustrait frauduleusement deux pièces de remboursement de deux clients dont les dossiers portaient les numéros 7641 et 1093 pour des valeurs de 112 000 et 65 597 francs ; qu'après avoir raturé les noms des clients et porté le sien sur les deux pièces de remboursement, il se rendait à la caisse où il se faisait remettre des sommes d'argent ; attendu que M... avait enlevé les pièces de remboursement en l'absence de O... qui en avait la charge, ce qui manifestement constitue un vol ; qu'il s'était fait remettre de l'argent qui appartenait à la société E... mais qui était destiné aux clients, faisant subir à l'entreprise un préjudice incontestable ; que l'acte commis par M... n'était pas de nature à favoriser le bon fonctionnement de l'entreprise, mais plutôt à porter atteinte à sa crédibilité ; que cet acte s'analyse en une faute lourde qui rend légitime le licenciement et l'argument du requérant selon lequel ledit licenciement est abusif ne saurait prospérer »<sup>1</sup>.

La nature des objets volés, ainsi que leur valeur, sont en principe sans incidence sur la faute considérée dans ce cas comme revêtant tous les caractères de la faute lourde.

#### *iv) Le vol de boîtes d'insecticides*

28 - « ... Attendu par ailleurs qu'il est constant que S... avait frauduleusement soustrait vingt cinq boîtes d'insecticides d'une valeur de 14 000 francs ; attendu que le vol commis par B... au préjudice de son employeur constitue une faute lourde ; qu'en effet, cette pratique est de nature à ruiner l'entreprise ; attendu qu'il convient ainsi de déclarer légitime pour faute lourde le licenciement de B... et de le débouter purement et simplement de sa demande en paiement des indemnités de préavis, d'indemnités de licenciement et de dommages-intérêts... »<sup>2</sup>.

#### *v) Le vol de cartons de pointes*

29 - « ... Attendu que N... reconnaît avoir volé deux cartons de pointes ; attendu qu'il est de jurisprudence constante que le vol commis par un salarié au préjudice de son employeur constitue une faute lourde exonératoire des indemnités de préavis, de licenciement et des dommages-intérêts ; que dès lors le licenciement de N... est bien fondé ; qu'il échet... de le débouter purement et simplement de sa demande en indemnité de préavis et de licenciement et en dommages-intérêts pour

1. Trib. Trav. Brazzaville, 31 juillet 1995, T.P.O.M. n° 860, décembre 1997, p. 223.

2. Trib. Trav. Brazzaville, 6 avril 1981, rôle n° 110, année 1980, Reg. Dél. n° 68, année 1981, inédit.

licenciement abusif... »<sup>1</sup>.

#### *vi) Le vol de sacs d'aliments de bétail*

30 - « ... Attendu qu'à la suite de nombreux vols commis au préjudice de la concluante, celle-ci a organisé une police secrète pour veiller à la sortie de certaines marchandises ; qu'ainsi, le requérant sera pris en flagrant délit avec trois sacs d'aliments de bétail qu'il avait réussi à mettre hors la barrière des bâtiments d'élevage ; ... attendu cependant qu'une deuxième fois le requérant a été surpris par d'autres camarades de la ferme avec trois sacs d'aliments ; qu'interrogé sur ces faits, Monsieur D... les a reconnus spontanément ; que la trilogie de l'entreprise s'est réunie et a proposé le licenciement de Monsieur D... ; attendu que les fautes commises par Monsieur D... constituent bien des fautes lourdes ; qu'elles justifient pleinement la mesure ; attendu que c'est dans ces conditions que la direction de la ferme d'État de K... a prononcé le licenciement du requérant... »<sup>2</sup>.

#### *vii) Le vol de plusieurs effets par un domestique*

31 - « ... Attendu que suivant requête du 2 juin 1975, B... a fait citer devant le tribunal du travail de céans L... et M... en paiement de diverses sommes d'argent à titre de préavis, de rappel de salaire, de congés et de dommages-intérêts pour licenciement abusif... ; attendu qu'en ce qui concerne l'indemnité de préavis et les dommages-intérêts pour licenciement abusif, il ressort d'une attestation délivrée par le service de sécurité que plusieurs effets frauduleusement soustraits au préjudice des employeurs ont été retrouvés au domicile de B... ; attendu qu'un vol commis par un domestique constitue une faute lourde de nature à justifier son licenciement sans indemnité ni préavis ; que B... doit donc être débouté du chef de ses demandes... »<sup>3</sup>.

#### *viii) Le vol d'un carton de poissons*

32 - « ... Attendu que pour être édifié, le tribunal a, par jugement avant dire droit du 16 juin 1980 ordonné une enquête ; attendu que de

1. Trib. Trav. Brazzaville, 20 octobre 1980, rôle n° 59, Reg. Dél. n° 106, année 1980, inédit.

2. Trib. Trav. Baongo, 17 juin 1986, rôle n° 12, année 1985, Reg. Dél. n° 26, année 1986, inédit.

3. Trib. Trav. Brazzaville, 1er septembre 1975, rôle n° 52, année 1975, Reg. Dél. n° 103, année 1975, inédit.

l'enquête il résulte que D... avait bel et bien commis le vol qui lui est imputé ; attendu qu'il est de jurisprudence constante que le fait de vol constitue un juste motif de licenciement pour faute lourde ; attendu que dans ces conditions le sieur D... ne peut prétendre aux indemnités de préavis et de licenciement, encore moins aux dommages-intérêts pour licenciement abusif ; qu'en conséquence, il échut de le débouter purement et simplement de ses demandes... »<sup>1</sup>.

#### d) Les manquements intentionnels

33 - « ... Attendu qu'il appert de l'ensemble des éléments du dossier que lors d'un contrôle de la gestion de stock de savons au magasin logement dont M... en était le responsable, le 25 mai 1990, il a été constaté un manquant de 425 savonnettes et 189 savons ; que le 18 juin 1990, une demande d'explication fut adressée à M... ; qu'en réponse à cette demande..., M... a reconnu ce manquant ; que c'est ainsi qu'il était suspendu de ses fonctions le 24 juillet 1990 puis entendu en présence d'un membre du syndicat le 21 août 1990 ; qu'en conséquence de ces explications, E... a prononcé son licenciement le 3 septembre 1990 ; attendu que le licenciement est la sanction ultime des agissements fautifs du salarié ; que les règles de la preuve sont celles qui s'appliquent dans le cadre de la procédure commune de licenciement dont la charge de la preuve incombe à l'employeur ; attendu en l'espèce que M... a reconnu ses manquements ; que ces manquements intentionnels constituent une faute lourde légitimant son licenciement... »<sup>2</sup>.

#### e) Le ramassage par un travailleur d'une enveloppe contenant la paie de son collègue et sa non-restitution au propriétaire

34 - « ... Considérant que la société K... reproche à S... la faute lourde fondée sur la disparition de... l'enveloppe contenant la paie de K... ; qu'entendu sur les faits, S... reconnaît avoir ramassé l'enveloppe tout en sachant qu'elle appartenait à K... ; considérant qu'il l'a consciemment gardée par devers lui malgré les lamentations du propriétaire ; considérant que le comportement de S... traduit son intention frauduleuse sachant qu'il a pris soin de conserver l'enveloppe contenant la paie de K... par devers lui, ce, confirmé par les témoins C... et K... ; qu'il n'a songé à la restituer

1 Trib. Trav. Brazzaville, 20 octobre 1980, rôle n° 104, année 1979, Reg. Dél. n° 97, année 1980, inédit

2 Trib. Trav. Pointe-Noire, 7 février 1992, T.P.O.M. n° 826, février 1995, p. 23

au propriétaire qu'à partir du moment où il a été dénoncé par un commerçant qui avait aperçu son geste ; que ce fait est constitutif de faute lourde... »<sup>1</sup>.

#### f) Le fait pour un employé spécialiste en informatique d'opérer des virements frauduleux des salaires de ses collègues dans ses propres comptes en banque

35 - « ... Considérant qu'il résulte des pièces du dossier et des débats que le sieur M..., courant 1991 et 1992, s'est rendu coupable des malversations financières sur les salaires des agents d'H... et ce, en opérant des virements frauduleux dans ses propres comptes à la B... et l'U... jusqu'au montant de 4 766 615 francs ; qu'interrogé sur ces faits, l'intéressé les a reconnus ; ... considérant que l'arrêt de la Cour suprême relève que le rapport de contrôle diligenté par la direction de la société H..., versé au dossier et non contesté, établit que deux virements irréguliers des sommes importantes ont été effectués, l'un le 15 janvier 1992, l'autre le 4 février 1992 ; qu'en tout état de cause, ces faits n'ont été décelés par l'employeur qu'au cours de l'année 1992... ; qu'il est constant que ces faits sont constitutifs de faute lourde... »<sup>2</sup>.

#### g) Le faux et usage de faux

36 - « ... Attendu qu'il résulte des éléments du dossier qu'en effet, l'O... s'étant prononcé contre l'octroi d'un prêt à son agent N... par la B..., celui-ci entreprit de soustraire le cachet du service habilité pour se prononcer sur l'octroi de prêts, d'y apposer ledit cachet sur la demande de prêt et signer à la place du chef de ce service, obtenant ainsi un prêt de la somme de 1 380 000 francs ; que ces faits constituent incontestablement le délit de faux et usage de faux qui rend légitime le licenciement du requérant pour faute lourde »<sup>3</sup>.

#### h) L'octroi des rappels relatifs aux heures supplémentaires en contravention des dispositions conventionnelles

37 - « ... Considérant que pour être légitime, le licenciement d'un

1. C.A. Brazzaville, Arrêt Soc n° 077, 25 mai 1996, inédit

2. C.A. Brazzaville, Arrêt Soc. n° 032, 17 août 1995, inédit

3. Trib. Trav. Poto-Poto, Brazzaville, 6 juin 1988, T.P.O.M. n° 719 du 16 juillet 1989, p. 291.

salarié doit reposer sur un motif réel et sérieux ; considérant qu'en effet B... reconnaît avoir octroyé mensuellement des rappels liés aux heures supplémentaires à ses collègues au mépris des dispositions conventionnelles ; que ce licenciement fondé sur les sommes d'argent détournées est légitime ; que les agissements de B... sont constitutifs de faute lourde ; considérant que le premier juge a bien apprécié les faits de la cause et rendu une bonne justice ; qu'il échet en conséquence de confirmer le jugement entrepris en toutes ses dispositions... »<sup>1</sup>.

### 3 – L'insubordination

38 – Il est classiquement admis que le lien de subordination constitue l'élément spécifique et essentiel du contrat de travail. Le travailleur exerce son activité non pas de manière autonome, mais sous la direction de l'employeur qui lui donne des instructions et des ordres auxquels il est tenu de se soumettre.

La subordination juridique se déduit de la définition même du travailleur consacrée par le législateur, laquelle est demeurée la même nonobstant les modifications apportées au code du travail : « est considéré comme travailleur au sens du présent code quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne, physique ou morale, publique ou privée. Pour la détermination de la qualité de travailleur, il ne sera tenu compte ni du statut juridique de l'employeur, ni de celui de l'employé »<sup>2</sup>.

Investi d'un tel pouvoir, l'employeur peut être amené à sanctionner l'absence de subordination constatée chez le salarié par la rupture du contrat de travail.

L'insubordination est en effet admise par les tribunaux du travail comme constitutive d'une faute lourde justificative du licenciement légitime dans les cas ci-dessous cités à titre purement indicatif.

#### a) L'humiliation de l'employeur en présence des clients en réaction à ses reproches faits au travailleur

39 – « ... Attendu qu'il ressort... et des pièces versées au dossier qu'après des reproches qui lui furent faits par son employeur sur sa

1. C.A Brazzaville, Arrêt Soc. n° 023 du 22 février 1996, rôle n° 021/94, inédit

2. Art 2 nouv., loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République Populaire du Congo

mauvaise manière de servir la clientèle, B... humilia son employeur en présence des clients ; ... mais attendu que la mauvaise manière de servir et l'insubordination reprochées à B... constituent à elles seules des fautes graves de nature à justifier son licenciement sans indemnités... ; que B... qui ne conteste pas ces griefs est donc mal fondé à réclamer l'indemnité de préavis... »<sup>1</sup>.

#### b) La résistance du travailleur aux injonctions de l'employeur

40 – « ... Attendu qu'il résulte des débats et des pièces versées au dossier que E... s'était présenté le 15 juin 1977 à son lieu de travail en état d'ivresse manifeste ; que son employeur, ayant constaté son état, l'avait prié de regagner son domicile pour « reprendre ses esprits » ; que E... résistait à cette injonction ; que c'est alors que devant la résistance d'E... qui bousculait même son employeur, ce dernier était contraint de faire intervenir trois agents de sécurité ; qu'à la suite de cette scène, l'employeur tenant compte de sa qualité de membre du syndicat de base, a prononcé la mise à pied immédiate d'E... pour faute lourde et a saisi la Commission des litiges, laquelle s'est prononcée en faveur du licenciement d'E... pour faute lourde ; qu'il résulte de la lecture du procès-verbal de la Commission des litiges le passage suivant : « ... la Commission des litiges, s'est tout d'abord référée à l'avis formulé par les autres membres composant le bureau syndical de ladite entreprise donnant feu vert au licenciement de leur camarade et, de son côté, n'a fait qu'appuyer leur décision qui constitue pour elle, une faute lourde... » ; que pour le tribunal, la qualité de membre du syndicat de base ne saurait être prise comme un paravent permettant au titulaire d'être à l'abri de toute sanction ; que bien au contraire, le membre du syndicat de base doit être un élément particulièrement discipliné, travailleur et exemplaire ; qu'il convient en conséquence de dire que E... Jacques en se rebellant sans raison valable aux ordres de son employeur, lesquels ordres étaient pris dans son intérêt et celui de ses autres camarades de travail, a commis une faute lourde pouvant légitimer son licenciement... »<sup>2</sup>.

1. Trib Trav Brazzaville, 21 avril 1975, rôle n° 17, année 1975, Reg. Décl. n° 49, année 1975, inédit

2. Trib Trav Brazzaville, 27 mars 1978, rôle n° 83, année 1977, Reg. Décl. n° 35, année 1978, inédit

### C) Les menaces à l'encontre du chef de personnel

41 – « ... Qu'il convient de relever de ces différentes déclarations faites par les personnes qui étaient présentes sur les lieux au moment des faits qu'il y a bel et bien eu une discussion violente entre le requérant A... et le chef du personnel des établissements G..., le nommé O... ; que pris à témoin par A..., le sieur N..., qui avait informé O... de l'absence de A..., n'avait nullement mis O... au courant que celui-ci avait perdu sa mère et affirmait catégoriquement qu'il n'avait pas entendu O... dire à A... qu'il « s'en foutait de la mort de sa mère » ; qu'en outre, A... a été confondu sur le point de savoir s'il était oui ou non rentré dans le bureau de O... par les dépositions de la dame B... et du sieur N... ; que d'ailleurs il l'a reconnu lors de la seconde confrontation avec O... devant le tribunal ; qu'à cet effet, il y a lieu de souligner que A... qui n'arrive pas à prouver que O... a eu à lui dire qu'il « s'en foutait de la mort de sa mère », en dehors de la déposition de K... qui ne peut être prise au sérieux compte tenu du fait que K... a été également licencié des établissements G... pour faute lourde, a eu un comportement fautif puisqu'il n'avait pu se contenter d'expliquer calmement et poliment à son chef de personnel la raison pour laquelle il s'était absenté au lieu de proférer des menaces à son encontre, allant jusqu'à lui déclarer la bagarre et à ne pas exécuter l'ordre qui lui était donné de repartir à son poste de travail ; que la déclaration de B... qui dit que si O... n'avait pas gardé son calme une bagarre aurait éclaté entre A... et O... édifie sérieusement le tribunal pour comprendre la menace dont avait fait l'objet O... de la part de A... ; que dans ces conditions, il convient de retenir que le requérant A... s'était illustré par une insubordination caractérisée à l'égard de son chef de personnel ; qu'il l'a également menacé sans aucune raison valable, se rendant ainsi l'auteur d'une faute lourde qui justifie son licenciement sans ses droits... »<sup>1</sup>.

### d) Le refus de réintégrer l'entreprise après un stage

42 – « ... Attendu qu'il résulte du procès-verbal d'audition du requérant M... du 7 mai 1993 devant la direction générale d'H... que le requérant M... avait bien reçu en France les correspondances du 8 octobre 1991, du 28 janvier 1992, ainsi que la sommation du 11 février 1992 par lesquelles respectivement il lui était refusé une deuxième prolongation de stage, demandé de réintégrer l'entreprise et sommé dans les mêmes conditions de rejoindre son poste de travail ; qu'enfin il n'est pas contesté par le requérant qu'il n'avait regagné le Congo que quand il avait constaté

1. Trib. Trav. Brazzaville, 8 août 1988, T.P.O.M. n° 744 du 16 octobre 1990, p. 358

qu'après les lettres qui lui avaient été envoyées, son salaire venait d'être suspendu au mois d'octobre 1992 ; attendu qu'il résulte de toutes ces constatations que le requérant M..., alors qu'il savait pertinemment que son employeur lui avait notifié son refus de prolonger une seconde fois son stage, ainsi que sa décision de le voir réintégrer immédiatement l'entreprise, en ne regagnant l'entreprise qu'à la suite de la suspension de son salaire, a commis une insubordination caractérisée ; que par cette attitude, il a violé les dispositions de l'article 26 du code du travail qui stipule : « le contrat individuel de travail est un accord de volonté par lequel une personne s'engage à accomplir des actes matériels de nature professionnelle sous la direction et l'autorité d'une autre personne qui s'oblige à lui payer en contrepartie une rémunération généralement en argent appelée salaire » ; que cette insubordination caractérisée étant constitutive d'une faute lourde, c'est à juste titre que son licenciement a été prononcé par la société ; attendu que sans qu'il soit nécessaire d'examiner le motif de faux et usage de faux, l'insubordination caractérisée étant suffisamment établie en l'espèce, il échet de déclarer légitime le licenciement pour faute lourde de M... par la société H... et de le débouter conséquemment de toutes ses demandes... »<sup>1</sup>.

### e) L'insubordination caractérisée du travailleur

43 – « ... Attendu qu'il convient de retenir que le requérant A... s'était illustré par une insubordination caractérisée à l'égard de son chef de personnel qu'il a également menacé sans aucune raison valable, se rendant ainsi auteur d'une faute lourde qui justifie son licenciement sans droit... ; que par conséquent il échet de déclarer légitime le licenciement du requérant A... pour faute lourde et de le débouter de toutes ses demandes, fins et conclusions »<sup>2</sup>.

### f) Le refus obstiné et répété d'exécuter les tâches confiées

44 – « ... Considérant que la Cour suprême dans son arrêt du 13 novembre 1992 donne une réponse nette au problème du licenciement soulevé par les parties en ces termes : « attendu qu'il est de règle générale que le refus délibéré par le travailleur d'accomplir une tâche rentrant dans le cadre de la fonction dévolue constitue à l'évidence un motif légitime de résiliation du contrat de travail ; que le code du travail en son article 42

1. Trib. Trav. Brazzaville, 25 juillet 1994, T.P.O.M. n° 841, mai 1996, p. 86

2. Trib. Trav. Poto-Poto Brazzaville, 8 août 1988, T.P.O.M. n° 727 du 16 décembre 1989, p. 481.



ne sanctionne que le licenciement effectué sans motif légitime et met à la charge de l'employeur la preuve de l'existence d'un motif légitime ; attendu cependant qu'il ressort des débats que B... n'a jamais objecté quoi que ce soit pour se défendre contre les objections de son employeur sur son refus de servir dans le cadre de ses attributions, ce qui implique qu'il n'avait donc pas exécuté les ordres de son employeur ; que par conséquent, le tribunal devant cette évidence ne pouvait qu'apprécier ce motif légitime comme grave ou lourd et en tirer les conséquences qui s'imposent » ; considérant qu'il découle des motifs de la Cour suprême que le licenciement de B... est légitime pour faute grave ou lourde ; considérant que le refus obstiné et répété d'un employé d'accomplir au sein de l'entreprise les fonctions qui lui sont dévolues par son employeur constitue l'une des fautes les plus graves qu'un employé puisse commettre ; que bien plus ces faits auraient pu être lourds de conséquence pour l'employeur lorsqu'on sait qu'il s'agit du refus d'enregistrer les engins (motos/motocyclettes) vendus aux clients ; que cet enregistrement constitue une obligation imposée par les services de sécurité d'État, et en cela, les risques pour l'employeur étaient de subir des sanctions pouvant aller jusqu'à la fermeture de l'établissement ; que compte tenu de ces faits, des conditions dans lesquelles fut commise la faute, il est évident que le motif légitime de licenciement doit être qualifié de faute lourde, entraînant la privation de l'indemnité de licenciement et bien entendu la privation des dommages-intérêts pour licenciement abusif... »<sup>1</sup>.

#### **B. — Les autres faits caractéristiques du licenciement pour faute lourde**

##### **1 — Les rixes entre travailleurs**

45 — L'exécution normale de la prestation de travail n'est pas compatible avec toute échauffourée. Ainsi, les tribunaux décident que le fait de se livrer à une rixe sur le lieu de travail constitue indéniablement une faute lourde ; ... attendu qu'il ressort des éléments du dossier que le requérant C... s'est effectivement battu sur les lieux de travail avec un collègue de service ; que le fait de se livrer à une rixe sur le lieu de travail constitue indiscutablement une faute lourde qui justifie le licenciement du requérant sans droit ; qu'il échut par conséquent de déclarer légitime le licenciement de C... et de le débouter de toutes ses demandes, fins et

1. C.A. Brazzaville, Arrêt Soc n° 154 du 5 décembre 1996, rôle n° 040, année 1993, inédit.

conclusions<sup>1</sup>.

##### **2 — Les violences et voies de fait**

46 — Les tribunaux du travail décident que le comportement gravement menaçant du travailleur légitime son licenciement. L'appréciation du caractère de gravité des agissements reprochés au salarié s'apprécie en fonction des circonstances de chaque espèce. Sa bonne conduite est donc un atout exigé de lui par son employeur :

« ... Attendu que M..., interrogé à l'audience, a reconnu avoir écrit et prononcé des menaces à l'endroit de son supérieur ; attendu que les voies de fait exercées envers l'employeur par le salarié constituent une faute grave de nature à légitimer son licenciement sans indemnité ; attendu qu'il figure en outre au dossier de nombreuses lettres d'avertissement ainsi que des lettres de menaces ; attendu que ces faits démontrent que M... est un salarié dont la conduite n'est pas bonne à la S... ; qu'il y a lieu de déclarer non abusif le licenciement de M... et de le débouter de toutes ses demandes... »<sup>2</sup>.

Dans cette espèce, le juge caractérise la faute grave mais l'assimile à la faute lourde du point de vue de ses conséquences.

Le juge social n'hésite cependant pas à se prononcer franchement sur la nature de la faute lorsque le travailleur porte des coups et exerce les violences sur la personne de son chef hiérarchique :

« ... Attendu qu'il résulte des pièces du dossier, des déclarations des parties, de l'enquête diligentée par le tribunal que le 29 novembre 1976, N... a reçu la visite de son responsable hiérarchique, Monsieur D... ; qu'il s'engagea entre lui et son chef hiérarchique une discussion portant sur son départ en congé ; que non satisfait de la décision prise par la société et de la réponse de son responsable D..., N... portera des coups et exercera des violences sur la personne de Monsieur D... ainsi qu'il est mentionné au certificat médical versé au dossier et confirmé par les témoins entendus à la barre du tribunal le 20 juin 1977 ; attendu que contrairement aux affirmations de la partie demanderesse selon lesquelles son directeur aurait tenu à son endroit des propos absolument grossiers, l'enquête n'a nullement permis de déceler dans ces propos rapportés une grossièreté quelconque ; attendu qu'il est de jurisprudence constante que les violences et voies de fait portées sur la personne du directeur de

1 Trib. Trav. Poto-Poto Brazzaville, 30 juillet 1988, T.P.O.M. n° 717 du 16 juin 1989, p. 248.

2 Trib. Trav. Brazzaville, 22 novembre 1976, rôle n° 69 année 1976, Reg. Dél. n° 111 année 1976, inédit.

l'établissement où sert l'employé constitue une faute lourde de nature à légitimer le licenciement sans indemnité... »<sup>1</sup>.

Il en est ainsi même si les travailleurs sont membres du bureau syndical :

« ... Attendu que des voies de fait exercées envers l'employeur par le salarié constituent une faute lourde de nature à légitimer le licenciement sans indemnité ; attendu qu'il ressort des pièces du dossier et des débats que G... et consorts ont exercé des violences et voies de fait et porté des coups et fait des blessures envers la personne de leur employeur ; attendu que les intéressés étaient membres du bureau syndical de base de cette entreprise ; attendu que conformément à l'article 176 du code du travail, tout licenciement d'un membre du bureau syndical de base et d'entreprise envisagé par l'employeur ou son représentant doit être soumis à la décision de la Commission de litiges prévue à l'article 39 ; attendu que par lettre n° 403 I.R.T.L.S. du 27 février 1976, Monsieur l'inspecteur du travail et des lois sociales a autorisé le licenciement des susnommés ; que le licenciement est légitime, la défenderesse s'étant conformée aux dispositions du code du travail ; que la demande de G... et consorts n'est pas fondée ; qu'il échet en conséquence de les débouter de toutes leurs demandes, fins et conclusions »<sup>2</sup>.

### 3 - L'absence injustifiée au poste de travail

47 - La prestation de travail devant être fournie par le travailleur à son poste de travail, les absences des salariés aux heures de service sont sanctionnées par les tribunaux à la demande des employeurs.

Ces absences peuvent être volontaires, résulter des retards, de la détention préventive ou de la prolongation de maladie.

#### a) Les absences volontaires

48 - Sont ainsi qualifiées par les juridictions sociales, les absences des travailleurs qui n'ont pas fait l'objet d'une permission d'absence dûment sollicitée et obtenue par eux. Le prétexte de maladie est souvent invoqué sans être retenu par le juge :

« ... Attendu qu'il résulte... du dossier que T... s'est absenté pendant une période de quatre jours de son poste de travail sous prétexte qu'il

1. Trib. Trav. Brazzaville, 4 juillet 1977, rôle n° 18, année 1977, Reg. Dél. n° 85, année 1977, inédit.

2. Trib. Trav. Brazzaville, 22 novembre 1976, rôle n° 69, année 1976, Reg. Dél. n° 111, année 1976, inédit.

se faisait soigner à Kinshasa à la suite d'une agression ; que cependant, selon les déclarations même du requérant et le certificat médical établi le 17 avril 1986 par le médecin dentiste M... de l'hôpital de N'djili, il est établi que T... a reçu des soins à titre externe et en ambulatoire ; que dans ces conditions, le requérant se trouvant dans une situation telle qu'il pouvait suivre ses soins sans interrompre ses activités normales, il avait l'obligation de rejoindre Brazzaville et de se présenter à son poste de travail le 15 avril 1986 ; qu'en décidant plutôt de prolonger son séjour à Kinshasa sans pour autant qu'il puisse justifier d'un cas de force majeure, T... s'est absenté volontairement et de façon injustifiée de son poste de travail pendant quatre jours, commettant ainsi une faute lourde »<sup>1</sup>.

49 - De même, le juge approuve la décision de licenciement pour faute lourde d'un employeur qui estime que l'absence du travailleur pendant cinq jours équivaut à un abandon de poste :

« ... Attendu qu'il résulte de la lettre de licenciement datée du 4 avril 1978 en substance ce qui suit : depuis le 31 mars au 4 avril 1978, c'est-à-dire cinq jours absent sans avertir, je considère donc que vous avez abandonné le travail, vu que suivant le code du travail, vous avez droit à 48 heures d'absence avec justification ; qu'il est constant que c'est à la suite des quelques jours d'absence non justifiée que l'employeur a pris la décision de licencier B... pour faute lourde ; qu'en plus l'employeur verse au dossier un certain nombre d'avertissements pour les motifs semblables ; que contrairement à ce qu'affirme B..., aucun certificat médical n'est versé au dossier attestant qu'il avait droit à un repos médical de 48 heures ; que le fait pour B... de s'absenter de son poste de travail pendant cinq jours sans justification constitue une faute lourde ; qu'il échet... de le débouter de toutes ses demandes, fins et conclusions »<sup>2</sup>.

50 - La Cour d'appel statue dans le même sens :

« Considérant que l'absence de M... de son poste de travail constitue bien un abandon de poste qui, surtout dans le cas d'espèce, et au regard du préjudice subi par l'employeur à la suite du vol opéré, légitime le licenciement, en tant que faute lourde... »<sup>3</sup>.

51 - Mais, pour être assimilée à un abandon de poste, l'absence

1. Trib. Trav. Poto-Poto Brazzaville, 14 mars 1988, T.P.O.M. n° 713 du 16 avril 1989, p. 159.

2. Trib. Trav. Brazzaville, 9 octobre 1978, rôle n° 37, année 1978, Reg. Dél. n° 90, année 1978, inédit.

3. CA Brazzaville, Arrêt Soc. n° 134 du 3 octobre 1996, rôle n° 005/96, inédit.

ne doit pas nécessairement être prolongée sur plusieurs jours. Le juge considère que le gardien de nuit absent pendant une seule nuit a abandonné son poste de travail :

« ... Attendu qu'il résulte des pièces du dossier que le requérant avait effectivement abandonné son poste de travail dans la nuit du 23 au 24 octobre 1986, ce qui a permis aux voleurs de tenter de voler ; que le fait pour un gardien de nuit d'abandonner son poste et d'aller dormir chez lui en délaissant ainsi la surveillance du magasin alors qu'il avait été engagé pour le surveiller constitue une faute lourde qui justifie son licenciement ; que le requérant doit être débouté de toutes ses demandes relatives au licenciement... »<sup>1</sup>.

**52** – Il en est ainsi également pour le gardien qui s'est absenté de son poste de travail pendant deux jours :

« ... Attendu qu'il ressort des éléments du dossier que le requérant M... à la suite des réprimandes qui lui avaient été faites par son employeur, au sujet de la présence des personnes étrangères sur les lieux de travail, avait mal accepté ces remarques et s'était, de ce fait, absenté de son poste de travail pendant deux jours, absences qui avaient amené son employeur à embaucher un autre gardien ; attendu que le comportement prémédité du requérant constitue une faute lourde qui est privative de toutes indemnités de rupture ; qu'il échet de déclarer légitime pour abandon de poste constitutif d'une faute lourde le licenciement de M... par la société E..., et de le débouter en conséquence de toutes ses demandes au titre du préavis, indemnité de licenciement et dommages-intérêts... »<sup>2</sup>.

**53** – Sur appel du travailleur par le biais de son délégué syndical, la Cour d'appel de Brazzaville avait confirmé ce jugement :

« ... Considérant qu'il est fait grief aux premiers juges d'avoir déclaré légitime, pour faute lourde, le licenciement de M..., et partant, de l'avoir débouté de toutes ses demandes ; considérant que M... expose que, engagé le 21 octobre 1990, par la société E..., en qualité de gardien (sentinelle), il a été licencié le 1<sup>er</sup> août 1991 pour abandon de poste ; qu'il ne s'agit là en fait que d'un licenciement intempestif et malicieux provoqué par ses réclamations réitérées, en régularisation de sa prime de panier ; considérant qu'il est constant que, mécontent des remarques à lui faites, à tort ou à raison, par le représentant de son employeur, M..., en

1. Trib. Trav. Poto-Poto Brazzaville, 9 mai 1988, T.P.O.M n° 722 du 2 octobre 1989, p. 356.

2. Trib. Trav. Brazzaville, 26 août 1993, T.P.O.M n° 846, octobre 1996, p. 185

guise de protestation, s'est absenté de son poste de travail pendant deux jours ouvrables, les lundi 29 et mardi 30 juillet 1991 ; que ces absences ont contraint la société E... à recourir aux services d'un autre gardien ; considérant que le problème qui se pose, en l'espèce, est celui de savoir si les deux jours d'absence, pendant lesquels M... avait abandonné son poste de travail, constituent-ils ou pas un motif de licenciement, c'est-à-dire s'il y a eu ou pas faute lourde ; considérant que M... n'apporte pas de justification à ses absences, aucune demande suivie d'une autorisation d'absence n'étant versée aux débats ; considérant que l'absence d'un gardien, même pendant une heure de temps, peut être lourde de conséquences... regrettables et préjudiciables, en raison de la nature de la mission de sécurité qui lui incombe ; considérant que le licenciement fondé sur un tel motif réel et sérieux ne peut être jugé que légitime ; que dès lors, il sied de débouter M... de toutes ses demandes, fins et conclusions... »<sup>1</sup>.

**54** – La faute lourde est également déduite des absences répétées du travailleur sans autorisations :

« ... Attendu qu'il est de jurisprudence constante que le fait pour un travailleur de s'absenter à de nombreuses reprises sans autorisations et d'arriver fréquemment en retard à son travail constitue une faute lourde de nature à légitimer son licenciement avec perte des droits ; attendu qu'il appert des pièces versées au dossier et du silence observé par la demanderesse suite aux arguments de la défenderesse que S... n'a pas été un employé modèle ; qu'il a été licencié à la suite d'absences répétées ; que ces faits sont constants... »<sup>2</sup>.

#### b) Les retards

**55** – Le fait d'arriver en retard au travail n'est pas sanctionné par la rupture du contrat de travail par la jurisprudence si l'acte est isolé. Dans ce cas, c'est l'employeur qui prononce à l'encontre du salarié les sanctions disciplinaires.

Mais le retard exerce une influence négative sur les relations de travail, et plus précisément sur le contrat de travail lorsqu'il se produit avec une certaine régularité, donc s'il y a répétition.

C'est alors qu'il a été décidé que le fait pour une sentinelle de se présenter à son poste de travail toujours avec des retards considérables

1. C.A Brazzaville, Arrêt Soc. n° 060, 18 avril 1996, rôle n° 029/94, inédit

2. Trib. Trav. Brazzaville, 24 octobre 1977, rôle n° 67, année 1977, Reg. Dél. n° 127, année 1977, inédit.

diminue la sécurité de la société qui se trouve exposée aux voleurs et constitue une faute lourde justifiant le licenciement légitime :

« ... Attendu que la C... entend résister à cette demande, arguant que M... a été licencié, pour... retards répétés et injustifiés, absences inconsidérées et non autorisées ; attendu que figurent au dossier plusieurs avertissements adressés par la C... à M... ; que malgré ces avertissements M... n'a pas changé de comportement ; que la C... a fait donc preuve de beaucoup de patience ; que M... doit donc être débouté de sa demande de préavis de licenciement... »<sup>1</sup>.

Il n'est toutefois pas exclu que les raisons judiciaires expliquent l'absence du travailleur à son poste de travail.

#### 4 – La détention préventive

56 – La détention préventive est une mesure exceptionnelle d'incarcération d'un inculpé dans une maison d'arrêt pour les besoins d'instruction du dossier pénal qui le concerne.

La durée ne peut excéder quatre mois<sup>2</sup>, sauf dans des cas spécialement prévus par la loi<sup>3</sup>.

Mais il a été reconnu au juge d'instruction le pouvoir de prolonger la détention provisoire dans l'hypothèse où le maintien de l'inculpé en détention apparaît nécessaire, pour une durée qui ne saurait excéder deux mois<sup>4</sup>.

Au total, la détention préventive peut donc être décidée, prolongation comprise, pour une période de six mois.

Aussi, estimant que le travailleur peut, comme tout justiciable, être placé en détention préventive, le législateur avait-il prévu qu'en matière sociale, le contrat de travail est suspendu « pendant la durée de la détention préventive du travailleur, durée limitée à six mois »<sup>5</sup>.

57 – Mais, pour espérer bénéficier de la suspension du contrat de

1. Trib. Trav. Brazzaville, 18 octobre 1976, rôle n° 73, année 1976, Reg. Dél. n° 85, année 1976, inédit.

2. Art. 121 de la loi n° 1-63 du 13 janvier 1963 portant code de procédure pénale.

3. En matière correctionnelle, lorsque le maximum de la peine prévue par la loi est inférieur à un an d'emprisonnement, l'inculpé domicilié au Congo ne peut être détenu plus de quinze jours après sa première comparution devant le juge d'instruction s'il n'a pas été déjà condamné soit pour un crime, soit à un emprisonnement de plus de trois mois sans sursis pour délit de droit commun (art. 120, C.P.P.).

4. Art. 121-3, C.P.P.

5. Art. 47-e, loi n° 10-64 du 25 juin 1964 instituant un code du travail de la République du Congo ; art. 47-e, loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail, art. 47-e, loi n° 6-96 du 6 mars 1996.

travail pendant cette période, le salarié qui se trouve placé en détention préventive a l'obligation d'en aviser l'employeur le plus tôt possible :

« ... Considérant que l'article 47 alinéa 5 du code du travail ne trouve son application que lorsque l'employeur est mis au courant, dès les premiers moments et par toute voie de droit, de la détention préventive du salarié ; qu'ayant bénéficié d'un congé d'un mois, S... devait reprendre son travail le 26 septembre 1984 à 7 heures ; considérant que jusqu'au 22 octobre 1984, S... ne s'était pas encore présenté à son lieu de travail et que la société n'avait aucune nouvelle de lui ; que c'est donc avec raison que la société avait considéré l'absence de S... comme étant un abandon de poste, surtout qu'en l'espèce, elle n'était pas avisée de ce que son employé se trouvait détenu quelque part dans un pays lointain, même si à un moment donné S... a été reçu par I... à Cotonou ; que ce dernier, dans sa lettre au Président, ne précise pas que S... était détenu... »<sup>1</sup>.

58 – Et il a été jugé que l'absence pour détention préventive d'une durée de plus de six mois est constitutive d'une faute lourde justifiant le licenciement légitime du travailleur :

« ... Qu'il est par ailleurs établi que D... a été arrêté puis placé en détention préventive le 28 juillet 1976 ; qu'il a été libéré le 19 juillet 1977, soit environ après un an de détention ; qu'il résulte aussi bien des textes en vigueur que de la jurisprudence constamment affirmée que la détention préventive suspend le contrat de travail ; que d'après le code du travail congolais, la durée de la suspension est de six mois ; que passé ce délai, le contrat peut être légitimement rompu ; qu'en l'espèce, contrairement à ce qu'affirme D..., il a été licencié non pas le 1er octobre 1976, mais plutôt le 5 mars 1977 ; qu'en effet on peut lire dans la lettre de licenciement datée du 5 mars 1977 ce qui suit : « ... nous vous confirmons votre licenciement sans préavis ni indemnité, objet de notre lettre du 1er octobre 1976 au motif que depuis plus de six mois vous n'avez pas regagné votre poste de travail et nous ne pouvons continuer à vous attendre indéfiniment... » ; qu'ainsi donc, D... ayant purgé plus de six mois de détention, son licenciement est parfaitement légitime... »<sup>2</sup>.

59 – La même solution est adoptée en jurisprudence lorsque le travailleur, d'abord détenu, a été ensuite condamné<sup>3</sup>.

1. Trib. Trav. Brazzaville, 26 mai 1989, T.P.O.M. n° 741 du 2 septembre 1990, p. 292.

2. Trib. Trav. Brazzaville, 21 août 1978, rôle n° 17, année 1978, Reg. Dél. n° 81, année 1978, inédit.

3. Trib. Trav. Mvoumvou Pointe-Noire, 17 octobre 1986, T.P.O.M. n° 689 du 16 mars 1988, p. 115.



### 5 – Le refus volontaire d'un matelot d'appareiller

60 – « ... Attendu que du 4 janvier au 3 septembre 1973, M... a fait l'objet de six décisions de suspension pour refus volontaire et sans raison valable d'appareiller ; que les explications fournies par M... devant le conseil de discipline siégeant les 25 avril et le 23 août 1973 sont pour le moins incohérentes ; que M... reconnaît d'ailleurs par conclusions datées du 8 août 1975 avoir refusé volontairement d'appareiller ; attendu qu'un tel comportement de la part d'un matelot constitue une faute lourde de nature à légitimer son licenciement sans indemnité ni préavis ; que M... doit donc être débouté de sa demande... »<sup>1</sup>.

### 6 – L'ivrognerie

#### a) L'état d'ivresse aux lieux et heures de travail

61 – « ... Considérant que l'appelant a conclu à la réformation du jugement entrepris ; qu'il soutient qu'il a rendu de bons et loyaux services à la B... pendant 32 ans ; qu'en dépit de ses bons et loyaux services la B... l'a licencié ; ... considérant que la B... conclut à la confirmation du jugement entrepris ; qu'elle soutient que le licenciement de M... est légitime et bien justifié... ; considérant qu'il ressort des éléments du dossier que M... avait fait l'objet à plusieurs reprises de sanctions disciplinaires ; qu'en effet, ce salarié est un ivrogne chronique ; que lui-même n'apporte aucune contestation à ce sujet ; considérant que le fait pour M... de s'être trouvé constamment en état d'ivresse sur les lieux et heures de travail constitue une faute lourde justifiant le licenciement ; qu'il est de ce fait normal que l'employeur se soit séparé de ce salarié devenu gênant et dangereux au sein de l'établissement ; qu'il convient ainsi de confirmer le jugement entrepris en toutes ses dispositions... »<sup>2</sup>.

#### b) L'état d'ébriété notoire

62 – « ... Attendu qu'il ressort des pièces versées aux débats, notamment des différentes lettres d'avertissement ainsi que de celle lui notifiant son licenciement le 20 avril 1990, mesure finalement rapportée par magnanimité, adressées au requérant par les établissements D... que

1. Trib. Trav. Brazzaville, 1<sup>er</sup> septembre 1975, rôle n° 32, année 1975, Reg. Dél. n° 106, année 1975, inédit.

2. C.A. Brazzaville, Arrêt Soc. n° 57 du 11 décembre 1993, inédit.

N..., loin de s'amender, avait récidivé dans son comportement ; que comme l'atteste la lettre de licenciement définitive du 5 octobre 1990, il était licencié pour retards répétés, état d'ébriété notoire et abandon de poste ; qu'il est de jurisprudence unanime et constante des juridictions congolaises que les retards multiples, l'état d'ébriété manifeste et l'abandon de poste sans justification constituent des fautes lourdes qui, prises isolément, rendent le licenciement en résultant légitime sans indemnités ; qu'il est constant que le requérant N..., coupable des fautes ci-dessus rapportées et dont le caractère de gravité est incontestable, ne saurait être fondé à contester la légitimité du licenciement qui en est résulté... »<sup>1</sup>.

### 7 – L'ignorance par le travailleur, en qualité de vendeur, des prix des marchandises couramment vendues

63 – « ... Attendu qu'il est constamment établi que N... a été licencié... à la suite d'une grossière erreur commise dans la facturation des fers à béton ; qu'en effet..., un client avait acheté du fer à béton au prix unitaire de 238 francs ; qu'une heure après, le même client était revenu pour le même achat et cette fois le prix unitaire avait sensiblement augmenté de 238 francs à 251 francs ; que cette grossière erreur commise par le requérant a porté énormément préjudice à l'employeur, car ce dernier a été vigoureusement dénoncé dans un journal de la place, en l'occurrence « E... » dans un article intitulé : « E... a vu et dénoncé C..., c'est de l'escroquerie » ; que N... semble justifier son erreur en alléguant qu'il avait trouvé le prix de 251 francs sur la fiche de stock et d'autre part il n'était pas responsable dudit rayon ; que cela paraît absolument aberrant car d'une part il n'est pas établi qu'en l'espace de quelques heures la fiche de stock ait changé de prix et d'autre part, il est inconcevable qu'un vendeur dans son magasin ne puisse connaître les prix des marchandises couramment vendues ; que ce faisant, N... a par là même démontré qu'il était ignorant de tout changement des prix des marchandises qu'il vendait aux clients, ainsi donc il commettait non pas une simple erreur mais plutôt une faute professionnelle lourde... »<sup>2</sup>.

Il découle par conséquent clairement de ces faits que les juridictions congolaises n'hésitent pas à montrer leur volonté de ne pas accorder une quelconque impunité au travailleur désireux de porter atteinte aux intérêts de l'employeur et donc de l'entreprise.

1. Trib. Trav. Brazzaville, 8 août 1992, T.P.O.M. n° 841, mai 1996, p. 87

2. Trib. Trav. Brazzaville, 6 août 1979, rôle n° 29, année 1979, inédit



#### 8 – Le dépôt de trois pneus d'une société dans une boutique à l'insu de l'employeur

64 – « ... Attendu qu'il est constant que D... avait frauduleusement déposé trois pneus neufs des véhicules appartenant aux clients de la société dans une buvette de la cité ; que pour se défendre, D... allègue qu'il s'était aperçu de la présence des trois pneus dans le coffre arrière du véhicule qu'il pilotait vers 11 heures 45 ; qu'il avait préféré abandonner les pneus au gérant de la boutique pour les récupérer le lundi après-midi ; qu'il était plus logique et normal que D... garde ces pneus dans le coffre arrière du véhicule de service surtout qu'il devait le ramener au garage après les courses ; que l'attitude de D..., après avoir été surpris est assez curieuse ; qu'en effet, dans une lettre datée du 8 septembre 1978 adressée au directeur du département auto, D... dit en substance ce qui suit : « ... pris de colère devant une telle attitude dérisoire, je m'étais résolu à accepter tout devant le directeur adjoint et le syndicat, car il n'était pas de mon intention de voler ces trois pneus » ; qu'il est absolument paradoxal que d'une part pris de colère le requérant accepte d'avoir subtilisé les pneus et d'autre part il affirme qu'il n'en avait pas l'intention ; qu'en outre, dans la même correspondance, D... reconnaît qu'il avait embarqué six pneus : trois pneus dans la carrosserie et trois pneus dans le coffre arrière ; qu'il est absolument bizarre qu'au moment de les décharger, D... ait omis les trois autres pneus du coffre arrière ; que l'analyse des faits démontre de la part de D... une faute ; qu'enfin D... avait été suffisamment averti de la nature de la sanction encourue en cas de vol par la note de service prise par la direction générale de la C... ; qu'en définitive, D..., en déposant les pneus de la société dans une boutique de la cité à l'insu de son employeur alors qu'il pouvait les garder dans le véhicule qu'il avait ramené au garage, a incontestablement commis une faute laissant apparaître une intention coupable caractéristique d'une faute lourde... »<sup>1</sup>.

#### 9 – Le fait pour un travailleur de recevoir une succession d'avertissements

65 – « ... Considérant que dame N... a fait l'objet de plusieurs avertissements qu'elle n'a pas contestés ; que l'avertissement du 30 mars 1982 a été celui qui a abouti à sa suspension et à sa mutation à un autre poste ; que dame N... ne contestant pas les allégations de la B..., laisse

1. Trib. Trav. Brazzaville, 5 mars 1979, rôle n° 89, année 1978, Reg. Dél. n° 33, année 1979, inédit.

entrevoir de sa part son mauvais comportement dans la dilapidation des fonds qui devaient revenir à l'employeur ; qu'il est constant qu'une succession d'avertissements vaut faute lourde ; que le licenciement sans préavis dont la dame N... a été l'objet est justifié... »<sup>1</sup>.

#### 10 – Le coulage d'un moteur de véhicule par un chauffeur de taxi

66 – « ... Considérant que la faute lourde reprochée à F... est constante et établie ; qu'étant le conducteur de la voiture Mazda appartenant à M..., il était chargé de son entretien ; que le moteur a donc coulé pour défaut d'entretien et non pour usure normale des pièces organiques du moteur ou pour défaut ou patte dans le bloc moteur ; que c'est à juste titre que le tribunal du travail de Brazzaville a retenu cette faute lourde ; qu'il a bien jugé en déclarant le licenciement de F... légitime... en déboutant le même F... de ses demandes de préavis et d'indemnités de licenciement... »<sup>2</sup>.

#### 11 – L'abandon de poste

En raison du fait que le comportement du travailleur est susceptible d'influer sur le fonctionnement harmonieux de l'entreprise, la jurisprudence considère que l'abandon de poste, quelle que soit sa durée, (une nuit, deux jours...) est constitutive d'une faute lourde et légitime donc le licenciement.

#### a) L'abandon de poste pendant une nuit

67 – « ... Attendu qu'il résulte des pièces du dossier que le requérant avait effectivement abandonné son poste de travail dans la nuit du 23 au 24 octobre 1986, ce qui a permis aux voleurs de tenter de voler ; que le fait pour un gardien de nuit d'abandonner son poste et d'aller dormir chez lui en délaissant ainsi la surveillance du magasin alors qu'il avait été engagé pour le surveiller constitue une faute lourde qui justifie son licenciement ; que le requérant doit être débouté de toutes ses demandes relatives au licenciement... »<sup>3</sup>.

1. T.P.C. Brazzaville, 25 octobre 1985, Arrêt Soc. n° 026, année 1985, rôle n° 031/83, inédit.

2. T.P.C. Brazzaville, Arrêt Soc. n° 009, 30 mars 1984, inédit.

3. Trib. Trav. Poto-Poto Brazzaville, 9 mai 1988, T.P.O.M. n° 722 du 2 octobre 1989, p. 356.

#### b) L'abandon de poste pendant deux jours

68 – « ... Attendu qu'il ressort des éléments du dossier que le requérant M... à la suite des réprimandes qui lui avaient été faites par son employeur, au sujet de la présence des personnes étrangères sur les lieux de travail, avait mal accepté ces remarques et s'était, de ce fait, absenté de son poste de travail pendant deux jours, absence qui avait amené son employeur à embaucher un autre gardien ; attendu que le comportement prémédité du requérant constitue une faute lourde qui est privative de toute indemnité de rupture ; qu'il échet de déclarer légitime pour abandon de poste constitutif d'une faute lourde le licenciement de M... par la société E... et de le débouter en conséquence de toutes ses demandes au titre du préavis, indemnité de licenciement et dommages-intérêts »<sup>1</sup>.

#### c) Le départ en congé sans autorisation de l'employeur

69 – « ... Considérant que s'il est acquis que l'employeur a demandé à K... de différer ses congés pour des besoins de service, ce qu'il a effectivement fait, cette situation ne le dispensait pas pour autant d'obtenir l'autorisation de son employeur avant de partir en congé ; qu'en prenant personnellement ses congés et refusant d'obtempérer aux ordres de son employeur le rappelant au travail, K... a commis une faute qui s'analyse en un abandon de poste constitutive d'une faute lourde ; que cette faute légitime le licenciement et prive le travailleur de toute indemnité... »<sup>2</sup>.

#### 12 – La participation à une grève illégale

70 – « ... Considérant que la F... est une association qui, pour sa formation et sa reconnaissance légale, doit obéir aux dispositions de la loi de 1901 ; que cette fédération, bien qu'ayant rempli certaines des conditions requises par la loi (respect des dispositions de l'article 186 du code du travail et dépôt des statuts auprès de certaines autorités administratives), n'a pas daigné attendre sa reconnaissance par le ministère de l'Intérieur qui, par la délivrance d'un récépissé, lui confère une existence juridique ; considérant que la F..., bien que dépourvue d'existence juridique, a déclenché une grève ; que la participation par les travailleurs à cette manifestation... est constitutive d'une faute lourde

<sup>1</sup> Trib. Trav. Brazzaville, 26 août 1993, T.P.O.M. n° 846, octobre 1996, p. 185.  
<sup>2</sup> C.A. Pointe-Noire, Arrêt Soc. 21 juin 1995, rép. n° 066, inédit.

justifiant leur licenciement... »<sup>1</sup>.

De même, constitue une faute lourde l'organisation par les travailleurs d'une grève sans observation des prescriptions du code du travail.

#### 13 – La grève déclenchée en violation des dispositions légales

71 – « ... Attendu que s'il est établi par les différents éléments du dossier que les revendications des travailleurs de la société B... évoluant au palais des congrès et ayant abouti à l'arrêt de travail observé le 10 mai 1991 de sept heures à onze heures trente avaient un caractère professionnel, cependant leur caractère professionnel devait parallèlement être en adéquation avec les prescriptions du code du travail en la matière ; que davantage, s'il est admis que tout arrêt de travail d'une heure ou plus constitue bien une grève, en ce sens qu'il n'y a pas de minimum ou de maximum, cette interruption de travail ne doit pas s'accompagner d'une violation des obligations contractuelles qui incombent aux salariés ; qu'il résulte des faits de la cause que l'arrêt de travail observé par les requérants le 10 mai 1991 n'avait jamais suivi, avant son déclenchement la procédure prévue aux articles 242 et suivants du code du travail ; qu'en effet, les revendications des travailleurs n'avaient pas été mentionnées dans le cahier des revendications dûment déposé à la direction générale et aucune concertation avec l'employeur n'avait été organisée par le syndicat d'entreprise dont les requérants faisaient partie ; qu'il est en outre établi que les requérants en leur qualité de syndicalistes avaient empêché les autres travailleurs d'assurer leurs prestations contractuelles, en leur ravissant les badges qui leur permettaient l'accès au lieu de travail ; qu'il appert de ces constatations que les requérants avaient non seulement violé les dispositions d'ordre public des articles 242 et suivants du code du travail, mais commis une faute lourde en empêchant les autres travailleurs de rejoindre leur lieu de travail en ravissant leurs badges d'accès ; attendu que la grève consiste essentiellement en un arrêt de travail pur et simple, et le droit pour les salariés de recourir à la grève pour faire aboutir leurs revendications professionnelles ne les autorise pas, sous le couvert de ce droit, à commettre des abus et à exécuter, dans des conditions autres que celles prévues à leur contrat, leur travail ; que davantage, toute grève déclenchée en violation des prescriptions légales édictées par le code du travail en ses articles 242 et suivants est illicite et constitutive d'une faute lourde ; qu'il en résulte que c'est à bon droit que la société B... a licencié les requérants pour faute lourde, laquelle est privative de toute

<sup>1</sup> C.A. Pointe-Noire, Arrêt Soc. 4 octobre 1995, Rép. n° 123, inédit.

indemnité de rupture »<sup>1</sup>.

#### 14 – Les graves fautes professionnelles

72 – « ... Attendu qu'il est constant que M... a reçu deux avertissements ; que ces avertissements signés de M... sont ainsi libellés : « le premier : un avertissement est donné à M. M... en qualité de gardien à la paierie auprès de l'ambassade de F... à Brazzaville, pour négligences professionnelles en raison de deux vols commis pendant ses heures de service, savoir : dans la nuit du 21 au 22 février 1967, vol de linge dans les jardins de la paierie ; dans la nuit du 26 au 27 février 1967, cambriolage par effraction de l'appartement du payeur ; le second : un avertissement est donné à M. M..., employé en qualité de gardien à la paierie auprès de l'ambassade de F... à Brazzaville, pour absences non autorisées constatées les lundi et mercredi 9 août 1967 » ; attendu que M... n'a pas contesté les fautes qui lui sont reprochées par son ancien employeur ; attendu que lors de la tentative de conciliation, M... a reconnu avoir installé un lit dans un garage où il dormait pendant ses heures de service ; attendu que tous les faits reprochés à M... constituent de graves fautes professionnelles qui justifient un licenciement sans indemnité... »<sup>2</sup>.

#### 15 – La prestation de service d'un travailleur à un second employeur alors qu'il est encore lié au premier

73 – « ... Considérant que le premier juge, tout en reconnaissant le caractère fautif du comportement de M... par le fait d'avoir prêté ses services à un second employeur alors que le lien contractuel avec le premier employeur subsistait encore, a cependant omis d'en préciser la nature... ; considérant qu'il demeure constant que le 12 septembre 1994, l'H... saisissait la Commission des litiges aux fins de voir autoriser le licenciement de M... ; que cette autorisation fut refusée tandis que la mesure de suspension demeurait ; qu'il demeure également constant que M... percevait mensuellement son salaire de base pendant la période de

<sup>1</sup> Trib. Trav. Brazzaville, 20 août 1992, T.P.O.M. n° 845, septembre 1996, p. 179 ; cf. également, dans le même sens, C. A. Pointe-Noire, 1<sup>er</sup> octobre 1997, rôle n° 21, rép. n° 032, inédit : « ... que s'agissant du motif de licenciement, l'existence de la faute lourde est incontestable ; qu'en effet, les travailleurs ont commis une entrave à la liberté de travail en soudant la porte du directeur général et organisé une grève illégale parce que n'ayant pour but que d'obtenir le départ de ce directeur, qu'il s'est donc agi d'un licenciement légitime »

<sup>2</sup> Trib. Trav. Brazzaville, 15 mai 1968, T.P.O.M. n° 277 du 2 avril 1970, p. 6 126

suspension alors qu'il prêtait ses services rémunérés à la société M... ; que son licenciement par l'H... est consécutif à la découverte de cet état des choses ; considérant que le fait pour M... d'exercer une activité rémunérée chez un autre employeur pendant la période de suspension alors que l'employeur initial continuait de lui verser son salaire de base est constitutif d'une faute lourde ayant justifié son licenciement ; considérant que le fait pour l'H... de n'avoir pas soumis ces faits à la Commission de litiges rend ce licenciement irrégulier en la forme, mais que la faute lourde relevée contre M... rend le licenciement légitime au fond ; que dans ces conditions M... ne peut prétendre à aucune indemnisation et doit être condamné au remboursement des salaires de base perçus indûment et de mauvaise foi de janvier 1995 à juin 1995 ; que son embauche par M... doit être analysée en une dénonciation tacite du contrat qui le liait à l'H... et que la demande reconventionnelle de l'employeur est donc justifiée et qu'il convient d'y faire droit... »<sup>1</sup>.

Cette énumération des circonstances desquelles résultent les fautes lourdes selon la jurisprudence est loin d'être exhaustive d'autant plus que les cas de comportements fautifs des travailleurs sont infinis.

74 – L'on observe cependant de l'examen de cette jurisprudence qu'il se révèle trois séries d'hypothèses du licenciement des travailleurs pour fautes lourdes :

- les fautes disciplinaires ;
- les fautes résultant des manquements aux obligations strictement contractuelles ;
- les fautes découlant des comportements personnels particulièrement blâmables des travailleurs.

75 – Mais toute la difficulté ici réside dans l'appréciation du caractère de la faute commise par le travailleur. Et, avant la loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République Populaire du Congo, il était toujours reconnu aux juridictions le pouvoir de se prononcer sur la gravité de la faute.

Même si après la réforme cette loi ne vise plus expressément l'appréciation de la gravité de la faute par les services du ministère du Travail et les juridictions en matière sociale<sup>2</sup>, il faut l'interpréter dans le sens qu'elle a prévu une intervention implicite du juge d'autant plus que

<sup>1</sup> C. A. Pointe-Noire, Arrêt Soc. 1<sup>er</sup> octobre 1997, rép. n° 039, inédit.

<sup>2</sup> Art. 41 nouv. al. 3, loi n° 6-96 du 6 mars 1996 : « cependant, la rupture de contrat peut intervenir sans préavis en cas de faute lourde »

les tribunaux du travail connaissent des différends individuels pouvant s'élever entre le travailleur et l'employeur à l'occasion du contrat de travail<sup>1</sup>.

L'analyse des motifs des décisions jurisprudentielles permet de constater que les juridictions ne recherchent pas à caractériser la faute lourde en se référant aux éléments subjectifs tels que la faiblesse de caractère du travailleur, son âge très avancé, sa maladie, son éducation, son inaptitude professionnelle ou l'insuffisance de sa formation, son infirmité...

76 – Au contraire, le juge s'arrête à la matérialité des faits. Il n'interroge pas la conscience du travailleur fautif, ni son état d'âme individuel ou son for intérieur. Il se limite à l'examen des circonstances extérieures qui ont conduit le travailleur à accomplir les faits répréhensibles qui lui sont imputés.

Les juridictions se confinent donc à apprécier souverainement si, placée dans les mêmes circonstances de temps et de lieu, une personne normale pouvait accomplir les actes fautifs reprochés au travailleur. C'est la réponse négative à cette interrogation qui conduit le juge à retenir, contre le travailleur, la commission de la faute lourde. Il procède ainsi à l'appréciation *in abstracto*, délaissant alors l'appréciation *in concreto* de la faute lourde qui le conduirait à explorer les techniques de la psychologie.

77 – Les juges statuant au premier degré n'hésitent pas à affirmer eux-mêmes leur souveraineté dans l'appréciation de la faute lourde :

« ... Attendu que la requête introduite par B... ne revêt aucun caractère abusif et nuisible, car c'est seul le tribunal du travail qui reçoit de la loi le monopole d'apprécier le caractère de la faute lourde commise par un travailleur ; qu'un travailleur qui estime avoir injustement été licencié a absolument le droit de saisir la juridiction du travail afin que celle-ci examine en toute souveraineté les circonstances du licenciement et en apprécie le caractère... »<sup>2</sup>.

78 – la Cour suprême exerce son contrôle sur la qualification de cette faute par les juridictions du fond :

« ... Attendu que pour déclarer abusif le licenciement de S..., les juges du fond ont considéré qu'aux termes de l'article 41 alinéa 4 du code

1. Art. 211 al. 1<sup>er</sup>, C.Trav. 15 mars 1975.

2. Trib. Trav. Brazzaville, 17 décembre 1979, rôle n° 81, année 1979, Reg. Dél. n° 128, année 1979, inédit, cf. dans le même sens, Trib. Trav. Brazzaville, 8 janvier 1979, rôle n° 62, année 1978, Reg. Dél. n° 3, année 1979, inédit.

du travail, le salarié doit être informé des mesures de licenciement envisagées à son encontre et les relations de travail sont seulement suspendues ; que c'est dans ces conditions que le travailleur a 30 jours pour présenter ses moyens de défense ; que tel n'a pas été le cas en l'espèce dès lors que S...s'étant entretenu seulement le 16 novembre 1984 avec sa direction sur son cas, a été licencié le lendemain 17 novembre 1984 ; mais attendu qu'une telle motivation n'est pas de nature à justifier la décision attaquée ; qu'en effet, il résulte de l'article 41 alinéa 4 du code du travail que le licenciement d'un travailleur pour faute lourde prend effet non pas le jour même du prononcé de ce licenciement, mais après expiration du délai de 30 jours prévu par la loi pour permettre au travailleur de présenter sa défense et que durant ce délai les relations de travail sont suspendues ; attendu qu'en décidant que S... étant licencié immédiatement ne pouvait plus faire usage des trente jours... pour présenter ses moyens de défense, ce qui donnait au licenciement son caractère abusif, les juges du fond ont fait une fausse interprétation de l'article 41 du code du travail et partant, violé le texte visé au moyen... »<sup>1</sup>.

79 – Plus généralement, il a déjà été décidé que l'appréciation des causes du licenciement est une question qui relève de la compétence exclusive des juridictions sociales :

« ... Considérant que si le droit civil est la base du droit du travail, il reste que ces deux matières sont régies par des législations spécifiques ; que l'article 4 du code de procédure pénale est inopérant en matière sociale où la faute retenue par l'employeur pour notifier sa décision de licenciement n'a pas forcément les caractères d'une faute pénale ; que l'appréciation des causes du licenciement est une question qui relève, selon la législation sociale, de la compétence exclusive de la juridiction statuant en matière sociale ; que la saisine du juge pénal ne saurait paralyser la procédure sociale d'autant plus que même en dehors de toute faute pénale, l'on peut se trouver en présence d'un motif légitime de licenciement... »<sup>2</sup>.

80 – Cependant, le juge social ne parvient pas toujours à caractériser la faute lourde invoquée par l'employeur qui ne fournit pas la démonstration suffisante de sa commission par le travailleur.

1. C.S. Ch. Civ., arrêt n° 005/90 du 18 mars 1990, année 1990, R.D.S., service du greffe de la Cour suprême, inédit.

2. T.P.C. Brazzaville, arrêt Soc. n° 015 du 26 août 1968, rôle social n° 34/86, année 1986, inédit.



C'est ainsi qu'il a été décidé que la mauvaise garde assurée par une sentinelle de nuit, de même que la suspicion pour vol, sont constitutives, non de fautes lourdes, mais de perte de confiance justifiant les licenciements avec droit au préavis :

« ... Considérant qu'en l'absence du droit commun disciplinaire du travail, le licenciement pour faute individuelle, spécialement la faute du salarié, demeure largement soumis au pouvoir discrétionnaire de l'employeur ; ... considérant que même s'il résulte de l'enquête menée par la police sur plainte de la société L... que les faits de vol imputés à M... et N... ne sont pas formellement établis, il n'en demeure cependant pas moins vrai que l'attitude suspecte de l'appelant (qui avait pris l'initiative de proposer à son collègue de travail un plan de vols contre la patronne) est de nature à entraîner de la part de l'employeur la disparition de ce sentiment d'assurance, de sécurité qu'est la confiance à l'égard de tels employés, ce sur quoi étaient basées les relations de travail entre les parties ; considérant néanmoins qu'il ne ressort pas des circonstances de la cause que N... ait commis une faute grave ou une faute lourde qui lui soit imputable de manière irréfutable pour perdre tous ses droits... ; considérant que dans le souci bien compris d'une bonne administration de la justice, le jugement entrepris étant infirmé, il sied de statuer à nouveau, de constater, dire et juger que cette perte de confiance légitime justifie le licenciement intervenu, de soutenir qu'il n'y a pas eu en l'espèce un abus de droit pouvant donner lieu à l'allocation de dommages-intérêts au salarié ainsi congédié ; mais considérant que la réintégration devenant impossible, en l'absence de faute lourde, la société L... doit être condamnée à payer à N... les droits traditionnels de rupture d'un contrat de travail, et ce, conformément aux prévisions de la convention collective applicable à leur contrat... »<sup>1</sup>.

**81** – La même position est adoptée par le tribunal du travail de Brazzaville dans la motivation suivante :

« ... Que le fait pour un veilleur de nuit d'assurer mal sa garde et de permettre à chaque fois aux voleurs de commettre leurs forfaits cause indiscutablement un préjudice à la compagnie et une telle faute fait perdre la confiance que l'employeur avait placée en lui ; qu'ainsi donc, si la faute commise par le requérant E... en gardant mal la compagnie alors qu'il avait été engagé pour assurer une bonne garde ne peut constituer une faute lourde puisqu'il n'a pas été établi qu'il s'était rendu complice des voleurs ou qu'il a commis les différents vols lui-même, il est tout de

1. T.P.R. Kouilou, 16 avril 1988, T.P.O.M n° 743 du 2 octobre 1990, p.358. Cet arrêt infirme le jugement du tribunal du travail qui avait retenu la faute lourde

même démontré qu'en faisant mal son travail, il a causé un préjudice important à la compagnie puisque sa mauvaise garde qui constitue une perte de confiance a permis au cambrioleur de voler à la C... ; que cependant, la perte de confiance, si elle justifie le licenciement d'un travailleur, elle ne fait pas perdre à celui-ci le bénéfice du préavis... »<sup>1</sup>.

Les employeurs se montrent quelquefois magnanimes dans l'application de la disposition de l'article 41 alinéa 3 du code du travail relative à la rupture du contrat de travail sans préavis en cas de faute lourde.

**82** – Privilégiant les considérations sociales à la rigueur de la loi, ils consentent en effet, aux travailleurs licenciés pour faute lourde avérée, des avantages que leur prive le législateur en matière de préavis.

Dans la pratique, les membres du bureau syndical dont la mission consiste, entre autres, à présenter aux employeurs des réclamations individuelles non satisfaites, négocient avec ces derniers l'octroi aux travailleurs du préavis nonobstant la faute lourde même si dans la lettre de licenciement ils en sont légalement privés.

Certains employeurs fléchissent leur position. Ils acceptent alors de payer des indemnités de préavis à ces travailleurs. Mais cette attitude de bonté extrême conduit ces derniers à espérer davantage, allant jusqu'à exiger également le versement à leur profit, par les employeurs sensibles à leur situation sociale précaire, des indemnités de licenciement qu'ils considèrent comme inséparables des indemnités de préavis.

La réponse du juge saisi à l'effet de prononcer des condamnations contre les employeurs aux fins de paiement au compte des travailleurs licenciés pour faute lourde des indemnités de licenciement à la requête de ces derniers est sans ambiguïté.

**83** – Les tribunaux décident en effet que l'indemnité de licenciement suppose, comme l'indemnité de préavis, la résiliation du contrat par l'employeur et disparaît comme elle en cas de faute lourde du salarié. Ils affirment cependant l'autonomie de l'indemnité de préavis à l'égard de l'indemnité de licenciement :

« ... Attendu que M... expose qu'il a été engagé au service de la S... le 16 février 1970 en qualité de sentinelle ; qu'il a été licencié le 15 juillet 1974 après avoir été réglé de son indemnité de préavis mais sans avoir été réglé de l'indemnité de licenciement ; qu'il réclame conformément à l'article 21 de la convention collective de l'industrie, le

1. Trib. Trav. Brazzaville, 6 juin 1988, T.P.O.M n° 743 du 2 octobre 1990, p.340.



versement de l'indemnité de licenciement ; attendu que la S... résiste à la demande de M... en faisant valoir que celui-ci a été licencié pour faute lourde ; attendu qu'elle expose que le 13 mai elle lui infligea 2 jours de mise à pied pour avoir été trouvé profondément endormi le 11 mai 1974 à 16 heures 30 sur la table de la tronçonneuse alors qu'il était de service ; que loin de prendre attention à ce sérieux avertissement, le 15 juillet 1974, vers 19 heures, il ne se trouvait pas à son poste de travail ; qu'il fut donc licencié pour faute lourde sans préavis ni indemnité de licenciement ; que toutefois, sur intervention du syndicat de base et compte tenu de la situation de famille de l'intéressé, à titre humanitaire, elle lui versa l'indemnité de préavis ; attendu qu'il résulte de l'enquête à la barre... que d'une part M... a été trouvé maintes fois entraîné de dormir sur le lieu de travail, alors qu'il était de service... ; que le patron avait fait appel à un membre du syndicat de base pour le réveiller ; que d'autre part, M... avait abandonné son poste de travail en emportant avec lui la clé du magasin dans lequel se trouvait une machine à réparer de toute urgence pour la bonne marche de l'entreprise... ; que c'est dans ces conditions que M... a été licencié pour faute lourde ; attendu que les témoins affirment que c'est sur l'intervention des membres du bureau syndical que la S... a payé à M... l'indemnité de préavis à laquelle il n'avait cependant pas droit... ; attendu qu'il est de jurisprudence constante qu'une telle absence constitue une faute lourde privative de l'indemnité de préavis et de licenciement... ; attendu que si l'indemnité de licenciement suppose, comme l'indemnité de préavis, la résiliation du contrat par l'employeur et disparaît comme elle en cas de faute lourde du salarié, elle en diffère profondément dans son fondement même : l'ancienneté dans l'entreprise... ; que l'indemnité de préavis est donc autonome à l'égard de l'indemnité de licenciement ; qu'en conséquence, on peut prétendre à l'une sans prétendre à l'autre... ; qu'il convient de débouter M... du chef de sa demande... »<sup>1</sup>.

La situation ne paraît pas moins complexe en cas de licenciement légitime non inspiré par une faute lourde.

<sup>1</sup> Trib. Trav. Pointe-Noire, 8 août 1975, T P O M n° 431 du 16 décembre 1976, p. 499, cf. également Trib. Trav. Pointe-Noire, 18 novembre 1975, T P O M n° 429 du 16 novembre 1976, p. 452. Le travailleur était gardien de nuit. Dormant à son poste de travail, il était photographié trois fois à une distance d'un mètre au flash électronique sans pour autant que l'on ait réussi à le réveiller. C'est cela qui a été qualifié de faute lourde par l'employeur pour légitimer son licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement. Le tribunal avait décidé que le fait pour l'employeur de consentir au salarié, à titre de faveur et non pas en tant que droit, l'indemnité de préavis sur demande du bureau syndical ne purge pas la faute à la base du licenciement de son caractère de gravité et n'ouvre pas droit à l'indemnité de licenciement généralement refusée en cas de faute lourde.

## Sous § 2. Le licenciement légitime en dehors de toute faute lourde

84 – Le législateur ayant prévu que la rupture du contrat de travail peut intervenir sans préavis en cas de faute lourde, le licenciement est donc implicitement envisageable moyennant préavis en l'absence d'une telle faute.

Il peut dans ce cas résulter du comportement du travailleur (A) ou être la conséquence d'un motif qui lui est étranger (B).

### A. – Le licenciement légitime résultant du comportement blâmable du travailleur

Déclaré légitime par le juge, le licenciement prononcé dans ce contexte confère au travailleur le bénéfice des droits y afférents.

Le contentieux des motifs personnels du licenciement légitime révèle, comme précédemment, la souveraineté du juge dans l'appréciation des fautes.

Mais, en raison de leur diversité, ces motifs ne peuvent faire l'objet d'un inventaire exhaustif, ni même d'une classification. On peut toutefois en fournir une énumération simplement indicative, de sorte que peuvent fonder le licenciement légitime résultant du comportement blâmable du travailleur les motifs suivants :

#### 1 – La prolongation de maladie non justifiée par un certificat médical

85 – Selon l'article 47-c du code du travail du 25 juin 1964, le contrat de travail est suspendu « pendant la durée de l'absence du travailleur, en cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé, durée limitée à 6 mois. Ce délai est prorogé jusqu'au remplacement du travailleur ».

Cette disposition est intégralement reprise dans le code du travail du 15 mars 1975 et la loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45-75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République Populaire du Congo.

Par ailleurs, la suspension du contrat de travail par l'administration est envisagée à l'article 16 alinéa 2 de la convention collective applicable aux agents contractuels et auxiliaires de la fonction publique de la République du Congo dans les hypothèses suivantes :

1°/ en cas de maladies contractées en dehors du lieu de travail ;

2°/ s'il en résulte une incapacité de travail qui excède 180 jours, soit 6 mois.

La maladie doit cependant être attestée par un certificat médical du médecin agréé par l'administration.

L'agent qui se trouve dans cette situation bénéficie des allocations versées dans les proportions ci-après :

- le salaire global pendant les 90 premiers jours ;
- les 50% de son salaire global pendant les 90 jours suivants.

C'est à l'issue de cette période de 180 jours que l'intéressé est présenté devant le conseil de santé qui se prononce sur son aptitude au service.

**86** - Dans le cas où l'inaptitude est constatée, le contrat de travail est rompu puisque l'administration ne pourra plus bénéficier des prestations de l'agent dont la maladie se prolonge au delà de 6 mois. Celui-ci percevra néanmoins l'indemnité de licenciement.

La jurisprudence admet l'inaptitude physique d'un salarié comme cause légitime du licenciement en application des dispositions de l'article 47-c susvisé du code du travail :

« ... Attendu qu'il est établi par les différents éléments et les explications des parties que D..., victime d'un accident le 23 septembre 1988..., avait bénéficié d'un repos médical... ; que l'A... avait décidé de la résiliation unilatérale des relations contractuelles... ; attendu que si la maladie d'un salarié ne constitue pas un cas de force majeure, cependant, comme il est établi en l'espèce, l'inaptitude physique définitive du requérant qui, amputé d'une jambe, ne pouvait plus exercer ses fonctions de cantonnier, était une cause légitime de rupture du contrat ne lui enlevant pas le bénéfice du préavis »<sup>1</sup>.

**87** - Le juge décide que tout certificat médical non délivré par un médecin agréé ne peut produire effet. Le travailleur malade qui le présente à son employeur ne peut s'en prévaloir pour contester son licenciement dû à son absence au poste de travail :

« ... Attendu qu'il est établi cependant par les éléments versés au dossier, notamment la fiche de présence de B... que celui-ci, employé comme chauffeur livreur par la P..., tombé malade durant les mois de septembre, octobre et novembre 1991, n'avait pratiquement pas travaillé et n'avait justifié son état de santé et son incapacité à se présenter au lieu de travail que par un certificat médical non daté, attestant qu'il suivait un traitement pour lombalgie au centre hospitalier de Makélékélé, alors que l'article 47 du code du travail, sur la suspension du contrat de travail en cas de maladie, spécifie que celle-ci doit être dûment constatée

1. Trib. Trav. Brazzaville, 26 mars 1992, T.P.O.M n° 830, juin 1995, p. 107.

par un médecin agréé ; que ces manquements graves aux obligations qui lui incombent... n'étaient plus de nature à maintenir entre les parties des relations contractuelles normales... »<sup>1</sup>.

**88** - De même, ne comporte aucune valeur tout certificat médical délivré tardivement alors que le travailleur malade est déjà licencié :

« ... Que licencié le 9 septembre 1985 et n'ayant déposé son certificat médical que le 16 du même mois, il apparaît que le demandeur a mis du temps pour se faire délivrer un certificat médical par un médecin afin de justifier, pour les besoins de la cause, une absence qui était en réalité fondée sur un autre motif ; qu'il est donc normal que la C..., étant demeurée pendant 4 jours sans avoir de nouvelle de son employé, ait conclu à un abandon de poste ; ainsi donc la mesure de licenciement prononcée à l'encontre du requérant est légitime... »<sup>2</sup>.

## 2 - Les retards considérables, réguliers et injustifiés

**89** - « ... Attendu que par requête en date du 13 avril 1987, le sieur G... a fait citer devant le tribunal du travail de Poto-Poto son ancien employeur, la société S... pour licenciement abusif... ; qu'il expose à l'appui de sa requête qu'engagé le 1<sup>er</sup> septembre 1980 en qualité de sentinelle par la S..., il a été licencié le 4 mars 1987 sans pour autant que l'employeur lui ait permis de présenter sa défense ; que l'employeur l'a licencié pour des faits minimes qui ne méritent pas la rupture d'un contrat de travail, encore qu'il a pris en considération les faits antérieurs... ; attendu que la S... résiste à sa demande en faisant valoir que le requérant G... a toujours été sanctionné pour des actes de retard... ; attendu qu'il ressort des éléments du dossier qu'en effet, depuis le 1<sup>er</sup> avril 1986, le requérant a régulièrement fait l'objet de sanctions pour les retards avec lesquels il commençait son service ; que le fait pour une sentinelle de se présenter à son poste de travail toujours avec des retards considérables diminue la sécurité de la société qui se trouve exposée à la portée des voleurs ; qu'un tel comportement du requérant qui s'est illustré par des retards réguliers et injustifiés... rend légitime le licenciement... ; que dans ces conditions, le requérant est mal placé pour reprocher à l'employeur l'inobservation de l'article 41 alinéa 4 qui ne trouve application qu'en cas de faute lourde... »<sup>3</sup>.

1. Trib. Trav. Brazzaville, 10 mai 1993, T.P.O.M n° 850, février 1997, p. 40

2. Trib. Trav. Poto-Poto Brazzaville, 18 janvier 1988, T.P.O.M. n° 715 du 16 mai 1989, p. 204.

3. Trib. Trav. Brazzaville, 4 avril 1988, T.P.O.M n° 746, 16 novembre 1990, p. 401

### 3 – La perte de confiance

90 – Les juridictions admettent la perte de confiance comme cause légitime du licenciement lorsqu'elle est invoquée par l'employeur. Il en est ainsi même si l'auteur du licenciement ne caractérise pas suffisamment la gravité des fautes professionnelles alléguées :

« ... Considérant qu'aux termes des dispositions de l'article 41 alinéa 3 du code du travail, la rupture du contrat du travail ne peut intervenir sans préavis qu'en cas de faute lourde ; qu'en l'espèce, si l'on peut admettre que le licenciement est intervenu à la suite des fautes professionnelles commises par le travailleur, l'U... s'appuie uniquement sur la perte de confiance sans caractériser la gravité de ces fautes ; que le licenciement prononcé en dehors de toute faute lourde étant légitime, n'est pas privatif des indemnités de préavis et de licenciement au travailleur ; que le premier juge, dont la décision caractérise à juste titre le licenciement légitime, n'a pas tiré les conséquences juridiques de cette mesure ; qu'en l'absence de faute lourde reprochée par l'U... à B..., celui-ci doit bénéficier de l'indemnité de préavis conformément à l'article 41 alinéa 1<sup>er</sup> du code du travail ; qu'il lui est également dû l'indemnité de licenciement en vertu des dispositions de la convention collective des banques et les congés payés ; que le licenciement n'étant pas abusif, le travailleur ne saurait prétendre au paiement d'une indemnité de ce chef... »<sup>1</sup>.

Cependant le juge fait primer l'intérêt économique de l'entreprise ou de l'établissement sur toute autre considération lorsqu'il apprécie les faits caractéristiques de la perte de confiance.

91 – Celle-ci n'étant que la résultante des fautes commises par le travailleur, ne peut être admise que si elles sont de nature à justifier le préjudice subi par la structure économique :

« ... Attendu qu'il résulte des éléments du dossier que la C... a effectivement été visitée à plusieurs reprises par des cambrioleurs qui ont à chaque fois commis des vols sans pour autant que les sentinelles de nuit qui étaient chargées de veiller à la sécurité des biens de la compagnie ne s'aperçoivent de quoi que ce soit ; que le fait pour un veilleur de nuit d'assurer mal sa garde et de permettre à chaque fois aux voleurs de commettre leurs forfaits cause indiscutablement un préjudice à la compagnie et une telle faute fait perdre la confiance que l'employeur avait placée en lui ; qu'ainsi donc, si la faute commise par la requérante E... en

1. T.P.C. Brazzaville, Arrêt Soc, n° 012 du 30 janvier 1987, année 1987, rôle n° P11/83, inédit.

gardant mal la compagnie alors qu'il avait été engagé pour assurer une bonne garde ne peut constituer une faute lourde puisqu'il n'a pas été établi qu'il s'était rendu complice des voleurs ou qu'il a commis les différents vols lui-même, il est tout de même démontré qu'en faisant son travail, il a causé un préjudice important à la C... puisque sa mauvaise garde, qui constitue une perte de confiance, a permis aux cambrioleurs de voler à la C... ; que cependant la perte de confiance est différente de la faute lourde en ce sens que la perte de confiance, si elle justifie le licenciement d'un travailleur, elle ne fait pas perdre à celui-ci le bénéfice du préavis et de l'indemnité de licenciement... »<sup>1</sup>.

92 – Le juge exige parfois que les griefs articulés par l'employeur présentent une gravité telle qu'elle justifie la perte de confiance :

« ... Considérant qu'il est définitivement acquis que le séminaire de l'U... pour lequel N..., L... et F... s'étaient rendues à Brazzaville ne s'était plus tenu, et que seule F... était revenue à Pointe-Noire reprendre son travail ; qu'il est en outre acquis que L... s'était rendue en France tandis que N... avait préféré poursuivre son séjour à Brazzaville, même après l'arrivée du terme prévu du séminaire ; qu'il est aussi établi que N... s'était présentée à l'Agence A... de Brazzaville pour se faire remettre une nouvelle avance en dépit de la non-tenu du séminaire ; considérant que N..., répondant à la demande d'explication émanant de son employeur, a indiqué qu'elle est restée à Brazzaville parce que l'ordre de mission ne précisait pas la date de retour, et qu'elle est restée à la disposition de l'U... pour être utilisée en cas de besoin ; que s'agissant de la seconde avance retirée à Brazzaville, elle s'est contentée d'affirmer qu'elle lui a permis de vivre jusqu'à son retour ; considérant que les deux griefs articulés par la société A... à l'encontre de N... sont fondés et d'une gravité telle que la perte de confiance se trouve justifiée ; qu'il échet de déclarer ce licenciement légitime pour perte de confiance... »<sup>2</sup>.

La perte de confiance est cependant, dans certains cas exceptionnels, rejetée par le juge qui refuse de l'admettre comme motif réel et sérieux du licenciement<sup>3</sup>.

### 4 – L'exercice illégal du droit de grève

93 – L'Acte fondamental du 24 octobre 1997 garantit le droit de

1. Trib. Trav. Poto-Poto Brazzaville, 6 juin 1988, rôle n° 125, année 1986, rép n° 95, année 1988, inédit.

2. C.A. Pointe-Noire, 16 août 1995, rép n° 112 du 16 août 1995, inédit.

3. Trib. Trav. Brazzaville, 26 juillet 1999, rôle n° 190, rép. n° 51, inédit



grève<sup>1</sup> de même que la Constitution de 15 mars 1992 qu'il a abrogé<sup>2</sup>.

Le droit de grève pour la défense de leurs intérêts professionnels collectifs est reconnu par la loi aux agents de la fonction publique, qu'ils soient fonctionnaires ou non-titulaires<sup>3</sup>.

Dans le cadre du règlement des différends collectifs, il est prévu que les revendications professionnelles et collectives doivent être formulées dans le cahier de revendications et soumises à l'employeur en vue de négociations<sup>4</sup>.

Cependant, s'il est constaté par l'inspecteur du travail un refus de négocier opposé par les parties et notamment par l'employeur, les travailleurs disposent de la faculté d'user immédiatement de leur droit de grève<sup>5</sup>.

94 – Celle-ci est définie comme étant « tout arrêt concerté et collectif de travail en vue de faire aboutir des revendications professionnelles déjà déterminées dans un cahier des revendications et non satisfaites par l'employeur, soit par échec de procédure de négociation, de conciliation, d'arbitrage et recommandation, soit par refus de négocier opposé par l'employeur »<sup>6</sup>.

95 – Ainsi, aux termes de la loi, « sont réputés licites, toutes grèves déclenchées suite à une ou plusieurs revendications professionnelles et collectives non satisfaites par l'employeur soit par échec des négociations, d'arbitrage, de conciliation et de recommandation, soit par refus de négocier opposé par l'employeur »<sup>7</sup>.

96 – La jurisprudence n'admet la grève licite que dans le cas où elle est déclenchée par un syndicat qui possède une existence légale :

« ... Qu'en réalité, il est acquis par les éléments du dossier de la cause que le syndicat F... n'est plus ni moins qu'un syndicat fantôme n'ayant pas d'existence légale, mieux la personnalité juridique ; que de plus, M... a été l'instigateur de la grève illicite menée par un syndicat

1. Art. 24, Acte fondamental « ... le droit de grève s'exerce dans les conditions fixées par la loi ».

2. Art. 31 al. 3, Constitution du 15 mars 1992.

3. Art. 214 al. 1<sup>er</sup>, loi n° 021/89 du 14 novembre 1989 portant refonte du statut général de la fonction publique.

4. Art. 242 nouv. al. 1<sup>er</sup>, loi n° 06-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République Populaire du Congo.

5. Art. 242-3 de la loi n° 06-96 du 6 mars 1996 précitée.

6. Art. 248-2 nouv., loi n° 06-96 du 6 mars 1996 susvisée.

7. Art. 248-3, loi n° 6-96 du 6 mars 1996.

ignoré aussi par la société S... et également par les autorités tant centrales que régionales ; qu'en agissant ainsi, M... n'a pas rempli les conditions légales du droit d'exercice de la grève... ; qu'il... de dire que M... a mal exercé son droit de grève et en conséquence déclarer son licenciement légitime... »<sup>1</sup>.

97 – L'article 186 alinéa 1<sup>er</sup> du code du travail prévoit en effet, l'obligation mise à la charge des fondateurs de tout syndicat professionnel de déposer les statuts et les noms de ceux qui, à un titre quelconque, sont chargés de son administration ou de sa direction.

Alors que l'alinéa second de cet article indique comme lieu de ce dépôt la mairie ou le siège de la circonscription administrative où le syndicat est établi, l'inspection du travail et des lois sociales, le parquet du procureur de la République du ressort et le ministère du Travail, l'article 186 nouveau de la loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 portant code du travail de la République Populaire du Congo prévoit que ledit dépôt a lieu à l'inspection du travail du ressort.

Il est exigé l'établissement dans les quinze jours suivant ce dépôt, d'un rapport d'enquête dont l'objet est de préciser les circonstances et les conditions dans lesquelles s'est constitué le syndicat, et notamment la date et le lieu du congrès constitutif ainsi que les origines professionnelles de ses membres.

98 – Transmis au ministre du Travail, ce rapport lui permet de délivrer ou de refuser le récépissé valant reconnaissance de l'existence du syndicat. Il en est fait notification aux fondateurs du syndicat et au ministre de l'Intérieur.

99 – C'est, selon le juge social, le syndicat qui a accompli les formalités et obtenu le récépissé de reconnaissance qui peut déclencher une grève dans les conditions déterminées par la loi.

Il ne doit évidemment pas s'agir de grève illicite ou abusive dont certains cas sont énumérés par la loi :

- la grève déclenchée au mépris des dispositions des articles 242 nouveau, 242-2, 242-3, 248-15 et 248-16 du code du travail ;
- la grève pour motif politique ;
- la grève de solidarité lorsque les salariés solidaires ne sont concernés d'aucune manière par le motif<sup>2</sup>.

1. C.A. Pointe-Noire, 2 août 1995, rép. n° 108, inédit.

2. Art. 248-4 de la loi n° 06-96 du 6 mars 1996 précitée.

### 5 – Les coups donnés à un supérieur hiérarchique en dehors des lieux et heures de travail

100 – Lorsque les coups portés l'ont été ailleurs que dans l'entreprise ou l'établissement où est exécuté le contrat de travail, les juridictions sociales recherchent s'il existe un préjudice subi par l'employeur.

Dans le cas où ledit préjudice ne serait pas caractérisé, les juridictions invoquent la condamnation pénale du travailleur pour légitimer la rupture du contrat de travail en lui accordant les indemnités de préavis et de licenciement :

« ... Attendu qu'il est établi que N... a porté la main sur K... ; qu'une action pénale a été intentée contre lui sur plainte de la victime ; attendu que la S... reconnaît dans ses conclusions que c'est en cours de route que ces faits reprochés à N... ont eu lieu, donc loin de l'entreprise et en dehors de l'heure de travail ; attendu qu'il est de jurisprudence constante que les infractions pénales reprochées au salarié et commises en dehors du travail ne peuvent constituer une faute grave que si elles sont de nature à porter préjudice aux intérêts de l'entreprise ; or attendu que S... n'a souffert d'aucun préjudice à la suite de la bagarre qui a opposé N... à K... sur la route du travail ; attendu qu'il échet de dire que N... n'a commis aucune faute lourde pouvant justifier son congédiement sans indemnité ; attendu cependant que N... a été condamné par le tribunal correctionnel à la suite des coups portés à K... ; attendu qu'il est de jurisprudence constante que l'employeur est en droit de licencier le salarié qui a fait l'objet d'une condamnation pour des faits commis à l'extérieur ; que cet employeur ne pourra donc être condamné à des dommages-intérêts pour licenciement abusif ; attendu par contre qu'en vertu de la même jurisprudence, N... n'ayant commis de faute lourde, il lui est dû des indemnités de préavis et de licenciement réclamés... »<sup>1</sup>.

### 6 – La fausse manœuvre au sol commise par un commandant pilote

101 – « ... Attendu que pour asseoir son action en indemnité de préavis, de licenciement et de dommages-intérêts pour licenciement abusif, M... prétend qu'il n'a commis aucune faute de nature à justifier son licenciement sans préavis ; qu'il affirme que si l'accident du 1<sup>er</sup> juillet 1974 est dû à une fausse manœuvre au sol, cette faute ne saurait en revanche être qualifiée de lourde ; que pour corroborer cette affirmation,

1. Trib. Trav. Brazzaville, 4 novembre 1968, T.P.O.M. n° 275, 2 mars 1970, p. 6090

il verse aux débats les règlements d'A... de l'U... et d'AF... qui prévoient des degrés dans les sanctions suivant la gravité de la faute ; attendu que L... qui n'a pas de règlement intérieur n'a pas repris à son compte les règlements intérieurs précités ; attendu en conséquence qu'il échet d'ores et déjà avant même d'examiner si les fautes commises par M..., justifiaient son licenciement sans préavis ni indemnité, de dire que c'est à tort que M... se réfère à ces règlements pour prouver que son ex-employeur a commis un abus de droit, nulle faute lourde n'ayant pu lui être reprochée ; attendu que s'il ressort des éléments de la cause que l'accident du 25 mai 1974 est dû probablement à un fonctionnement défectueux du système de freinage, il n'en demeure pas moins que celui du 1<sup>er</sup> juillet 1974 incombe exclusivement à M... ; attendu qu'au terme d'une jurisprudence constante, la preuve de l'abus du droit du licenciement ne peut résulter de la simple constatation que l'employé n'a commis aucune faute ou que les fautes commises ont été particulièrement légères ; attendu qu'en l'espèce la constatation que l'accident du 1<sup>er</sup> juillet 1974 ne constitue pas une faute de pilotage ne saurait conférer à la mesure de congédiement dont M... a été l'objet un caractère abusif ; qu'au contraire, une faute de manœuvre pour un commandant de bord légitime amplement son licenciement ; que toutefois cette faute n'est pas suffisamment grave pour priver M... de l'indemnité de préavis et de licenciement... »<sup>1</sup>.

### 7 – La mauvaise exécution du travail et le comportement désobligeant

102 – « ... Considérant que S... reproche à G... la mauvaise exécution de son travail et son comportement désobligeant ; qu'elle verse au dossier plusieurs lettres d'avertissement à son travailleur, ainsi que de blâmes, sans omettre celles ayant trait aux rappels à la discipline dans le travail ; que ces faits, non contestés par G... justifient son licenciement légitime pour faute non privative des indemnités de licenciement et de préavis... »<sup>2</sup>.

### 8 – Le défaut de justification de maladie par un certificat médical régulier

103 – « ... Attendu que B..., pour contester la légitimité de son licenciement intervenu le 30 novembre 1991, a soutenu que ce

1. Trib. Trav. Brazzaville, 26 mars 1975, T.P.O.M. n° 408, 6 décembre 1975, p. 488  
2. T.P.C. Brazzaville, Arrêt Soc. n° 006 du 30 janvier 1987, rôle n° 57/77, inédit.



licenciement pour cause de maladie étant prononcé avant le délai légal de six mois prévu par le code du travail dans le cas de licenciement d'un travailleur malade, était tout simplement abusif ; attendu qu'il est établi cependant par les éléments versés au dossier, notamment la fiche de présence de B... que celui-ci, employé comme chauffeur livreur par la P..., tombé malade durant les mois de septembre, octobre et novembre 1991, n'avait pratiquement pas travaillé et n'avait justifié son état de santé et son incapacité à se présenter au lieu de travail que par un certificat médical non daté, attestant qu'il suivait un traitement pour lombalgies au centre hospitalier de Makélékélé, alors que l'article 47 du code du travail sur la suspension du contrat de travail en cas de maladie spécifique que celle-ci doit être dûment constatée par un médecin agréé ; que ces manquements graves aux obligations qui lui incombent conformément au contrat de travail liant les parties n'étaient plus de nature à maintenir entre les parties des relations contractuelles normales ; qu'il échet sur ces constatations de dire et juger légitime le licenciement pour maladie du requérant B... par la P... ».

#### **B – Le licenciement légitime pour motif étranger au travailleur**

##### **I – La suppression de poste**

La perte de l'emploi ne résulte pas, dans le cas de suppression de poste, d'une faute reprochée au travailleur. Le juge accorde la primauté à la sauvegarde des intérêts économiques de la structure économique afin d'assurer sa survie.

##### **a) La suppression des postes les moins utiles pour insuffisance de ressources suite à une augmentation des salaires**

104 – « ... Attendu que les débats ont permis d'établir que les travailleurs de l'Église... ont sollicité et obtenu dans le cadre des négociations qui se sont déroulées à l'inspection du travail et en présence de la Confédération syndicale congolaise d'une part, de substantielles augmentations de salaires, et d'autre part, l'affiliation de l'Église... à la convention collective du commerce ; que l'Église... accepta ces augmentations et cette affiliation mais en profita pour procéder à des licenciements collectifs fautes de ressources suffisantes pour assurer le paiement des salaires des travailleurs licenciés ; ... attendu que

1 Trib. Trav Brazzaville, 10 mai 1993, T.P.O.M. n° 850, février 1997, p. 40

l'application de l'article 39 du code du travail étant écartée, il importe d'examiner la réalité du motif invoqué par l'Église... pour justifier le licenciement de M... et autres ; attendu que M... et autres ne contestent pas les arguments de l'Église... suivant lesquels ses ressources provenant essentiellement des cotisations de ses membres, l'augmentation des salaires des ouvriers et son affiliation à la convention collective du commerce l'ont contrainte de licencier une partie du personnel en supprimant notamment les postes les moins utiles ; que ces arguments ne sauraient d'ailleurs être combattus sérieusement par les demandeurs dans la mesure où l'Église qui poursuit un but purement spirituel et marginalement médico-social n'exerce aucune activité commerciale ; qu'il suit que le motif invoqué par l'Église... pour licencier M... et d'autres est légitime ; que M... et autres doivent être déboutés de leurs demandes... »<sup>1</sup>.

##### **b) La suppression de poste due à l'automatisation de l'entreprise**

105 – « ... Attendu que I... ne conteste pas sérieusement les allégations de la S... suivant lesquelles après l'automatisation de l'entreprise en France, il n'était plus apte à exercer les nouvelles fonctions dans l'entreprise ; attendu que la suppression de poste due à l'automatisation de l'entreprise est un motif légitime de licenciement ; que ce premier motif invoqué par la S... est fondé ; attendu que le motif tiré de l'africanisation de poste est également pertinent ; qu'en effet, la loi n° 23-67 du 21 décembre 1967 y voit expressément un motif légitime de licenciement ; que I... n'est pas d'avantage fondé à reprocher à son employeur de n'avoir pas respecté le contrat de jumelage avant d'africaniser le poste ; que ce contrat de jumelage ne saurait revêtir un caractère obligatoire pour l'employeur qui dispose d'un pouvoir souverain d'appréciation sur le choix du nouveau titulaire du poste africanisé ; qu'il reste en outre juge de sa compétence ; attendu qu'en définitive le licenciement de I... est légitime ; qu'il convient donc de le débouter de sa demande en dommages-intérêts pour licenciement abusif... »<sup>2</sup>.

##### **2 – Le fait du prince**

106 – Toute mesure édictée par les pouvoirs publics dont l'effet est de rendre plus difficile et onéreuse l'exécution d'un contrat

1 Trib. Trav Brazzaville, 24 mars 1975, T.P.O.M. n° 407, 2 décembre 1975, p. 467  
2 Trib. Trav Brazzaville, 8 janvier 1975, T.P.O.M. n° 423 du 2 août 1976, p. 319

administratif est généralement appelée « fait du prince ».

Le champ d'application de la théorie du fait du prince se limite aux mesures prises par l'autorité contractante. C'est fréquemment le cas où l'administration impose, en vertu de son pouvoir de modification unilatérale, des obligations nouvelles à son cocontractant. Il s'agit là d'une construction jurisprudentielle en matière administrative. Le juge social s'y est référé pour justifier la rupture du contrat de travail en dehors de toute faute lourde :

« ... Attendu qu'il est constant que les A... avaient pour activité en R.P.C. de placer des polices d'assurances pour le compte de G... ; qu'ils utilisaient à cette fin un personnel recruté et rétribué par eux ; que l'agrément accordé à ces différentes sociétés leur fût retiré par arrêté du 15 février 1974 du ministre des Finances ; attendu que le retrait des agréments octroyés à ces diverses sociétés a mis les A... dans l'obligation de licencier tout leur personnel, n'ayant plus de société à représenter ; attendu que le retrait des agréments à ces sociétés et le refus par l'A... d'agréer les A... comme courtier ont rendu impossible la poursuite... des activités de cette dernière société ; attendu qu'il est de jurisprudence constante que tout acte du gouvernement ou des autorités administratives qui vient rendre impossible pour l'une ou l'autre des contractants l'exécution du contrat de travail constitue un fait du prince ; qu'il y a bien en effet dans le cas d'espèce, intervention d'une force étrangère aux parties, imprévisible et créant un obstacle insurmontable ; que le licenciement de B... et autres est donc légitime... »<sup>1</sup>.

### 3 – l'africanisation d'un poste de travail

**107** – Le remplacement des travailleurs européens par des africains s'est réalisé au Congo par le moyen de la loi n° 23/67 du 21 décembre 1967 portant loi-programme pour l'africanisation des postes de travail dans les sociétés, entreprises, établissements et succursales exerçant dans la République du Congo.

Aux termes de l'article 1<sup>er</sup> alinéa 2 de ce texte « ... tout licenciement motivé par l'africanisation d'un poste de travail est un licenciement légitime ».

Seuls les travailleurs exerçant leur activité professionnelle dans les missions diplomatiques et les organisations ayant un statut diplomatique étaient exclus du champ d'application de cette loi.

**108** – En considération des catégories d'emplois, l'africanisation

1. Trib Trav Brazzaville, 4 décembre 1974, T.P.O.M n° 396 du 2 juin 1975, p. 228.

était programmée de la manière suivante :

– pour les emplois égaux et inférieurs à la quatrième catégorie de la réglementation générale et ceux égaux ou inférieurs à la cinquième catégorie des conventions collectives, l'africanisation devrait intervenir au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 1968 ;

– en ce qui concerne les emplois de la cinquième catégorie des conventions collectives, et pour les banques, les emplois des classes 1, 2 et 3 de la septième catégorie, les postes devraient être africanisés au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 1969 ;

– les emplois de la cinquième catégorie de la réglementation générale et ceux de la septième catégorie des conventions collectives, et pour les banques, les emplois des classes 4 et 5, l'africanisation devrait être effective au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 1970 ;

– quant aux emplois de la huitième catégorie des conventions collectives, et en ce qui concerne les banques, ceux des classes 9 et 7, les postes de travail occupés par les étrangers autres qu'africains devraient revenir aux africains au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 1972 ;

– enfin, l'africanisation des emplois égaux et supérieurs à la neuvième catégorie des conventions collectives, et pour les banques les emplois de la classe B, était prévue au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 1974<sup>1</sup>.

**109** – Aussi, les retards constatés dans l'africanisation des postes conformément à cette programmation légale exposaient-ils les employeurs à des condamnations pécuniaires évaluées comme suit :

– cinq fois la rémunération mensuelle de chaque agent dont le poste n'a pas été africanisé à la date prévue ci-dessus, s'agissant des emplois égaux et inférieurs à la quatrième catégorie, des emplois de la cinquième catégorie de la réglementation générale et des conventions collectives ;

– deux fois et demi la rémunération mensuelle de chaque agent dont le poste n'a pas été africanisé à la date indiquée, en ce qui concerne les emplois de la huitième catégorie et ceux égaux et supérieurs à la neuvième catégorie des conventions collectives<sup>2</sup>.

**110** – C'est ainsi que la jurisprudence n'a pas hésité à qualifier de pertinent le motif tiré de l'africanisation de poste :

« ... Attendu que le motif tiré de l'africanisation de poste est

1. Art. 2, loi n° 23/67 du 21 décembre 1967 portant loi-programme pour l'africanisation des postes de travail dans les sociétés, entreprises, établissements et succursales exerçant dans la République du Congo.

2. Art. 4 de la loi précitée

également pertinent ; qu'en effet, la loi n° 23/67 du 21 décembre 1967... y voit expressément un motif légitime de licenciement ; que I... n'est pas davantage fondé à reprocher à son employeur de n'avoir pas respecté le contrat de jumelage avant d'africaniser le poste ; que ce contrat de jumelage ne saurait revêtir un caractère obligatoire pour l'employeur qui dispose d'un pouvoir souverain d'appréciation sur le choix du nouveau titulaire du poste africanisé ; qu'il reste en outre juge de sa compétence ; attendu qu'en définitive le licenciement de I... est légitime ; qu'il convient donc de le débouter de sa demande en dommages-intérêts pour licenciement abusif... »<sup>1</sup>.

On peut observer que l'expiration des délais prévus pour procéder à l'africanisation des emplois a rendu désuète la loi y relative.

111 – Cependant, l'achèvement supposé du programme légal d'africanisation a cédé la place à l'exaltation du sentiment national empreint de xénophobie. Il était en effet devenu inadmissible qu'on employât une main-d'œuvre étrangère au détriment des congolais.

Aussi, le législateur décidait-il dans la loi n° 022/88 du 17 septembre 1988 portant modification de la loi n° 01/86 du 22 février 1986 remplaçant et complétant la loi n° 03/85 du 14 février 1985 portant création de l'Office national de l'emploi et de la main-d'œuvre (O.N.E.M.O) et modification du code du travail que « l'O.N.E.M.O peut à tout moment proposer à l'employeur ayant engagé des travailleurs étrangers des candidats nationaux auxquels il fait passer des tests »<sup>2</sup>.

112 – C'est dans cet état d'esprit qu'était consacrée la précarité du contrat de travail des étrangers dont la rupture figurait désormais au nombre des motifs légitimes du licenciement : « l'engagement d'un travailleur national constitue dans tous les cas un motif légitime de rupture du contrat passé avec un travailleur étranger »<sup>3</sup>.

Il n'est pas vain de constater qu'il s'agit là du premier motif de licenciement légitime expressément visé par le législateur, les autres motifs présentant le même caractère étant déduits par la jurisprudence à travers les faits soumis aux tribunaux par l'employeur en application de l'article 42 alinéa 3 du code du travail qui fournit une énumération non limitative des motifs non légitimes : « les licenciements effectués sans motifs légitimes tels que les licenciements motivés par les opinions du travailleur, son activité syndicale, son appartenance ou sa

1. Trib. Trav. Brazzaville, 8 janvier 1975, T.P.O.M. n° 423 du 2 août 1976, p. 319.  
2. Art. 37 al. 1°, loi n° 022/88 du 17 septembre 1988 précitée.  
3. Art. 37 al. 2, loi n° 022/88 du 17 septembre 1988 susvisée.

non-appartenance à un syndicat déterminé, son affiliation à un groupe politique ou philosophique en particulier, sont abusifs et donne lieu à la réintégration ».

La réforme a introduit en complément de ces éléments, le motif « religieux »<sup>1</sup>.

#### 4 – La fermeture d'entreprise

113 – « ... Considérant que Maître M..., agissant au nom et pour le compte de la société S..., a interjeté appel le 09 mai 1994 contre un jugement contradictoire rendu le 25 avril 1994 par le tribunal du travail de Brazzaville, lequel déclare légitime pour fermeture d'entreprise en application de l'article 181 du code du travail le licenciement de D... par la société S... ; considérant que la société S... sollicite en cause d'appel la régularisation de la procédure par la mise en cause de l'administrateur judiciaire de la société S... ; qu'il soutient en effet que ladite société a été mise sous administration judiciaire ; que la mise en cause de l'administrateur judiciaire serait une question préjudicielle avant tout examen au fond de la procédure ; ... considérant que la procédure d'administration judiciaire d'une société n'est autre que l'ensemble des mesures de redressement d'une société ; ... considérant que le premier juge dont la Cour d'appel adopte les motifs, a fait un examen approfondi des faits de la cause en déclarant légitime pour fermeture d'entreprise en application de l'article 181 du code du travail le licenciement de D... par la S... ; qu'il échet... de confirmer le jugement entrepris en toutes ses dispositions... »<sup>2</sup>.

#### 5 – La congolisation des emplois

114 – L'Office national de l'emploi et de la main-d'œuvre a, entre autres missions légales, celle d'assurer la congolisation des emplois<sup>3</sup>. Selon la loi, il est chargé d'examiner si à l'échelon national, un emploi précis peut être exercé par un congolais et de s'assurer de la conformité du contrat à la politique générale de l'emploi des étrangers au Congo ainsi qu'au programme de congolisation des emplois défini par l'entreprise conformément à la loi n° 23/67 du 21 décembre 1967 sur

1. Art. 42, nouv. al. 3, loi n° 6-96 du 6 mars 1996 précitée.  
2. C.A. Brazzaville, Arrêt Soc. n° 005 du 18 avril 1996, rôle n° 025/94, inédit.  
3. Art. 3 al. 5, loi n° 022/88 du 17 septembre 1988 portant modification de la loi n° 01/86 du 22 février 1986 remplaçant et complétant la loi n° 03/85 du 14 février 1985 portant création de l'office national de l'emploi et de la main-d'œuvre (O.N.E.M.O) et modification du code du travail.

l'africanisation des postes de travail<sup>1</sup>.

**115** – Le juge n'a pas eu de scrupule particulier pour déclarer le licenciement légitime pour motif de congolisation des emplois :

« ... Attendu qu'il résulte des débats que le 1<sup>er</sup> novembre 1979 à Kinshasa, la fondation H... et N... signaient un contrat de travail à durée indéterminée ; que N... était engagé en qualité de conseiller de développement rural, bien plus tôt, le 1<sup>er</sup> janvier 1977 ainsi qu'il est mentionné dans le certificat de travail qui lui a été délivré le 30 septembre 1979 ; qu'il y a travaillé régulièrement... jusqu'au 30 septembre 1979... ; qu'il a quitté cette fondation de son propre gré ; que N... n'a donc pas été détaché du bureau de Kinshasa au bureau de Brazzaville... ; que cela confirme qu'il a conclu un contrat de travail local à Brazzaville ; ... attendu qu'aux termes de l'article 33 alinéa 2 du code du travail, tout contrat nécessitant l'entrée d'un travailleur en République Populaire du Congo ou sa sortie doit être constaté par écrit et soumis obligatoirement au visa de la direction générale du travail ; que l'autorité compétente vise le contrat après notamment avoir recueilli le visa d'accord préalable de l'inspecteur du travail du lieu de l'emploi sur les conditions de travail consenties et sur la conformité du contrat aux dispositions applicables en matière de travail et après avoir recueilli l'avis de la direction centrale de la main-d'œuvre... ; que le 27 juin 1995, le représentant de la F... sollicitait une autorisation provisoire d'emploi de N..., de nationalité zaïroise, en qualité de conseiller ; que le 18 septembre 1995, le directeur général de l'Office national de l'emploi et de la main-d'œuvre (O.N.E.M.O) retournait non assorti de son visa le contrat de travail conclu entre la F... et N... au motif que le poste d'emploi occupé par l'intéressé devait être congolisé ; que le directeur général de l'O.N.E.M.O demandait instamment au représentant de la F... de le remplacer par un cadre de nationalité congolaise ; que le 21 septembre 1995, la F... mettait fin au contrat de travail qui la liait à N... ; attendu qu'il est établi que N... avait rompu tout lien avec le bureau de Kinshasa ; qu'il n'a jamais été détaché ; que les démarches entreprises par le bureau de Brazzaville auprès des services de l'immigration devaient lui permettre de séjourner normalement au Congo, d'être en situation régulière, mais ne prouvent pas que N... était détaché ; qu'il a conclu un contrat de travail à Brazzaville, distinct de celui conclu à Kinshasa ; que

1. Art. 28, loi n° 022/88 du 17 septembre 1988 portant modification de la loi n° 01/86 du 22 février 1986 remplaçant et complétant la loi n° 03/85 du 14 février 1985 portant création de l'Office national de l'emploi et de la main-d'œuvre (O.N.E.M.O) et modification du code du travail.

la fondation F... était dans l'obligation de solliciter le visa de l'O.N.E.M.O ; que ce visa ayant été refusé, elle était dans l'obligation de se séparer de son employé de nationalité zaïroise et la démarche faite par l'employeur est conforme aux dispositions de l'article 33 du code du travail qui n'ont jamais été abrogées ; que le contrat est nul de plein droit lorsque le visa est refusé ; attendu que l'O.N.E.M.O a notamment pour rôle d'assurer la congolisation des emplois ; que cette institution ayant demandé à la F... de se séparer de l'étranger au profit du national, l'employeur n'avait aucun choix à faire que de se conformer à cette décision sinon il s'exposait à une sanction pécuniaire ; que le licenciement intervenu dans les conditions ainsi décrites est régulier en la forme et légitime au fond, l'O.N.E.M.O ayant pour mission d'assurer la congolisation des emplois... »<sup>1</sup>.

## § 2. Le licenciement abusif

**116** – La prohibition des licenciements abusifs résulte des dispositions de l'article 42 nouveau alinéa 3 de la loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République Populaire du Congo : « sont réputés abusifs les licenciements effectués sans motifs légitimes ainsi que les licenciements motivés par les opinions du travailleur, son activité syndicale, son appartenance ou sa non-appartenance à un groupe politique, religieux ou philosophique, à un syndicat déterminé. De tels licenciements donnent lieu à la réintégration ».

La réforme n'est pas fondamentale sur ce point car elle n'a consisté qu'à ajouter aux cas légaux de licenciements abusifs cités ci-dessus, ceux qui sont motivés par l'appartenance du salarié à un groupe religieux. L'article 42 alinéa 3 du code du travail disposait que : « les licenciements effectués sans motifs légitimes tels que les licenciements motivés par les opinions du travailleur, son activité syndicale, son appartenance ou sa non-appartenance à un syndicat déterminé, son affiliation à un groupe politique ou philosophique en particulier, sont abusifs et donnent lieu à la réintégration ».

L'application de ce texte a donné lieu à une jurisprudence abondante qui considère comme abusifs les licenciements prononcés par l'employeur sans qu'il ait pris la précaution de vérifier préalablement les faits imputés au salarié (sous § 1) ainsi que ceux qui sont dus à l'absence

1. Trib. Trav. Brazzaville, 16 janvier 1997, rôle n° 481, année 1995, rép n° 08, année 1997, inédit.



de faits fautifs (sous § 2) ou à l'attitude désobligeante de l'employeur (sous § 3).

#### **Sous § 1. Le licenciement abusif dû au défaut de vérification des faits imputés au salarié**

Un des fondements de l'obligation imposée par le législateur à l'employeur de ne rompre le contrat de travail que postérieurement à l'organisation de sa défense par le travailleur est de lui permettre de décider en toute sérénité.

Le souci de préserver l'harmonie dans les rapports de travail suggère que l'employeur désireux de procéder au licenciement d'un ou de plusieurs travailleurs y parvienne sur la base des faits réellement imputables à ces derniers.

Aussi, devra-t-il s'entourer de toutes les précautions nécessaires pour réussir l'organisation de son entretien avec le travailleur dont la rupture du contrat de travail est envisagée car c'est lors de cette ultime rencontre qu'il devra s'assurer de la véracité des faits susceptibles de justifier sa décision.

Dans le cas où son intention de faire cesser les relations de travail se baserait sur des faits fallacieux, l'employeur s'exposerait aux sanctions prévues par la loi en cas de licenciement abusif. Il en est ainsi, à titre illustratif, du vol non établi, de l'inexistence de la faute alléguée, de la démission non établie, du motif inexact, de la période de maladie mal appréciée.

#### **1 - Le vol non établi**

117 - « ... Attendu que c'est pour vol de planche que la société I... a renvoyé K... de son service ; que ce motif figure en effet sur un bulletin de paie de K..., sur la note JRC / MC du 22 janvier 1968 adressée à Maître Godet et sur la lettre de licenciement adressée au requérant le 16 novembre 1967 ; ... attendu que les ordres formels et répétés dont fait état la défenderesse sont contenus dans deux notes de service qui, la première en date du 10 mai 1966 signée de J.R. et la seconde du 13 novembre 1967 de J.R.C... interdisent au personnel de prendre des planches au parc de sciage sans autorisation ; attendu qu'embauché le 2 novembre 1966, K... ne reconnaît pas avoir pris connaissance de ces deux notes, la première étant antérieure à son entrée à l'entreprise et la deuxième n'ayant pas été diffusée dans l'atelier à l'intention du personnel ; attendu qu'à ce propos, le nommé P... en service à I... depuis 1964 a déclaré à l'audience n'avoir jamais pris connaissance desdites notes de services ; que c'est

après l'affaire K... que la société I... a instauré la réglementation actuelle concernant le ravitaillement en planches de la caisserie par le parc de la scierie ; ... attendu que même si les instructions de ces notes avaient été portées à la connaissance du personnel de l'atelier, il n'en demeure pas moins que c'est par suite d'un ordre d'un supérieur hiérarchique que K... s'est rendu au parc à bois prendre une planche pour la caisserie ; attendu qu'enfin l'enquête n'a pas démontré que le fait par K... d'avoir pris un morceau de planche dans le parc à bois, avec laquelle il se dirigeait vers la caisserie pouvait constituer ce que la société I... a qualifié tantôt de vol, tantôt de tentative de vol, infraction dont elle n'a pas pu établir les éléments constitutifs ; que ce que le tribunal peut à la rigueur reprocher à K... est le fait d'avoir voulu travailler avant 13 Heures 30, ce qui pouvait en quelque sorte troubler l'ordre établi dans l'entreprise... ; attendu que ce manquement de peu d'importance est bien loin d'être une faute lourde de nature à permettre un licenciement sans préavis ; attendu qu'en mettant fin de cette manière au contrat qui la liait à K..., sans avoir vérifié au préalable si effectivement son employé avait été mis dans l'obligation de se rendre au parc à bois par L..., son supérieur hiérarchique, la société I... a agi avec légèreté et sa décision est bel et bien d'un caractère abusif... »<sup>1</sup>.

#### **2 - L'inexistence de la faute alléguée**

118 - « ... Attendu qu'il ressort des éléments de la cause, notamment de la plainte déposée par les établissements I... au commissariat central de Brazzaville que la Toyota 580-AA 4 accidentée était habituellement conduite par S... qui avait l'obligation de la déposer tous les soirs à partir de 19 heures au domicile de son employeur ; qu'aucun élément du dossier ne permet d'affirmer que D... pouvait également piloter ce véhicule ; qu'il n'est pas davantage prouvé que le jour de l'accident D... était au volant de la Toyota ; que c'est donc uniquement parce qu'il se trouvait dans le véhicule au moment de l'accident qu'il a été licencié ; qu'il est pour le moins surprenant que les établissements I... aient pu prendre une telle décision sans procéder à une enquête sérieuse qui leur aurait permis d'établir le rôle exact joué dans la réalisation de cet accident surtout que ce dernier était placé sous les ordres directs de S... ; qu'en licenciant D... pour une prétendue complicité dans la réalisation de l'accident alors qu'aucune précision n'a été fournie sur les circonstances de l'accident, les établissements I... ont agi avec une légèreté blâmable ; qu'il suit que le licenciement de D... est

1 Trib. Trav. Brazzaville, 13 mai 1968, T.P.O.M n° 278 du 16 avril 1970, p. 6 153.



abusif... »<sup>1</sup>.

### 3 – La démission non établie

119 – « ... Au fond, attendu que L..., comme en fait foi l'avis de service du 1<sup>er</sup> juin 1973, est parti en congé le 28 juillet et devait réintégrer son poste le 4 octobre 1973 ; attendu qu'au reçu de la requête introductive d'instance, la C... avait cru devoir considérer que le contrat qui la liait à L... était rompu du fait du salarié ; ... attendu que seule une manifestation de volonté sérieuse et non équivoque chez le salarié peut justifier une rupture du contrat de travail sur son initiative ; attendu que L... a comme tout travailleur le droit de faire vérifier par le tribunal si les conditions essentielles de son contrat de travail n'ont pas été modifiées par l'employeur et dans l'affirmative en demander éventuellement la résolution aux torts de l'employeur ; qu'en attendant la décision du tribunal, les parties doivent maintenir le statu quo ; attendu qu'en droit, une requête introductive d'instance ne peut être considérée comme une démission ou la confirmation d'une intention de démissionner ; attendu que la C... l'a si bien compris qu'au reçu de la sommation interpellative, elle prit le parti de consulter son Conseil avant de décider de la réintégration de L... dans l'entreprise ; que la décision prise par la C... se lit dans le libellé du certificat de travail d'où il résulte que L... a cessé de faire partie de la C... non plus à compter du 24 septembre, date à laquelle il aurait démissionné, mais à compter du 3 octobre, c'est-à-dire à la veille de la date de reprise de service stipulée à l'avis de service du 1<sup>er</sup> juin 1973 ; attendu qu'il découle de ce qui précède que la rupture du contrat de travail liant les parties doit être imputable à l'employeur qui, en l'espèce, a agi avec une légèreté blâmable ; que dans ces conditions L... est fondé à réclamer outre des dommages-intérêts, les indemnités de préavis et de licenciement... »<sup>2</sup>.

Il est donc clair que le travailleur peut prendre l'initiative de rompre le contrat de travail en usant de la démission. Celle-ci ne saurait cependant produire d'effet juridique que dans la stricte mesure de sa sincérité et donc de la manifestation non équivoque de la volonté du travailleur qui en est l'auteur.

La jurisprudence rejette toute interprétation de l'employeur tendant à considérer tel acte d'un salarié comme justifiant sa démission.

1. Trib. Trav. Brazzaville, 2 décembre 1974, T P O M n° 394 du 2 mai 1975, p. 184.  
2. Trib. Trav. Pointe-Noire, 2 août 1974, T P O M n° 403 du 2 octobre 1975 p. 380 ; cf. également, dans le même sens, Trib. Trav. Brazzaville, 6 février 1977, rôle n° 065, année 1996, rép. n° 15, année 1997, inédit.

### 4 – Le motif inexact

120 – « ... Attendu d'autre part, que contrairement aux affirmations de la société défenderesse confirmées par l'attestation du syndicat, la lettre de licenciement de B... fait ressortir comme motif de licenciement le refus de la C.P.C de voir ce chauffeur continuer de transporter son personnel ; que nulle part dans cette lettre de licenciement il n'est fait état d'un refus quelconque de B... d'être muté dans un autre service ; que ceci est d'autant vrai que dans sa note en délibéré du 21 février 1976, la S... reconnaît expressément, d'une part, que B... a effectivement travaillé pendant 3 mois après le retrait des cars de transport du personnel... ; qu'elle affirme d'autre part que B... étant incapable de conduire les camions bennes de 15 tonnes de charge utile s'est trouvé, lorsque les précédents titulaires ont repris leurs fonctions, sans poste et que se trouvant ainsi en surnombre, il était impossible de le payer à ne rien faire ; attendu que ces affirmations détruisent l'hypothèse du refus de B... de passer des cars de transport à la conduite du matériel lourd ; que ces affirmations prouvent que la prétention de la S... de motiver, trois mois après le licenciement de B..., sur le refus de la C.P.C de le voir dans ses circuits, n'est pas valable ; attendu qu'il résulte des considérations qui précèdent que le licenciement de B... a été prononcé avec légèreté blâmable, le rendant abusif... »<sup>1</sup>.

### 5 – La période de maladie

121 – « ... Attendu que lors de l'enquête devant la barre du tribunal, M... a exposé qu'il avait dépêché quelqu'un informer son patron de ce qu'il était hospitalisé ; que pendant son séjour à l'hôpital, il s'est efforcé lui-même pour aller percevoir son salaire de septembre, lequel lui a été effectivement versé ; qu'à cette occasion le patron l'avait assuré de ce qu'il reprendrait son service à sa sortie de l'hôpital ; attendu que Mme S... après avoir prêté serment de dire la vérité, a déclaré qu'elle avait reçu effectivement quelqu'un envoyé par M... aux fins d'informer B... que M... était malade et hospitalisé ; qu'elle affirme que la commission a bien été faite, c'est-à-dire que B... avait bien été mis au courant de l'état dans lequel se trouvait son employé ; ... Attendu que dans sa note en délibéré du 18 novembre 1975, B... reconnaît que M... a envoyé quelqu'un avertir la patronne de B... en disant qu'il était hospitalisé mais sans appuyer son allégation sur une pièce quelconque ; que s'étant montré sceptique sur les véritables raisons de cette absence, alors surtout

1. Trib. Trav. Pointe-Noire, 11 juin 1976, T P O M n° 452, 16 novembre 1977, p. 445.

qu'aucun bon d'entrée à l'hôpital n'avait été sollicité auprès de lui, il envoya le boy de Mme S... à l'hôpital, lequel revint en disant qu'il n'avait trouvé aucune trace de M... ; attendu qu'il reconnaît à la fin du mois de septembre que M... est passé chez lui percevoir son salaire et lui a dit qu'il allait être hospitalisé pour toute autre cause que sa prétendue diarrhée ; attendu qu'il résulte des considérations qui précèdent que B... était parfaitement au courant de la situation dans laquelle se trouvait M... ; qu'il y a lieu de constater que B... n'a jamais mis son employé en demeure de reprendre son service et qu'il n'allègue nullement une démission de celui-ci ; attendu que B..., en licenciant M... qu'il savait malade et hospitalisé, a agi avec une légèreté blâmable rendant le licenciement abusif et justifiant l'allocation des dommages-intérêts au salarié ainsi congédié... »<sup>1</sup>.

## Sous § 2. Le licenciement abusif dû à l'absence de faits fautifs

### 1 - Le motif fallacieux

122 - « ... Attendu qu'il résulte des pièces du dossier et des débats que R... avait bénéficié de ses derniers congés en France du 18 avril au 28 juin 1973 ; que l'avis de service daté du 6 mars 1973 précisait : « vous bénéficierez des congés auxquels vous pouvez prétendre dans les conditions énoncées ci-dessus, vous quitterez votre travail en fin de poste le 19 avril 1973, date de reprise de service à Pointe-Noire le 26 juin 1973 » ; que l'examen de ces premiers éléments conduit à penser que la P... n'avait pas en vue d'africaniser dans l'immédiat le poste occupé par R... ; qu'en effet l'on ne comprendrait pas pourquoi étant donné l'inutilité d'une passation de service entre R... et K... la P... supporterait les frais de retour au Congo de R... et... sachant que celui-ci serait dans un proche avenir remplacé par un cadre congolais ; attendu qu'à l'issue de ses congés, R... a régulièrement repris ses fonctions... ; ... attendu qu'il convient de préciser d'une part que la loi-programme sur l'africanisation de poste de travail ne demande pas à l'employeur de procéder au licenciement de manière clandestine... ; que d'autre part la loi précitée stipule que les sociétés, entreprises, établissements et succursales doivent africaniser leurs différents postes de travail... au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 1974... ; attendu qu'au mois de juillet 1973, la P... se trouvait encore dans les délais fixés par la loi pour africaniser le poste qu'occuperait R... ; que rien n'urgeait et que par conséquent rien ne justifiait le licenciement précipité de R..., lequel a pendant 5 ans mérité les éloges de son chef

<sup>1</sup> Trib. Trav. Pointe-Noire, 21 novembre 1975, T P O M n° 455, 2 janvier 1978, p 6

hiérarchique ; ... attendu que de tout ce qui précède, il apparaît clairement que le motif invoqué par la P... pour licencier R... est fallacieux, le véritable étant dans le fait non contesté par la P..., que R... fut amené à faire remarquer au coordonnateur administratif qu'il n'avait pas respecté les procédures de règlement ; que cette remarque suscita la colère de Monsieur le coordonnateur qui s'emporta violemment contre R... et lui indiqua qu'il demanderait à Paris de choisir entre les deux ; qu'ainsi le licenciement de R... n'est pas justifié par l'africanisation de son poste de travail ; qu'il a été prononcé avec une légèreté blâmable et est par conséquent abusif... »<sup>1</sup>.

## 2 - La mutation non prévue dans le contrat individuel de travail

123 - « ... Attendu que M... prétend avoir licencié MA... pour refus d'obtempérer à une affectation ; attendu que l'article 18 de la convention collective applicable aux parties précise que lorsque les mutations ne sont pas prévues dans les conditions d'engagement, aucun travailleur ne peut être muté dans un établissement de l'employeur situé dans une commune ou localité autre que celle de son lieu de travail habituel, sans son consentement ; attendu que Djambala est situé en dehors de la commune de Brazzaville où travaille MA... ; que M... ne rapportant pas et n'offrant pas de rapporter la preuve que la possibilité de muter MA... était prévue dans le contrat individuel de travail, celui-ci a, à juste titre, refusé une telle affectation ; qu'en licenciant MA... pour refus d'accepter une mutation, M... a fait un usage abusif de son droit de résiliation unilatérale ; attendu que conformément à l'article 47 du code du travail, MA... doit être réintégré dans ses anciennes fonctions au sein des établissements M... »<sup>2</sup>.

## 3 - L'absence de motif

124 - « ... Attendu que l'A... prétend avoir licencié N... à cause du départ définitif du directeur V... ; attendu qu'outre le fait que la société A... continue ses activités, il convient de noter que V... a été remplacé par Monsieur H... ; que le motif invoqué par l'A... ne résiste pas à l'examen quand bien même le nouveau directeur aurait déjà son propre cuisinier dans la mesure où N... était cuisinier de la société A... et

<sup>1</sup> Trib. Trav. Pointe-Noire, 7 juin 1974, T P O M n° 419 du 2 juin 1976, p 234

<sup>2</sup> Trib. Trav. Brazzaville, 7 juillet 1975, T P O M n° 427 du 16 octobre 1976, p 409 ;



non du directeur ; ... attendu que la société A... n'a rien à reprocher à N... ; que le licenciement de N... est donc abusif et lui cause un préjudice certain... »<sup>1</sup>.

#### 4 – Le motif non sérieux

125 – « ... Attendu que l'ensemble des griefs faits à C... ne paraît pas sérieux et ne saurait légitimer le licenciement d'un employé bénéficiant d'une longue ancienneté et d'une grande expérience au sein de la société ; attendu que C... verse au dossier de la présente procédure une lettre en date du 18 septembre 1974 à lui adressée par le chef du service du personnel ainsi rédigée : « nous vous exprimons notre accord sur la date de votre départ en congé le 18 octobre, de façon à ce que votre retour se fasse le 27 décembre » ; attendu que cette correspondance démontre que jusqu'au 18 septembre 1974, rien ne laissait penser à un licenciement de C... contre lequel aucun reproche n'avait été fait ; attendu que la CO... ne prouve pas et n'offre pas de prouver que C... a commis entre le 18 septembre et le 18 octobre 1975 une faute lourde justifiant son licenciement ; attendu qu'en l'absence d'une telle faute, le licenciement de C... a été prononcé avec une légèreté blâmable et revêt en conséquence un caractère abusif... »<sup>2</sup>.

#### 5 – L'inexistence d'une cause réelle et sérieuse

126 – « ... Attendu qu'il appert de l'ensemble des débats que K... a été engagé à la S... le 02 janvier 1982 en qualité de caissière ; que le 13 janvier 1991, elle est mutée au département textile pour des raisons de santé... ; que son séjour dans ce département a été fructueux et exempt de reproches ; qu'en octobre 1991, elle a été verbalement ramenée à la caisse ; que des erreurs de caisse furent alors constatées à raison de 1 000, 2 000, ..., un total de 10 000 francs ; que c'est alors qu'elle multiplia les démarches auprès de la direction pour qu'elle soit ramenée au département textile et être libérée de la caisse en raison de son état de santé dont les erreurs répétées de caisse lui ont valu la suppression du 13<sup>e</sup> mois ; que devant l'intransigeance de la société S..., elle saisit l'inspection du travail pour conciliation ; que toutefois aucune solution

1. Trib. Trav. Brazzaville, 5 mai 1975, T.P.O.M n° 406 du 16 novembre 1975, p. 445 ; cf. dans le même sens, Trib. Trav. Brazzaville, 6 février 1977, rôle n° 077, année 1996, rép. n° 14, année 1997, inédit, 10 mars 1997, rôle n° 036, année 1996, rép. n° 56, année 1997, inédit.

2. Trib. Trav. Pointe-Noire, 7 février 1975, T.P.O.M n° 428 du 2 novembre 1976, p. 437.

n'avait été trouvée... ; que c'est ainsi que le tribunal de travail saisi à cet effet avait ordonné sa mutation dans un service autre que la caisse ; qu'en dépit du jugement du tribunal de céans... la société S... signifiait à K... son intention de rompre le contrat de travail pour inaptitude professionnelle et mauvaise manière de servir ; que... le directeur de S... persistait dans sa décision et prononçait le licenciement de K... le 27 février 1993 pour faute grave avec paiement des indemnités de rupture ; ... attendu qu'en pareille situation, la faute due au mauvais état de santé de K... constaté par des certificats médicaux légalement portés à la connaissance de la société S... ne saurait justifier le licenciement pour incompétence professionnelle et mauvaise manière de servir ; que c'est en prévision de telles fautes que le médecin avait déconseillé l'utilisation de K... à la caisse ; ... qu'en conséquence de ce qui précède, le licenciement de K... est sans cause réelle et sérieuse... »<sup>1</sup>.

Ayant estimé que les juges du tribunal du travail n'ont pas procédé à une appréciation objective des faits, la société S... avait déféré le jugement précité du 8 avril 1994 à la Cour d'appel de Pointe-Noire qui l'a confirmé en ces termes :

« ... Considérant que, contrairement à ce que soutient la société S..., la maladie de dame K... ne s'analyse pas en une insuffisance ou inaptitude physique ; considérant que cette vision des faits ne cadre pas avec la réalité juridique ; que l'insuffisance ou l'inaptitude physique constitue des états où la salariée est physiquement incapable de fournir la moindre prestation ; considérant qu'en l'espèce, la maladie de l'intimée n'était pas à tel point cruciale pour que la salariée n'exerce plus le moindre travail ; que dame K... souffrant de céphalées, ne pouvait manipuler les fonds ; qu'elle avait pour ce faire sollicité sa mutation au département textile où elle a déjà travaillé et avait fourni sans difficulté ses prestations ; que l'inaptitude ou l'insuffisance professionnelle doit être réelle et de nature à rendre impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; que tel n'est pas le cas en l'espèce, la salariée n'ayant pas perdu ses aptitudes physiques ; qu'en raison de sa maladie, du reste non contagieuse, l'employeur devrait l'utiliser dans un rayon moins tumultueux que la caisse ; que de toute évidence, dame K... avait travaillé au département textile sans commettre la moindre faute ; qu'il appert de ce qui précède que la société S... a commis un abus de droit en procédant au licenciement de l'intimée sans fournir un motif réel et sérieux ainsi que cela résulte des énonciations de l'article 42 du code du travail ; qu'en déclarant le licenciement de dame K... abusif, les premiers juges ont donné une base légale à leur décision ; qu'il y a lieu de la

1. Trib. Trav. Pointe-Noire, 8 avril 1994, rôle n° 164, rép. n° 103, inédit

confirmer sur ce point ; que... c'est à bon droit que les premiers juges ont alloué à dame K... diverses sommes d'argent et l'ont débouté du surplus de ses demandes... »<sup>1</sup>.

#### 6 – L'absence de motif sérieux et réel

127 – « ... Attendu qu'il est établi par les éléments non contestés par les parties que le licenciement du requérant N... est intervenu à la suite des propos qu'il aurait tenus au cours d'un dîner avec les partenaires étrangers de l'entreprise... rapportés au président-directeur général de la société par une deuxième personne, homme de confiance de l'employeur, absent des lieux au moment où ces propos avaient été tenus, bien que mis au courant par le sieur T... collègue de service du requérant ; ... attendu que si de par son pouvoir disciplinaire, tout employeur est en droit de résilier unilatéralement le contrat de travail d'un employé cadre de l'entreprise qui tient des propos susceptibles de nuire à l'image de marque de la société, il ne lui est pas cependant autorisé, au nom du pouvoir souverain qu'il tire de sa qualité de chef d'entreprise, de licencier un employé occupant des fonctions de direction d'un service, pour des faits dont il n'a pas pris la peine d'en vérifier la véracité ; que le bon sens et les responsabilités occupées par le requérant au sein de l'entreprise commandaient néanmoins que la société B... fasse des vérifications et au besoin, organise une confrontation pour établir si effectivement les propos dénigrant étaient constitutifs d'une faute grave selon les termes de la lettre de suspension du 17 mars 1992 ou d'une faute lourde telle que notifiée à N... dans la lettre de licenciement du 20 avril 1992 ; qu'en effet, il est établi par les éléments du dossier que N... en affirmant au cours d'une conversation engagée avec les partenaires étrangers de la société pendant un dîner que la société B... par rapport aux années précédentes commandait deux à trois fois moins d'alcool..., n'a pas commis de faute susceptible de nuire à l'image qualitative de l'entreprise ; ... que l'embarras de la société B... pour qualifier correctement la nature de la faute prétendument commise par le requérant illustre bien le caractère non sérieux et réel du motif allégué par l'employeur ; que la rupture des relations contractuelles dans ces conditions constitue un abus de droit qui donne au licenciement du requérant un caractère illégitime... »<sup>2</sup>.

1 C.A. Pointe-Noire, 15 novembre 1995, rép. n° 156, inédit.  
2 Trib. Trav. Brazzaville, 25 mars 1993 T.P.O.M. n° 834, octobre 1995, p. 169 ; cf. également dans le même sens, C.A. Pointe-Noire, Ch. Soc. 7 juin 1995, rôle social n° 11, rép. n° 035, inédit ; 30 juillet 1997, rép. n° 024, inédit, 5 juin 1996, rép. n° 080, inédit

#### 7 – Les poursuites pénales n'ayant pas encore abouti à une condamnation pénale

128 – « ... Attendu que dans les lettres de licenciement adressées à ses deux anciens employés, la société invoque comme motif de la suspension des contrats de travail le fait que « de lourdes charges pèsent sur eux dans l'affaire des vols de produits pétroliers enregistrés continuellement au dépôt vrac de Mpila dont le dernier fut celui du 26 au 27 mai 1996 » ; qu'il apparaît que N... et O... n'ont jamais été surpris en flagrant délit de vol et personne n'a jamais fait état d'une aide ou instruction de ceux-ci afin de favoriser le vol de produits pétroliers ; que c'est donc à la suite d'une simple suspicion de vol qu'ils étaient appréhendés à la police, déférés au parquet et écroués à la maison d'arrêt centrale de Brazzaville avant d'être mis en liberté provisoire ; ... que la société H... savait que ses employés étaient en détention ; ... qu'elle ne pouvait donc invoquer « l'absence prolongée au poste de travail, l'incarcération à la maison d'arrêt » pour licencier ses agents mais devait plutôt suspendre ses relations avec eux ; ... que N... et O... remis en liberté et bénéficiant de la présomption d'innocence devaient travailler normalement jusqu'à ce qu'éventuellement une décision de condamnation, laquelle justifierait leur licenciement, intervienne ; que le licenciement prononcé par la société H... fondé sur les poursuites pénales dont font l'objet les requérants et qui n'ont pas encore abouti à une condamnation est manifestement abusif... »<sup>1</sup>.

#### 8 – Le défaut de motif précis et valable

En énonçant que le motif du licenciement doit revêtir ce double caractère, la jurisprudence n'a fourni aucune définition de ces éléments pouvant permettre de les reconnaître avec exactitude.

On peut toutefois rechercher le sens du « motif précis » en l'apparentant à la cause de la rupture du contrat de travail déterminée nettement par l'employeur, d'une façon telle qu'elle ne laisse aucune place à l'incertitude ou à l'erreur. Ce motif correspond à ce que la doctrine, exigeante sur la définition du motif légitime au sens de la loi, qualifie de « cause exacte »<sup>2</sup>.

« Le motif valable » peut être défini comme celui qui remplit les

1 Trib. Trav. Brazzaville, 10 mars 1997, rôle n° 240, année 1996, rép. n° 04, année 1997, inédit.

2 Auguste ILOKI, « le licenciement individuel en droit congolais et en droit français », thèse pour le doctorat d'État en droit, Université de Paris 2, 1984, p. 128.



conditions requises pour faire produire les effets légaux au licenciement. Son appréciation renvoie alors à la recherche des mérites de sa légitimité.

**129** – « ... Attendu que R... expose à l'appui de sa requête qu'il a travaillé au service du défendeur depuis le 1<sup>er</sup> novembre 1970 en qualité de chef de brigade et qu'il a été licencié... sans motif valable ; attendu que la C... résiste aux arguments de R... en soutenant que le licenciement a été prononcé en application des dispositions du législateur lui-même, savoir la loi n° 23/67 du 21 décembre 1967 stipulant : « tout licenciement motivé par l'africanisation d'un poste de travail est un licenciement légitime » ; attendu aux termes de l'article 39 alinéa 4 du code du travail que « toute rupture doit être notifiée par écrit, la lettre de notification indique expressément le motif » ; attendu que la lettre de licenciement en date du 30 mars 1972 adressée à R... est ainsi conçue : « nous sommes au regret de devoir résilier le contrat de travail qui vous lie à la C... depuis le 31 octobre 1970, votre aptitude à l'emploi que vous occupez ne correspondant pas aux normes que nous souhaitons » ; attendu qu'ainsi justifié, le licenciement de R... n'est pas dicté par le souci de répondre aux dispositions de la loi-programme pour l'africanisation des postes de travail dans les sociétés, entreprises, établissements et succursales exerçant dans la République du Congo ; que dans ces conditions, le licenciement de R..., non justifié par un motif précis et valable, est manifestement abusif... »<sup>1</sup>.

### **Sous § 3. Le licenciement abusif résultant de l'attitude désobligeante de l'employeur**

#### **I – L'inobservation de la loi-programme sur l'africanisation des cadres**

**130** – « ... Attendu qu'il est de jurisprudence constante qu'à défaut de disposition plus précise de la loi, c'est aux tribunaux qu'il appartient dans chaque cas d'espèce d'apprécier si l'employeur a commis ou non une faute en licenciant le salarié, c'est-à-dire un abus du droit de licenciement ; que par conséquent, s'il appartient au juge d'apprécier si l'employeur a ou non commis un abus dans son droit de licencier, il lui revient également de dire si l'abus commis entraîne l'allocation au profit du salarié des dommages-intérêts ; que... la demande en dommages-intérêts de T... doit être déclarée recevable ; attendu que D..., qui ne conteste pas avoir licencié T..., ne répond nullement aux deux

1. Trib. Trav. Pointe-Noire, 6 juillet 1973, T.P.O.M. n° 400 du 2 août 1975, p. 315.

arguments soutenus par celui-ci, à savoir : 1° que son licenciement n'a pas respecté les formes prévues à l'article 39 alinéa 4 du code du travail ; 2° qu'il est intervenu en violation de la loi n° 23/67 portant loi-programme pour l'africanisation des postes de travail ; qu'en effet, il a été licencié pour être remplacé par un expatrié ; attendu que l'article 39 du code du travail prévoit que toute rupture doit être notifiée par écrit, la lettre de notification indique expressément le motif ; attendu qu'il est constant que D... n'a pas observé les formalités de résiliation du contrat de travail le liant à T... ; attendu qu'au mépris de la loi-programme sur l'africanisation des cadres, D... a licencié T... pour le remplacer par un expatrié ; attendu que dans ces conditions le licenciement de T... revêt un caractère abusif justifiant l'allocation de dommages-intérêts... »<sup>1</sup>.

### **2 – Le refus de fournir des tâches au salarié**

**131** – « ... Attendu que le contrat de travail est un contrat synallagmatique qui met à la charge des parties des obligations réciproques interdépendantes ; qu'autant que le salarié qui est sous la subordination juridique de son employeur doit exécuter son travail, autant l'employeur a une obligation qui se résume au respect par lui de la dignité du salarié, à la fourniture d'une tâche à celui-ci et à se comporter de bonne foi à son égard ; qu'il est établi en l'espèce que la direction de la société A... non seulement avait déplacé le bureau du requérant M... sans le mobilier y afférent et l'avait transféré dans un local servant à stocker du matériel, mais avait délibérément décidé de ne plus fournir une quelconque tâche, le planning quotidien de travail, à son employé ; que le directeur général ainsi que les expatriés de la société refusaient systématiquement de lui confier du travail alors que, compte tenu de ses qualifications, il était indispensable à la société ; qu'en prenant comme prétexte la non-exécution des tâches qui pourtant ne lui étaient jamais confiées, la société A... a commis un abus de droit, dissimulant par là sa volonté inavouée de se séparer du requérant pour des raisons autres que celles dictées par les obligations découlant du contrat de travail ; qu'il échet de dire et juger que le licenciement du requérant est abusif et de déclarer ce dernier bien fondé en son action... »<sup>2</sup>.

### **3 – La violation d'un arrangement à l'amiable**

**132** – « ... Attendu que les faits ayant motivé le licenciement de

1 Trib. Trav. Pointe-Noire, 17 mai 1974, T.P.O.M. n° 416 du 16 avril 1976, p. 169  
2 Trib. Trav. Brazzaville, 30 juillet 1990, T.P.O.M. n° 770, 16 décembre 1991, p. 469

N... ont été sanctionnés le 18 décembre 1975 ; qu'ainsi il s'est écoulé plus d'un an entre cette dernière sanction et le blâme du 7 décembre 1972 ; que les faits antérieurs à ceux à la base du licenciement paraissent donc lointains et ne peuvent justifier la mesure prise ; attendu que le licenciement de N... a été motivé ainsi qu'il suit : « qu'en dernier lieu, vous avez profité de votre position au sein de notre société pour livrer à N... de la station A... à Pointe-Noire des produits pour un montant de 3 354 081 francs CFA arrêtré au 7 novembre 1973 lors de l'inventaire de cette station alors que vous aviez des instructions formelles de ne vendre que contre paiement comptant » ; ... attendu que la société A... ne dit pas que N... s'est fait livrer ces produits par des moyens frauduleux ; qu'ainsi, les produits lui ont été bien livrés par les services compétents de la société A... ; que ce sont donc ces services qui ont agi en violation de la note de service du 19 décembre 1972 ; que c'est donc eux qui ont commis la faute et non pas N... ; ... que la société A... a certainement compris... la violation de sa note de service qu'elle a accepté l'arrangement proposé par N... de céder volontairement 60 000 francs par mois sur son salaire en paiement de sa dette vis-à-vis d'elle ; attendu qu'ayant accepté cet arrangement et après que cet arrangement ait connu un début d'exécution, l'on ne comprend pas pourquoi la société A... est revenue sur la faute reprochée à N... pour prononcer son licenciement ; que N... ayant obtenu le pardon de la société par l'arrangement intervenu, le licenciement postérieur à cet arrangement n'est pas justifié et revêt un caractère manifestement abusif... »<sup>1</sup>.

#### 4 - Le non-paiement des salaires

133 - « ... Considérant en effet, que même si l'initiative de la rupture revenait au salarié, celle-ci n'est qu'une conséquence du non-respect par l'employeur de son engagement de verser régulièrement et à bonne date la rémunération due à N... en contrepartie du travail fourni ; considérant que le contrat prévu à l'article 26 du code du travail est un contrat synallagmatique, aux termes duquel le travailleur s'engage à fournir une prestation, et l'employeur à lui payer, en contrepartie, un salaire ; qu'il est donc clair et normal que la partie qui n'observe pas ses engagements soit mal placée pour exiger de l'autre le respect de ses obligations ; qu'il est d'ailleurs de jurisprudence constante que la rupture de relations contractuelles intervenue du fait du non-paiement des salaires est non seulement imputable à l'employeur, mais elle revêt un caractère abusif ; qu'au surplus, il est établi qu'en rejetant la proposition à

1 Trib. Trav. Pointe-Noire, 1<sup>er</sup> août 1975, T.P.O.M. n° 432 du 2 janvier 1977, p. 6

elle faite par N... d'apurer les salaires selon un échéancier à convenir, dame O... a prouvé par-là sa mauvaise foi ; considérant dans ces conditions qu'il y a lieu de constater que la rupture des relations contractuelles entre dame O... et N... n'est pas due à une démission, mais à un licenciement abusif... »<sup>1</sup>.

134 - Dans une espèce similaire, la Cour suprême a assimilé la démission du travailleur inspiré par le défaut de paiement des salaires à un licenciement abusif :

« ... Sur le moyen unique tiré de la violation des dispositions de l'article 98 alinéa 3 du code de procédure civile, commerciale, administrative et financière pour contrariété de motifs, en ce que les juges d'appel, après avoir admis que dame D... a démissionné suite au non-paiement de ses salaires, ont considéré ce fait comme étant constitutif d'un licenciement abusif ; attendu qu'il est fait grief aux juges d'appel d'avoir assimilé la démission de dame D..., intervenue à la suite du non-paiement par la F... de ses trois mois de salaires, à un licenciement abusif ; attendu que par sa nature de contrat synallagmatique, le contrat de travail impose aux parties des obligations réciproques ; que si au travailleur il est exigé des prestations de travail, il incombe en contrepartie à l'employeur la charge de lui payer des salaires ; qu'ainsi le travailleur est fondé en l'espèce, à invoquer la non-exécution d'une obligation essentielle de l'employeur, à savoir le non-paiement de trois mois de salaires ; que la démission de l'employé, fut-elle écrite, en tant que manifestation explicite de sa volonté de rompre le contrat de travail, prend un autre sens que celui d'assurer la rupture de son contrat ; que son acte est inspiré par la contrainte morale que lui fait peser l'employeur par l'abstention de celui-ci de payer ses salaires ; dès lors, c'est à juste titre que les premiers juges ont assimilé sa démission à un licenciement abusif conformément à la jurisprudence constante en la matière ; attendu que le licenciement ainsi établi revêt incontestablement un caractère abusif ; qu'en effet le défaut de paiement des salaires à un travailleur constitue pour son employeur non seulement une faute contractuelle, laquelle découle de l'inexécution par lui d'une obligation née de l'accord des parties, mais en plus une faute grave du fait que la rémunération représente la contrepartie unique de la prestation fournie par le travailleur, de sorte qu'en la lui privant, quels qu'en soient les motifs, il le place de façon intentionnelle, donc malicieuse, dans une situation pénible, qui est inadmissible dans une relation contractuelle de travail ; qu'en définitive,

1. C.A. Brazzaville, Arrêt Soc. n° 089 du 6 juin 1996, rôle n° 041/94, année 1996, inédit

en considérant d'une part la démission de dame D... comme un licenciement et en qualifiant d'autre part celui-ci d'abusif, la Cour d'appel n'introduit dans la motivation de son arrêt aucune contrariété possible de censure par la Cour suprême ; qu'il s'ensuit que le moyen unique de pourvoi n'est pas justifié... ; rejette le pourvoi... »<sup>1</sup>.

#### 5 – L'interruption du contrat de travail d'un membre du syndicat de base sans se référer à la Commission de litiges

135 – « ... Considérant qu'il ressort des éléments concordants du dossier que la C... a interrompu le contrat de travail de M... le 2 avril 1996, date de la condamnation de celui-ci pour détournement de deniers publics sans au préalable que ce licenciement soit soumis à la décision de la Commission des litiges ; que malgré le fait que cette décision de condamnation ait fait l'objet d'un recours et que ses effets soient suspendus, la C... n'a jamais reconsidéré sa décision ; considérant que l'article 176 du code du travail dispose : « tout licenciement d'un membre du bureau syndical de base envisagé par l'employeur ou son représentant doit être soumis à la décision de la Commission des litiges... » ; qu'il s'en déduit que la décision de licencier tout membre du bureau syndical appartient à la Commission des litiges ; que le fait pour la C... d'avoir interrompu le contrat de travail de M... sans s'en remettre à la décision de la Commission de litiges constitue un licenciement abusif ; que la conséquence juridique de ce licenciement abusif est l'obligation pour la C... de réintégrer M... dans son emploi... »<sup>2</sup>.

#### 6 – Le défaut de notification du licenciement

136 – « ... Considérant qu'il est constant que la S... n'a jamais notifié à B... son licenciement ; que cette suspension de contrat de travail qui a duré 12 ans doit être considérée comme un licenciement déguisé intervenu au mépris des dispositions légales ; que par conséquent le licenciement de B... doit être déclaré abusif... »<sup>3</sup>.

L'observation de l'obligation de notification de la rupture du contrat de travail implique donc l'envoi par l'auteur de cette décision à l'autre partie de la lettre ou de tout écrit y relatif sous le contrôle du juge.

1. C.S., Arrêt Soc., 13 décembre 1996, inédit  
2. C.A. Brazzaville, Arrêt Soc. n° 162 du 5 décembre 1996, rôle n° 028/94, année 1996, inédit.  
3. C.A. Brazzaville, Arrêt Soc. n° 002 du 9 janvier 1997, année 1997, rôle n° 075/95, inédit

#### 7 – L'inexistence de la lettre de notification du licenciement

137 – « ... Considérant qu'il est définitivement acquis que K..., suspendu de ses fonctions pour une durée d'un mois à compter du 26 décembre 1995, n'a pu reprendre son travail à l'expiration de cette période de suspension par le fait de son employeur ; considérant que les établissements A... affirment avoir licencié K... dans le strict respect des dispositions de l'article 39 du code du travail alors qu'ils n'ont pas pu produire aux débats la lettre par laquelle ils ont notifié ce licenciement à l'intéressé en lui indiquant le motif ; qu'ils se sont plutôt contentés de produire aux débats la lettre par laquelle ils ont signifié à K... sa suspension pour une période d'un mois alors que cette lettre, dont le seul objet a été la suspension, ne contient aucune mention pouvant permettre au juge d'affirmer que la décision de licenciement a été prise et notifiée à K... à ce moment là, et que la suspension annoncée est celle prévue au quatrième alinéa de l'article 41 du code du travail ; qu'en l'absence donc de la lettre portant notification du licenciement avec indication du motif à K..., il sied de dire et juger que le licenciement a revêtu un caractère irrégulier quant à la forme, et abusif quant au fond ; qu'ainsi le premier juge a fait en la cause une bonne application de la loi en déclarant abusif ce licenciement... »<sup>1</sup>.

#### 8 – La modification substantielle du contrat de travail

138 – « ... Considérant que pour débouter B... de ses prétentions, les premiers juges ont motivé leur décision en « constatant qu'une transaction est intervenue entre les parties et qu'il convient de renvoyer les parties à la transaction conclue entre elles » ; que cette motivation est critiquable ; qu'il appert de l'examen minutieux des pièces versées au dossier et des déclarations faites devant la barre que B... avait été engagé à l'école privée C... en qualité de professeur de physique et de biologie ; qu'en le sanctionnant d'une suspension d'activités avec perte de salaire alors que ce dernier était délégué du personnel (membre du bureau syndical), la direction de C... a violé les dispositions de l'article 176 du code du travail ; considérant que la direction de C... n'a jamais saisi la Commission de litiges en vue d'obtenir l'autorisation de licenciement de B... ; qu'en levant la suspension à la suite d'un règlement amiable, la direction de C... aurait dû replacer B... en son ancienne qualité de

1. C.A. Pointe-Noire, 1<sup>er</sup> Ch. Soc., 1<sup>er</sup> octobre 1997, rép. n° 037, inédit, cf également dans le même sens, C.A. Pointe-Noire, Ch. Soc., 5 juin 1996, rép. n° 078 du 5 juin 1996, inédit

professeur ; qu'en faisant de lui simple gardien tenant le portail, non seulement l'école privée C... a modifié substantiellement le contrat de travail qui le liait à B..., mais a en sus exacerbé ce dernier au point de le pousser à présenter sa lettre de démission ; qu'une telle démission devrait s'analyser en un licenciement déguisé et donc abusif ; qu'en définitive, c'est à tort que les premiers juges ont renvoyé les deux parties à l'exécution d'une transaction faite hors la présence de l'inspecteur du travail ou du juge des conciliations et qui n'avait donc aucune valeur probante ; que du développement qui précède, il y a donc lieu d'infirmar le jugement entrepris en toutes ses dispositions ; qu'il convient dès lors... d'ordonner la réintégration de l'appelant au sein de l'école... »<sup>1</sup>.

#### 9 – Le cumul de sanctions

139 – « ... Considérant que M... avait reconnu avoir dissipé les fonds de l'employeur ; que la société H... aussi bien que M... sont d'accord sur ce point ; considérant cependant que la société H... a commis un abus de droit en procédant à un cumul de sanctions à l'endroit de son salarié ; qu'il suffit pour s'en convaincre de suivre la chronologie des faits ; que le 17 février 1984, la trilogie déterminante, organe institué par la loi de 1981 sur les entreprises d'État lui avait infligé une mise à pied de 8 jours sans solde, le remboursement de la somme dissipée, 198 385 francs CFA et le changement de poste de travail ; que bien curieusement, deux mois après l'accomplissement de cette panoplie de sanctions, le salarié M... recevait sa lettre de licenciement ; qu'il y a là à la vérité cumul de sanctions ; qu'on ne saurait comprendre en effet que l'employeur n'a pris, au jour de la constatation de la faute lourde d'après lui, aucune mesure de licenciement à l'encontre du salarié ; ... qu'il apparaît clairement que M... a été sanctionné quatre fois pour une même faute ; qu'il s'agit là indéniablement d'un cumul des sanctions ; considérant qu'en droit social l'employeur ne peut, sans commettre d'abus de pouvoir, cumuler des sanctions à l'égard d'un salarié pour une faute ; ... qu'en réalité il n'y a pas de faute lourde puisque l'employeur avait infligé des sanctions mineures au salarié, estimant que les faits retenus à l'encontre de M... ne revêtaient pas une extrême gravité ; que la notion de faute lourde s'apprécie au moment où l'employeur constate le fait et non a posteriori ; ... que les premiers juges ont bien apprécié les faits de la cause et appliqué correctement le droit en déclarant le licenciement de M... abusif... »<sup>2</sup>.

1. C.A. Pointe-Noire, Ch. Soc., 1<sup>er</sup> octobre 1997, rép. n° 034, inédit.
2. C.A. Pointe-Noire, Ch. Soc., 2 août 1995, rôle n° 23, rép. n° 093, inédit.

#### 10 – La démission suite au harcèlement sexuel

140 – « ... Considérant que l'examen des pièces du dossier n'a pas permis d'établir avec exactitude le montant des déficits imputables à dame C... ; que M... s'est contenté d'indiquer les sommes d'argent objet des déficits ; qu'une addition algébrique permet de noter que le total des sommes indiquées comme ayant fait l'objet de déficits se chiffre à 30 000 francs CFA ; qu'il apparaît curieux que pour une somme aussi dérisoire, dame O... ait décidé de faire une « fuite en avant » en démissionnant alors qu'elle avait un salaire mensuel de 137 000 francs CFA ; que de plus son employeur ne lui a jamais fait le moindre blâme sur cette situation ; qu'il apparaît que l'appelante n'a pas démissionné pour éviter de justifier la somme de 30 000 francs CFA ; que sa motivation de quitter son emploi a bien une autre source ; qu'elle a indiqué dans sa lettre de démission le harcèlement sexuel dont elle était l'objet ; que l'employeur, en dépit de plusieurs renvois en cause d'appel, n'a pas conclu afin de fournir aux juges d'appel les explications nécessaires sur ces accusations ; que ne l'ayant pas fait, la cour retient que la cause de la démission réside en ce que dame O... était victime d'un harcèlement sexuel ; que dans ces conditions, c'est l'employeur qui, par son attitude, a poussé son employée à la démission ; qu'il s'agit d'un acte n'émanant pas directement de la salariée, mais d'un fait causé ; qu'en agissant ainsi, l'employeur a rendu impossible la poursuite des relations de travail ; qu'il a de ce fait licencié abusivement la salariée ; que la démission de dame C... obtenue dans ces conditions est un licenciement déguisé ; que c'est à tort que les premiers juges ont retenu la démission... »<sup>1</sup>.

#### 11 – Le fait pour l'employeur de chasser le travailleur de son magasin

141 – « ... Attendu que M... a demandé au tribunal de déclarer abusif son licenciement ; que pour justifier ledit licenciement, la Q... a prétendu qu'elle avait chassé M... de son magasin après qu'elle l'ait surpris en flagrant délit de vol de boîtes de peinture ; que rien ne le prouve ; qu'aucune lettre de suspension de contrat ni de licenciement n'avait été adressée à M... afin de lui indiquer le motif de la rupture ; qu'il apparaît plutôt que le licenciement de celui-ci est intervenu suite aux revendications légitimes du travailleur ; que ces revendications étaient liées à la hausse de son salaire ; que l'employeur avait demandé à M... de réfléchir afin de proposer le montant du salaire qui devrait lui être

1. C.A. Pointe-Noire, Ch. Soc., 18 septembre 1996, rép. n° 112, inédit.



payé ; que le lendemain, ce dernier qui se rendait au siège de l'UNICONGO afin d'y prendre des renseignements, était surpris par le cadet de son employeur qui lui en parlait ; que l'employeur qui manifestait une haine pour la direction régionale du travail le chassait de son magasin ; que sa réaction intempestive était celle d'un employeur qui n'observait pas la réglementation sociale, notamment en ce qui concerne le paiement de salaires ; que craignant le paiement d'une différence de salaires et éventuellement des poursuites pénales, l'employeur préférerait lui demander de ne plus venir au magasin ; qu'un licenciement qui intervient à la suite de revendications légitimes du salarié est abusif... »<sup>1</sup>.

Il apparaît que le rôle du juge en l'espèce est de contrôler la réalité du motif du licenciement et d'apprécier la rupture du contrat.

#### 12 – La révocation du travailleur par arrêté ministériel

142 – « ... Attendu qu'il a été reproché à A... d'avoir fait un déficit de caisse ; ... que le fait est considéré comme étant une faute lourde ; que le 24 novembre 1979, un arrêté n° 5944... du ministre du Travail et de la Justice, Garde des sceaux révoquait A... de ses fonctions ; que cet arrêté était pris sans que le contrat ait été suspendu, suspension qui aurait permis au travailleur de présenter sa défense en présence d'une personne de son choix ; attendu que le contrat de travail lie généralement deux personnes, l'une appelée employeur et l'autre travailleur ; qu'il ne peut cesser que par la volonté de l'employeur ou de l'employé et non par la volonté d'un tiers ; attendu que la décision de révocation de A... n'a jamais été prise par le directeur général de l'Office national des Postes et Télécommunications et de la caisse nationale d'épargne, ni par son ministre de tutelle (qui n'avait aucune qualité) ; qu'elle est l'œuvre du ministre du Travail et de la Justice, Garde des sceaux ; qu'il ne pouvait décider à la place du directeur général de l'Office national des Postes et Télécommunications et de la caisse nationale d'épargne ; que le ministre du Travail et de la Justice, Garde des sceaux, qui n'était pas l'employeur de A... , n'avait aucune qualité, aucune compétence pour prononcer son licenciement... ; qu'il appartenait au directeur général de l'O.N.P.T. de prononcer la décision de suspension et celle de licenciement ; que le licenciement de A... prononcé par le ministre du Travail et de la Justice, Garde des sceaux, est abusif... »<sup>2</sup>.

1. Trib. Trav. Brazzaville, 24 février 1997, rôle n° 189, année 1995, rép. n° 36, année 1997, inédit.

2. Trib. Trav. Brazzaville, 24 février 1997, rôle n° 094, année 1996, rép. n° 30, année 1997, inédit.

#### 13 – L'abstention de l'employeur de conclure devant le tribunal du travail

143 – « ... Attendu que régulièrement citée, la direction de l'O... comparait à l'audience de conciliation du 16 octobre 1995 ; qu'à cette audience, le tribunal de céans constatait la non-conciliation et renvoyait l'affaire en audience publique pour conclusions de la direction de l'O... ; qu'elle était appelée le 30 octobre 1995 et renvoyée au 13 novembre 1995, au 20 novembre 1995 pour citer cette direction ; qu'à l'audience du 20 novembre 1995, l'étude de M... qui défend habituellement les intérêts de l'État se constituait pour le compte de la direction de l'O... ; que l'affaire était renvoyée respectivement au 4 décembre 1995, au 26 décembre 1995, au 8 janvier 1996 et au 25 janvier 1996 pour conclusions de Maître M... ; que malgré ces nombreux renvois, la direction de l'O... n'a jamais conclu ; que son mutisme signifie qu'elle n'a aucun reproche à faire à l'endroit du requérant ; que le jugement sera contradictoire à son égard, la direction de l'O... ayant comparu régulièrement mais s'étant abstenue de conclure ; attendu que la direction de l'O... a sans motif légitime mis fin au contrat qui le liait à K... ; que le licenciement intervenu est abusif... »<sup>1</sup>.

#### 14 – La faute lourde sanctionnée tardivement

144 – « ... Attendu qu'il est reproché à M... d'avoir détourné des deniers publics ou fait des manquants de caisse de... soit au total la somme de 8 516 203 francs CFA ; que ces déficits étaient reconnus par leur auteur ; qu'il s'agissait... de faute lourde commise par l'employé au préjudice de son employeur ; que conformément à l'article 41 du code du travail, l'O... était dès la constatation des faits par les vérificateurs, en droit de suspendre son contrat de travail et de le licencier après le délai de suspension ; que le législateur conscient de ce qu'une faute lourde rend intolérable le lien contractuel, a voulu que celle-ci soit sanctionnée immédiatement ; qu'il est de jurisprudence constante qu'un licenciement pour faute lourde, sanctionné tardivement, est abusif ; attendu qu'en principe, le contrat de travail de M... n'a jamais été suspendu ; attendu que pour des faits constatés du 23 février au 25 avril 1992, M... a été sanctionné le 7 juillet 1994, soit plus de deux années après ; que le licenciement intervenu est manifestement abusif ; qu'en fait, celui-ci a été prononcé pour des considérations autres que professionnelles ; que le

1. Trib. Trav. Brazzaville, 25 janvier 1996, rôle n° 179, année 1995, rép. n° 26, année 1996, inédit.

licenciement prononcé tardivement trahit la volonté qui avait animé l'O..., celle de négocier avec M..., de régler avec lui le litige à l'amiable malgré la faute commise ; que dans le cadre du règlement amiable du litige, il avait été demandé à M... de rembourser les sommes détournées et celui-ci s'était engagé à le faire ; que M... aurait dû être sanctionné immédiatement si cette volonté n'animait pas l'O..., en dépit du fait que le remboursement des sommes détournées n'efface pas la faute commise... »<sup>1</sup>.

145 – Dans une autre espèce de nature similaire, les juges ont statué dans le même sens :

« ... Attendu qu'il était reproché à I... en mai 1991, d'avoir fait un manquant de caisse ou détourné au préjudice de l'O... une somme de 5 232 331 francs CFA, donc d'avoir commis une faute lourde ; qu'une faute lourde nécessite impérieusement la résiliation du contrat de travail ; qu'elle doit être sanctionnée dans les plus brefs délais ; attendu que c'est en juillet 1994, soit trois années après constatation de l'acte que I... a été licencié de l'O... ; qu'en dépit du fait que les relations de travail qui liaient les parties étaient suspendues pour un temps non limité, cette suspension ne pouvait être considérée comme une résiliation du contrat de travail ; que les relations de travail liant les parties n'ayant jamais été rompues, l'O... ne pouvait plus, trois années après licenciement son employé sous prétexte qu'il avait commis une faute lourde ; qu'il est de jurisprudence constante qu'un licenciement intervenu aussi tardivement, alors que la faute lourde avait perdu son caractère, est abusif ; que l'argumentation de l'O... selon lequel il attendait... la procédure pénale engagée devant le juge d'instruction... contre un employé qui avait disparu ne résiste pas à l'examen ; que pourtant il n'a pas attendu que cette même procédure aboutisse pour prononcer le licenciement de I... ; qu'il est constant que la faute lourde peut exister même si les faits ne motivent pas une poursuite pénale ou si, la motivant, l'action pénale n'aboutit pas à une condamnation... ; que... l'action disciplinaire ne dépend pas de l'action pénale ; que dès la constatation des faits, l'O... avait le droit de sanctionner immédiatement ; qu'il échet donc de déclarer abusif le licenciement intervenu... »<sup>2</sup>.

La tendance de la jurisprudence est donc de sanctionner l'employeur qui agit tardivement en cas de faute lourde.

1. Trib. Trav. Brazzaville, 29 janvier 1996, rôle n° 111, année 1995, rép. n° 29, année 1996, inédit.

2. Trib. Trav. Brazzaville, 08 janvier 1996, rôle n° 160, année 1995, rép. n° 003, année 1996, inédit.

### 15 – L'exigence d'un certificat médical par l'employeur connaissant l'état de santé du travailleur

146 – « ... Attendu qu'à l'expiration du délai de six mois, S... se présentait à son employeur aux fins de reprendre le service ; qu'à cette occasion (même s'il l'a contesté dans ses conclusions), l'employeur lui demandait de poursuivre ses soins ; que revenu trois mois plus tard, S... était licencié par son employeur sous prétexte qu'il s'était absenté volontairement de son poste et voulait reprendre l'activité sans avoir présenté un certificat médical délivré par un médecin agréé ; que l'argumentation de l'employeur selon laquelle S... avait pris la liberté d'aller se faire soigner ne résiste pas à l'examen dans la mesure où il aurait immédiatement résilié son contrat de travail ; que dans ses conclusions, l'employeur a reconnu que le contrat de travail de S... n'était pas suspendu mais que celui-ci avait bénéficié d'une permission d'absence ; que cette permission avait été accordée non sur la base d'un certificat médical délivré par un médecin agréé mais sur la base d'un constat fait par lui-même ; que c'est donc dans l'intention de nuire à son employé que l'employeur avait exigé que celui-ci lui présente un certificat médical ; ... qu'il ne pouvait douter de la gravité de la maladie dont souffrait son employé dans la mesure où il la connaissait et a dépensé d'énormes sommes d'argent pour la combattre ; ... que l'employeur qui n'est pas un homme de santé ne peut apprécier les compétences d'un médecin pour affirmer qu'il n'était pas apte à soigner le « mouandza » ; qu'un médecin spécialiste de la tuberculose, praticien de la médecine traditionnelle par exemple, peut parfaitement soigner cette maladie... ; qu'une résiliation du contrat de travail motivée par le fait que S... s'était abstenu de se présenter à son lieu de travail et s'était présenté trois mois plus tard sans être muni d'un certificat médical délivré par un médecin agréé, alors qu'il avait bénéficié d'une permission d'absence et que son état de santé était connu de son employeur, est abusive... »<sup>1</sup>.

### 16 – La modification dans la situation juridique de l'employeur

147 – « ... Attendu que le 15 octobre 1987, T... était employé au C... lorsque celui-ci a été dissout pour extension de la chose pour laquelle il a été créé ; qu'il espérait que son emploi serait maintenu en vertu des

1. Trib. Trav. Brazzaville, 18 avril 1996, rôle n° 167, année 1995, rép. n° 65, année 1996, inédit.

dispositions de l'article 45 du code du travail, la S... ayant le même objet que C... auquel elle s'est substituée ; qu'aux termes dudit article, s'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise ; qu'en principe la S... ayant succédé au C..., le contrat de travail qui liait T... à cette dernière société devait subsister au jour de la modification de la situation juridique de celle-ci ; attendu que pour obtenir le rejet de la revendication du requérant, la S... a prétendu que celui-ci avait été licencié et n'a jamais conclu un nouveau contrat avec elle ; ... que contrairement à ce qu'a soutenu la S..., elle n'a pas acheté mais bénéficié d'une partie des biens laissés par C..., ce qui confirme qu'il y a eu une simple succession d'une entreprise à une autre ; ... que la S... qui emploie 70 % du personnel de C... n'a pas démontré que les anciens employés de cette entreprise ont conclu de nouveaux contrats de travail avec elle... ; que l'emploi étant en principe garanti aux anciens travailleurs de C..., T... n'était plus tenu d'adresser une demande d'emploi à la S..., son contrat de travail devant être automatiquement reconduit ; que T... doit non seulement être considéré comme ancien employé de C..., mais aussi de la S... et que le fait pour cette dernière de refuser de lui donner des tâches constitue un licenciement abusif ; qu'il échet d'ordonner la réintégration de T... au sein de la S... »<sup>1</sup>.

#### 17 - La suspension illégale du contrat de travail

148 - Il est prévu que le contrat de travail ne peut être suspendu que dans les cas prévus à l'article 47 du code du travail du 15 mars 1975, devenu article 47 nouveau de la loi n° 6/96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République Populaire du Congo.

Avant la réforme, le contrat de travail était suspendu :

1° - en cas de fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur sous les drapeaux ou pour une période obligatoire d'instruction militaire ;

2° - pendant la durée du service militaire ou paramilitaire (service de la jeunesse) du travailleur et pendant les périodes obligatoires d'instruction militaire auxquels il est astreint ;

3° - pendant la durée de l'absence du travailleur, en cas de

1. Trib. Trav. Brazzaville, 2 août 1996, rôle n° 142, année 1995, rép. n° 169, inédit.

maladie dûment constatée par un médecin agréé, durée limitée à six mois. Ce délai est prorogé jusqu'au remplacement du travailleur ;

4° - pendant la période d'indisponibilité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;

5° - pendant la durée de la détention préventive du travailleur, durée limitée à six mois ;

6° - pendant les périodes de repos des femmes salariées en couches ;

7° - pendant la grève ou le lock-out déclenché dans le respect de la procédure de règlement des conflits collectifs ;

8° - pendant l'exercice des fonctions syndicales ou électives impliquant une occupation à temps plein ;

9° - en cas de réquisition d'intérêt national.

149 - Outre ces cas, la nouvelle législation a ajouté trois autres situations qui constitueront désormais des cas de suspension du contrat de travail au même titre que les précédents :

1° - en cas de mise en chômage économique ou technique ;

2° - en cas de mise en disponibilité du travailleur ;

3° - en cas de mise à pied du travailleur pour raison disciplinaire ou du salarié protégé comme mesure conservatoire.

150 - Appliquant les dispositions de l'article 47 du code du travail, la jurisprudence considère que la suspension du contrat de travail basée sur un cas autre que celui visé par la loi équivaut en réalité à un licenciement abusif :

« ... Que rien au dossier ne permet d'affirmer que le licenciement de M... lui a été notifié puisque, par lettre référencée 549 MC / LP du 15 avril 1983, la S... répondait à celle de M... du 4 avril 1983 en écrivant : « ... notre position à la S... ne peut être modifiée, sauf si un élément nouveau particulier intervenait entre temps. En clair, votre situation ne peut être modifiée que si la S... entrait en possession de la somme de 744 000 francs CFA remise par vous à monsieur F... » ; qu'ainsi, l'on doit donc déduire que M... n'était pas encore licencié par la S... qui avait simplement suspendu l'exécution du contrat de travail dans l'attente du remboursement par M... de la somme de 744 000 francs ; que cette suspension du contrat de travail est même confirmée par monsieur L..., chef du personnel à la S... lors de l'enquête à la barre ordonnée par arrêt avant dire droit du 28 novembre 1986 et effectuée le 30 janvier 1987 lorsqu'il déclare, en réponse à la question de savoir si M... n'a plus de relations contractuelles avec la S... : « on attend la suite du tribunal pour prononcer le licenciement » ; qu'il y a lieu de déduire que la suspension



de M... , décidée par la S... depuis plus de dix ans dans un cas non visé par l'article 47 du code du travail, équivalait en réalité à un licenciement abusif, nonobstant la gravité de la faute commise par le travailleur... »<sup>1</sup>.

Il importe de rappeler que la rupture du contrat de travail n'a pas que la matérialité des faits fautifs reprochés au travailleur comme base unique. Le législateur a en outre prévu que le licenciement fondé sur les opinions du travailleur ou son appartenance à un groupe déterminé, dont la nature est précisée par la loi, est réputé abusif.

## Section 2

### La légalité du motif subjectif du licenciement

Le caractère subjectif du motif du licenciement résulte de ce que c'est la faute du travailleur qui constitue le fondement de la décision de rupture des relations contractuelles par l'employeur tel que cela vient d'être exposé ci-dessus. Il est plus saillant dans deux séries de cas au sujet desquels le licenciement est réputé abusif par le législateur :

- lorsque les motifs sont tirés des opinions du travailleur ou de son activité syndicale (sous-section 1) ;
- quand les motifs résultent de la considération que le travailleur appartient ou n'appartient pas à un groupe politique, religieux ou philosophique ou à un syndicat déterminé (sous-section 2).

#### Sous-Section 1. – Les opinions du travailleur ou son activité syndicale

151 – La proclamation le 28 novembre 1958 de la République du Congo avait donné lieu à l'élaboration d'une Constitution présentée sous la forme particulière de plusieurs lois constitutionnelles par lesquelles ce pays s'engageait à respecter les droits de l'homme et du citoyen consacrés par la déclaration de 1789 et le préambule de la Constitution française du 4 octobre 1958.

Après son accession à l'indépendance le 15 août 1960, le Congo a adopté la Constitution du 2 mars 1961 garantissant dans son préambule les droits fondamentaux tels qu'ils ont été définis par les textes précités.

152 – L'attachement du Congo à la déclaration universelle des

1. T.P.C. Brazzaville, arrêt n° 021 du 27 mars 1987, rôle n° 003/85, inédit.

droits de l'homme était réaffirmé dans la Constitution du 8 décembre 1963 dont le préambule exprimait sa volonté de veiller au respect et à la garantie des libertés publiques et religieuses. Les constitutions de la République Populaire du Congo du 30 décembre 1969, du 24 juin 1973 et du 8 juillet 1979 ont repris ces principes fondamentaux dans leurs titres « des libertés publiques et de la personne humaine ».

Enfin, les principes proclamés et garantis par la charte des Nations unies de 1945, la déclaration universelle des droits de l'homme de 1948<sup>1</sup>, la charte africaine des droits de l'homme et des peuples de 1981<sup>2</sup> et tous les textes internationaux pertinents dûment ratifiés relatifs aux droits de l'homme, la charte de l'unité nationale et la charte des droits et libertés adoptées par la Conférence nationale souveraine le 29 mai 1981, ont été déclarés partie intégrante de la Constitution de la République du Congo du 15 mars 1992<sup>3</sup>. Celle-ci a en outre consacré son titre 2 à l'énoncé détaillé « des droits et libertés fondamentaux »<sup>4</sup>.

Tel se trouve donc précisé le contexte dans lequel le législateur a élaboré des formules dissemblables pour considérer les opinions du travailleur ou son activité syndicale tantôt comme des motifs qui intègrent le motif légitime<sup>5</sup> tantôt comme ceux qui lui présentent des différences nonobstant la parfaite similitude des conséquences qu'ils engendrent<sup>6</sup>.

153 – En effet, le législateur avait originairement décidé que les licenciements sont abusifs non seulement du fait qu'ils sont effectués sans motifs légitimes, mais aussi lorsqu'ils sont motivés par les opinions du travailleur ou son activité syndicale. La formule utilisée est la suivante, laquelle recèle une proposition comparative par l'usage de la locution « de même que » : « les licenciements effectués sans motifs légitimes, de même que les licenciements motivés par les opinions du travailleur, son activité syndicale, son appartenance et sa non-appartenance à un syndicat déterminé, en particulier, sont abusifs »<sup>7</sup>.

1. Art. 19, déclaration universelle des droits de l'homme.

2. Art. 9 al. 2, charte africaine des droits de l'homme et des peuples.

3. Cf. préambule de la Constitution du 15 mars 1992.

4. Art. 27 al. 1<sup>er</sup>, Constitution du 15 mars 1992.

5. Art. 42 al. 3, loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République Populaire du Congo.

6. Art. 42 al. 2, loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 portant code du travail dans les territoires d'outre-mer et art. 42 al. 3, loi n° 6-96 du 6 mars 1996.

7. Art. 42 al. 2, loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 portant code du travail dans les territoires d'outre-mer ; art. 42 al. 2, loi n° 10-64 du 25 juin 1964 portant code du travail de la République du Congo.



154 - Mais, elle ne fut pas transcrite littéralement par les rédacteurs du code du travail de 1975 qui substituèrent l'expression « *de même que* » à la locution « *tels que* »<sup>1</sup>. Celle-ci servant à présenter un exemple ou une énumération, l'on est donc en droit de penser que dans l'esprit du législateur, les opinions du travailleur et son activité syndicale devaient désormais être considérées comme des éléments constitutifs des licenciements effectués sans motifs légitimes. Évidemment la liste des motifs du licenciement abusif n'est pas limitative et laisse donc le juge libre d'apprécier le caractère non légitime des motifs de la rupture du contrat de travail par l'employeur autres que ceux énumérés par la loi<sup>2</sup>.

155 - Il semble que cette idée ait prévalu lors de la réforme du code du travail intervenue en 1996 puisque la locution « *de même que* » a cédé la place à l'expression « *ainsi que* »<sup>3</sup>, évocatrice comme elle, d'une comparaison, et l'on est en droit de constater la résurrection de la double conception des licenciements abusifs<sup>4</sup> qui se composent des licenciements effectués sans motifs légitimes d'une part, et des licenciements motivés par les opinions du travailleur, son activité syndicale, son appartenance ou sa non-appartenance à un groupe politique, religieux ou philosophique, à un syndicat déterminé d'autre part.

Si à l'origine le législateur s'était borné à protéger le travailleur contre les licenciements motivés par ses opinions ou son activité syndicale<sup>5</sup>, le champ de protection s'est élargi avec l'évolution sociale par la reconnaissance au salarié du droit d'appartenir à certains groupements de personnes.

### Sous-Section 2. - La liberté du travailleur d'appartenir à certains groupements de personnes

156 - La Constitution congolaise du 15 mars 1992 proclame

1. Art 42 al. 3, loi n° 45/75 du 15 mars 1975 portant code du travail de la République Populaire du Congo.

2. Outre les opinions du travailleur et son activité syndicale, l'article 42 al. 3 du code du travail du 15 mars 1975 énonce l'appartenance ou la non-appartenance du travailleur à un syndicat déterminé et son affiliation à un groupe politique ou philosophique.

3. Art 42 nouv. al. 3, loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République Populaire du Congo.

4. Art 42 al. 2, loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 portant code du travail dans les territoires d'outre-mer.

5. Art. 26 de cette Constitution.

l'inviolabilité de la liberté de croyance et de conscience et de la liberté de profession de foi religieuse et philosophique.

157 - Aussi, se justifie l'insertion des licenciements motivés par l'appartenance ou la non-appartenance du travailleur à un groupe religieux parmi les types de licenciement dont la caractéristique essentielle est de donner lieu à la réintégration en raison de ce qu'ils sont réputés abusifs<sup>1</sup>.

Auparavant, la protection du travailleur était limitée à son affiliation à un groupe politique ou philosophique, outre ses opinions et son activité syndicale<sup>2</sup>.

L'interdiction de fonder le licenciement sur le motif religieux devrait déjà figurer au moins dans le code du travail du 15 mars 1975 dans la mesure où la recommandation n° 119 de l'Organisation internationale du travail sur la cessation de la relation de travail, (1963) protège contre les licenciements motivés, entre autres, par la religion<sup>3</sup>.

Le contexte politique justifierait certainement cette omission. Et pourtant la Constitution de la République Populaire du Congo du 8 juillet 1979 garantissait bien la liberté de conscience et de religion<sup>4</sup>.

158 - L'employeur désireux de procéder au licenciement d'un travailleur doit donc, au regard de la nouvelle législation sociale issue de la loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République Populaire du Congo, choisir les motifs du licenciement autres que ceux tirés des opinions du travailleur, de son activité syndicale, de son appartenance ou sa non-appartenance à un groupe politique, religieux ou philosophique, à un syndicat déterminé.

Hormis ces motifs réservés, l'employeur dispose d'une panoplie de motifs susceptibles de justifier sa décision de rompre le contrat de travail.

Et, même dans cette hypothèse, sa liberté de résiliation unilatérale de la convention apparaît limitée par l'obligation que lui impose la loi d'observer une certaine procédure.

1. Art 42 nouv. al. 3, loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République Populaire du Congo.

2. Art 42 al. 3, loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République Populaire du Congo.

3. C.I.T., 59<sup>e</sup> session 1974, rapport 3, partie 4 b, cessation de la relation de travail, B.I.T., Genève, p. 29.

4. Art. 18 al. 1<sup>er</sup> de cette Constitution.

## CHAPITRE II

---

### LA PROCÉDURE PRÉALABLE AU LICENCIEMENT

**V**u sous l'angle du contrat à durée indéterminée, le contrat de travail autorise les parties, employeur ou travailleur, à mettre fin, librement et à tout moment, à leurs obligations, sous certaines conditions déterminées par la loi et admises par la jurisprudence :

159 - « ... Attendu qu'il résulte des dispositions légales qu'un contrat à durée indéterminée peut toujours prendre fin à condition d'une part de respecter les délais de préavis et d'autre part l'auteur de la rupture des relations contractuelles doit indiquer un motif qui soit légitime ; qu'il est de jurisprudence constante que la perte de confiance et des sanctions disciplinaires ou professionnelles répétées dans un délai relativement bref constituent des motifs suffisamment légitimes de licenciement ; qu'en l'espèce, l'employeur a aussi bien dans la forme que dans le fond absolument respecté les dispositions légales, les pièces versées au dossier démontrant à suffisance la matérialité des griefs mis à la charge du requérant ; qu'il convient en définitive de dire que le licenciement du requérant est parfaitement légitime... »<sup>1</sup>.

La caractéristique essentielle de ce type de convention est en effet de ne pas lier indéfiniment les parties qui disposent de la latitude d'y mettre un terme.

<sup>1</sup> Trib Trav Brazzaville, 17 décembre 1979, rôle n° 82, année 1979, Reg Dél n° 129, année 1979, inédit

C'est ainsi que le législateur exige de l'employeur qui excipe d'un motif légitime de licenciement de ne pouvoir mettre fin au contrat de travail qu'après qu'il aura respecté les règles particulières relatives aux notifications tant du préavis (section 1) que du licenciement (section 2).

### Section 1 La notification du préavis

160 – Depuis longtemps le législateur a imposé à la partie au contrat de travail, qui entend user de sa volonté de résiliation unilatérale, de donner à l'autre un préavis.

En effet, suivant une formule identique issue du code du travail dans les territoires d'outre-mer du 15 décembre 1952<sup>1</sup> reprise dans le code du travail du 25 juin 1964<sup>2</sup>, puis dans celui du 15 mars 1975<sup>3</sup> et qui figure actuellement dans la loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République Populaire du Congo<sup>4</sup>, « le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties.

« Cette résiliation est subordonnée à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture... ».

161 – Aussi, l'employeur qui envisage de licencier un travailleur doit-il l'aviser à l'avance de ce qu'à partir d'une certaine date, il ne fera plus partie du personnel de son entreprise. L'intérêt d'une telle information est de permettre au travailleur de rechercher un nouvel emploi pendant ce délai au cours duquel il continue de travailler et de percevoir son salaire.

Cependant, conçu comme une atténuation à la faculté de rupture immédiate du contrat de travail et à ses inconvénients, le préavis est soumis à certaines conditions d'existence (sous-section 1) et se trouve limité dans le temps (sous-section 2).

#### Sous-Section 1. – Les conditions d'existence du préavis

162 – la loi ne fait bénéficier le travailleur licencié du préavis

1 Art. 38 al. 1, loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952  
2 Art. 39 al. 1 et 2, loi n° 10-64 du 25 janvier 1964  
3 Art. 39 al. 1 et 2, loi n° 45/75 du 15 mars 1975.  
4 Art. 39 al. 1 et 2 de ladite loi.

que dans la mesure où il n'a pas commis de faute lourde lors de l'exécution d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Or, la faute lourde n'a fait l'objet d'aucune définition légale, de sorte que ses caractères bien qu'imprécis, sont perceptibles à travers les travaux de doctrine et de jurisprudence<sup>1</sup>.

Au niveau international, le paragraphe 11-1 de la recommandation n° 119 sur la cessation de la relation de travail (1963) disposait qu'« en cas de licenciement pour faute grave, la période de préavis ou l'indemnité compensatrice en tenant lieu pourraient n'être pas requises... ».

Cet instrument international a été remplacé par la recommandation n° 166 concernant la cessation de la relation de travail sur l'initiative de l'employeur (1982) dont le sous-paragraphe 3 du paragraphe 18 prévoit, en cas de licenciement pour faute grave, la perte du droit à l'indemnité de départ ou à d'autres prestations similaires.

Il apparaît donc que la faute lourde retenue dans la législation sociale congolaise est l'équivalent de la faute grave qui résulte des recommandations internationales dans la mesure où leur survenance engendrent les mêmes conséquences juridiques.

Aux termes du paragraphe 11-2 de la recommandation n° 119 sur la cessation de la relation de travail (1963), « le licenciement pour faute grave ne devrait intervenir que dans le cas où l'on ne pourrait, selon les règles de la bonne foi, exiger de l'employeur qu'il agisse autrement ».

Cette définition de la faute grave n'étant guère rassurante, la recommandation qui refusait de renfermer les États dans une définition rigide de cette notion avait plutôt renvoyé la question à la compétence des législations nationales, des conventions collectives, des règlements d'entreprise, des sentences arbitrales ou des décisions judiciaires.

Son successeur ayant gardé le silence à ce sujet, l'on peut en déduire la reconnaissance de l'appréciation souveraine de chaque État sur la définition de cette faute.

L'employeur congolais qui ne se trouve pas en présence de la faute lourde doit alors accorder au travailleur licencié le préavis et se conformer aux textes qui organisent sa durée.

#### Sous-Section 2. – La durée du préavis

Le législateur n'a pas cru utile d'insérer dans les différents codes du travail congolais les dispositions relatives à la durée du préavis. La loi

1. Sur les controverses doctrinales et jurisprudentielles y relatives, cf. supra, sous § 1 : « le licenciement légitime pour faute lourde », p. 26 et s.



a renvoyé cette question à la compétence de la convention collective (paragraphe 1) ou du ministère chargé du travail (paragraphe 2).

### § 1. Le préavis conventionnel

163 – la loi confère à la convention collective un rôle de premier plan en matière de détermination de la durée du préavis<sup>1</sup>. C'est du reste ce qui justifie l'obligation imposée aux conventions collectives de contenir les dispositions relatives à la durée du préavis<sup>2</sup>. Elles constituent par conséquent, en matière de préavis, la source principale de ce droit.

164 – Aussi, peut-on citer à titre illustratif la convention collective applicable aux agents contractuels et auxiliaires de la fonction publique de la République du Congo du 1<sup>er</sup> septembre 1960 qui consacre les dispositions de son article 14-1 aux questions relatives au préavis dont la durée, qui doit être indiquée par la partie qui prend l'initiative de mettre fin à l'engagement à l'autre par lettre recommandée, est fixée comme suit :

- 4 mois à l'avance pour les agents classés dans les catégories A et B ;
- 3 mois pour les agents classés dans la catégorie C ;
- 2 mois pour les agents classés dans les catégories D et E ;
- 1 mois pour les agents classés dans les catégories F, G et H.

S'il est donné pendant la période de congé, le préavis ne peut commencer à couvrir que du jour de l'expiration dudit congé.

165 – De même, la convention collective applicable aux agents des services de la représentation de l'Agence pour la Sécurité de la Navigation aérienne (A.SEC.N.A.) auprès de la République Populaire du Congo affirme le principe de la liberté de rupture du contrat du travail en prévenant par lettre recommandée le cocontractant<sup>3</sup>.

Elle fixe le délai de préavis comme suit :

- deux mois à l'avance pour les agents classés dans les catégories D, E et F ;

1. Art. 39 al. 3, loi n° 6-96 du 6 mars 1996 susvisée

2. Art. 56 al. 1<sup>er</sup>-4<sup>e</sup>, des codes du travail du 25 juin 1964 et 15 mars 1975.

3. Signée le 4 mars 1975, cette convention collective règle les rapports de travail entre la représentation de l'Agence pour la Sécurité de la Navigation aérienne (A.SEC.N.A.) au Congo et les agents recrutés par cette représentation dans la République Populaire du Congo pour y servir. Portant le n° 4, elle annule et remplace celle du 7 mars 1972.

– un mois à l'avance pour les agents classés dans les catégories G et H.

Et, pour être conforme à la loi qui refuse de faire confondre le préavis à la période de congé<sup>1</sup>, cette convention fait courir le préavis donné par l'une ou l'autre des parties pendant une période de congé au jour de l'expiration dudit congé<sup>2</sup>.

La convention collective d'Air Afrique prévoit la durée de préavis de :

- un mois pour les employés à salaire à base mensuelle des catégories E ;
- deux mois pour les employés à salaire à base mensuelle des catégories D et C ;
- trois mois pour le personnel des catégories B et A<sup>3</sup>.

D'autres conventions collectives déterminent une période de préavis beaucoup plus longue.

166 – Ainsi, la convention collective de la Cimenterie domaniale de Loutété (CI.DO.LOU) indique la durée du préavis en renvoyant à ses dispositions concernant la période d'essai. Or, celle-ci est d'un mois renouvelable pour les ouvriers et employés de la première à la quatrième catégorie, de deux mois renouvelables pour les agents de maîtrise de la cinquième à la septième catégorie et de trois mois renouvelables une fois pour le reste<sup>4</sup>.

Étant donné que l'engagement à l'essai pourra porter dans ces conditions sur une période de six mois, le préavis calculé en rapport avec cette période sera-t-il d'autant celle-ci.

167 – De même, la convention collective du personnel des centres de l'Office de la Recherche scientifique et technique d'outre-mer (O.R.S.T.O.M.) en République Populaire du Congo et la convention collective applicable aux personnels de l'Office national des Postes et Télécommunications et de la caisse nationale d'épargne accordent, la première un préavis d'une durée de quatre mois à l'avance aux employés classés en catégorie B<sup>5</sup>, la seconde un préavis d'une durée équivalente aux agents classés dans la catégorie A<sup>6</sup>.

1. Art. 39 al. 2 des codes du travail des 25 juin 1964, 15 mars 1975 et de la loi n° 6-96 du 6 mars 1996 susvisée

2. Art. 33 de cette convention.

3. Art. 23 de cette convention signée le 1<sup>er</sup> février 1971.

4. Art. 24 de cette convention signée le 21 mai 1975.

5. Art. 20 de cette convention signée le 1<sup>er</sup> août 1974.

6. Art. 21 de ladite convention du 6 juillet 1974.



168 – La jurisprudence exige, pour que l'une des parties puisse bénéficier du préavis, l'exécution effective du contrat de travail qui en est le fondement. Aussi, le juge décide-t-il que si le contrat de travail n'a pas connu d'exécution, le préavis réclamé par le travailleur ne repose sur aucune base matérielle et l'employeur n'est donc pas tenu au paiement de l'indemnité de préavis :

« ... Attendu que C... réclame à la société CI... la somme de 900 000 francs à titre de préavis convenu par les parties à l'article 3 du contrat de travail ; attendu que le préavis constitue une atténuation nécessaire apportée dans le temps à l'exercice immédiat et par ailleurs discrétionnaire du droit de résiliation unilatérale ; que sans lui, le travailleur brusquement congédié et de ce fait démuné de ressources ne bénéficierait pas du délai nécessaire pour trouver un nouvel emploi ; attendu que le contrat liant C... à la CI... n'ayant pas connu d'exécution, le préavis réclamé paraît ne reposer sur aucune base matérielle ; attendu qu'il convient d'observer que si la CI... avait réclamé à C... l'exécution du préavis à compter du 2 septembre 1973, ce dernier, à moins de rompre le contrat qui le liait encore au CF... n'aurait pas pu le faire ; attendu que s'agissant d'un contrat synallagmatique impliquant des obligations réciproques, C... ne peut exiger à la CI... une obligation que lui ne pouvait exécuter bien que tenu ; attendu que le salarié ne devient créancier de l'indemnité de préavis que s'il reste à la disposition de l'employeur ; attendu que C... encore à la disposition du CF... à l'époque de la résiliation du contrat ne pouvait rester à la disposition de la CI... ; attendu que dans ces conditions l'employeur n'est pas tenu au paiement de l'indemnité de préavis réclamé par C... »<sup>1</sup>.

169 – Quelquefois des contradictions apparaissent au sujet du point de départ du préavis. Les employeurs le fixent à la date à laquelle ils ont mis à la poste la lettre de licenciement alors que pour les travailleurs, c'est à compter du jour de la réception du courrier que doit être calculé le délai de préavis.

Les tribunaux du travail ont tranché ce débat en faveur des travailleurs, en affirmant que le point de départ du préavis est la date de la réception de la lettre recommandée notifiant le licenciement :

« ... Attendu que T... fait courir le délai de préavis à compter du 31 janvier 1974, date à laquelle la lettre de licenciement a été postée ; que de son côté, M... prétend que le délai de préavis a pour point de départ le 11 février 1974, date de réception de la lettre de licenciement ; attendu qu'une jurisprudence constante affirme que le point de départ du préavis

1. Trib. Trav. Pointe-Noire, 9 juillet 1974, T.P.O.M n° 418 du 16 mai 1976, p. 207.

est la date de réception de la lettre recommandée ; attendu qu'en l'espèce, le point de départ du préavis doit être fixé au 11 février 1974, date non contestée de réception de la lettre de licenciement et la fin du préavis au 11 mai 1974 ; qu'ainsi il est dû à M..., à titre de préavis, la somme de 514 050 x 3 = 1 542 150 francs... »<sup>1</sup>.

## § 2. Le préavis réglementaire

170 – En application des dispositions de l'article 39 alinéa 3 du code du travail, un arrêté du ministre du Travail et de la Justice a déterminé la durée du préavis pour les activités non régies par les conventions collectives<sup>2</sup>, après avis de la Commission nationale consultative du travail<sup>3</sup>.

171 – Aux termes de ce texte, la durée du préavis est fixée comme suit :

– huit jours pour les manœuvres et ouvriers percevant un salaire calculé sur une base horaire journalière ou hebdomadaire et les domestiques, plantons et gardiens quel que soit le mode de fixation de leur salaire. Mais le travailleur visé par la mesure de licenciement ne peut exiger ce préavis qu'à l'issue de la période d'essai si celle-ci est éventuellement prévue ;

– un mois pour les ouvriers et manœuvres à salaire mensuel et les employés de commerce et de bureau, les chefs d'équipes, contremaîtres et agents de maîtrise quel que soit le mode de fixation de leur salaire. Comme précédemment, ce préavis n'est exigible qu'à l'issue de la période d'essai chaque fois qu'il en est prévu une.

En ce qui concerne le personnel titulaire d'un contrat de travail écrit<sup>4</sup>, le minimum du délai de préavis ne pourra être inférieur à :

– un mois pour le personnel qui, en raison de ses fonctions ou de sa qualification, appartient à une profession ou à une catégorie

1. Trib. Trav. Brazzaville, 5 juillet 1974, T.P.O.M n° 413 du 2 mars 1976, p. 96

2. Arrêté n° 7-809 MJT/DGT du 21 décembre 1971 déterminant les conditions et la durée du préavis.

3. Elle a pour mission, aux termes de l'article 169 du code du travail  
– d'étudier les problèmes concernant le travail, la main-d'œuvre et la prévoyance sociale ;  
– d'émettre des avis et de formuler des propositions et résolutions sur la réglementation à intervenir en ces matières ;  
– d'étudier les éléments pouvant servir de base à la détermination du salaire minimum.

4. Postérieurement à ce texte, l'article 13 al. 1<sup>er</sup> de la loi n° 022/88 du 17 septembre 1988 dispose « tout engagement de salarié doit être constaté par écrit »

professionnelle pour laquelle l'usage ou les conventions collectives prévoient une période d'essai inférieure à deux mois ;

– deux mois pour le personnel qui, en raison de sa profession ou de sa qualification appartient à une profession ou à une catégorie professionnelle pour laquelle l'usage ou les conventions collectives prévoient une période d'essai comprise entre deux et trois mois ;

– trois mois dans les autres cas.

Toutefois, dans ces deux dernières situations, le préavis n'est, à l'instar des premières hypothèses envisagées, exigible qu'après la période d'essai.

**172** – Le code du travail prévoit que les obligations des parties subsistent pendant la période de préavis<sup>1</sup>. Néanmoins, le travailleur est autorisé à s'absenter pendant deux jours par semaine qu'il consacre non plus à l'accomplissement de son activité professionnelle au profit de l'employeur, mais à son propre bénéfice pour rechercher un nouvel emploi<sup>2</sup>. Il s'agit, dans le cadre d'une certaine politique de l'emploi, de tenter de faire retrouver un poste de travail au travailleur pour lui éviter tout chômage.

Aussi, a-t-il été prévu dans cette logique que le travailleur qui trouve un autre emploi durant la période de préavis dispose de la faculté de quitter son premier emploi sans être redevable à l'employeur d'une quelconque indemnité. Il lui suffit de le prévenir de ce qu'il le quitte définitivement deux jours ouvrables avant son départ<sup>3</sup>.

**173** – Le manquement à cette obligation de préavis est sanctionné par le versement par la partie responsable d'une indemnité dite « indemnité compensatrice de préavis » qui équivaut au montant de la rémunération et aux avantages de toute nature dont bénéficierait le travailleur pendant le délai de préavis qui n'aurait pas été effectivement observé<sup>4</sup>.

Après avoir observé les prescriptions de la loi relatives au préavis, qu'il soit conventionnel ou réglementaire, l'employeur a l'obligation de se soumettre aux règles prévues par le législateur pour régir la notification du licenciement.

1. Art. 40 al 1<sup>er</sup>, C. Trav. 15 mars 1975.

2. Art. 40 al 2, C. Trav. 15 mars 1975.

3. Art. 41 al 2, C. Trav. 15 mars 1975.

4. Art. 41 al 1<sup>er</sup>, loi n° 6-96 du 6 mars 1996. Cette indemnité était qualifiée « indemnité de préavis » dans le code du travail du 25 juin 1964. Elle n'avait pas de désignation particulière dans le code du travail du 15 décembre 1952 où il s'agissait seulement d'une « indemnité ».

## Section 2 La notification du licenciement

**174** – Une évolution notable s'est dessinée relativement à la formalité exigée par la loi à la partie au contrat de travail qui prend l'initiative de rompre les relations contractuelles en ce qui concerne l'information de l'autre partie victime de cette décision.

Le code du travail applicable dans les territoires d'outre-mer du 15 décembre 1952 avait consacré le principe de la liberté dans le choix des formes de rupture du contrat de travail. C'est alors qu'il suffisait à l'employeur d'informer verbalement le travailleur de ce qu'il le licenciait, de même que ce dernier pouvait par ce même moyen aviser son employeur qu'il démissionnait.

Toutefois, il était prévu que le travailleur licencié verbalement disposait du droit d'exiger de l'employeur la confirmation par écrit, sous huitaine, de sa décision de mettre fin au contrat de travail<sup>1</sup>.

**175** – Mais la refonte de la législation en la matière est intervenue avec l'adoption du code du travail du 25 juin 1964. La loi a fermement imposé aux parties de notifier par écrit toute rupture du contrat de travail en exposant dans la lettre y afférente le motif de la résiliation du contrat de travail<sup>2</sup>.

Aussi, l'employeur qui décide de faire cesser les relations de travail doit-il, en application des nouvelles dispositions légales, adresser au travailleur concerné la lettre de notification du licenciement en y mentionnant expressément le motif invoqué.

L'intérêt de cette exigence est double : il est d'ordre probatoire en ce sens que l'écrit facilite la preuve du licenciement en cas de survenance d'une contestation, de même qu'il permet de fixer définitivement les raisons motivantes du licenciement (sous-section 1). L'absence de notification constitue donc une irrégularité dans la procédure de licenciement (sous-section 2).

### Sous-Section 1. – La preuve de la notification du licenciement

**176** – La notification par écrit du licenciement ne paraît pas poser de problème particulier de forme car aux termes de l'article 39

1. Art. 38 al 2, loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952

2. Art. 39 al 4, C. Trav. 25 juin 1964



alinéa 4 de la loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République Populaire du Congo, la volonté de l'employeur de rompre le contrat de travail doit se manifester au moyen d'une simple lettre.

Dans le silence de la loi, il est souhaitable que cette lettre soit adressée par voie postale, avec avis de réception ou même le cas échéant, par voie d'huissier de justice pour prévenir toute contestation sur sa remise. L'employeur a donc intérêt à se ménager cette preuve de la motivation de sa décision pour se mettre à l'abri d'une rupture abusive.

177 – La jurisprudence décide en effet que l'omission commise par l'employeur d'envoyer au travailleur la lettre de notification confère au licenciement un caractère arbitraire :

« ... Considérant qu'en outre le document prétendument probatoire des détournements commis par C... a été versé au dossier pendant que l'affaire était en délibéré ; que ce document n'avait donc pas été discuté contradictoirement par les parties ; que le témoignage auquel l'employeur se réfère est celui d'un de ses employés ; que c'est encore à juste titre que le premier juge a ignoré ce document et rejeté ce témoignage ; que quand bien même le manuscrit serait pris en considération, il ne montre pas à l'évidence que C... Paul a commis des détournements, puisqu'il est intitulé « avances et manquants » ; qu'il s'agit ainsi des avances perçues par C... et des manquants, lesquels n'impliquent pas nécessairement des détournements intentionnels ; considérant dans le même ordre d'idées que dame F... a reconnu que C... a servi chez elle comme barman serveur et caissier successivement de 1979 à 1982 ; que si ce travailleur était d'un tempérament malhonnête, il n'aurait pas été gardé si longtemps ; qu'au demeurant, le dossier ne renferme pas de lettre de licenciement, lettre dont l'article 39 prescrit qu'elle doit contenir le motif de licenciement ; que cette omission suffit à conférer au licenciement un caractère arbitraire... »<sup>1</sup>.

178 – Le juge considère aussi que le défaut de notification par écrit des motifs du licenciement constitue une rupture abusive du contrat de travail :

« ... Considérant qu'aux termes de l'article 39 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser à tout moment par la volonté d'une des parties ; que ledit article subordonne

1. T.P.C. Brazzaville, arrêt n° 009 du 22 février 1985, rôle n° 027/83, année 1985, inédit.

la résiliation à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture ; considérant que C... aurait pu par écrit informer D... qu'il prenait la décision de le licencier et pour des motifs déterminés spécialement mentionnés dans ledit écrit ; qu'aucune faute n'est reprochée à D... ; considérant qu'en ne prenant pas la précaution de notifier expressément et par écrit les motifs du licenciement, C... a par-là même abusé de son droit de mettre fin à tout moment au contrat de travail... ; qu'en conséquence il y a lieu de déclarer ce licenciement abusif... »<sup>1</sup>.

179 – En tout état de cause, l'employeur qui soutient avoir adressé au travailleur licencié la lettre de notification en application de l'article 39 alinéa 4 du code du travail, alors que le destinataire conteste l'avoir reçue, doit établir par tous les moyens qu'elle lui est parvenue :

« ... Considérant que si suivant les dispositions de l'article 39 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties, encore faut-il que la partie qui prend l'initiative de la rupture notifie par écrit sa décision en indiquant expressément dans sa lettre le motif de cette rupture à l'autre partie ; qu'en l'espèce, il incombait à la S... l'obligation d'adresser une lettre de licenciement à M... ; que si la S... soutient y avoir procédé par lettre du 25 mai 1976, il lui appartient, dans la mesure où M... conteste l'avoir reçue, d'en établir par tous moyens la remise au destinataire... »<sup>2</sup>.

180 – Celui qui invoque le licenciement doit donc en prouver l'existence. En effet, il est constant en jurisprudence que de manière générale, la preuve d'un fait doit être rapportée par celui qui l'invoque :

« ... Considérant qu'à l'examen des pièces versées au dossier de la procédure il appert que M..., travailleur protégé, avait été congédié verbalement, sans lettre de licenciement et au mépris de la procédure édictée par les dispositions de l'article 176 de la loi n° 045/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail ; que les établissements S... s'arc-boutent sur une irrecevabilité tirée de la prescription annale énoncée à l'article 99 du code du travail et sur un abandon de poste consécutif à une

1. T.P.C. Brazzaville, arrêt n° 020 du 30 mars 1984, rôle n° 94/75, année 1984, inédit, cf. également, T.P.C. Brazzaville, arrêt n° 012 du 30 mars 1984, année 1984, rôle n° 36/78, inédit ; Trib. Trav. Arr. 3 Poto-Poto, 6 juin 1988, rôle n° 115, année 1987, rép. n° 88, inédit.

2. T.P.C. Brazzaville, arrêt n° 021 du 27 mars 1987, rôle n° 003/85, année 1987, inédit, cf. aussi, dans le même sens, Trib. Trav. Pointe-Noire, 7 février 1992, T.P.O.M. n° 826, février 1995, p. 23, C.A. Pointe-Noire, Ch. Soc., 15 novembre 1995, rép. n° 156, inédit.

demande d'explication elle-même liée à des factures falsifiées par M... ; considérant que la preuve d'un fait doit toujours être rapportée par celui qui l'allègue ; ... considérant que les établissements B... n'ont pas apporté la preuve de leurs allégations ; qu'en conséquence, il n'y a pas eu de violation de l'article 99 par les premiers juges ; qu'il y a lieu de confirmer le jugement entrepris en toutes ses dispositions... »<sup>1</sup>.

**181** – A défaut de preuve, le juge considère que le contrat de travail n'est pas rompu mais il est simplement suspendu par l'employeur. Et dans l'hypothèse où cette suspension imputée à l'employeur intervient en dehors des cas visés à l'article 47 du code du travail, la jurisprudence déduit, compte tenu également de sa durée, qu'elle équivaut à un licenciement abusif, quelque soit le degré de gravité de la faute reprochée au travailleur :

« ... Que rien au dossier ne permet d'affirmer que le licenciement de M... lui a été notifié puisque, par lettre référencée 549-Mc / LP du 19 avril 1983, la S... répondait à celle de M... du 4 avril 1983 en écrivant : « votre position à la S... ne peut être modifiée, sauf si un élément nouveau particulier intervenait entre temps. En clair, votre situation ne peut être modifiée que si la S... entrainait en possession de la somme de 744 000 francs remise par vous à monsieur F... » ; que cette suspension du contrat de travail est même confirmée par monsieur L... chef de personnel à la S... lors de l'enquête à la barre ordonnée par arrêt avant dire droit du 28 novembre 1986 et effectuée le 30 janvier 1987 lorsqu'il déclare, en réponse à la question de savoir si M... n'a plus de relations contractuelles avec la S... : « on attend la suite du tribunal pour prononcer le licenciement » ; qu'il y a lieu de déduire que la suspension de M..., décidée par la S... depuis plus de dix ans dans un cas non visé par l'article 47 du code du travail, équivaut en réalité à un licenciement abusif, nonobstant la gravité de la faute reprochée commise par le travailleur... »<sup>2</sup>.

**182** – La jurisprudence sociale admet la notification du licenciement par tout autre document que la lettre de l'employeur, telle la note de service adressée par ce dernier au travailleur licencié, pourvu qu'elle comporte les éléments exigés par la loi dans la lettre de notification dont elle tient lieu :

« ... Considérant qu'il est établi que le 21 janvier 1983, l'O...

<sup>1</sup> C.A. Pointe-Noire, Ch. Soc., 1<sup>er</sup> février 1995, rôle n° 187, rép. n° 004, inédit.  
<sup>2</sup> T.P.C. Brazzaville, arrêt n° 021 du 27 mars 1987, rôle n° 003/85, année 1987, inédit.

faisait parvenir à C... une note de service ainsi conçue : « sur proposition du plénum du tribunal de camarades et de la commission de production, monsieur O..., précédemment contrôleur de zone n° 1 à Loubomo, est licencié de l'O... avec perte des indemnités de licenciement et de préavis pour faute lourde : négligences professionnelles caractérisées ayant entraîné pour l'entreprise une grosse perte économique. La présente note de service prend effet à compter de la date de fin de passation de service » ; ... considérant qu'en mentionnant que O... était licencié pour faute lourde : négligences professionnelles caractérisées ayant entraîné pour l'entreprise une grosse perte, l'O... avait par-là même spécifié le motif du licenciement conformément à l'article 41 alinéa 4 du code du travail ; que de plus O... avait présenté ses défenses lors des réunions qui avaient précédé son licenciement... ; que ces comportements ont été considérés à juste titre comme emportant licenciement dans la mesure où ils révèlent des conduites devant amener à la ruine de l'entreprise ; que le procès-verbal de vérification... dont se prévaut O... porte seulement sur les fonds et non sur les stocks de marchandises dont il avait la charge en raison de ses fonctions ; ... que c'est donc à bon droit que le premier juge a déclaré légitime le licenciement de O... »<sup>1</sup>.

**183** – Les tribunaux du travail décident que la preuve de l'existence d'un motif légitime de licenciement incombe, comme le prescrit l'article 42 alinéa 4 du code du travail (article 47 nouveau alinéa 4 de la loi n° 6-96 du 6 mars 1996) à l'employeur, de sorte que si ce dernier ne rapporte pas la preuve de la légitimité des motifs avancés par lui à l'appui du licenciement de son travailleur, il sera auteur d'un licenciement abusif :

« ... Attendu que pour motiver sa décision de congédiement, C... reproche à P... la mauvaise gestion de ses affaires qui a ébranlé sa confiance en lui et ses absences non motivées par les intérêts de l'entreprise C... ; attendu que le premier motif ne résiste pas à l'examen ; qu'en effet, C... ne rapporte pas de façon plausible la preuve de la relation entre cette mauvaise gestion et le bon fonctionnement de l'entreprise ; qu'en ce qui concerne les absences de P... , il suffit de remarquer ainsi qu'il vient d'être dit plus haut que ses fonctions l'obligeaient de s'absenter fréquemment ; que C... n'établit d'ailleurs pas l'inutilité d'une seule de ces nombreuses absences ; attendu que C... ne rapporte donc pas la preuve de la légitimité des motifs avancés par elle à

<sup>1</sup> T.P.C. Brazzaville, arrêt n° 005 du 29 avril 1988, rôle n° 002/86, année 1988, inédit.



l'appui du licenciement de P... »<sup>1</sup>.

**184** – Les juges n'exigent pas du travailleur qu'il établisse la faute de l'employeur qui fonde l'abus de rupture de son contrat de travail :

« ... Attendu que l'article 42 prévoit que la preuve en matière de rupture abusive est à la charge de l'employeur qui doit établir la légitimité du licenciement ; qu'à défaut de cette preuve, on se trouve en face d'un licenciement sans motif légitime, donc abusif ; qu'il n'est donc pas indispensable au salarié d'établir la faute de l'employeur et l'intention malicieuse de la décision puisque le licenciement est abusif du seul fait qu'il a été prononcé sans motifs légitimes... »<sup>2</sup>.

**185** – Même en l'absence de tout écrit signifiant la rupture des rapports de travail de manière explicite, les juges déduisent l'existence des licenciements en interprétant souverainement certaines circonstances liées aux relations entre le travailleur et son employeur :

« ... Sur le deuxième moyen pour manque de base légale en ce que la Cour a condamné l'O... alors que le licenciement de M... a été prononcé par le Comité militaire du parti ; qu'il s'ensuivrait que l'O... serait étranger à la mesure et que la juridiction sociale serait incompétente pour en connaître ; attendu que cet argument a été longuement et juridiquement examiné par la Cour d'appel qui, s'appuyant sur les propres conclusions de l'O... a démontré... que le licenciement en question avait été pris à l'initiative de l'O... lui-même et sur la foi des renseignements fournis par cet organisme ; qu'il apparaît dès lors qu'il y a bien eu licenciement proposé par l'employeur sans qu'on puisse s'arrêter au problème de l'autorité formelle ayant pris la mesure de licenciement ; que c'est ce qu'a très exactement relevé l'arrêt en considérant que le « Comité militaire du parti n'a été en définitive qu'un interprète putatif d'une décision dont l'auteur réel est l'O... ; qu'il s'ensuit que ce deuxième moyen doit être rejeté... »<sup>3</sup>.

**186** – L'attitude de l'employeur qui, sûrement par contrainte<sup>4</sup> ou par manœuvre dolosive<sup>5</sup>, a déterminé la décision du travailleur est

<sup>1</sup> Trib. Trav. Brazzaville, 4 août 1975, T.P.O.M. n° 393 du 16 avril 1976, p. 166

<sup>2</sup> Trib. Trav. Brazzaville, 16 septembre 1974, T.P.O.M. n° 393, 16 avril 1975, p. 161

<sup>3</sup> C.S., 20 mai 1983, T.P.O.M. n° 610 du 2 octobre 1984, p. 410.

<sup>4</sup> Trib. Trav. Poto-Poto Brazzaville, 30 juillet 1988, rôle n° 029, année 1988, rép. n° 123, inédit.

<sup>5</sup> Trib. Trav. Poto-Poto Brazzaville, 8 août 1988, rôle n° 52, année 1987, rép. n° 138, inédit.

interprétée par les juges comme constituant un abus de droit de licenciement déguisé à l'instar de la mise à la retraite ayant pour origine une altercation provoquée par l'employeur :

« ... Attendu que vainement encore il est reproché audit arrêt d'avoir considéré la mise à la retraite de M... comme étant un licenciement abusif et que les juges d'appel auraient, ce faisant, violé les dispositions d'ordre public du texte susvisé ; attendu en effet que le tribunal populaire de région constate que M... ayant relevé que son employeur avait usé de manœuvres frauduleuses pour présenter son licenciement comme une retraite anticipée pour cause de maladie, la société M... a répondu par un silence absolu à ces accusations ; qu'il a pu déduire de ces circonstances par lui souverainement appréciées que cette mise à la retraite ayant pour origine une altercation provoquée par le chef hiérarchique constituait en réalité un licenciement abusif ; qu'ainsi le moyen pris en sa seconde branche n'est pas mieux justifié que dans sa première branche ; que dès lors, il convient de rejeter le pourvoi... »<sup>1</sup>.

**187** – La jurisprudence a même déjà relevé curieusement en matière de rupture du contrat de travail la coexistence des fautes de l'employeur et du travailleur justificatives de la cessation des relations de travail. Mais, après avoir décidé que le contrat de travail est rompu aux torts et griefs réciproques des parties, les juges se montrent plus bienveillants à l'égard du travailleur qui bénéficie dans ces conditions du préavis et de l'indemnité de licenciement<sup>2</sup>.

Or, les fautes partagées de l'employeur et du travailleur qui sont de nature à compromettre la poursuite des rapports de travail impliquent respectivement la démission et le licenciement. La complexité de la situation ne semble pas avoir été correctement mesurée en jurisprudence car la loi a voulu que la personne qui prend l'initiative de la rupture soit identifiée avec précision pour lui faire incombent les conséquences de son acte.

La conjugaison des fautes de toutes les parties au contrat de travail qui aboutit à reconnaître paradoxalement l'employeur et le travailleur auteurs respectifs du licenciement et de la démission rend malaisée l'application des dispositions légales en matière de rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

La preuve de cette incommodité regrettable est fournie par les juges lorsqu'en présence de la démission et du licenciement concernant la rupture d'un même contrat de travail, ils préfèrent faire supporter à

<sup>1</sup> C.S., Ch. Civ. arrêt n° 11/89, 16 juin 1989, R.D.S., C.S., inédit.

<sup>2</sup> Trib. Trav. Brazzaville, 26 août 1993, T.P.O.M. n° 845, septembre 1996, p. 166

l'employeur les conséquences de ladite rupture pourtant reconnue mutuelle, faisant alors fi de la démission<sup>1</sup>.

La différence de régime de celle-ci et du licenciement symbolise leur incompatibilité. Il n'existe véritablement pas de situation légale où ces deux notions de démission et de licenciement coexistent comme l'admet la jurisprudence s'agissant de la rupture d'un contrat de travail.

Dans l'esprit du législateur, le juge a la charge d'apprécier les faits sur lesquels est basée la rupture du contrat de travail et de décider suivant leur auteur, s'ils sont de nature à engendrer le licenciement ou la démission, mais pas les deux simultanément.

188 – Même la rupture du contrat de travail par consentement mutuel récemment introduite dans la législation sociale<sup>2</sup> ne peut laisser supposer la coexistence du licenciement et de la démission. Il s'agit en effet d'un mode de rupture du contrat de travail bien différent et indépendant de ces deux modalités classiques de résiliation du contrat de travail.

189 – La doctrine est favorable à ce type de rupture du contrat de travail qu'elle qualifie de « rupture négociée »<sup>3</sup>. Celle-ci intervient logiquement en dehors de toutes fautes réciproques des parties puisque c'est le « consensus formel » qui préside à la fin du contrat.

190 – Il doit donc être exigé des juges un certain esprit de discernement pour déceler les fraudes en matière de licenciement ou de démission. Ils doivent en effet démasquer les ruptures déguisées des contrats de travail et leur attribuer les qualifications juridiques convenables afin que leur soit appliquée la législation adaptée.

191 – D'autres difficultés d'ordre pratique sont susceptibles de survenir lorsque la notification du licenciement fait suite à la commission par le travailleur d'une faute lourde.

En effet, aux termes de l'article 41 alinéa 3 de la loi n° 6-96 du 6 mars 1996 précitée « ... la rupture de contrat peut intervenir sans préavis en cas de faute lourde ».

L'alinéa 4 de cet article dispose : « dans ce cas, le licenciement

1 Cf Trib Trav Brazzaville, 26 août 1993 précité

2 Art 39 nouv al 9, loi n° 6-96 du 6 mars 1996 susvisée

3 F MOUNGUENGUE, « le droit du travail expliqué suivant l'ordre des articles du code », tome 1, des dispositions générales et du code du travail, 1<sup>ère</sup> édition 1994, E.O.M., p. 42, mise à jour 1996, p. 50.

ne prend effet qu'après que le travailleur ait présenté sa défense auprès de l'employeur avec la faculté de se faire assister par une personne de son choix. Pendant le délai nécessaire au travailleur pour présenter sa défense, délai ne pouvant excéder 30 jours, les relations de travail sont suspendues ».

Il a été décidé que l'employeur n'encourt aucun reproche si les travailleurs, n'usant pas de ce droit pour assurer leur défense, choisissent de déclencher une grève<sup>1</sup>.

192 – la loi institue donc dans ces dispositions une véritable procédure de licenciement comportant deux phases essentielles.

#### § 1. L'information du travailleur par l'employeur afin de susciter sa défense.

La loi est lacunaire sur ce point car elle ne précise pas sous quelle forme le travailleur doit être saisi. L'importance de la question exclut la forme verbale qui pourrait engendrer des contestations. Il conviendrait alors à l'employeur d'y procéder par écrit, et si possible par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Deux possibilités lui sont offertes :

*a / L'employeur peut adresser au travailleur dont le licenciement est projeté une lettre de convocation sous pli recommandée avec demande d'avis de réception.*

193 – L'intérêt de cette précaution est de fixer le point de départ du délai de 30 jours accordé par l'article 41 alinéa 4 de la loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République Populaire du Congo au travailleur pour lui permettre de présenter sa défense auprès de son employeur. Il est logique de commencer la computation dudit délai au jour de la réception de cette lettre par le travailleur qui devra éviter la forclusion pouvant résulter de l'inobservation de cette période légale des pourparlers entre les parties.

1. Cf C.A Pointe-Noire, 1<sup>er</sup> octobre 1997, rôle n° 21, rép n° 032, inédit. « qu'en ce qui concerne la régularité de ce licenciement au regard de l'article 39 du code du travail, elle est acquise parce que le licenciement a été notifié à chaque travailleur par écrit avec indication du motif ; que les travailleurs, plutôt que d'user de leur droit de présenter leurs moyens de défense dans le délai de trente jours fixé à l'article 41 du code du travail, ont préféré déclencher une grève, de sorte qu'on ne peut parler de violation de ce texte par l'employeur »

194 – L'employeur pourra ainsi refuser d'organiser un entretien avec un travailleur en lui opposant la tardiveté de sa réaction faite en dehors de la période légale de 30 jours réservée aux discussions entre les parties au contrat de travail.

195 – C'est pour éviter ce désagrément au travailleur que la doctrine avait déjà suggéré que cette lettre de convocation comporte quelques précisions relatives à son objet, à sa date, au lieu et à la date de l'entretien sans omettre l'indication ayant trait à l'assistance du travailleur menacé d'éviction de l'entreprise par une personne qu'il est libre de choisir<sup>1</sup>.

La jurisprudence a déjà eu l'occasion de se prononcer sur la question en précisant que la lettre de convocation par laquelle l'employeur demande au travailleur de présenter sa défense ne doit pas être considérée comme une première lettre de licenciement<sup>2</sup>.

*b / L'employeur peut adresser au travailleur une simple lettre d'information de son dessein de le licencier.*

196 – Ne fournissant pas dans ce cas à l'intéressé aucune autre indication, il lui laissera ainsi la liberté du choix du moment où il entendra présenter ses observations pendant la période légale de 30 jours.

Qu'il s'agisse de la lettre de convocation ou de la lettre d'information, l'employeur ou toute personne ayant qualité pour agir en son lieu et place y indiquera dès lors les griefs articulés contre le travailleur qui motivent son licenciement. Cela permettra au travailleur de formuler des objections de nature à amener l'auteur du projet de décision de rupture du contrat de travail à le reconsidérer si possible<sup>3</sup> au cours de l'entretien préalable organisé à cet effet.

## § 2. L'entretien préalable entre l'employeur et le travailleur.

197 – Si cette phase de la procédure de licenciement intéresse principalement les deux parties au contrat de travail, la loi reconnaît au travailleur la possibilité de se faire assister par une personne de son choix<sup>4</sup>.

1. A. ILOKI, «Le licenciement individuel en droit congolais et en droit français», thèse pour le doctorat d'État en droit, Université de Paris 2, 1984, p. 59.

2. Trib. Trav. Brazzaville, 30 juillet 1988, rôle n° 80, année 1987, inédit.

3. A. ILOKI, *ibid.*, p. 61.

4. Art. 41 al. 4, loi n° 6-96 du 6 mars 1996 précitée.

La qualité de l'assistant n'est pas indiquée par le législateur. Il peut donc être, à la diligence du travailleur, soit un délégué du personnel, soit toute personne connue pour sa compétence en matière de règlement des conflits sociaux, pourvu que le travailleur estime qu'elle peut mieux que quiconque l'aider à assurer sa défense auprès de son employeur.

198 – Au cas où celui-ci l'accepterait, le travailleur peut se faire accompagner à l'entretien par d'autres travailleurs de la même entreprise que lui qui désirent porter témoignage sur les faits mentionnés dans la lettre de l'employeur. Le refus de l'employeur n'est pas critiquable dans la mesure où il est conforme à la loi. Il pourra réduire à trois le nombre de participants à cet entretien : l'employeur lui-même, le travailleur et son assistant.

199 – La séance s'ouvre par la notification au travailleur des griefs qui sont articulés contre lui, lesquels sont susceptibles d'engendrer son licenciement s'ils sont confirmés à l'issue de la discussion contradictoire.

Le travailleur mis en cause a donc la charge de fournir à l'employeur des explications sur les motifs invoqués par ce dernier au soutien de son projet de rupture du contrat de travail. Il doit pour ce faire, produire des éléments de preuve, au besoin par écrit ou testimoniale pour réfuter de manière irrévocable les allégations de l'employeur. C'est ainsi que le rôle de l'assistant est à cet égard primordial.

En effet, il doit être le défenseur actif du travailleur menacé de licenciement en soutenant, en éclairant ou en complétant ses explications afin que l'employeur soit suffisamment édifié et décide de l'issue du contrat de travail en fonction des éléments objectifs mis à sa disposition.

200 – Le statut de l'assistant, qui n'est pas prévu par la loi, doit participer de celui du témoin et du défenseur dans les procédures judiciaires, tout au moins au regard de son rôle au cours de l'entretien. Il est donc logique de lui faire bénéficier d'une totale liberté de parole que l'employeur ne saurait entraver sans encourir le reproche de vouloir masquer la vérité.

Même si à ce niveau des discussions la procédure doit être considérée comme « accusatoire » en ce sens que le rôle principal dans la recherche des preuves est réservé aux parties au contrat de travail dont chacune n'entend supporter la responsabilité de la rupture, l'on ne saurait pour autant prôner la passivité de l'assistant.

Celui-ci doit être selon l'esprit du législateur, le complément nécessaire du travailleur pour sa défense auprès de l'employeur, et l'aide

qu'il apporte pour dissuader tant soit peu l'employeur de mettre à exécution son projet de licenciement s'inscrit dans le cadre de la politique de protection de l'emploi préconisée par le législateur.

**201** – Les déclarations des parties au cours de cette séance doivent être consignées dans un procès-verbal qu'elles adoptent et signent. L'intérêt de ce document qui sanctionne la fin de l'entretien est incontestable. Il permet non seulement de vérifier l'identité des motifs invoqués par l'employeur dans la lettre de convocation ou d'information avec ceux qu'il a présentés lors de l'entretien, mais aussi de fixer les points de vue des parties sur le sort des relations de travail.

**202** – L'employeur non satisfait des explications du travailleur doit, s'il entend maintenir son projet de licenciement, le concrétiser en notifiant audit travailleur sa décision de rompre les rapports de travail puisque ce dernier n'a pu le convaincre :

« ... Sur la violation de l'article 41 alinéa 4 du code du travail ; considérant que les dispositions de l'alinéa 4 dudit article subordonnent le licenciement d'un travailleur pour faute lourde à l'observation d'un délai de 30 jours pour permettre au travailleur d'organiser et présenter sa défense auprès de l'employeur, assisté par une personne de son choix ; qu'il résulte des pièces du dossier, notamment de la demande d'explication que ce délai a été observé ; que c'est pendant ses explications lors de sa défense qu'il n'a pas convaincu son employeur, ce qui a conduit ce dernier à le licencier ; que sur ce point, les dispositions de l'article 41 alinéa 4 du code du travail n'ont pas été violées... »<sup>1</sup>.

**203** – Une difficulté pratique peut cependant apparaître. En effet, la loi n'ayant pas indiqué le délai à respecter entre la date de l'entretien et l'envoi de la lettre de licenciement, la tardiveté de la notification de la rupture du contrat de travail ne paraît pas légalement constituer une faute imputable à l'employeur.

Pourtant la célérité à cet égard est requise pour éviter d'entretenir l'ambiguïté au sujet de la situation contractuelle des parties.

**204** – Intervenant dans le domaine d'application de l'article 39 alinéa 5 du code du travail, la Cour suprême ne sanctionne pas l'employeur qui, après avoir informé les membres du bureau syndical des

<sup>1</sup> C.A. Pointe-Noire, 13 mars 1993, T.P.O.M. n° 828, avril 1995, p. 55, cf également dans le même sens, Trib. Trav. Pointe-Noire, 7 février 1992, T.P.O.M. n° 826, février 1995, p. 23.

mesures de licenciement qu'il entendait prendre, ne leur a pas accordé le temps suffisant pour leurs suggestions et s'est empressé de notifier les licenciements aux travailleurs :

« ... Attendu qu'il ressort du dossier de la procédure que le 9 août 1976, la direction de la C... informait le bureau syndical des licenciements qu'elle avait l'intention d'effectuer ; que le 10 août 1976, cette même direction adressait les lettres de licenciement aux intéressés et particulièrement à L... ; mais attendu que le délai à respecter avant l'envoi des lettres de licenciement n'ayant pas été fixé par le code du travail, il s'ensuit que le bref délai accordé au bureau syndical pour formuler ses suggestions ne peut conférer au licenciement le caractère abusif ; ... attendu que l'arrêt encourt cassation... »<sup>1</sup>.

**205** – La faute retenue dans la lettre de convocation ou la lettre d'information adressée au travailleur pour susciter sa défense peut être aggravée par l'insuffisance d'arguments du salarié ou leur absence totale en réponse aux griefs articulés par l'employeur.

Ainsi, en a décidé la jurisprudence qui, faisant fi de ce que la procédure relative à l'organisation de la défense du travailleur auprès de l'employeur n'a lieu qu'en cas de faute lourde, a néanmoins admis l'indication de la faute grave dans la lettre de convocation et celle de la faute lourde dans la lettre de notification de licenciement, la carence du travailleur dans la justification de ses fautes étant à l'origine de cette gradation dans la qualification de celles-ci :

« ... Attendu qu'il ressort des éléments du dossier et des débats que la gestion de la caisse du requérant M... a en effet présenté un manque de caisse de la somme de 5 707 710 francs à la suite de plusieurs contrôles successifs ; que conformément aux dispositions de l'article 39 du code du travail, la société K... a notifié par écrit en date du 1<sup>er</sup> avril 1987 au requérant M... le motif de son licenciement et qu'il ne convient donc pas de considérer la lettre du 23 février 1987 qui demandait au requérant de présenter sa défense en application de l'article 41 du même code comme constituant une première lettre de licenciement ; que dans tous les cas les deux lettres parlaient expressément du manque de caisse de la somme de 5 707 710 francs qui était reproché à M... par son employeur et le qualificatif de faute grave est devenu faute lourde par la carence du requérant de justifier la différence de caisse après que la société K... lui ait donné la possibilité de s'expliquer... »<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> C.S. Ch. Civ., arrêt n° 006 du 15 mai 1987, R.D.S., service du greffe, inédit.  
<sup>2</sup> Trib. Trav. Poto-Poto, 30 juillet 1988, rôle n° 80, année 1987, rép. n° 132, inédit.



**206** – Le moment où l'employeur est libre d'adresser la lettre de notification du licenciement se situe, selon le législateur, en aval de celui où intervient la défense du salarié prévue dans un délai de trente jours au cours duquel le contrat de travail est suspendu (article 41 alinéa 4 du code du travail).

**207** – Dans la pratique cependant, lorsqu'ils considèrent que la faute commise par le travailleur est lourde, les employeurs ne tardent pas à leur adresser les lettres de licenciement au mépris de la législation en la matière qui exige qu'ils se défendent ;

« ... Attendu que la société MO... s'oppose aux demandes de M... en produisant au tribunal un dossier disciplinaire du travailleur pour la période de 1955 à 1975 ; qu'elle fait valoir au vu de ce dossier que M... a été licencié pour faute lourde ; qu'à l'appui de ses arguments, elle a versé au dossier de la procédure diverses pièces ayant trait à la manière de servir de M... ; attendu qu'il ressort de l'examen desdites pièces que M... a fait l'objet de plusieurs sanctions tant au sujet de sa régularité à son poste de travail que de la qualité même de son travail ; qu'ainsi, le 10 décembre 1966, il s'est vu infliger une mise à pied de 8 jours... ; le 5 mai 1967 un avertissement... ; le 9 août 1967, un avertissement... ; le 30 mai 1969, une demande d'explication... ; le 20 mai 1970, le 17 février 1971, le 30 mars 1973, des demandes d'explication... ; le 15 novembre 1973, un avertissement... ; le 23 janvier 1975, une lettre de mise en garde... ; le 4 février 1975, un blâme... ; le 25 février, la mesure ultime de congédiement ainsi libellée : « vous avez été pris entrain de dormir l'après-midi du 24 février sur la terrasse de la société N... pendant les heures de travail (à 15 heures précises) ; l'équipe où vous étiez travaillait pour le compte de la société N... (montage de moteur) ; le chef monteur, détaché à Pointe-Noire, et chargé de travaux, vous a cherché pour effectuer une soudure ; le reste de l'équipe a répondu : « il est en bas » ; on s'est mis à vous chercher, on vous a trouvé entrain de dormir ; le chef monteur a chargé M... de vous réveiller ; cela fait assez longtemps que nous patientons avec vous ; nous vous licencions sans préavis pour faute lourde »<sup>1</sup>.

**208** – Mais l'employeur qui a agi ainsi engage sa responsabilité puisque les juridictions apprécient les faits et procèdent à la qualification légale de la rupture du contrat de travail. Dans cette affaire, le tribunal, répondant à l'argumentation de l'employeur, avait décidé qu'il y avait

1. Trib. Trav. Pointe-Noire, 18 janvier 1975, T.P.O.M. n° 454 du 16 décembre 1977, p. 488.

licenciement légitime en dehors de toute faute lourde qu'il n'a pu relever :

« ... Attendu que le fait qui a décidé du congédiement de M... est l'allégation de l'employeur qui affirme que celui-ci a été trouvé endormi ; attendu que si le fait de dormir au lieu et heure de service constitue une faute justifiant le licenciement, encore faut-il que cette faute ait été irréfutablement établie ; attendu qu'en l'espèce, ni les déclarations de l'employeur, ni celles des témoins ne permettent d'établir avec certitude ce grief ; que Ma... qui a été chargé selon les dires de l'ingénieur C... d'aller réveiller M... déclare qu'il a trouvé celui-ci debout ; qu'il précise que compte tenu de la chaleur et du soleil, quelqu'un ne peut dormir au lieu où se trouvait M... ; que cependant les témoins sont unanimes pour reconnaître que M... les avait quittés depuis environ 15 minutes ; attendu qu'il résulte de ces déclarations et des pièces versées au dossier que M... n'a pas commis de faute lourde ; que toutefois le nombre de sanctions figurant au dossier, décrivant son comportement et sa manière de servir, légitime son licenciement ; qu'il échet, en conséquence, de condamner la société MO... à payer à M... les indemnités compensatrices de préavis et de licenciement... »<sup>1</sup>.

**209** – Toutefois, si la mise en œuvre de la procédure édictée à l'article 41 alinéa 4 du code du travail a eu pour effet la présentation de sa défense par le travailleur au cours du délai de trente jours, l'employeur retrouvera alors sa liberté de rompre le contrat de travail resté jusque là suspendu même avant la fin de cette période de suspension dudit contrat.

Il apparaît alors une certaine déféction rédactionnelle à l'article 41 de la loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République Populaire du Congo. Aux termes de ce texte, en cas de faute lourde, « le licenciement ne prend effet qu'après que le travailleur ait présenté sa défense auprès de l'employeur... ».

Or, une telle formulation fait présumer l'existence virtuelle du licenciement. Il n'en est pourtant rien puisque ce même article énonce paradoxalement que les relations de travail sont suspendues pendant le délai de trente jours nécessaire au travailleur pour présenter sa défense. Celle-ci ne peut être pourvue d'intérêt que dans la mesure où son intervention a lieu en amont du licenciement.

La suspension du contrat de travail ne saurait par conséquent se confondre avec la rupture dudit contrat du fait de l'employeur. Les juges n'entretennent d'ailleurs aucune confusion à cet égard :

1. Trib. Trav. Pointe-Noire, 18 janvier 1975, T.P.O.M. n° 454 du 16 décembre 1977, p. 488.

«... Considérant que si aux termes de l'article 41 alinéa 3 du code du travail, l'employeur peut procéder au licenciement d'un travailleur sans lui avoir accordé le préavis en cas de faute lourde, encore faut-il, comme prescrit à l'article 41 alinéa 4, qu'il lui permette de présenter sa défense avec la faculté de se faire assister par une personne de son choix ; que la conséquence juridique de l'observation de cette obligation est la suspension des relations de travail entre l'employeur et le travailleur au cours du délai maximum de trente jours nécessaire à ce dernier pour organiser sa défense ; qu'ainsi que cela a été à juste titre constaté par le premier juge, l'A... ayant procédé au licenciement de M... pour faute lourde sans respecter les formalités substantielles prescrites par la loi, sa mesure est abusive... »<sup>1</sup>.

210 – La Cour suprême s'est déjà prononcée sur l'interprétation de cette disposition de l'article 41 alinéa 4 du code du travail. La plus haute juridiction nationale a en effet cassé un arrêt d'une Cour d'appel qui avait décidé que le travailleur qui a commis une faute lourde et est immédiatement licencié sans observation des règles de procédure requises ne peut plus faire usage du délai de trente jours pour présenter ses moyens de défense :

«... Sur le premier moyen ; attendu qu'aux termes de l'article 41 alinéa 4 du code du travail, « le licenciement pour faute lourde ne prend effet qu'après que le travailleur ait présenté sa défense auprès de l'employeur avec la faculté de se faire assister par une personne de son choix. Pendant le délai nécessaire au travailleur pour présenter sa défense, délai ne pouvant excéder trente jours, les relations de travail sont suspendues » ; attendu qu'il résulte des énonciations de l'arrêt attaqué que S... employé chez M... en qualité de responsable de l'agence de voyage, a assigné son ex-employeur en paiement de diverses sommes d'argent pour licenciement abusif ; que les premiers juges ayant partiellement fait droit à sa demande, l'arrêt confirmatif déferé a, par contre, élevé des dommages intérêts alloués de 2 500 000 francs CFA à 4 000 000 francs CFA ; attendu qu'il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir estimé que le licenciement de S... était abusif pour non-respect des dispositions de l'article 41 alinéa 4 du code du travail alors qu'il est constant que durant cette période de 30 jours, S... n'a pas usé de la faculté que lui donne l'article 41 du code du travail pour présenter sa défense éventuellement assisté d'une personne de son choix et qu'il n'a en aucun cas rapporté la preuve d'un refus de M... d'avoir voulu l'entendre

<sup>1</sup> T.P.C. Brazzaville, arrêt n° 13 du 30 janvier 1987, année 1987, rôle n° 007/85, inédit.

pendant ce délai ; attendu que pour déclarer abusif le licenciement de S..., les juges du fond ont considéré qu'aux termes de l'article 41 alinéa 4 du code du travail, le salarié doit être informé des mesures de licenciement envisagées à son encontre et les relations de travail sont seulement suspendues ; que c'est dans ces conditions que le travailleur a 30 jours pour présenter ses moyens de défense ; que tel n'a pas été le cas en l'espèce dès lors que S... s'étant entretenu seulement le 16 novembre 1984 avec sa direction sur son cas, a été licencié le lendemain 17 novembre 1984 ; mais attendu qu'une telle motivation n'est pas de nature à justifier la décision attaquée ; qu'en effet il résulte de l'article 41 alinéa 4 du code du travail que le licenciement d'un travailleur pour faute lourde prend effet non pas le jour même du prononcé de ce licenciement, mais après expiration du délai de 30 jours prévu par la loi pour permettre au travailleur de présenter sa défense et que durant ce délai, les relations de travail sont suspendues ; attendu qu'en décidant que S... étant licencié immédiatement ne pouvait plus faire usage des trente jours... pour présenter ses moyens de défense, ce qui donnait au licenciement son caractère abusif, les juges du fond ont fait une fausse interprétation de l'article 41 du code du travail et partant, violé le texte visé au moyen... »<sup>1</sup>.

211 – Il découle de cette jurisprudence que l'initiative des discussions centrées sur la défense du travailleur est laissée par la loi à la partie la plus diligente, même si l'intérêt du salarié est de les susciter. Celle des parties, travailleur ou employeur qui invoquera l'échec des entretiens organisés à cet effet devra démontrer la mauvaise volonté de l'autre. C'est l'application du principe selon lequel la preuve d'un fait incombe à celui qui l'invoque.

212 – L'intérêt de l'employeur d'entendre le travailleur sur ses moyens de défense n'est pas moins perceptible d'autant plus que cela lui apporte l'éclairage nécessaire devant le déterminer à décider rationnellement.

Il est d'ailleurs bien entendu que l'employeur qui ne respecte pas les dispositions de l'article 41 alinéa 4 du code du travail court le risque de baser sa décision de licenciement sur des éléments caractéristiques de l'abus de rupture du contrat de travail :

«... Considérant en outre que G... ayant été engagé par contrat à durée indéterminée, un tel contrat ne pouvait prendre fin que

<sup>1</sup> C.S. Ch. Civ., arrêt n° 005/90 du 18 mars 1990, année 1990, R.D.S., greffe de la Cour suprême, inédit



conformément aux dispositions des articles 39 et 41 du code du travail... ; qu'il est cependant établi et non contesté que le 05 janvier 1996, l'employeur avait, au mépris des articles précités, adressé à l'inspection régionale du travail de Brazzaville une correspondance dans laquelle il manifestait son intention de rompre le contrat de travail en déclarant expressément : « j'observe pour ma part que cette désertion vaut démission. Par conséquent je n'entends plus le réintégrer au sein de la société B... ; que pour justifier la prétendue démission de G..., la société B... se fonde sur une certaine période du mois de décembre qualifiée de période exceptionnelle nécessitant de la part des employés quelques contraintes dont l'inobservation peut être considérée comme une démission alors qu'aucune clause du contrat de travail, ni du règlement intérieur de la société ne stipule qu'un tel événement ou une telle attitude caractérise la démission ; que l'on peut toutefois s'interroger sur le fait qu'en raison de l'importance de cette période capitale comme le prétend l'employeur et dans l'intérêt de la société, il n'ait adressé à G..., directeur d'usine, aucune lettre de mise en demeure le sommant de reprendre immédiatement le travail ou de fournir une explication avant une certaine échéance suite à une absence injustifiée qui est préjudiciable à la société ; qu'ainsi, l'inexistence de telle preuve dénote le caractère purement fantaisiste et affabulateur des allégations de l'employeur selon lesquelles « j'ai personnellement opposé mon refus à la demande de congé de G... et pour appuyer ma décision, j'ai notifié à celui-ci que s'il s'obstinait à partir en congé, il serait considéré comme démissionnaire » ; que bien plus, le 13 janvier 1996, l'employeur a empêché G... de travailler en ayant confisqué ses clés du bureau ; considérant qu'au regard de ce qui précède, l'employeur, en licenciant le sieur G..., a agi avec une légèreté blâmable ; que ledit licenciement revêt alors un caractère purement abusif et vexatoire... »<sup>1</sup>.

213 – Les juges considèrent que les dispositions de l'article 41 alinéa 4 du code du travail sont respectées même si le travailleur, qui a eu à s'expliquer auprès de son employeur, n'a pu obtenir de celui-ci qu'il accepte le témoignage de certains de ses collègues de travail :

« ... Considérant que loin d'épiloguer là-dessus étant entendu que les premiers juges ont fait également une bonne appréciation des faits... ; que L... avait largement eu à s'expliquer auprès de l'employeur ; qu'en conséquence, le droit de la défense a été normalement et complètement exercé par L... »<sup>2</sup>.

1. C.A. Brazzaville, Arrêt Soc. n° 015 du 15 juin 1998, rôle n° 093/96, inédit.
2. C.A. Brazzaville, Arrêt Soc. n° 016 du 29 juin 1998, rép. n° 016/98, inédit.

214 – Si d'aventure la procédure devenait contentieuse, le procès-verbal sanctionnant la fin de l'entretien préalable produit en justice par la partie la plus diligente inspirerait certainement les juges. Ceux-ci pourront en effet déceler le cas échéant une éventuelle variation des motifs énoncés par l'employeur préalablement à l'établissement dudit procès-verbal et postérieurement à celui-ci, laquelle est susceptible d'exercer une influence sur la qualification du licenciement.

215 – La rupture du contrat de travail par l'employeur est en effet légitime ou abusive selon que le motif indiqué expressément dans la lettre de notification revêt ou non le caractère légitime. C'est donc le motif allégué par l'employeur qui est à la base de la qualification du licenciement et de ses conséquences légales.

216 – Aussi, est-il décidé en jurisprudence que l'embarras qu'éprouve une société pour qualifier correctement la nature de la faute commise par son travailleur dénote le caractère non réel et sérieux du motif allégué par l'employeur, et la rupture des relations contractuelles intervenues dans ces conditions est illégitime :

« ... Attendu que si de par son pouvoir disciplinaire, tout employeur est en droit de résilier unilatéralement le contrat de travail d'un employé cadre de l'entreprise qui tient des propos susceptibles de nuire à l'image de marque de la société, il ne lui est pas cependant autorisé, au nom du pouvoir souverain qu'il tire de sa qualité de chef d'entreprise, de licencier un employé occupant des fonctions de direction d'un service pour des faits dont il n'a pas pris la peine de vérifier la véracité... ; que l'embarras de la société B... pour qualifier correctement la nature de la faute prétendument commise par le requérant illustre bien le caractère non réel et sérieux du motif allégué... ; que la rupture des relations contractuelles dans ces conditions constitue un abus de droit qui donne au licenciement du requérant un caractère illégitime... »<sup>1</sup>.

Il en est de même dans le cas où aucune faute n'étant imputable au salarié<sup>2</sup>, le licenciement intervient en dehors des procédures légales.

### Sous-Section 2. – Le licenciement irrégulier

217 – Avant la modification du code du travail par la loi n° 6-96 du 6 mars 1996, la régularité de tous les licenciements était appréciée

1. Trib. Trav. Brazzaville, 25 mars 1993, T.P.O.M. n° 834, octobre 1995, p. 169.
2. Trib. Trav. Brazzaville, 26 juillet 1999, rôle n° 114, rép. n° 48, année 1999, inédit.

uniquement par rapport aux conditions de fond. L'inexistence du motif légitime constituait le fondement du licenciement abusif sanctionné par la réintégration du travailleur ou, en cas de refus de réintégration, par les dommages-intérêts et éventuellement les indemnités de licenciement et de préavis.

La loi n'envisageait pas le défaut de régularité du licenciement du point de vue de ses conditions de forme.

La question est franchement abordée par la législation nouvelle qui fournit une définition des licenciements irréguliers comme étant « ... tous les licenciements fondés sur un motif légitime autre que le motif économique ou structurel et exécuté en dehors des procédures légales en vigueur, notamment celles prescrites aux articles 41 et 176 du code du travail ».

Le législateur conditionne donc l'absence de régularité d'un licenciement à l'existence préalable d'un motif légitime et à l'inobservation des procédures légales prévues dans la loi. Celles-ci étant nombreuses, les irrégularités qui résultent de leur violation se répartissent en irrégularités ordinaires et extraordinaires (paragraphe 1) et le licenciement prononcé en dehors de ces règles de forme expose son auteur aux sanctions spécifiques (paragraphe 2).

#### § 1. Les irrégularités ordinaires et extraordinaires

L'interprétation des dispositions de la loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 conduit à relever deux catégories d'irrégularités des licenciements : les irrégularités ordinaires et les irrégularités extraordinaires.

##### 1 - Les irrégularités ordinaires des licenciements

**218** - Ce qualificatif « ordinaire » attribué aux irrégularités du licenciement est suggéré par le législateur lui-même à l'article 42 nouveau alinéa 10 de la loi n° 6-96 du 6 mars 1996 précitée. Le domaine de ces irrégularités est constitué par l'ensemble des règles de procédure prévues dans le code du travail en matière de licenciement, dont la violation vicie la rupture du contrat de travail.

**219** - A cet égard, l'article 39 nouveau alinéa 2 de cette loi subordonne la résiliation du contrat de travail à un préavis que doit donner à l'autre la partie qui prend l'initiative de rompre cette convention.

Aussi, l'employeur qui décide de licencier un travailleur doit-il

lui accorder un préavis en l'absence, évidemment, de toute faute lourde. Le manquement à cette obligation rend le licenciement irrégulier, mais encore faut-il que le motif légitime soit autre que le motif économique ou structurel comme l'exige l'article 42 nouveau alinéa 10 de la loi n° 6-96 du 6 mars 1996 précitée.

**220** - Les dispositions de l'article 39 nouveau alinéa 4 de la même loi prescrivent la formalité de la notification du licenciement par écrit en indiquant expressément dans la lettre y afférente les motifs qui justifient la rupture du contrat de travail.

Tout employeur qui procède au licenciement d'un travailleur au mépris de cette règle commet alors une irrégularité d'ordre formel susceptible d'être sanctionnée par la loi.

Le juge statuant après la réforme issue de la loi n° 6-96 du 6 mars 1996 citée ci-dessus décide que « l'inobservation des règles de procédure entache le licenciement d'irrégularité »<sup>1</sup>.

Tel devrait être également le cas en ce qui concerne l'inobservation des procédures de licenciement individuel ou collectif motivé par une diminution de l'activité de l'établissement ou une réorganisation intérieure. Mais la loi en a décidé autrement.

**221** - Les formalités prévues à l'article 39 nouveau de la loi n° 6-96 du 6 mars 1996 susvisée ne doivent pas être observées dans certains cas limitativement déterminés par le législateur :

- lorsqu'il y a règlement judiciaire de l'employeur ;
- en cas de liquidation des biens ;
- s'il survient une cessation d'activité pour fin des travaux, lorsque les salariés sont liés à l'employeur par des contrats de travail conclus pour la durée du chantier ou de l'ouvrage.

**222** - Même après avoir exclu l'application des dispositions de l'article 39 nouveau de la loi n° 6-96 du 6 mars 1996 précitée aux cas énoncés à l'article 39-2 de la même loi, le législateur a néanmoins admis la notification du licenciement, pourtant prévue audit article, parmi d'autres règles de forme du licenciement.

**223** - Mais, l'accomplissement de cette formalité de notification de la rupture du contrat de travail par l'employeur est subordonné à la déclaration préalable de fermeture d'entreprise adressée à l'inspecteur du

1. Trib. Trav. Brazzaville, 19 juillet 1999, rôle n° 17, rép. n° 41, année 1999



travail<sup>1</sup> conformément aux dispositions du code du travail<sup>2</sup>.

Outre les irrégularités ordinaires, la loi détermine plus spécialement d'autres irrégularités que l'on peut considérer, relativement aux caractères qu'elles présentent, comme constituant des irrégularités extraordinaires.

## 2 – Les irrégularités extraordinaires

224 – Entre autres procédures de licenciement, la loi n° 6-96 du 16 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République Populaire du Congo a mis en relief celles qui sont énoncées en ses articles 41 nouveau et 176 nouveau.

Aux termes des dispositions de l'article 42 alinéa 10 de cette loi, tous les licenciements fondés sur un motif légitime autre que le motif économique ou structurel et exécutés en dehors des procédures déterminées par ces deux articles sont réputés irréguliers.

Les formalités de licenciement établies à l'article 41 nouveau de la loi précitée varient suivant que la rupture du contrat de travail à durée indéterminée du fait de l'employeur intervient en l'absence de faute lourde ou en cas de faute lourde.

– En dehors de toute faute lourde du travailleur, l'employeur doit observer le préavis de licenciement.

– En cas de faute lourde, l'employeur qui envisage de licencier son travailleur doit lui permettre de présenter sa défense en se faisant assister éventuellement par une personne de son choix pendant une période de trente jours au cours de laquelle les relations de travail sont suspendues.

225 – Les énonciations de l'article 176 nouveau de la loi n° 6-96 du 16 mars 1996 susvisée fixent la procédure préalable au licenciement de tout délégué du personnel envisagé par l'employeur.

L'autorisation de la Commission de litiges est requise pour assurer la régularité de la rupture du contrat de travail.

Dans ce cas, l'employeur qui met en œuvre son projet de licenciement sans respecter les règles de procédure y relatives s'expose aux sanctions légales nouvelles déterminées par le législateur, à savoir, la reprise de la procédure et les dommages-intérêts.

1 Art. 39-3 al. 2, même loi  
2 Art. 181 al. 2 et 4, C. Trav.

## § 2. Les sanctions des irrégularités des licenciements

226 – L'esprit cartésien du législateur mérite d'être relevé ici car après avoir établi des règles nouvelles portant sur les licenciements irréguliers, il a prévu les sanctions correspondantes contre les auteurs de leur violation consistant en la reprise de la procédure ou au paiement des dommages-intérêts.

### 1 – La reprise de la procédure

227 – L'irrégularité des formalités légales, en raison de ce qu'elle implique celle du licenciement, est susceptible de soulever de vives controverses. L'employeur peut en effet soutenir avoir rompu le contrat de travail après avoir observé les règles prescrites par la loi pour y procéder alors que pour le travailleur cette mesure n'est pas conforme au texte en vigueur.

Dans cette hypothèse, le législateur a décidé que seule la juridiction compétente constate l'irrégularité de la procédure alors que dans le projet de loi modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République Populaire du Congo, l'administration du travail était également compétente pour établir ce constat.

En présence de cette irrégularité procédurale, le juge dispose du pouvoir de décider de la reprise de la procédure s'il ne choisit pas d'ordonner le paiement des dommages-intérêts au travailleur victime du licenciement irrégulier.

L'on peut d'ores et déjà douter de l'efficacité de cette innovation qui sera mise à l'épreuve de la pratique.

L'issue heureuse de la reprise de la procédure de licenciement paraît peu probable en raison notamment du temps plus ou moins long qui sera déjà écoulé.

228 – Et pourtant, le défaut d'observation des formalités en matière de licenciement peut exercer une influence négative sur les règles de fond de la rupture du contrat de travail. Il en est ainsi plus particulièrement de l'absence de notification du licenciement par écrit alors que la lettre y afférente doit indiquer, selon la loi, les motifs de la décision de l'employeur. L'absence de la lettre de notification du licenciement équivalant au défaut de motif, il est donc logique de saisir le juge pour faire constater rapidement cette irrégularité.

229 – La procédure ordinaire organisée en matière sociale étant

inadaptée à cette situation, il conviendrait au législateur d'instituer une procédure spéciale à l'instar de la procédure de référé en matière civile.

L'avantage d'une telle innovation est de permettre l'examen urgent des contestations portant sur la procédure de licenciement dans les brefs délais.

Toutefois, la loi n'a pas cantonné le juge qui constate l'irrégularité du licenciement à décider uniquement la reprise de la procédure. La juridiction compétente saisie dispose de la faculté de prononcer la condamnation de l'employeur au paiement des dommages-intérêts au travailleur dans le cas où elle estimerait que la reprise de la procédure ne mérite pas d'être décidée.

## 2 - Les dommages-intérêts

230 - Le non-respect des règles de forme de la rupture du contrat de travail par l'employeur est susceptible de causer un préjudice au travailleur, dont la réparation s'effectue par l'allocation des dommages-intérêts.

Mais le dommage souffert par le salarié ne peut donner lieu à indemnisation que si le juge saisi n'a pas ordonné la reprise de la procédure car, dans l'esprit du législateur, le travailleur ne subit le préjudice résultant de l'inobservation des formalités du licenciement que dans l'hypothèse où la reprise de la procédure n'est pas décidée.

Or, le fait pour le salarié de saisir la juridiction compétente pour faire sanctionner les manquements de l'employeur aux règles de procédure édictée en matière de licenciement est à lui seul suffisant pour justifier le préjudice qu'il subit à cet égard, dont il mérite réparation.

Il est en effet certain que le respect de cette procédure par l'employeur n'inspirerait aucune instance judiciaire de la part du travailleur.

231 - Cependant, la loi ne détermine pas les éléments qui permettent au juge de fixer avec précision le préjudice du salarié en cas de non-reprise de la procédure de licenciement. Aussi, le taux d'indemnisation du travailleur lésé variera-t-il d'une juridiction à une autre suivant l'appréciation qui résultera des faits d'espèces soumis au juge.

232 - Si, dans ce domaine les juges d'appel sont compétents pour infirmer ou confirmer les jugements des tribunaux du travail accordant ou refusant les dommages-intérêts pour, en statuant à nouveau, augmenter ou réduire leur montant ou les octroyer en déterminant leur

taux, la plus haute juridiction nationale en revanche n'accepte pas de s'immiscer dans les questions concernant les évaluations des préjudices parce que cette compétence a toujours été reconnue par elle aux juridictions du fond :

« ... Attendu que dans son mémoire en cassation, N... invoque un seul moyen de cassation qui est l'insuffisance des motifs de l'arrêt attaqué ; attendu qu'il expose à ce sujet que l'arrêt n° 43/85 du 27 juillet 1985 avait bien jugé en reconnaissant que le licenciement de M... était abusif et en prononçant une condamnation juste dans son principe contre son adversaire P..., mais avait mal jugé en accordant des dommages-intérêts d'un montant insuffisant à M... ; qu'en statuant ainsi, le tribunal populaire de région du Kouilou n'a pas suffisamment motivé sa décision ; attendu que le pourvoi reproche à cet arrêt le fait d'avoir trop réduit le montant des dommages-intérêts demandés et qui était de 65 000 000 francs sur lesquels la juridiction d'appel n'a alloué que 2 500 000 francs ; attendu que le pourvoi estime que l'article 41 du code du travail a été violé ; attendu qu'il convient d'abord de rappeler que l'article 41 susvisé réglemente l'indemnité de préavis et de licenciement sans préavis pour faute lourde ; qu'il ne concerne pas le licenciement abusif dont il est question dans l'arrêt et dans le pourvoi ; attendu qu'il s'agit plutôt de l'article 42 alinéas 4 et 6... ; attendu que ces deux alinéas de l'article 42 donnent des éléments pour l'évaluation globale et non détaillée du montant des dommages-intérêts qui ont été fixés ainsi à la somme de 2 500 000 francs par l'arrêt attaqué ; attendu qu'au regard de ce texte, les juges n'ont pas l'obligation de motiver leur décision en spécifiant qu'ils ont pris en compte ces éléments pour le calcul des dommages-intérêts en détail ; attendu que d'une manière générale, la fixation des dommages-intérêts est une question de fait laissée à l'appréciation souveraine de la juridiction de fond saisie ; qu'il n'y a pas lieu de dire qu'il y a insuffisance des motifs lorsqu'une juridiction a fixé les dommages-intérêts d'un montant jugé insuffisant par l'une des parties ; attendu que l'article 42 et non pas 41 n'a pas été violé par l'arrêt attaqué ; qu'ainsi, le moyen de cassation invoqué par le demandeur n'est pas justifié ; qu'il échet de rejeter ce pourvoi »<sup>1</sup>.

233 - Au regard de leur nature, ces dommages-intérêts constituent un avantage particulier qui se distingue nettement des droits dont bénéficie le travailleur en cas de licenciement autre qu'irrégulier au sens de la loi.

<sup>1</sup> C.S. Ch. Civ., arrêt n° 023/89 du 17 novembre 1989, année 1989, R.D.S., greffe de la Cour suprême, inédit.



## CHAPITRE III

---

### LES DROITS DES TRAVAILLEURS RÉSULTANT DU LICENCIEMENT CLASSIQUE

**S**elon la recommandation n° 119 de l'Organisation internationale du travail (O.I.T) sur la cessation de la relation de travail (1963), chaque pays réserverait aux tribunaux un certain nombre d'attributions relevant de leur compétence exclusive.

Ils devraient être en effet habilités à ordonner, dans le cas où, après avoir apprécié les faits du litige qui leur est soumis, et abouti à la conclusion du caractère injustifié du licenciement, que le travailleur intéressé reçoive, soit une indemnisation adéquate ou telle autre forme de réparation, soit une combinaison de l'une et l'autre qui serait déterminée par voie de législation nationale, de convention collective, de règlement d'entreprise, de sentences arbitrales ou de décisions judiciaires ou de toute autre manière qui serait conforme à la pratique nationale, sauf s'il y a réintégration dudit travailleur avec paiement du salaire non perçu<sup>1</sup>.

234 – La convention sur le licenciement<sup>2</sup>, adoptée en remplacement de la recommandation susvisée, dispose que si le tribunal

1 Parag 6 de cette recommandation.

2. Convention n° 158 concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur adoptée le 02 juin 1982, entrée en vigueur le 23 novembre 1985, conventions et recommandations internationales du travail 1919-1984, volume I, B I.T., édition 1985.

ou tout autre organisme impartial caractérise le licenciement injustifié mais ne peut l'annuler, ordonner ou proposer la réintégration du travailleur, il devra être habilité à prononcer à son profit le versement d'une indemnité adéquate ou toute forme de réparation appropriée<sup>1</sup>.

L'Organisation internationale du travail recommande également aux États de reconnaître au travailleur licencié le droit de se faire délivrer par l'employeur un certificat comportant diverses indications lors de son licenciement : la date de son entrée dans le service et celle de son départ ainsi que la nature du travail ou des travaux dont il était chargé. Aucune mention défavorable ne devrait y figurer<sup>2</sup>. Cependant, à la demande du travailleur, une évaluation de sa conduite et de son travail pourrait être donnée dans le certificat de travail délivré par l'employeur<sup>3</sup>.

Certainement inspiré par ces normes internationales du travail, le législateur congolais a accordé des droits aux travailleurs licenciés dont certains sont inhérents à la nature du licenciement (section 1) tandis que d'autres lui sont indépendants (section 2).

## Section 1 Les droits liés à la nature du licenciement

Dans la reconnaissance des droits aux travailleurs licenciés, la loi opère une distinction suivant que le licenciement est prononcé sans motif légitime (sous-section 1) ou qu'il est intervenu pour cause légitime hors le cas de faute lourde (sous-section 2).

### Sous-Section 1. – Les droits en cas de licenciement abusif

235 – Le code du travail dans les territoires d'outre-mer du 15 décembre 1952, de même que le code du travail de la République du Congo du 25 juin 1964 prévoyaient les dommages-intérêts comme sanction unique de la rupture abusive du contrat de travail, ignorant ainsi toute autre sanction.

Cependant, depuis l'adoption du code du travail de la République

1. Art. 10, convention n° 158 concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur

2. Parag. 8, recommandation n° 119 de l'OIT sur la cessation de la relation de travail, 1963.

3. Parag. 17, recommandation n° 166 concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur adoptée le 02 juin 1982

Populaire du Congo du 15 mars 1975, une évolution s'est nettement produite. L'hégémonie des dommages-intérêts fut en effet supplantée par une nouvelle sanction dénommée « réintégration » (parag. 1). Mais l'autorité conférée à la réintégration n'étant pas absolue, le législateur a organisé sa suppléance par les dommages-intérêts (parag. 2).

### § 1. La réintégration

236 – Le législateur décide nettement que « toute rupture abusive du contrat de travail donne lieu à la réintégration »<sup>1</sup>. En l'absence de définition légale, ce concept peut s'entendre de la récupération de son emploi par le travailleur dont le licenciement est injustifié.

Apparemment claire, la disposition y afférente de l'article 42 nouveau alinéa 1<sup>er</sup> du code du travail est diversement interprétée par les juridictions sociales. Son application a donc donné lieu à une jurisprudence aussi bien abondante que variée.

237 – Certains juges ont pensé que ce texte institue à leur égard une véritable obligation de réintégration d'office du travailleur abusivement licencié. Il leur suffit alors de caractériser souverainement les éléments démonstratifs de l'abus de rupture du contrat de travail pour justifier leur décision de réintégration de façon automatique du travailleur dans son emploi. Autrement dit, la réintégration est prononcée par le tribunal même si le travailleur ne la demande pas expressément dans sa requête en justice :

« ... Attendu que par requête en date du 2 mai 1995, le sieur S... a fait citer son ex-employeur, H... devant le tribunal du travail de céans en paiement d'une somme de 800.000 francs à titre d'indemnités et de dommages-intérêts suite à son licenciement... ; attendu qu'il est de jurisprudence constante que la protection du travailleur est subordonnée à l'obligation de signaler son indisponibilité à l'employeur et à la justifier par la production d'un certificat médical lorsqu'elle est d'une certaine durée ; que lorsque le travailleur ne satisfait pas à ces prescriptions, l'employeur peut à juste titre le licencier ; que cette jurisprudence est conforme aux dispositions de l'article 47 du code du travail aux termes duquel le contrat de travail est suspendu pendant la durée de l'absence du travailleur, en cas de maladie constatée par un médecin agréé, durée

1. Art. 42 nouv, loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République Populaire du Congo.



limitée à six mois ; ... qu'une résiliation du contrat de travail motivée par le fait que S... s'était abstenu de se présenter à son lieu de travail et s'était présenté trois mois plus tard sans être muni d'un certificat médical délivré par un médecin agréé alors qu'il avait bénéficié d'une permission d'absence et que son état de santé était connu de son employeur est abusive... ; qu'il échut d'ordonner la réintégration du requérant à son poste de travail... »<sup>1</sup>.

La doctrine est favorable à cette position jurisprudentielle. Le libellé de l'article 42 alinéa 1<sup>er</sup> du code du travail contraint, selon elle, les tribunaux à réintégrer d'office le travailleur victime de l'abus de rupture du contrat de travail<sup>2</sup>.

238 – Il a même été proposé au juge d'assortir sa mesure de réintégration d'une astreinte comminatoire pour renforcer l'application de ce texte<sup>3</sup>. L'on peut objecter à cet égard que si le juge dispose du pouvoir d'ordonner une astreinte, encore faut-il qu'elle soit prévue par la loi.

Recherchant vainement un tel fondement, le juge a déjà condamné l'employeur à payer des sommes à titre de retenues opérées sur le salaire d'un travailleur, moyennant une astreinte de 30 000 francs par jour de retard en se basant sur l'article 92 du code du travail sur le privilège de salaire<sup>4</sup>.

239 – Mais le point de vue commun d'une partie de la jurisprudence et de la doctrine sur l'application d'office de l'article 42 alinéa 1<sup>er</sup> du code du travail concernant la réintégration du travailleur dans son emploi ne paraît pas conforme à la technique judiciaire en la matière.

Il n'est pas contesté en effet que les règles appliquées en droit du travail sont issues du droit civil en tant qu'il constitue le droit commun. C'est donc l'adaptation des principes de droit civil qui permet de former l'ensemble des règles particulières du droit du travail.

Il en est de même de la procédure civile qui est la procédure

1. Trib. Trav. Brazzaville, 18 avril 1996, rôle n° 167, année 1975, rép. n° 65, inédit, cf. aussi, même juridiction, 02 août 1996, rôle n° 142, année 1995, rép. n° 169, inédit.

2. Auguste ILOKI, « le licenciement individuel en droit congolais et en droit français », thèse pour le doctorat d'Etat en droit, Université de Paris 2, 1984, p. 144, cf. du même auteur, « le juge congolais face à la rupture abusive du contrat individuel de travail par l'employeur pour motif personnel », publication du L.A.J.A.P., 1987, n° 1, p. 27.

3. Fidèle MOUNGUENGUE, « le droit du travail expliqué suivant l'ordre des articles du code », tome 1, 1<sup>re</sup> édition 1994, p. 48, mise à jour 1996, p. 59.

4. Trib. Trav. Brazzaville, 22 mars 1999, rôle n° 21, année 1998, rép. n° 09, inédit.

de droit commun par rapport aux règles de forme prescrites en ce qui concerne la procédure applicable devant les juridictions sociales.

Aussi, a-t-il été admis en jurisprudence sociale constante que les règles relatives à la procédure civile, dans le silence des dispositions du code du travail, reçoivent leur application en matière sociale<sup>1</sup>.

Or, aux termes des dispositions de l'article 143 de la loi n° 51/83 du 21 avril 1983 portant code de procédure civile, commerciale, administrative et financière, « le juge est tenu de statuer dans les limites du litige telles qu'elles ont été fixées par les parties »<sup>2</sup>.

Les juridictions ne peuvent décider en matière civile qu'en se fondant sur les demandes qui leur sont présentées par les parties au procès.

240 – Ainsi, dit-on dans le jargon judiciaire issu des locutions latines, le juge ne peut statuer ni « *ultra petita* »<sup>3</sup>, ni « *infra petita* »<sup>4</sup>.

C'est pour assurer le contrôle de l'application de ce principe que le législateur a décidé que « le juge doit exposer les prétentions respectives des parties et leurs moyens ou indiquer qu'elles n'ont pas comparu »<sup>5</sup>.

241 – Comme cela a déjà été affirmé ci-devant, l'absence de ces règles dans le code du travail n'est pas de nature à proscrire leur application en tant que principes généraux de droit en matière sociale d'autant plus que plusieurs références sont faites dans la législation sociale au code de procédure civile, commerciale, administrative et financière<sup>6</sup>.

242 – Dès lors, le juge statuant en matière sociale devant s'y conformer, la réintégration du travailleur dans son emploi en cas de rupture abusive du contrat de travail au sens de l'article 42 du code du travail (article 42 nouveau de la loi n° 6-96 du 6 mars 1996 susvisée) doit constituer un des chefs de demande du travailleur qui a saisi la juridiction

1. T.P.C. Brazzaville, arrêt n° 010 du 30 mai 1986, année 1986, rôle n° 23/83.

2. L'exception légale à l'article 144 du même code concerne l'évaluation des dommages-intérêts.

3. Le juge statue « *ultra petita* » s'il se prononce sur les demandes qui ne lui ont pas été formulées par les parties ou accordé plus qu'elles n'ont demandé.

4. Le juge statue « *infra petita* » lorsqu'il ne statue pas sur toutes les demandes des parties.

5. Art. 53 al. 1<sup>er</sup>, loi n° 51/83 du 21 avril 1983 portant code de procédure civile, commerciale, administrative et financière.

6. Art. 229 al. 3, C. Trav.

compétente.

243 – Dans le cas où cette réintégration ne serait pas sollicitée par le requérant, l'application des normes procédurales ci-dessus rappelées interdit alors au juge de se prononcer sur un tel point non soumis à son examen car il ne peut statuer selon la loi que sur le mérite de la demande<sup>1</sup> dont l'objet doit être indiqué<sup>2</sup>.

Aussi, doit-on observer qu'en énonçant à l'article 42 du code du travail que « toute rupture abusive du contrat de travail donne lieu à la réintégration », le législateur a-t-il entendu autoriser le juge à ordonner la réintégration du travailleur concerné si celui-ci lui en fait la demande.

Cette prescription est observée par une partie de la jurisprudence récente<sup>3</sup>.

C'est donc au mépris des principes généraux du droit bien établis en matière de procédure sociale que certaines juridictions ont décidé la réintégration d'office des travailleurs licenciés abusivement.

Au lieu de les complimenter, la doctrine dans son ensemble devrait en revanche vilipender cette position jurisprudentielle qui contraste pourtant étrangement avec les techniques judiciaires.

244 – Il s'agit ici en réalité d'opérer une distinction nette entre la reconnaissance d'un droit par le législateur (le droit à la réintégration) et l'octroi de cette prérogative par la juridiction sociale qui ne saurait intervenir en dehors de toute demande du travailleur licencié.

On peut alors affirmer que le droit à la réintégration, en tant que droit subjectif, sommeille dans le patrimoine de tout salarié dont la rupture abusive du contrat de travail est souverainement constatée par le juge.

Mais le titulaire de ce droit n'a pas l'obligation de lui faire produire ses effets, de sorte qu'en dépit du préjudice subi du fait du licenciement abusif, il lui est loisible de préférer telle forme de réparation plutôt que telle autre ou même de ne rien exiger à titre de

1. Art. 224 al. 2, C. Trav.

2. Art. 222 al. 2 du même code

3. Trib. Trav. Brazzaville, 19 juillet 1999, rôle n° 17, année 1998, rép. n° 41, inédit « ... attendu qu'il est de jurisprudence constante qu'il ne peut y avoir double sanction pour la même faute, à savoir le remboursement du déficit d'une part et le licenciement d'autre part ; attendu par ailleurs que le licenciement du sieur M. est intervenu au mépris des dispositions de l'article 41 du code du travail, que l'observation des règles de procédure par H. entache le licenciement d'irrégularité ; que dès lors, l'attitude d'H. constitue un abus de droit ; qu'en application de l'article 42 nouveau du code du travail, il convient de le réintégrer dans les effectifs de la société ... » Le tribunal n'a pourtant pas statué sur les dommages-intérêts non demandés

dédommagement.

245 – Il a déjà été décidé par un arrêt infirmatif isolé d'une Cour d'appel que le tribunal du travail doit se prononcer alternativement sur la demande de réintégration du salarié dans son emploi et les autres demandes de caractère pécuniaire :

« ... Considérant cependant que les premiers juges ayant déclaré irrégulière à la charge de la S... la rupture du contrat de travail de B..., n'ont pas statué sur les demandes en paiement d'indemnités, de préavis, de licenciement, de congés, de prime de fin d'année et de dommages-intérêts ; que le jugement querellé doit être annulé pour n'avoir pas statué alternativement à la réintégration sur les différents chefs de demandes ; ... considérant que le licenciement de B... étant abusif à la charge de la S..., il convient d'ordonner sa réintégration ; qu'à défaut de réintégration, les seconds juges estiment que la S... doit lui payer la somme de cinq millions de francs à titre de dommages-intérêts... »<sup>1</sup>.

246 – Cette décision est le reflet du courant jurisprudentiel qui veut que le juge prononce la réintégration et les dommages-intérêts alternativement :

« ... Attendu que par requête en date du 15/7/1983, B... a fait citer son ex-employeur, l'O... devant le tribunal du travail de Poto-Poto en paiement des sommes suivantes à titre de : 1 – indemnité de préavis : 427 284 francs ; 2 – indemnité de licenciement : 7 505 940 francs ; 3 – dommages-intérêts pour non-remise de certificat de travail : 500 000 francs ; 4 – dommages-intérêts pour licenciement abusif : 10 000 000 francs ; qu'il sollicite en outre l'exécution provisoire du présent jugement et sa réintégration au sein de l'entreprise ; ... attendu au total qu'il résulte des pièces du dossier que B..., chef de secteur entrant n'a commis aucune faute de détournement de marchandises ; que donc il convient de déclarer le licenciement de B... abusif ; que d'autre part il sied de recevoir les demandes formulées par B... ; ... juge que le licenciement intervenu

1. C.A. Brazzaville, 9 janvier 1977, rôle n° 075/95, arrêt n° 2 inédit ; cf. également, dans le même sens, Trib. Trav. Brazzaville, 26 juillet 1999, rôle n° 114, rép. n° 48, année 1999, inédit. Dans cette espèce, la requérante, dame D..., avait sollicité du tribunal qu'il déclare son licenciement abusif, ordonne sa réintégration et à défaut condamne l'employeur à lui payer diverses sommes d'argent à titre de dommages-intérêts, indemnités de préavis et de licenciement. Le dispositif du tribunal fut le suivant : « ... ordonne sa réintégration au sein des effectifs du C... ; à défaut de réintégration, condamne le C... à lui payer les sommes ci-après : à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif : 7.000 000 francs ; à titre d'indemnités de préavis : 413 820 francs ; à titre d'indemnités de licenciement : 2.000.000 francs ... ».

le 17 mars 1983 à l'encontre de B... revêt un caractère abusif ; ordonne la réintégration de B..., à défaut, condamne l'O... à payer à B... les sommes suivantes à titre de : - préavis : 427 287 francs ; - indemnités de licenciement : 511 723,24 francs ; - dommages-intérêts pour non-délivrance à temps du certificat de travail : 100 000 francs ; - dommages-intérêts pour licenciement abusif : 854 568 francs ; déboute B... du surplus de ses demandes... ; ordonne l'exécution provisoire du présent jugement... »<sup>1</sup>.

247 – Autrement dit, on relève en jurisprudence des décisions qui suggèrent simplement la réintégration aux employeurs en la faisant coexister avec les dommages-intérêts pour licenciement abusif :

« ... Attendu qu'il est reproché à A... d'avoir fait un déficit de caisse ; que le fait est considéré comme une faute lourde ; que le 29 novembre 1979, un arrêté n° 5944/ M.T.J.-D.G.T.F.P... du ministre du Travail et de la Justice, Garde des sceaux révoquait A... de ses fonctions ; que cet arrêté était pris sans que le contrat ait été suspendu, suspension qui aurait permis au travailleur de présenter sa défense en présence d'une personne de son choix ; attendu que le contrat de travail lie généralement deux personnes, l'une appelée employeur et l'autre travailleur ; qu'il ne peut cesser que par la volonté de l'employeur ou de l'employé et non par la volonté d'un tiers ; attendu que la décision de révocation de A... n'a jamais été prise par le directeur général de l'Office national des Postes et Télécommunications et de la caisse nationale d'épargne, ni par son ministre de tutelle (qui n'avait aucune qualité) ; qu'elle est l'œuvre du ministre du Travail et de la Justice, Garde des sceaux ; qu'il ne pouvait décider à la place du directeur général de l'Office national des postes et télécommunications et de la caisse nationale d'épargne ; que le ministre du Travail et de la Justice, Garde des sceaux, qui n'était pas l'employeur de A..., n'avait aucune qualité, aucune compétence pour prononcer son licenciement... ; qu'il appartenait au directeur général de L'O.N.P.T de prononcer la décision de suspension du contrat de travail et celle de licenciement ; que le licenciement de A..., prononcé par le ministre du Travail et de la Justice, Garde des sceaux, est abusif ; qu'il échet d'ordonner sa réintégration... ; attendu que A... a demandé qu'il lui soit payé, à défaut de réintégration, une somme de 50.000.000 de francs à titre de dommages-intérêts ; que le licenciement prononcé à son encontre étant abusif, sa demande est fondée dans son principe ; qu'elle est cependant exagérée dans son montant ; qu'il échet de lui allouer la somme de

<sup>1</sup> Trib. Trav. Poto-Poto Brazzaville, 26 décembre 1985, rôle n° 129, année 1984, rép. n° 96, inédit.

six millions (6 000 000) de francs à titre de dommages-intérêts ; qu'il échet de débouter A... du surplus de sa demande... ; que la demande reconventionnelle formulée par l'O.N.P.T est mal fondée... »<sup>1</sup>.

Les demandes du travailleur portant sur le choix de la réintégration ou des dommages-intérêts continuent d'influencer le juge qui applique l'article 42 nouveau du code du travail en ordonnant la réintégration, à défaut de laquelle il est alloué des dommages-intérêts<sup>2</sup>.

## § 2. Les dommages-intérêts dus aux travailleurs ordinaires

248 – La réparation du préjudice causé au travailleur à la suite de la rupture abusive du contrat de travail revêtait essentiellement la forme des dommages-intérêts sous l'empire du code du travail applicable dans les territoires outre-mer (1952) et du code du travail de la République du Congo du 25 mars 1964<sup>3</sup>. Ce mode d'indemnisation constituait alors la sanction principale du licenciement abusif.

249 – Soucieux certainement de faire appliquer le paragraphe 6 de la recommandation n° 119 de l'Organisation internationale du travail concernant l'indemnisation adéquate du travailleur qui fait l'objet d'un licenciement injustifié, à moins qu'il n'ait été réintégré, le législateur congolais avait innové dans le code du travail du 15 mars 1975 en substituant aux dommages-intérêts la réintégration comme sanction ultime de la rupture abusive du contrat de travail.

Sans qu'il soit procédé au bilan d'application du code du travail sur ce point, la réforme issue de la loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 instituant un code du travail de la République Populaire du Congo a consacré cette législation en portant de nouveau la réintégration au sommet des sanctions du licenciement prononcé sans motif légitime, autrement dit, en cas de rupture abusive du contrat de travail<sup>4</sup>.

1. Trib. Trav. Brazzaville, 24 février 1997, rôle n° 094, année 1996, rép. n° 30, inédit ; cf. également, Trib. Trav. Poto-Poto, 26 décembre 1985, rôle n° 129, année 1984, rép. n° 96, inédit ; Trib. Trav. Brazzaville, 29 janvier 1996, rôle n° 111, année 1995, rép. n° 29, inédit ; C.A. Pointe-Noire, 5 juin 1996, rép. n° 078, inédit ; C.A. Brazzaville, arrêt n° 002 du 09 janvier 1997, rôle n° 075/95, inédit ; cf. même juridiction, arrêt n° 034 du 5 juin 1997, rôle n° 028/95, inédit ; Trib. Trav. Brazzaville, 24 février 1997, rôle n° 189, rép. n° 36, inédit.

2. Trib. Trav. Brazzaville, 21 juin 1999, rôle n° 14, année 1998, rép. n° 31, année 1999, inédit.

3. Art. 42 de ces codes du travail.

4. Cf. supra, § 1, la réintégration, p. 147.



250 – Faisant preuve de pragmatisme, le législateur a envisagé à juste titre, comme en 1975, le cas de refus de réintégration qui donne lieu, lorsque la responsabilité de la partie qui en est l'auteur est établie, à l'allocation des dommages-intérêts à l'autre<sup>1</sup>.

La jurisprudence est particulièrement divisée sur le point de savoir si les dommages-intérêts doivent être accordés à titre de sanction principale ou seulement lorsqu'il y a préalablement constatation par le juge du refus de réintégration par l'employeur.

En réalité, les divergences observées entre les décisions juridictionnelles trouvent leur origine dans les dispositifs des requêtes présentées par les travailleurs intéressés devant les instances judiciaires.

251 – Pour la même cause de rupture abusive du contrat de travail, les prétentions des demandeurs aux procès sont diversement soumises au juge : les uns lui solliciteront leur réintégration au sein de l'entreprise de laquelle ils ont été évincés par l'employeur ; les autres préféreront l'allocation à leur bénéfice des dommages-intérêts, tandis que le troisième groupe de travailleurs exigera sa réintégration et à défaut de celle-ci, le paiement des dommages-intérêts.

252 – Si la rupture abusive est effectivement établie et décidée par le juge, celui-ci doit se conformer aux principes généraux de droit applicable en matière de procédure sociale, lesquels le cantonnent aux limites des litiges fixées par ces travailleurs demandeurs aux instances judiciaires. Il se bornera alors à leur accorder ce qu'ils ont demandé, de sorte que :

1°/ – concernant la première catégorie de travailleurs, le juge ordonnera leur réintégration sans autre mesure car ils n'ont demandé que cette prérogative.

2°/ – au sujet du second groupe de travailleurs, la juridiction compétente saisie condamnera l'employeur au versement à ces derniers, des dommages-intérêts dont il déterminera souverainement le montant en rapport avec les demandes ;

3°/ – s'agissant du troisième groupe de travailleurs, le juge décidera la réintégration de ceux-ci et à défaut, la condamnation des employeurs au paiement des dommages-intérêts.

253 – La pratique des juridictions ne reflète cependant pas ce schéma théorique pourtant conforme à la loi et à la jurisprudence de la Cour suprême qui considère que le défaut de réponse aux conclusions

1. Art. 42 al. 6, loi n° 6-96 du 6 mars 1996 précitée.

équivalait à l'absence de motifs :

« ... Sur le moyen unique tiré du défaut de réponse aux conclusions, en ce que le tribunal populaire de région du Kouilou a purement et simplement confirmé, par adoption des motifs des premiers juges, le jugement entrepris alors qu'en cause d'appel, la société L... avait pris des conclusions formelles tendant à faire dire et juger que pour statuer sur la demande des travailleurs de la société L..., le tribunal populaire de la région du Kouilou devait examiner quel était le travail de chacun au sein de l'entreprise et à quelle catégorie de classement correspondait ce travail ; attendu que le pourvoi fait grief au tribunal populaire de la région du Kouilou de s'être contenté de renvoyer purement et simplement aux motifs du jugement frappé d'appel alors que ce même tribunal avait ordonné une enquête pour connaître les fonctions réelles de chaque travailleur au sein de l'entreprise et sa catégorie professionnelle ; que la société L... ayant démontré que le travail effectué par ses employés correspondait bien au travail permettant, selon la convention collective du commerce, de les classer dans la catégorie où la société L... les avait classés et non dans celle où lesdits employés sollicitaient d'être classés, le tribunal aurait dû, non pas adopter les motifs des premiers juges, mais examiner au vu des conclusions de la société L... et de l'enquête ordonnée par le tribunal, le cas de chaque travailleur ; qu'en statuant comme il l'a fait, le tribunal n'a donc pas motivé sa décision ; attendu qu'il est constant et établi que par conclusions en date du 20 octobre 1984, la société L... avait contesté en cause d'appel la régularité des motifs des premiers juges et que, par celles du 16 janvier 1986, elle a, d'une part fait remarquer que l'enquête était peut-être précise sur le travail effectif de divers travailleurs, et d'autre part, demandé au tribunal populaire de la région du Kouilou d'examiner quel était le travail de chacun au sein de l'entreprise et à quelle catégorie de classement correspondait ce travail avant de statuer sur la requête desdits travailleurs ; attendu qu'en confirmant sans motif propre le jugement de première instance qui lui-même était entièrement dépourvu de motifs sur les chefs précis de demandes de la société L..., le tribunal populaire de la région du Kouilou n'a manifestement pas répondu aux conclusions de la requérante qui étaient de nature à exercer une influence sur la situation du litige ; attendu en effet que si les juges du fond ne sont pas obligés de répondre par un motif spécial aux moyens produits comme simples arguments, ils sont en revanche tenus de répondre, non seulement aux moyens figurant dans le dispositif des conclusions, mais aussi à ceux présentés dans les motifs qui en sont le soutien nécessaire ; attendu qu'il est de jurisprudence constante que le défaut de réponse aux conclusions équivalait à l'absence de motif ; que dès lors, le moyen invoqué est



fondé et doit être accueilli... »<sup>1</sup>.

254 – Il a déjà été précédemment exposé que certaines juridictions qui considèrent la réintégration comme constituant une sanction principale, l'ordonnent d'office<sup>2</sup>.

255 – Les dommages-intérêts prévus à l'article 42 alinéa 6 de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République Populaire du Congo n'ont été envisagés par le législateur que dans le contexte particulier de refus de réintégration.

Or, les décisions judiciaires dans leur grande majorité accordent des dommages-intérêts demandés par les travailleurs dans leurs requêtes en justice en se fondant uniquement sur la rupture abusive du contrat de travail, omettant ainsi de caractériser au préalable le refus de réintégration qui constitue la base même de leur préjudice<sup>3</sup>.

256 – Une partie de la doctrine est sereine sur cette question. Elle a toujours considéré les dommages-intérêts comme une « sanction subsidiaire conçue par le législateur congolais en cas d'échec de la réintégration »<sup>4</sup>.

L'autre courant doctrinal procède à une distinction entre deux types de responsabilités qui découlent de l'application de l'article 42 alinéa 6 du code du travail :

– la responsabilité pour refus de réintégration dont les éléments de détermination du montant des dommages-intérêts sont énoncés dans cet article. Cette doctrine se rallie à la première, car leurs points de vue se rejoignent ici avec une parfaite symbiose.

– la responsabilité pour rupture abusive, au sujet de laquelle la fixation des dommages-intérêts est influencée par la situation familiale du travailleur et le préjudice moral qu'il a subi<sup>5</sup>.

257 – Il sied cependant de relever à cet égard que la sanction de la rupture abusive du contrat de travail ne peut recevoir d'autres dénominations que celle de la réintégration telle qu'elle est prévue à

1 C.S., 17 juin 1988, T.P.O.M n° 742 du 16 septembre 1990, p. 326.

2 Cf. supra § 1, la réintégration, p. 147 et s.

3 Arrêt Cour d'appel de Pointe-Noire, 10 octobre 1992, rôle social n° 92, rép. n° 65, inédit.

4 A. ILOKI, « le licenciement individuel en droit congolais et en droit français », thèse pour le doctorat d'État en droit, Paris 2, p. 144.

5 F. MOUNGUENGUE, « le droit du travail expliqué suivant l'ordre des articles du code », tome 1, première édition 1994, p. 47, mise à jour 1996, p. 57.

l'article 42 alinéa 1<sup>er</sup> du code du travail (devenu article 42 nouveau alinéa 1<sup>er</sup> de la loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République Populaire du Congo).

258 – Dans le cas où le succès de la réintégration serait jugé problématique, les juridictions prononcent des condamnations pécuniaires au titre des dommages-intérêts qui perdent leur nature de sanction accessoire pour revêtir le caractère de sanction principale en substitution à la réintégration. Il en est ainsi lorsque le travailleur licencié abusivement ne peut être réintégré dans une société ayant cessé ses activités :

« ... Considérant que pour justifier le licenciement de T..., la S... a notifié et ce par écrit, les fautes qui lui ont été reprochées... ; considérant que T... a nié avoir pris dans le magasin cinq litres d'huile moteur... ; considérant qu'en vertu du quatrième alinéa de l'article 42 du code du travail, la preuve de la faute lourde incombe à l'employeur en cas de contestation ; considérant que s'agissant du vol par T... de 5 litres d'huile moteur dans le magasin, la S... n'en a pas rapporté la preuve... ; considérant qu'au regard de tout ce qui précède, il sied de dire et juger que le licenciement de T... a revêtu un caractère abusif... ; considérant que la S... a cessé des activités depuis de nombreuses années, de sorte que la réintégration de T... dans les effectifs de cette société ne peut plus être utilement ordonnée ; considérant que le licenciement de T... a revêtu un caractère abusif, ce qui justifie la condamnation de l'employeur aux dommages-intérêts ; considérant que la demande de T... est exagérée dans son montant ; que la Cour, usant de son pouvoir souverain d'appréciation, fixe à la somme de huit cent soixante quinze mille (875 000) francs le montant des dommages-intérêts que la S... versera à T... »<sup>1</sup>.

Il sied d'indiquer que dans cette affaire le jugement rendu par le tribunal du travail de Myoumvou le 06 novembre 1987, qui avait fait l'objet d'un appel devant la Cour d'appel de Pointe-Noire, ordonnait d'office la réintégration de T... après avoir relevé l'abus de licenciement et condamnait à défaut de réintégration, la S... au paiement du préavis, des congés payés et de la somme de 3 000 000 de francs CFA à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif.

259 – C'est donc par l'effet dévolutif de l'appel que statuant au second degré, la Cour d'appel de Pointe-Noire avait refusé de prononcer la réintégration de T..., motif pris de l'inexistence de la société S... du

1. C.A. Pointe-Noire, 17 septembre 1997, rép. n° 030, inédit.

fait de la cessation de ses activités.

Si cette circonstance a justifié le choix de la sanction des dommages-intérêts au détriment de la réintégration, les sommes ont paradoxalement été minorées (de 3 000 000 de francs CFA à 875 000 francs CFA). C'est la démonstration de la souveraineté du juge en la matière car il peut faire osciller à sa guise le montant des dommages-intérêts pour licenciement abusif à la hausse comme à la baisse et vice-versa.

**260** – Les dommages-intérêts empruntent également à la réintégration son caractère de sanction principale dans le cas où le travailleur licencié abusivement, les préférant, n'en fait pas la demande dans ses conclusions au tribunal :

« ... Attendu que dans les lettres de licenciement adressées à ses deux anciens employés, la société invoque comme motif de la suspension des contrats de travail le fait que « de lourdes charges pèsent sur eux dans l'affaire des vols de produits pétroliers enregistrés continuellement au dépôt vrac de Mpila... ; qu'il apparaît que N... et C... n'ont jamais été surpris en flagrant délit de vol... ; que c'est donc à la suite d'une simple suspicion de vol qu'ils étaient appréhendés à la police, déférés au parquet et écroués à la maison d'arrêt centrale de Brazzaville avant d'être mis en liberté provisoire ; ... que N... et C... remis en liberté et bénéficiant de la présomption d'innocence, devaient travailler normalement jusqu'à ce qu'éventuellement une décision de condamnation, laquelle justifierait leur licenciement, intervienne ; que le licenciement prononcé par la société H..., fondé sur les poursuites pénales dont font l'objet les requérants et qui n'ont pas encore abouti à une condamnation est manifestement abusif ; attendu que les requérants n'ont pas demandé leur réintégration au sein de la société H..., préférant solliciter le paiement de sommes d'argent ; ... attendu que N... et C... ont demandé au tribunal de condamner leur ex-employeur au paiement de sommes d'argent (10 000 000 francs et 900 000 francs) pour licenciement abusif ; que celui-ci leur ayant causé un grand préjudice, leur demande est fondée ; qu'elle est cependant exagérée ; que le tribunal octroie à N... la somme de 600 000 francs et à C... celle de 500 000 francs ; qu'il échet de débouter les requérants du surplus de leurs demandes... »<sup>1</sup>.

**261** – Par ailleurs, des difficultés d'exécution des jugements

1. Trib. Trav. Brazzaville, 10 mars 1997, rôle n° 240, année 1996, rép. n° 04, inédit ; C.A. Pointe-Noire, 3 juillet 1996, rép. n° 90, inédit ; Trib. Trav. Brazzaville, 6 février 1997, rôle n° 065, année 1996, rép. n° 15, inédit.

ordonnant la réintégration justifient quelquefois l'impossibilité réelle pour les employeurs de reprendre le travailleur licencié abusivement et pour lequel la réintégration est judiciairement prononcée. C'est particulièrement le cas lorsqu'un travailleur a atteint l'âge de la retraite alors que le tribunal a ordonné sa réintégration.

**262** – Dans ces conditions, le juge décide que la réintégration étant une obligation de faire suivant les dispositions combinées des articles 1142 du code civil et 42 du code du travail, ne peut être envisagée par l'employeur dès lors que le salarié bénéficiaire avait déjà 64 ans au moment où cette réintégration était ordonnée alors que l'âge de la retraite est de 55 ans. Le tribunal procède par conséquent au dédommagement de son préjudice du fait de ce refus de réintégration même s'il est objectivement justifié car toute obligation de faire se résout en dommages-intérêts :

« ... Attendu qu'il ressort des éléments du dossier, et notamment du dispositif du jugement du tribunal du travail de Poto-Poto confirmé en appel ainsi que par la Cour suprême dans son arrêt du 19 février 1993, qu'il avait été ordonné la réintégration du requérant M... au sein de la S... et qu'à défaut de réintégration, le tribunal du travail devait statuer sur lesdits droits ; qu'il est établi par les éléments du dossier que la réintégration du requérant M... n'a pas été effectuée par la S... ; attendu que l'obligation de réintégrer un salarié congédié constitue une obligation de faire dont l'inexécution donne lieu, suivant les dispositions combinées des articles 1142 du code civil et 42 du code du travail, à une condamnation au paiement des dommages-intérêts ; qu'il échet de déclarer fondée la demande en paiement des dommages-intérêts pour licenciement abusif du requérant M... ; mais attendu que, si conformément aux dispositions légales précitées, M... est fondé en sa demande, cependant le tribunal du travail de céans dispose d'un pouvoir souverain dans l'appréciation du quantum de ces dommages-intérêts ; qu'il appert de l'article 42 alinéa 6 du code du travail que le montant des dommages-intérêts en cas de refus de réintégration est fixé, compte tenu de tous les éléments qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice causé ; qu'il n'est pas contesté par les parties qu'au moment où le requérant M... avait été licencié par la S... suivant lettre n° 1051 du 25 mai 1976, il avait déjà atteint, étant né en 1920, l'âge de 55 ans requis par les dispositions légales pour être admis à faire valoir ses droits à la retraite ; qu'il est évident que la réintégration du requérant, bien que constituant une obligation de faire pour l'employeur, ne pouvait être envisagée par celui-ci en 1984, dans la mesure où M..., étant né en 1920, était déjà âgé de 64 ans au moment où cette obligation avait été



ordonnée ; qu'un employeur qui doit concilier les impératifs de gestion liés au rendement de son personnel et les rigueurs d'une telle obligation ne pouvait qu'être conduit à commettre ce genre d'abus, devant une telle situation ; qu'il y a lieu de... juger que le préjudice subi par le requérant du fait de ce refus de réintégration était tempéré par les circonstances ci-dessus évoquées et doit être fixé dans ses justes proportions, sur ces constatations, à la somme de 2 600 000 francs... »<sup>1</sup>.

263 – Parfois, après avoir caractérisé le préjudice subi par le travailleur licencié abusivement, le juge prononce sa réintégration qu'il considère comme une des modalités de sa réparation :

« ... Attendu qu'il ressort des pièces du dossier que le requérant M... n'avait pas fait des aveux par écrit comme ses autres collègues ; ... qu'entendu à son tour, l'ex-comptable de la S..., celui-là même qui avait organisé cette affaire des heures supplémentaires, déclarait également que M... ne s'était à aucun moment mis de mêche avec lui afin qu'il puisse percevoir indûment des sommes d'argent au titre des heures supplémentaires ; que par ailleurs la défenderesse n'a rapporté aucune preuve de nature à établir que le requérant M... a été effectivement compromis dans l'affaire des heures supplémentaires ; qu'ainsi donc celui-ci ne peut se voir reprocher d'avoir commis une quelconque faute lourde par son ancien employeur par le seul fait qu'il a perçu des sommes d'argent au titre des heures supplémentaires, encore qu'il effectuait habituellement des heures supplémentaires et ne pouvait donc se rendre compte des éventuels écarts enregistrés au niveau de la comptabilité ; que par conséquent il échet donc de déclarer le licenciement de M... abusif ; attendu que le licenciement a causé au requérant un préjudice important ; qu'il convient d'abord d'ordonner à la S... de réintégrer M... au sein de l'entreprise... »<sup>2</sup>.

264 – On note dans certaines espèces la volonté du juge de vaincre l'obstination de l'employeur à refuser d'exécuter la décision de réintégration du travailleur. Même si le motif économique est invoqué par l'employeur pour justifier l'impossibilité de réintégrer le salarié, le tribunal ne s'en contente pas mais vérifie si la procédure de licenciement a été observée. Dans la négative, il s'agit alors d'une rupture abusive du

1. Trib. Trav. Brazzaville, 16 mars 1994, T.P.O.M. n° 840, avril 1996, p. 79

2. Trib. Trav. Poto-Poto Brazzaville, 30 juillet 1988, rôle n° 48, année 1987, rép. n° 135, inédit ; 8 août 1988, rôle n° 020, année 1988, rép. n° 141, inédit, 6 juin 1988, rôle n° 26, année 1987, rép. n° 89, inédit ; 8 août 1988, rôle n° 98, année 1987, rép. n° 153, inédit

contrat de travail incombant à l'employeur, dont la sanction légale est la réintégration :

« ... Attendu qu'il ressort des éléments du dossier que la décision de la Commission de litiges ordonnant la réintégration du requérant K... à qui le défendeur reprochait une faute dans le calcul des heures supplémentaires n'a jamais été exécutée par S... ; qu'en effet le défendeur a préféré ne pas réintégrer le requérant en invoquant des difficultés économiques ; que cependant, compte tenu du motif du licenciement invoqué, le consortium S... devait à nouveau saisir la Commission de litiges conformément aux termes de l'article 39 du code du travail ; que par contre, en agissant comme il l'a fait sans pour autant recourir à l'autorisation de la Commission de litiges alors que le licenciement était motivé selon lui-même pour raison économique, le consortium S... a commis un licenciement abusif ; attendu qu'il est établi que le licenciement de K... est abusif et que le requérant a incontestablement subi de ce fait un préjudice important ; qu'il y a lieu d'ordonner à B... de réintégrer en son sein le requérant K... »<sup>1</sup>.

264 bis – Ainsi, le dédommagement s'effectue alors à deux niveaux :

1<sup>o</sup> – dès qu'il y a rupture abusive du contrat de travail : la réintégration répare ce type de préjudice ;

2<sup>o</sup> – s'il y a refus de réintégration, intervient alors l'autre mode de réparation du préjudice résultant de ce fait essentiellement : les dommages-intérêts :

« ... Attendu que par requête introductive d'instance en date du 11 février 1988, les sieurs N... et N... ont fait citer devant le tribunal du travail de céans leur ancien employeur l'A... pour licenciement abusif et la voir condamner à leur payer les sommes ci-après... ; ... attendu que l'A... résiste à leurs demandes et fait valoir que les requérants qui étaient des barreaux ont commis une faute professionnelle en ne respectant pas les instructions du capitaine B... qui leur avait demandé de ne pas s'approcher du rivage et de naviguer au large ; ... qu'il est donc établi que les requérants se sont rendus coupables d'une faute professionnelle qui justifie leur licenciement ; attendu qu'il résulte des éléments du dossier... à l'audience que le jour de l'accident il y avait bel et bien eu un feu allumé par un passager qui fumait du poisson sur le bateau et dont la fumée qui se dégageait rendait impossible toute visibilité ; que cette fumée a constitué pour les requérants N... et N... un fait imprévisible

1. Trib. Trav. Poto-Poto, 6 juin 1988, rôle n° 48, année 1987, rép. n° 99, année 1988, inédit.

et insurmontable puisqu'en leur masquant brusquement toute vue, ils ont été placés dans la situation telle qu'ils ne pouvaient plus rester dans le chenal et éviter le rocher qui a provoqué le choc; ... que dans ces conditions aucune faute ne peut être reprochée aux requérants N... et N... et qu'il échet par conséquent de déclarer abusif leur licenciement; ... attendu que le licenciement abusif dont les requérants ont été l'objet leur a causé un préjudice indéniable; qu'il y a lieu d'ordonner la réintégration de N... et de N... au sein de l'A...; que cependant, à défaut, les demandes en paiement des dommages-intérêts des requérants paraissent exagérées et le tribunal dispose des éléments d'appréciation pour les réduire dans les plus justes proportions... »<sup>1</sup>.

265 - Le juge de second degré a déjà condamné l'employeur auteur d'un licenciement abusif au paiement des dommages-intérêts alors même que le refus de réintégration n'était pas encore formellement constaté:

« ... Attendu que malgré les nombreuses fautes reprochées à B..., la société A... n'apporte nullement la preuve de ce qu'elle avait notifié le licenciement à son salarié; attendu que l'article 39 alinéa 4 du code du travail dispose que toute rupture doit être notifiée par écrit, la lettre de notification indiquant expressément le motif; qu'ainsi, en l'absence de toute notification, le licenciement intervenu équivaut à un licenciement sans motif réel et sérieux; qu'en conséquence, le licenciement de B... intervenu en pareilles circonstances revêt un caractère abusif; qu'il y a en conséquence lieu d'ordonner la réintégration de B... au sein de l'A... et de confirmer ainsi le jugement entrepris sur ce point; attendu en outre, que les premiers juges ont condamné l'A... à payer à B... diverses sommes au titre d'indemnités et de dommages-intérêts; attendu que cette condamnation est subordonnée au refus de réintégration du salarié par l'employeur; que la prononcer en l'état actuel de la procédure serait prématuré; qu'il y a de ce fait lieu d'infirmier le jugement entrepris sur ce point... »<sup>2</sup>.

Il est possible que dans certains cas, le juge condamne l'employeur au paiement des indemnités de rupture avant d'ordonner la réintégration du travailleur licencié abusivement en même temps que les dommages-intérêts en cas de refus de réintégration.

A cet égard, on peut citer à titre illustratif le jugement rendu le 31 juillet 1989 par le tribunal du travail de Poto-Poto (Brazzaville) qui

1. Trib. Trav. Poto-poto, 13 novembre 1989, rôle n° 019, année 1988, rép n° 123, inédit.  
2. T.P.C. Brazzaville, 23 février 1990, T.P.O.M n° 757 du 2 mai 1991, p. 180

avait déclaré abusif le licenciement d'un travailleur et décidé le paiement de son indemnité de préavis ainsi que sa réintégration au sein de l'entreprise. Mais le juge envisageait également l'hypothèse du refus par l'employeur de réintégrer le salarié et le condamna, au cas où cette attitude du chef d'entreprise se confirmerait, « par anticipation » au paiement des sommes d'argent à titre d'indemnité de préavis et de dommages-intérêts:

« ... Attendu que par requête introductive d'instance en date du 13 novembre 1987, le sieur B... a fait citer devant le tribunal du travail de Poto-Poto son ancien employeur l'A... pour licenciement abusif et la voir condamner à lui payer les sommes ci-après: indemnité de préavis: 321 108 francs; indemnité compensatrice de congé: 107 036 francs; dommages-intérêts: 9 000 000 francs; qu'il expose à l'appui de sa requête qu'engagé le 9 janvier 1973 par l'A... en qualité de matelot et nommé successivement barreur le 12 novembre 1978 et capitaine le 12 mai 1984, il a été licencié le 11 juillet 1987 au motif que le 1<sup>er</sup> septembre 1986 il avait fait échouer le bateau Ville de Mossaka contre des rochers, provoquant ainsi la perte de la barge n° 2912; qu'il allègue que le 1<sup>er</sup> septembre 1986 à 23 heures, alors qu'il naviguait sur le fleuve congolais, un incendie a failli se produire par le fait d'une femme qui fumait du poisson à bord du bateau; que s'étant précipité pour éteindre le feu, le bateau a heurté un rocher au moment où il remontait sur la passerelle parce que la fumée du feu empêchait au barreur de voir...; attendu que l'A... résiste à sa demande et fait valoir que B... est responsable de l'accident...; qu'il échet par conséquent de débouter le requérant B... de toutes ses demandes...; attendu qu'il résulte des éléments du dossier... que le choc était dû tout simplement parce que la fumée provoquée par le feu de la femme qui fumait du poisson empêchait toute visibilité... pendant que le capitaine du bateau B... s'était précipité pour éteindre ledit feu...; qu'il est donc incontestablement établi que si la barge a coulé, c'est parce que les secours avaient été mal organisés...; qu'ainsi donc aucune faute ne pouvant être reprochée au requérant B..., il échet par conséquent de déclarer abusif son licenciement; ... que l'indemnité de préavis est due...; qu'il convient de condamner l'A... à payer à B... la somme de 78 549 francs...; qu'il y a lieu d'ordonner la réintégration de B...; que cependant à défaut, la demande en paiement des dommages-intérêts du requérant paraît exagérée et le tribunal dispose des éléments d'appréciation suffisants pour allouer à B... la somme de 3 000 000 francs à ce titre... »<sup>1</sup>.

1. Trib. Trav. Poto-Poto, 31 juillet 1989, rôle n° 106, année 1987, rép n° 101, année 1989, inédit.



266 – Soucieux d'établir l'ordre des préséances des sanctions du licenciement abusif, le juge d'appel, privilégiant la réintégration conformément à sa jurisprudence au détriment des dommages-intérêts, infirme les jugements des tribunaux du travail qui prononcent la sanction des dommages-intérêts en dehors de tout refus de réintégration :

« ... Considérant que la société A... justifie son licenciement sur le fait que le règlement intérieur du personnel navigant commercial interdit à tout membre de l'équipe de transporter des armes à feu ; considérant que la société A..., malgré de nombreux renvois, n'a pu verser aux débats le règlement intérieur d'où elle a tiré la décision de licenciement ; qu'en conséquence il y a lieu de dire et juger que le fait d'acheter des fusils de chasse en France pour les faire venir au Congo n'est pas constitutif de faute dans la mesure où ni en France, ni au Congo les autorités douanières n'ont pas sanctionné la société A... ; qu'ainsi la société A... a pris la décision avec une légèreté blâmable et que c'est à bon droit que le premier juge a déclaré abusif le licenciement de E... ; considérant que selon l'article 42 du code du travail, la rupture abusive du contrat de travail donne lieu à la réintégration ; que la condamnation de l'employeur à des dommages-intérêts pour licenciement abusif ne peut intervenir qu'après refus de ce dernier de réintégrer le travailleur ; qu'il échet en conséquence d'infirmier pour le surplus le jugement entrepris... »<sup>1</sup>.

267 – Alors que l'affaire était pendante devant la Cour d'appel, l'employeur qui avait relevé appel de ce jugement s'en désistait pour privilégier la réintégration, non pas par respect à la décision de justice, mais en se basant sur le taux élevé des condamnations prononcées auxquelles ne pouvaient faire face l'entreprise.

Malgré l'existence des écrits matérialisant la volonté de l'employeur de procéder à la réintégration du salarié, celui-ci n'a pu retrouver son emploi, les services techniques de l'entreprise refusant de s'exécuter.

268 – Ayant auparavant le caractère de salaire, les dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat de travail ne l'intègrent plus dans la réforme.

269 – En effet, selon l'article 91 de la loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République Populaire du

<sup>1</sup> T.P.C Brazzaville, Arrêt Soc n° 059, 24 novembre 1989, rôle n° 036/87, inédit

Congo, « ... le salaire s'entend, du salaire de base, de l'allocation de congé, des primes, des indemnités de toute nature à l'exception de l'indemnité de licenciement ».

270 – Le législateur précise que l'ancienne expression « *salaire proprement dit quelle que soit son appellation* » qui figure dans la législation antérieure doit en réalité s'entendre du « *salaire de base* ».

271 – Modifiant les dispositions de l'article 92 du code du travail, l'article 92 nouveau de la loi n° 6-96 du 6 mars 1996 précitée énonce que les dommages-intérêts, au même titre que les créances de salaire du travailleur et les indemnités de licenciement, bénéficient d'un privilège préférable à tous les autres privilèges généraux ou spéciaux s'exerçant sur les biens meubles et immeubles de l'employeur considéré comme débiteur.

L'indemnité de licenciement et l'indemnité compensatrice de préavis forment une catégorie particulière des prérogatives dont peut se prévaloir le travailleur licencié pour motif légitime mais en dehors de toute faute lourde.

## Sous-Section 2. – Les droits en cas de licenciement légitime dénué de faute lourde

La rupture légitime du contrat de travail intervenue en dehors de toute faute lourde du travailleur lui est attributive de certains droits qui tirent leurs sources dans la loi ou dans la convention collective : Il s'agit essentiellement de l'indemnité compensatrice de préavis (paragraphe 1) et de l'indemnité de licenciement (paragraphe 2).

### § 1. L'indemnité compensatrice de préavis

272 – En tant que privilège reconnu aux travailleurs dont le contrat de travail à durée indéterminée prend fin, le préavis est donné par l'initiateur de la rupture à l'autre partie<sup>1</sup>, sous réserve que certaines conditions soient réunies et notamment l'absence de faute lourde<sup>2</sup>.

273 – la loi admet que l'une des parties puisse dispenser l'autre d'exécuter ses obligations pendant le préavis. Dans ce cas, la partie qui

1. Sur le régime du préavis, cf. supra, section 1, la notification du préavis, p. 112

2. En ce qui concerne le détail des cas de fautes lourdes retenus en jurisprudence, cf. supra, sous § 1, le licenciement légitime pour faute lourde, p. 26.

fait obstacle en quelque sorte à l'observation intégrale du préavis doit verser à l'autre qui en subit le préjudice une indemnité qualifiée légalement « indemnité compensatrice de préavis »<sup>1</sup>.

Elle est encore dénommée par la loi « indemnité pour inobservation de préavis »<sup>2</sup>.

**274** – Les éléments qui permettent de déterminer le montant de cette indemnité sont demeurés les mêmes que dans l'ancienne législation, à savoir la rémunération et les avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté<sup>3</sup>.

**275** – Il existe cependant, un tempérament : l'indemnité pour inobservation de préavis n'est pas due par le travailleur licencié qui trouve un autre emploi pendant le délai de préavis. Mais il doit, avant de quitter définitivement son employeur, l'en aviser dans un délai de deux jours ouvrables<sup>4</sup>.

**276** – Le caractère particulier de l'indemnité compensatrice de préavis permet donc d'imaginer son refus par l'employeur au travailleur licencié qui n'est pas disposé à exécuter le préavis soit pour cause de maladie, soit pour raison d'inaptitude physique.

Alors que cette indemnité a un caractère légal, l'indemnité de licenciement, cette autre prérogative dont peut jouir le travailleur licencié en dehors de toute faute lourde, n'a pas le même fondement.

## § 2. L'Indemnité de licenciement

**277** – Conçue comme étant le second droit dont bénéficie le salarié licencié pour avoir commis une faute qui ne présente pas les caractères exigés de la faute lourde, l'indemnité de licenciement est simplement référencée dans le code du travail<sup>5</sup>.

Même la réforme entreprise en 1996 ne précise pas le régime de cette indemnité. Elle opère seulement une distinction entre les dommages-intérêts auxquels peut-être condamné l'employeur qui n'obtempère pas à

1. Art. 41 nouv., al 1<sup>er</sup>, loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République Populaire du Congo.

2. Art. 42 nouv., al 9, loi n° 6-96 du 6 mars 1996 précitée.

3. Art. 41 nouv., al 1<sup>er</sup>, loi n° 6-96 du 6 mars 1996 susvisée.

4. Art. 41 nouv., al 2, loi n° 6-96 du 6 mars 1996 citée ci-dessus.

5. Art. 42 al. 9, C. Trav.

la décision d'une juridiction ordonnant la réintégration du travailleur licencié abusivement et l'indemnité de licenciement qui a pour fondement le contrat ou la convention collective<sup>1</sup>.

La source principale du droit à l'indemnité de licenciement n'est pas légale mais conventionnelle car aux termes de l'article 56 alinéa 1<sup>er</sup>-10<sup>e</sup> du code du travail, les conventions collectives doivent comprendre des dispositions concernant l'indemnité de licenciement.

**278** – En l'absence d'indemnité légale générale de licenciement, les conventions collectives suppléent le vide juridique en fixant les règles relatives aux conditions d'octroi et au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Variable selon la durée des services, l'indemnité de licenciement est fixée en application, à la moyenne mensuelle du salaire global des douze derniers mois, d'un taux qui croît avec le nombre d'années accomplies par le travailleur licencié dans l'entreprise. C'est en cela qu'elle apparaît, en raison de son originalité propre, comme une garantie de l'emploi et est donc établie en considération de la fidélité du travailleur à l'entreprise.

La convention collective de la Compagnie multinationale Air-Afrique du 19 novembre 1976 prévoit qu'en cas de licenciement et hors le cas de faute lourde, l'employé à titre permanent a droit après une année de service à une indemnité de licenciement attribuée dans les conditions suivantes :

- 20 % de la moyenne du salaire global des douze derniers mois pour chaque année et pour les quatre premières années de présence à la compagnie ;

- 25% pour la cinquième année ;

- 30% pour la sixième année ;

- 35% pour la période s'étendant de la dixième à la quinzième année ;

- 40% de la seizième à la vingtième année ;

- 50% pour la période s'étendant au delà de la 20<sup>ème</sup> année ;

Plus avantageuse est la convention de la Cimenterie domaniale de Loutété du 21 mai 1975 qui fixe, pour le calcul de l'indemnité de licenciement, les pourcentages ci-après :

1. L'article 42 nouv. al. 9 de la loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République Populaire du Congo a repris le texte de l'article 42 al 9 du code du travail : « ces dommages-intérêts ne se confondent ni avec l'indemnité pour l'inobservation de préavis, ni avec l'indemnité de licenciement éventuellement prévue par le contrat ou la convention collective ».

- 10% du salaire global mensuel moyen des douze mois d'activité qui ont précédé la date du licenciement, pour la période allant de la première à la troisième année ;
- 20% pour la période de la quatrième à la cinquième année ;
- 30% de la sixième à la septième année ;
- 40% de la huitième à la dixième année ;
- 50% au delà de dix ans de présence.

Dans d'autres conventions collectives, l'indemnité de licenciement est déterminée en se basant sur une période de rémunération fixée en jours ou en mois par année de service.

C'est le cas en ce qui concerne l'accord collectif d'établissement applicable au personnel du Laboratoire pharmaceutique du Congo :

- vingt jours de rémunération globale d'activité de service effectif et congés payés pour les deux premières années ;
- un mois de rémunération globale d'activité de service par année pour les agents ayant accompli plus de deux ans de service ;
- trois jours de plus par année de service avec plafonnement à quinze ans à partir de la sixième année.

279 - D'une façon générale, les conventions collectives soumettent au même régime juridique le préavis et l'indemnité de licenciement en ce qui concerne la portée de la faute lourde commise par le salarié sur ces droits. L'employeur n'est en effet redevable du préavis, ni de l'indemnité de licenciement si la faute revêtant ce caractère est souverainement constatée par le juge.

Les tribunaux appliquent fréquemment à l'indemnité de licenciement les dispositions prévues dans le code du travail pour gouverner le préavis, de sorte qu'en présence de la faute lourde, ils se fondent sur l'article 41 alinéa 3 dudit code qui énonce que la rupture du contrat de travail peut intervenir sans préavis en cas de faute lourde pour déduire que le travailleur est dans ce cas privé de l'indemnité de licenciement :

« ... Attendu que M... ne réfute pas les griefs mis à sa charge, notamment qu'il se soit absenté de son poste de travail sans autorisation et pour un motif étranger au service ; attendu qu'il est de jurisprudence constante qu'une telle absence constitue une faute lourde privative de l'indemnité de préavis et de licenciement... ; attendu que si l'indemnité de licenciement suppose, comme l'indemnité de préavis, la résiliation du contrat par l'employeur et disparaît comme elle en cas de faute lourde du salarié, elle en diffère profondément dans son fondement même : l'ancienneté dans l'entreprise et dans son organisation technique ; que l'indemnité de préavis est donc autonome à l'égard de l'indemnité de

licenciement ; qu'en conséquence, l'on peut prétendre à l'une sans prétendre à l'autre ; attendu que le fait pour l'employeur de consentir au salarié à titre de faveur (et non pas en tant que droit) l'indemnité de préavis sur demande du bureau syndical de base de l'entreprise ne purge pas la faute à la base du licenciement de son caractère de gravité et n'ouvre pas droit à l'indemnité de licenciement généralement refusée au salarié en cas de licenciement pour faute lourde ; qu'il convient de débouter M... du chef de sa demande... »<sup>1</sup>.

280 - Le juge doit plutôt se référer aux conventions collectives pour rechercher les règles applicables en ce qui concerne l'indemnité de licenciement car le rattachement de celle-ci au préavis n'est pas conforme à la loi qui les soumet clairement à deux régimes juridiques distincts l'un de l'autre : celui du préavis est légal alors que les règles régissant l'indemnité de licenciement sont fondamentalement conventionnelles.

281 - Cependant, en raison des différences qui les caractérisent, l'indemnité de licenciement peut être cumulée avec l'indemnité pour inobservation de préavis ou être accordée séparément par le juge suivant les demandes formulées par le travailleur licencié en dehors de toute faute lourde :

« ... Attendu que par requête en date du 6 novembre 1969, Mr C... a fait citer devant le tribunal de travail de céans, son ancien employeur, la Chambre nationale de commerce, d'agriculture et d'industrie du Kouilou, ... en paiement de la somme de... 1 768 000 francs à titre d'indemnité de licenciement ; attendu qu'il expose à l'appui de sa demande qu'il a été engagé par la Chambre de commerce en qualité de chef de la station d'huile de palme du port de Pointe-Noire, le 1<sup>er</sup> janvier 1961, avec un salaire mensuel de 90 000 francs, relevé à 120 000 francs en 1964 ; qu'il a été licencié le 31 mai 1969... ; que n'ayant jamais perçu... d'indemnité de licenciement lors de la cessation du contrat de travail, il réclame à ce titre à la Chambre de commerce, d'agriculture et d'industrie du Kouilou la somme de... ; attendu que par conclusions en date du 4 septembre 1973, C... maintient les termes de sa requête introductive d'instance ; attendu que par conclusions en réponse en date du 4 octobre 1973, la Chambre de commerce, d'agriculture et d'industrie du Kouilou s'oppose aux prétentions du demandeur en faisant valoir que les indemnités de licenciement et d'ancienneté n'étaient pas prévues par le code du travail ; que par conséquent C... n'y avait pas droit ; ... attendu qu'à l'article 6 du contrat de travail du 29 décembre 1960, il est

1. Trib. Trav. Pointe-Noire, 8 août 1975, T P O M n°431, 16 décembre 1976, p. 499



dit : « en cas de résiliation du contrat, M. C... pourra prétendre à une indemnité équivalente à un congé d'une durée proportionnelle à son temps de présence à raison de 5 jours de congé par mois... » ; qu'à l'article 8 du même contrat, il est écrit : « en cas de faute lourde de M. C..., son contrat sera résilié sans préavis, ni indemnité, sous réserve de l'appréciation du tribunal... » ; attendu que le raisonnement a contrario conduit à interpréter l'article 8 du contrat de travail liant C... à la Chambre... dans le sens que C... aura droit au préavis et à l'indemnité de licenciement si la rupture du contrat ne lui est pas imputable ; attendu que c'est bien le cas en l'espèce ; attendu qu'aux termes de l'article 1134 du code civil, les conventions légalement faites tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites ; attendu surabondamment que la convention collective du 1<sup>er</sup> septembre 1960 prévoit en son article 14-2 hors le cas de faute lourde, l'indemnité de licenciement ; qu'il convient de faire droit à la demande de C... ; attendu que C... a travaillé à la Chambre... pendant 8 ans et 5 mois ; que son indemnité de licenciement doit être calculée sur la base de : 101 (mois) x 5 = 505 jours repartis comme ci-dessous, conformément au décompte non contesté du demandeur... ; qu'ainsi, l'indemnité due à C... par la Chambre de commerce s'élève, déduction faite de l'I.R.P.P., à la somme de... 1 768 000 francs »<sup>1</sup>.

**282** – La tendance générale de la jurisprudence est de voir dans la nature juridique de l'indemnité de licenciement, le rattachement de celle-ci à la réparation d'un préjudice, étant donné qu'elle est destinée à dédommager le salarié de la perte de son emploi, même si son calcul ne se modèle pas sur le préjudice subi, mais est lié à l'ancienneté des services.

Comme le préavis, l'indemnité de licenciement mérite d'être régie par un cadre légal qui précise son régime juridique propre.

**283** – La doctrine a déjà à cet égard exigé l'institution d'une indemnité légale de licenciement<sup>2</sup>, en présence de la contradiction entre les textes de l'article 42 alinéa 9 du code du travail sur l'éventualité de la prévision de l'indemnité de licenciement dans le contrat de travail ou la convention collective, et de l'article 56 alinéa 1<sup>er</sup>-10<sup>e</sup> relatif à l'insertion obligatoire dans les conventions collectives, des dispositions concernant l'indemnité de licenciement.

Malgré la réforme, le législateur a maintenu ces dispositions en

1. Trib. Trav. Pointe-Noire, 7 décembre 1973, T.P.O.M. n° 404 du 16 octobre 1975, p. 404.

2. Auguste ILOKI, « le licenciement individuel en droit congolais et en droit français », thèse pour le doctorat d'État en droit, Paris 2, 1984, p. 186.

l'état puisque l'article 42 nouveau alinéa 9 de la loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République Populaire du Congo a repris exactement la formulation de l'ancien article 42 alinéa 9 du code du travail.

Il est entendu que l'instauration de l'indemnité légale de licenciement n'est pas de nature à menacer l'existence de l'indemnité conventionnelle de licenciement puisqu'il ne pourrait en être fait recours que dans l'hypothèse où rien dans le contrat ou la convention collective n'aurait été prévu à cet égard.

Outre qu'il bénéficie des droits de nature pécuniaire (dommages-intérêts, indemnité de licenciement...) directement rattachés à la nature du licenciement, le travailleur dispose d'autres droits qui n'y sont pas liés.

## Section 2

### Les droits des travailleurs licenciés indépendants de la nature du licenciement

Dans l'hypothèse précédemment envisagée, le travailleur licencié ne pouvait prétendre bénéficier de certains droits que si la rupture du contrat de travail était abusive (réintégration et dommages-intérêts) ou lorsque, intervenu pour motif légitime, le licenciement était prononcé en dehors de toute faute lourde (indemnité compensatrice de préavis, indemnité de licenciement).

D'autres prérogatives sont reconnues au travailleur licencié sans qu'il soit fait référence ni à la nature du licenciement, ni au caractère de gravité de la faute qui a engendré la cessation de la relation de travail.

Il en est ainsi du droit de se faire délivrer le certificat de travail (sous-section 1) et du droit au congé payé (sous-section 2).

#### Sous-Section 1. – Le certificat de travail

**284.** – Il est recommandé au niveau international à l'employeur de délivrer au travailleur licencié, au moment de son licenciement, un certificat ne comportant aucune mention défavorable<sup>1</sup>.

Aussi, sans l'imposer, le législateur congolais reconnaissait-il au travailleur dont le contrat de travail venait à expiration, la faculté d'exiger de son employeur la délivrance d'un certificat de travail comportant les

1. § 8 (1), recommandation n° 119, la cessation de la relation de travail, 1963, O.I.T.

dates de son entrée et de sa sortie, la nature des emplois successivement occupés ainsi que les dates correspondantes<sup>1</sup>.

**285** – la loi ne faisait pas peser sur l'employeur l'obligation de délivrer le certificat de travail, de telle sorte que le salarié qui se plaignait de la non-délivrance de ce document devait établir qu'il en avait formulé la demande mais que celle-ci était demeurée sans résultat satisfaisant. Son dédommagement était assujéti à la preuve d'un préjudice et de la relation de cause à effet entre la faute de l'employeur et ledit préjudice :

« ... Attendu que M... réclame la somme de 50 000 francs de dommages-intérêts pour non-délivrance de ce certificat de travail ; attendu que selon la jurisprudence confirmée, la non-délivrance du certificat de travail ne donne lieu à des dommages-intérêts que si le salarié établit la preuve d'un préjudice et la relation de cause à effet entre la faute du patron et ce préjudice ; attendu que M... ne rapporte pas cette preuve ; attendu aussi que M... ne semble pas avoir cherché de place depuis son congédiement ; qu'il lui était d'ailleurs aisé, à défaut de cette pièce, de présenter à ses employeurs éventuels, ses bulletins de paie ou reçus de salaires ; qu'en outre il convient de noter que le présent différend avait d'abord fait l'objet d'une conciliation le 27 juin 1974 ; attendu que M... doit en définitive être débouté du chef de cette demande... »<sup>2</sup>.

**286** – La jurisprudence a d'ailleurs à cet égard décidé que le certificat de travail est « *quérable* » et non « *portable* » :

« ... Attendu que le certificat de travail étant quérable et non portable, il convient de retenir que D... qui n'en avait jamais fait la demande auprès de l'employeur, ne saurait prétendre qu'il a subi un préjudice puisque celui-ci le tient à sa disposition... »<sup>3</sup>.

**287** – Le législateur a exclu la délivrance d'office du certificat de travail par l'employeur au moment du licenciement. Aussi, la demande formulée à cet effet par le travailleur et qui n'aurait pas été satisfaite devrait constituer incontestablement la cause d'un préjudice dont la réparation interviendrait par l'allocation des dommages-intérêts à la charge de l'employeur.

Or, on pouvait penser, à travers la rédaction défectueuse de la disposition de l'article 46 alinéa 1<sup>er</sup> du code du travail du 25 juin 1964,

1. Art 46 al. 1<sup>er</sup>, C.Trav. 25 juin 1964.

2. Trib. Trav. Brazzaville, 7 octobre 1974, T.P.O.M n° 401 du 2 septembre 1975,

p 338

3. Trib. Trav. Brazzaville, 11 janvier 1988, T.P.O.M n°713 du 16 avril 1989, p 167

que c'est plutôt le travailleur qui était menacé de condamnation aux dommages-intérêts par le législateur au cas où, usant de sa faculté d'exiger de son employeur un certificat de travail, il surviendrait un préjudice ; ce texte est ainsi libellé : « à l'expiration de son contrat, tout travailleur peut exiger de son employeur, sous peine de dommages-intérêts, un certificat indiquant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature et les dates des emplois successivement occupés... ».

**288** – Mais, les tribunaux n'ont pas appliqué littéralement l'article 46 alinéa 1<sup>er</sup> du code du travail du 25 juin 1964. L'interprétant, ils ont décidé que l'employeur qui ne remet pas au travailleur qui le lui demande le certificat de travail engage sa responsabilité car il cause par ce fait un préjudice dont la réparation en nature commande sa condamnation à la délivrance dudit document :

« ... Attendu qu'aux termes de l'article 46 du code du travail, à l'expiration de son contrat, tout travailleur peut exiger de son employeur, sous peine de dommages-intérêts, un certificat indiquant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature et les dates des emplois successivement occupés ; qu'il y a lieu de condamner la C... à délivrer à T... un certificat de travail conforme aux prescriptions de l'article 46 susvisé... »<sup>1</sup>.

L'adoption du nouveau code du travail du 15 mars 1975 a fourni l'occasion au législateur de modifier, en le clarifiant, l'ancien article 46 de son prédécesseur.

**289** – Alors qu'auparavant les dommages-intérêts paraissaient avoir été prévus pour sanctionner l'attitude du travailleur, ils sont devenus logiquement une sanction qui pèse sur l'employeur qui n'exécute pas dans les conditions requises son obligation de remettre à son travailleur le certificat de travail à la rupture des relations contractuelles. L'article 46 alinéa 1<sup>er</sup> du code du travail du 15 mars 1975 dispose en effet qu'« à l'expiration du contrat de travail, tout employeur est tenu de remettre à son travailleur, sous peine de dommages-intérêts, un certificat indiquant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature et les dates des emplois successivement occupés ».

**290** – Aussi, le juge décide-t-il que l'employeur qui affirme avoir délivré au salarié le certificat de travail sans qu'il en rapporte la preuve

1. Trib. Trav. Pointe-Noire, 14 septembre 1973, T.P.O.M. n° 402 du 16 septembre 1975, p. 358.



doit être condamné, pour omission de remise de cette pièce, aux dommages-intérêts :

«... Attendu que le certificat de travail a pour but d'établir l'existence de l'ancien engagement du travailleur, sans pour cela constituer une preuve absolue de la rupture du contrat ; Il permet de renseigner le nouvel employeur sur les qualifications et l'expérience du travailleur ; qu'aux termes de l'article 46 du code du travail, il résulte qu'à l'expiration du contrat de travail, tout employeur est tenu de remettre à son travailleur, sous peine de dommages-intérêts, un certificat indiquant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature et les dates des emplois successivement occupés ; qu'ainsi, il ressort de ce texte que la délivrance du certificat de travail est obligatoire dès lors qu'il y a rupture du contrat de travail ; que l'employeur doit tenir, à la disposition du travailleur, le certificat de travail, lequel doit être exempt de toute appréciation défavorable au travailleur ; qu'en droit du travail congolais, la doctrine aussi bien que la jurisprudence considèrent que tout employeur qui se débarrasse d'un employé pour un motif quelconque est tenu de remettre à cet employé un certificat de travail ; que dans cette optique, les termes de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant le code du travail sont rigoureux à ce sujet, notamment l'article 46 du code précité ; attendu que la S... n'apporte pas la preuve matérielle probante justifiant qu'elle a remis à ces deux travailleurs les certificats de travail ; que faute de preuve, il y a lieu de dire que l'employeur a bien omis de remettre à M... le certificat de travail ; qu'il convient d'accorder à N... et à M... le bénéfice de cette demande, mais toutefois, le tribunal considère que les sommes demandées par les deux travailleurs sont exagérées ; que le tribunal, ayant reconnu le caractère abusif du licenciement, dont les susnommés ont été victimes, leur action en dommages-intérêts est bien fondée ; que les dommages-intérêts qui devront leur être versés par la S... pour la non-délivrance du certificat de travail doivent être de l'ordre de 25 000 francs à chacun... »<sup>1</sup>.

**291** – La remise du certificat de travail qui n'est pas prouvée par l'employeur équivaut au refus de délivrance de ce document sanctionné judiciairement par la condamnation aux dommages-intérêts :

«... Attendu qu'aux termes de l'article 46 du code du travail, à l'expiration du contrat de travail, tout employeur est tenu de remettre à son travailleur, sous peine de dommages-intérêts, un certificat indiquant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature et les dates des emplois successivement occupés ; que N... a demandé des

<sup>1</sup> Trib. Trav. Brazzaville, 27 mars 1984, T.P.O.M n° 616 du 2 janvier 1985, p 12

dommages-intérêts pour non-délivrance du certificat de travail ; que la fondation H... a prétendu que cette pièce a été remise au requérant au moment de la rupture du contrat de travail ; qu'elle a été cependant incapable d'en produire une copie, ce qui confirme que la pièce n'a jamais été délivrée ; que ce refus de la délivrer doit être sanctionné ; qu'il échet de condamner la fondation H... à payer à N... la somme de 100 000 francs à titre de dommages-intérêts... »<sup>1</sup>.

L'obligation de remise du certificat de travail par l'employeur au salarié a récemment été affirmée par le juge qui a fait droit à la demande de dédommagement relative à sa violation<sup>2</sup>.

**292** – Par ailleurs, le défaut de remise du certificat de travail ne saurait constituer en soi une cause du préjudice du salarié licencié. Le juge exige que pour prétendre au dédommagement, le travailleur prouve le préjudice dont il a souffert du fait de la privation dudit certificat :

«... Considérant que lors de la séparation, l'employeur se doit de remettre un certificat de travail au salarié ; que toutefois, la non-remise de ce certificat ne peut donner automatiquement lieu à des dommages-intérêts ; qu'il ne s'agit pas pour le salarié d'alléguer d'un préjudice ; qu'il lui incombe la charge de prouver le dommage subi du fait de la non-remise du certificat de travail ; que par ailleurs il est de jurisprudence constante que le certificat de travail est quérable et non portable ; qu'ainsi, le salarié se doit d'exiger sa remise par l'employeur et c'est seulement en cas de refus de ce dernier de lui délivrer ledit document que le travailleur peut prétendre au paiement de dommages-intérêts ; que des éléments du dossier, il ne ressort pas un dommage que N... aurait subi du fait de la non-remise du certificat de travail par P... ; considérant que le premier juge, en allouant des dommages-intérêts de ce chef, a fait une mauvaise application de la loi ; qu'il y a lieu d'infirmer le jugement sur ce point... »<sup>3</sup>.

**293** – Outre la délivrance du certificat de travail, la jurisprudence considère que la responsabilité de l'employeur est également engagée dans certains cas non limitatifs ci-après qui sont révélateurs de sa mauvaise foi :

1. Trib. Trav. Brazzaville, 16 janvier 1997, rôle n° 481, année 1995, rép n° 08, inédit ; cf. dans le même sens, Trib. Trav. Brazzaville, 14 avril 1997, rôle n° 053, année 1996, rép. n° 077, année 1997, inédit ; 6 février 1997, rôle n° 065, année 1996, rép. n° 15, inédit

2. Trib. Trav. Brazzaville, 22 mars 1999, rôle n° 001, année 1996, rép. n° 12, année 1999, inédit

3. C.A. Pointe-Noire, Ch. Soc., 16 février 1994, rôle n° 183, rép n° 17, inédit.



1°/ — lorsqu'il fournit de mauvais renseignements à l'employeur éventuel du travailleur qu'il a licencié, dans des conditions préjudiciables pour ce dernier :

294 — « ... Attendu... qu'après avoir commis un détournement important à la B..., F... a été condamné par la Cour d'appel de Brazzaville à 12 mois d'emprisonnement et à 1 310 000 francs de dommages-intérêts à payer à la B... ; que F... reproche à son employeur d'avoir fourni sur lui les renseignements qui ont incité ses employeurs éventuels à refuser de l'engager ; que le chef du personnel de la B... était même convoqué par le directeur de la main-d'œuvre qui n'a pas manqué d'attirer son attention sur les mêmes faits ; attendu que la société B... semble admettre qu'elle a effectivement renseigné les employeurs éventuels de F... sur son comportement lorsqu'elle déclare dans ses conclusions du 11 octobre 1974 : «... attendu tout d'abord qu'il est évident que la B... n'a pas fait une campagne systématique auprès de tous les employeurs éventuels de F... pour dénigrer ce dernier ; Mais attendu que lorsqu'une société ou un employeur demande à la B... des renseignements sur l'honnêteté de F..., la société concluante ne peut tout de même pas répondre qu'il s'agit d'un employé modèle ; qu'elle s'exposerait en effet par la suite à bien des reproches » ; attendu que si F... a été condamné par la Chambre des appels correctionnels en audience publique, il n'est pas permis, quand bien même cette décision serait publique, à la B... de se comporter en agent de renseignements ; qu'il est loisible à tout employeur désireux de connaître le passé pénal d'un individu qu'il se propose d'engager d'exiger de l'intéressé un extrait du B3 ; que la B... ne pouvait pas ignorer que les renseignements fournis étaient de nature à porter préjudice à F..., s'agissant d'un employé de caisse qui avait été licencié pour détournement ; que le comportement de la B... est pour le moins surprenant dans la mesure où elle ne conteste pas les allégations de F... suivant lesquelles le directeur de la main-d'œuvre l'avait convoqué pour réprover son comportement ; attendu qu'il est de jurisprudence constante que l'employeur engage sa responsabilité si, sollicité par le nouvel employeur du salarié congédié ou par l'employeur éventuel de celui-ci de donner des renseignements sur lui, il les fournit dans des conditions préjudiciables pour ce dernier et fautives de sa part ; que l'action de F... est donc fondée ; que toutefois, la somme de 3 500 000 francs réclamée est exagérée ; que le tribunal dispose des éléments suffisants d'appréciation pour fixer à 60 000 francs le préjudice subi... »<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Trib Trav Brazzaville, 2 décembre 1974, T.P.O.M n° 391, 16 mars 1975, p. 122

2°/ — si l'ancien employeur a indiqué à un employeur éventuel les motifs du licenciement, gênant ainsi la nouvelle embauche du travailleur :

295 — « ... Attendu que suivant requête du 2 août 1974, C... demande la condamnation de l'A... et de la S... respectivement à la somme de 1 500 000 francs et 500 000 francs à titre de dommages-intérêts ; qu'il soutient à l'appui de ses demandes que la direction centrale du service de la main-d'œuvre avait été saisie d'une offre d'emploi faite par la S... relative à l'engagement d'un mécanicien hautement qualifié ; qu'il fut recommandé par la direction centrale du service de la main-d'œuvre ; que malheureusement son engagement n'a pas eu lieu, l'A... ayant informé la S... qu'il était étranger et qu'il avait été licencié pour absences répétées ; que ce comportement étant une faute, il demande la condamnation de l'A... et de la S... à des dommages-intérêts ; attendu que la S... a, comme tout employeur, une liberté certaine dans le choix de ses employés quand bien même sa décision de refuser d'engager un salarié serait la conséquence d'un prétendu faux renseignement fourni sur ce salarié par son ancien employeur ; que l'action dirigée contre la S... est donc irrecevable ; attendu qu'en ce qui concerne la mise en cause de l'A..., il ressort d'une lettre adressée par la direction de la S... au directeur de la main-d'œuvre le 17 juillet 1974 que la candidature de C... n'a pas été agréée parce qu'il est étranger et a été licencié de l'A... pour absences répétées ; attendu que le certificat de travail délivré à C... ne pouvant pas mentionner les motifs du licenciement, il ne fait nul doute que c'est l'A... qui a informé la S... sur les motifs du licenciement de C..., motifs que l'A... ne conteste d'ailleurs pas ; attendu que l'A... ne pouvait ignorer que les mauvais renseignements par elle fournis étaient de nature à porter préjudice à C... dans la mesure où ils rendaient difficile son réembauchage par un autre employeur ; attendu qu'il est de jurisprudence constante que l'employeur engage sa responsabilité si, sollicité par l'employeur du salarié congédié ou par l'employeur éventuel de celui-ci, il donne de mauvais renseignements sur lui ; que le tribunal dispose des éléments suffisants d'appréciation pour fixer à 120 000 francs le préjudice subi... »<sup>1</sup>.

296 — Dans le cas où les circonstances de l'espèce ne permettraient pas au juge de se déterminer sur la remise ou non du certificat de travail au travailleur licencié, une enquête peut être ordonnée par le tribunal par jugement avant dire droit à l'effet d'obtenir des parties des informations nécessaires. Il est alors procédé à l'exécution dudit

<sup>1</sup> Trib Trav Brazzaville, 5 février 1975, T.P.O.M n° 430, 2 décembre 1976, p. 471

jugement par un juge spécialement désigné.

297 – Dans la mesure où l'intérêt de ce certificat est de permettre au travailleur de prouver qu'il a été placé au service d'un employeur, le législateur a décidé qu'il comporte la mention « libre de tout engagement »<sup>1</sup>, probablement pour rassurer l'éventuel nouvel employeur sur sa disponibilité et donc de sa non-appartenance à une autre entreprise car il y a lieu de craindre qu'un travailleur bénéficiant d'un congé engage ses services.

Ainsi qu'il a été indiqué ci-dessus, la mauvaise rédaction de l'article 46 alinéa 1<sup>er</sup> du code du travail du 24 juin 1964 avait conduit le législateur à le modifier en adoptant la formulation plus rationnelle suivante : « à l'expiration du contrat de travail, tout employeur est tenu de remettre à son travailleur, sous peine de dommages-intérêts, un certificat indiquant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature et les dates des emplois successivement occupés » (art. 46 alinéa 1<sup>er</sup>, code du travail du 15 mars 1975).

298 – Auparavant une faculté à la discrétion du travailleur, la délivrance du certificat de travail est devenue une obligation incombant à l'employeur qui doit le lui remettre d'office et donc automatiquement dès la cessation de la relation de travail. Ainsi, de « *querable* », le certificat de travail est devenu « *portable* ».

299 – Les attitudes des parties étant inversées par le nouveau code du travail par rapport à l'ancienne législation, il appartient à l'employeur, en cas de litige portant sur la contestation de la délivrance du certificat de travail, de prouver qu'il s'est bien conformé à la loi. C'est le renversement de la charge de la preuve.

300 – En cas de carence de l'employeur, le travailleur pourra invoquer le préjudice subi du fait de la non-délivrance du certificat pour prétendre au dédommagement. Il devra alors, en application des règles de la responsabilité, établir la réalité de son préjudice et la relation de cause à effet entre celui-ci et la défaillance de l'employeur pour solliciter sa condamnation au paiement à son profit des dommages-intérêts. La jurisprudence n'a pas subi de modification à cet égard<sup>2</sup>.

1. Art. 46 al. 2, C. Trav. 15 mars 1975.

2. C.A. Pointe-Noire, 13 février 1993, rôle social n° 82, rép. n° 40, inédit, confirmant le jugement du tribunal du travail du 24 avril 1992 condamnant l'employeur à payer la somme de 150 000 francs pour non-remise du certificat de travail.

## Sous-Section 2. – Le congé payé

301 – Le licenciement d'un travailleur n'a pas pour effet de le priver de son droit au congé payé qu'il acquiert selon la loi après une durée de service effectif égale à douze mois<sup>1</sup>, à raison d'un minimum de vingt six jours ouvrables par année, sauf dispositions plus favorables des conventions collectives ou des contrats individuels de travail<sup>2</sup>.

Il est en effet prévu que les conventions collectives comprennent obligatoirement des dispositions concernant les congés payés et portant particulièrement sur la détermination de leur durée pour les travailleurs recrutés hors du lieu d'emploi<sup>3</sup>.

302 – En règle générale, une *allocation* dont le montant est égal aux rémunérations et aux avantages de toutes sortes qui étaient accordés au travailleur au cours des douze mois qui précèdent la date de départ en congé est obligatoirement versée au travailleur par l'employeur en totalité au jour dudit départ<sup>4</sup>.

303 – Mais le contrat de travail peut être rompu par l'employeur avant que le travailleur ait acquis le droit au congé payé. Dans ce cas, il lui est attribué une *indemnité compensatrice de congé* calculé sur la base des droits acquis<sup>5</sup>.

Ainsi, pour le calcul de la durée du congé acquis, le travailleur doit veiller à ce que l'employeur ne déduise pas les absences pour accidents du travail ou maladies professionnelles, les périodes de repos des femmes en couches, les absences pour maladies dûment constatées par un médecin agréé dans une limite de six mois<sup>6</sup>, les services effectués sans congé correspondant pour le compte du même employeur<sup>7</sup>, les permissions exceptionnelles qui auraient été accordées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux touchant directement son propre foyer dans une limite de dix jours<sup>8</sup>.

La loi assimile à un mois de service effectif les périodes équivalentes à vingt six jours de travail<sup>9</sup>.

1. Art. 120 al. 1<sup>er</sup>, C. Trav. 15 mars 1975

2. Art. 119 al. 1<sup>er</sup> du même code

3. Art. 56 – 8e du code précité.

4. Art. 122 al. 1 et 2 du code susvisé.

5. Art. 120 al. 4, C. Trav.

6. Art. 119 al. 4, C. Trav.

7. Art. 119 al. 5, C. Trav.

8. Art. 119 al. 6, C. Trav.

9. Art. 119 al. 2, C. Trav.

304 - L'allocation de congé et l'indemnité compensatrice de congé ont la nature juridique de salaire car elles en sont des éléments constitutifs<sup>1</sup>.

Bénéficiant des privilèges et des garanties de la créance de salaire au même titre que le salaire de base, les primes et autres indemnités, l'allocation de congé ainsi que l'indemnité compensatrice de congé sont également dues par l'employeur en cas de licenciement des délégués du personnel.

<sup>1</sup> Art 91, C Trav. et 91 nouv de la loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République Populaire du Congo.

## TITRE II

### LE LICENCIEMENT DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

**305 -** Il existe dans des entreprises des travailleurs légalement investis des fonctions de représentation : ce sont les « délégués du personnel ».

L'article 39 de la loi n° 10-64 du 25 juin 1964 portant code du travail de la République du Congo faisait peser sur l'employeur l'obligation de consulter les délégués du personnel au sujet de son intention de procéder à tout licenciement collectif ou individuel pour raison économique ou réorganisation intérieure de l'entreprise ou de l'établissement. Les suggestions de ces derniers devaient être adressées à celui qui les a suscitées dans un délai déterminé légalement à sept jours francs.

**306 -** Indépendamment de ce rôle précis, les dispositions de l'article 175 de la loi précitée indiquait les missions conférées aux délégués du personnel :

1°/ - la présentation aux employeurs des réclamations aussi bien individuelles que collectives non satisfaites portant sur les points limitatifs suivants :

a/ les conditions de travail et la protection des travailleurs ;  
b/ l'application des conventions collectives, des taux de salaires et des classifications professionnelles ;

2°/ - La saisine de l'inspection du travail et des lois sociales de



toute plainte ou réclamation concernant l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle ;

3°/ – la surveillance de l'application des prescriptions relatives à l'hygiène et à la prévoyance sociale et la proposition de toute mesure appropriée ;

4°/ – la communication à l'employeur des suggestions en vue d'améliorer l'organisation et le rendement de l'entreprise ou de l'établissement.

Avant l'adoption du premier code du travail congolais en 1964, l'article 19 de la convention collective du 1<sup>er</sup> septembre 1960 applicable aux agents contractuels et auxiliaires de la fonction publique de la République du Congo avait déjà consacré l'expression « *délégué du personnel* ».

Sans déterminer leurs missions, l'alinéa 1<sup>er</sup> de cet article disposait que « les élections des délégués du personnel, ainsi que l'exercice de leurs fonctions, seront conformes à la loi et aux règlements d'application en vigueur ».

Cependant, l'alinéa 2 de ce texte indiquait que « les délégués du personnel pourront, avec l'accord de l'administration, se faire assister au représentant de leurs organisations syndicales » et le dernier alinéa dudit article 19 envisageait l'octroi des permissions d'absence aux délégués du personnel, dans la limite des nécessités du service, en vue de l'exercice de leur mandat.

307 – Mais la dénomination « *délégué du personnel* » était mise en cause par l'ordonnance n° 41/69 du 31 décembre 1969 portant substitution du bureau syndical d'entreprise à l'institution des délégués du personnel.

Son article 1<sup>er</sup> alinéa 3 disposait : « en conséquence, partout dans le code du travail, l'expression « *délégué du personnel* » sera remplacée par « *membre du bureau syndical* ».

Ainsi, les sections syndicales ou syndicats de base constituaient les structures de regroupement des travailleurs dans les entreprises et établissements.

Le bureau syndical d'entreprise étant l'organe collégial de représentation des travailleurs auprès de l'employeur, ses membres étaient élus.

308 – L'avantage certain et perceptible que l'on pouvait tirer de la nouvelle rédaction de l'article 175 de l'ordonnance susmentionnée est que les missions des anciens délégués du personnel devenus membres du bureau syndical d'entreprise étaient désormais fusionnées dans une même

disposition de l'article 175 nouveau qui avait pris en compte le texte de l'article 39 alinéa 7 du code du travail du 25 juin 1964.

309 – Le nouvel alinéa 3 de l'article 175 nouveau de cette ordonnance disposait en effet que les membres du bureau syndical avaient, entre autres missions, celle de « donner leur avis préalable pour tout licenciement collectif ou individuel motivé par une diminution de l'activité de l'établissement ou une réorganisation intérieure et selon la procédure fixée par l'article 39 du code du travail ».

310 – Alors que la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République Populaire du Congo avait intégré cette réforme, la loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi précitée a restitué aux représentants des travailleurs au sein de l'entreprise ou de l'établissement leur désignation d'origine de « *délégué du personnel* ».

Au-delà de ces dénominations différentes, les missions dévolues à ce type particulier de personnel sont restées sensiblement les mêmes à travers les diverses législations qui l'ont consacré.

311 – En revanche, leurs conditions d'éligibilité ont varié suivant les réformes.

C'est ainsi que dans le code du travail du 25 juin 1964, la détermination du nombre des travailleurs à partir duquel l'institution des délégués du personnel est obligatoire ainsi que la fixation du nombre de délégués et leur répartition sur le plan professionnel sont du domaine réglementaire ou plus spécifiquement régies par arrêté du ministre du travail pris après avis de la Commission nationale consultative du travail. Il en est de même des modalités de l'élection et des conditions exigées pour être électeur ou éligible.

Influencé par le monolithisme syndical, le législateur avait prévu dans le code du travail du 15 mars 1975 que les membres du bureau syndical d'entreprise et de base sont élus par les travailleurs de l'entreprise dans les conditions fixées par les textes de l'organisation syndicale unique, la Confédération syndicale congolaise (C.S.C).

312 – Aux fins d'adaptation de la législation du travail au pluralisme syndical conformément à l'article 25 de la Constitution du 15 mars 1992, les délégués du personnel sont désormais obligatoirement élus au sein de chaque entreprise ou établissement où sont groupés au moins sept travailleurs (article 173 nouveau de la loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la n° 45/75 du 15 mars

1975 instituant un code du travail de la République Populaire du Congo) sur les listes établies par les organisations syndicales ou à défaut de celles-ci, par les membres du personnel eux-mêmes.

**313** – L'effectif de l'entreprise qui justifie l'élection des délégués du personnel est déterminé en fonction de l'occupation habituelle des travailleurs. Il est constitué du personnel permanent, des apprentis, des travailleurs engagés à l'essai et des travailleurs engagés ou rémunérés à l'heure ou à la journée, de façon assez régulière pour totaliser six mois de travail au service du même employeur pendant une période d'une année (article 4 de l'arrêté n° 1110 du 24 juin 1996 relatif à l'institution des délégués du personnel).

**314** – Pour être électeur, tout travailleur doit remplir les conditions exigées de lui par l'article 6 de cet arrêté : conditions d'âge (18 ans révolus), d'ancienneté (six mois dans l'entreprise) et de jouissance de droits civiques.

Le travailleur éligible doit réunir les mêmes conditions, sauf en ce qui concerne l'ancienneté qui est relevée par l'article 7 dudit arrêté à un an au moins dans l'entreprise concernée sans qu'il soit intervenue une interruption quelconque.

Toutefois, dans le cas où l'application de ces conditions conduirait à une réduction de moins du quart de l'effectif le nombre de travailleurs les remplissant, les dispositions de l'article 8 du texte réglementaire précité admettent que l'inspecteur du travail et des lois sociales autorise, à la demande du chef d'établissement ou des organisations syndicales les plus représentatives ou des membres du personnel, des dérogations aux conditions d'ancienneté.

**315** – Le vote par procuration est accepté dans trois cas visés par l'article 12 de cet arrêté :

1°/ – les travailleurs qui, bien que remplissant les conditions exigées, ne peuvent prendre part au scrutin par suite de leur occupation hors de l'établissement ;

2°/ – les salariés bénéficiaires d'un congé ;

3°/ – les travailleurs dont le contrat de travail est suspendu.

**316** – Ayant lieu chaque année au mois de décembre pour le mandat de l'année suivante, les élections des délégués du personnel sont organisées par le chef d'établissement. Il est tenu d'établir en trois exemplaires le procès-verbal des élections dont un est adressé à l'inspecteur du travail du ressort, le deuxième est affiché à l'endroit

approprié au sein de l'établissement et le troisième est gardé dans les archives de la structure économique concernée.

**317** – Du point de vue de la protection des délégués du personnel suite au licenciement, l'on peut constater que les indemnités de licenciement ou de préavis, les arriérés des salaires, les allocations de congés, les dommages-intérêts ou plus globalement les droits consécutifs à la rupture du contrat de travail ne compensent pas véritablement la perte de l'emploi et ne présentent dès lors autant d'intérêt que la conservation du poste de travail.

**318** – Et, les tentatives de réintégration du travailleur délégué du personnel dans l'entreprise n'aboutissant qu'exceptionnellement, la solution pour une préservation plus efficace des emplois était recherchée dans le sens de l'institution des mesures préventives qui consistent à subordonner dans certains cas le licenciement envisagé par l'employeur au contrôle d'une autorité tierce au contrat de travail le liant au travailleur.

**319** – Aussi, préalablement à l'élaboration d'une législation congolaise spécifique en la matière, le code du travail dans les territoires d'outre mer prévoyait-il que tout licenciement d'un délégué du personnel envisagé par l'employeur devait être soumis à la décision de l'inspection du travail et des lois sociales, même si en attendant la décision définitive, l'employeur disposait de la faculté de prononcer la mise à pied du travailleur en cas de faute lourde.

**320** – Soumettant le licenciement des délégués du personnel à cette même autorité administrative ou au fonctionnaire chargé du bureau de contrôle du travail, le code du travail de la République du Congo du 25 juin 1964 a expressément étendu cette protection :

1°/ – aux anciens délégués du personnel pendant une durée de six mois à partir de l'expiration du mandat ;

2°/ – aux candidats aux fonctions de délégués du personnel pendant la période comprise entre la date de remise des listes de candidature au chef d'entreprise ou d'établissement et celle du scrutin ;

3°/ – aux candidats non déclarés élus pendant les trois mois qui suivent la date du scrutin<sup>1</sup>.

**321** – Tout en reprenant certaines dispositions déjà consacrées

1. Art 174 dudit code.

par les codes précédents, le code du travail du 15 mars 1975 a apporté une innovation importante relative à l'autorité compétente pour se prononcer sur le licenciement d'un membre du bureau syndical de base et d'entreprise.

C'est désormais en effet, une institution collégiale dénommée « *Commission de litiges* » qui se substitue à un individu, l'inspecteur du travail<sup>1</sup>.

La soumission par la loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République du Congo de tout licenciement d'un délégué du personnel envisagé par l'employeur ou son représentant à l'autorisation de la Commission de litiges a élucidé les pouvoirs de cet organe (chapitre 1).

Par ailleurs, le délégué du personnel licencié au mépris de la décision de refus d'autorisation de la Commission de litiges bénéficie de certains droits (chapitre 2).

1 Art 176 al. 1<sup>er</sup>, C Trav 15 mars 1975

## CHAPITRE I

### L'INTERVENTION DE LA COMMISSION DE LITIGES

**S**ous l'empire du code du travail du 15 mars 1975, l'employeur qui désirait procéder au licenciement d'un membre du bureau syndical d'entreprise et de base avait l'obligation de soumettre son projet de rupture du contrat de travail à la « *décision* » de la Commission de litiges.

L'interprétation de la loi laissait alors apparaître deux difficultés liées à la nature de la décision de la Commission de litiges (section 1) et au régime juridique du recours contre la décision de cette institution (section 2).

#### Section 1

#### La nature de la décision de la Commission de litiges

322 – La rédaction défectueusement regrettable de la disposition de l'article 176 alinéa 1<sup>er</sup> du code du travail du 15 mars 1975 laissait apparaître deux interrogations portant sur la nature de la « *décision* » de la Commission de litiges à laquelle l'employeur ou son représentant avait soumis le licenciement d'un membre du bureau syndical de base et d'entreprise : s'agissait-il d'une « *décision de licenciement* » ou d'une « *autorisation de licenciement* » ?

323 – La formulation de l'article 176 alinéa 1<sup>er</sup> du code du travail du 15 mars 1975 laissait une large place à l'interprétation. L'on pouvait



en effet, dans la recherche de la clarté de ce texte, imaginer que la Commission de litiges saisie par l'employeur ou son représentant pouvait elle-même procéder au licenciement, autoriser la rupture du contrat de travail ou refuser l'autorisation de licencier. Dans ces trois hypothèses, l'on ne se situe pas hors de l'axe du législateur puisqu'il s'agit bien des « décisions » de la Commission de litiges.

**324** – Pour trouver le sens que le législateur a bien voulu donner à cette disposition de l'article 176 alinéa 1<sup>er</sup> du code du travail, la doctrine a tenté de la rapprocher de celle de l'article 39 alinéa 7 du même code qui prévoit le licenciement, par la Commission de litiges, de certains travailleurs en cas de licenciement collectif ou individuel motivé par une diminution de l'activité de l'établissement ou une réorganisation intérieure<sup>1</sup>.

Elle avait alors déduit qu'il convenait d'interpréter par analogie l'article 176 alinéa 1<sup>er</sup> du code du travail dans le sens de la prise par la Commission de litiges, non d'une décision d'autorisation ou de refus du licenciement, mais d'une véritable décision de licenciement du travailleur protégé concerné.

**325** – Mais, jugeant cela contraire aux règles admises en droit du travail, la doctrine estimait que la Commission de litiges ne peut valablement procéder à un licenciement qui relève de la compétence de tout employeur. Cette institution n'a le pouvoir que d'autoriser ou de refuser le licenciement d'un membre du bureau syndical d'entreprise et de base sollicité par l'employeur ou son représentant<sup>2</sup>.

**326** – Cette position rejoint le point de vue du gouvernement qui précise les attributions de la Commission de litiges en indiquant qu'« à l'issue de l'enquête sur les circonstances et les causes du licenciement, si la Commission reconnaît la faute lourde commise par le membre du bureau syndical, elle se prononcera en faveur :

- soit du licenciement ;
- soit de la suspension du versement du salaire de base pendant la procédure judiciaire jusqu'au prononcé du jugement »<sup>3</sup>.

Dans le même sens, l'article 11 alinéa 8 de l'arrêté n° 7807 du

1. Auguste ILOKI, « le licenciement individuel en droit congolais et en droit français », thèse, pour le doctorat d'État en droit, Paris 2, 1984, p. 87.

2. Cf. Auguste ILOKI, « le licenciement individuel en droit congolais et en droit français », *op. cit.*, p. 88.

3. Art. 11 al. 1<sup>er</sup>, arrêté n° 7807 du 21 décembre 1976 instituant une Commission de litiges.

21 décembre 1976 instituant une Commission de litiges dispose que « si la Commission, après enquête sur les circonstances et les causes du licenciement, reconnaît la faute lourde commise par le membre du bureau syndical, elle autorise, soit le licenciement, soit le refus, soit la suspension du versement du salaire de base, tel que prévu à l'article 176 alinéa 4 du code du travail ».

Au-delà de cette approximation dans la rédaction de ce texte, car un refus ne peut être autorisé mais est simplement exprimé, l'idée à retenir est que dans l'accomplissement de ses missions, la Commission de litiges ne peut procéder directement au licenciement en lieu et place de l'employeur. Il lui est plutôt loisible, à la demande du chef d'entreprise ou d'établissement, d'autoriser le licenciement, de le refuser ou de suspendre le versement du salaire de base du délégué du personnel ou du membre du bureau syndical.

La jurisprudence est constante en la matière depuis l'application des dispositions de l'article 174 alinéa 1<sup>er</sup> du code du travail du 24 juin 1964 qui énonce que « tout licenciement d'un délégué du personnel envisagé par l'employeur ou son représentant devra être soumis à la décision de l'inspecteur du travail et des lois sociales ou du fonctionnaire chargé du bureau de contrôle du travail ».

**327** – A cet égard en effet, il a toujours été décidé par certaines juridictions que la décision de l'autorité administrative n'est rien d'autre que son autorisation qui doit être préalable au licenciement :

« ... Attendu que suivant requête du 14 mars 1974, M... a fait citer devant le tribunal du travail de céans son ex-employeur, la B... en paiement des dommages-intérêts pour licenciement abusif d'un membre du syndicat de base ; qu'il expose au soutien de sa demande que le 4 mai 1973, alors qu'il était secrétaire fédéral aux sports de la F... , il a été mis en état d'arrestation pour détournement de fonds sur plainte de la B... ; qu'il fut licencié le 7 novembre 1973 en violation de l'article 174 de l'ordonnance du 31 décembre 1969 sur la protection des membres du syndicat de base ; qu'il sollicite la somme de 20 000 000 francs à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif d'un membre du syndicat de base ; attendu que la B... entend résister à cette demande, arguant que conformément à l'article 47-e du code du travail, le contrat qui la liait à M... était suspendu et se trouvait automatiquement résilié au delà du délai de 6 mois ; attendu que dès qu'il est élu membre du syndicat de base, un travailleur ne saurait faire l'objet d'un licenciement régulier à défaut de la décision de l'inspecteur du travail et des lois sociales exigée par l'article 174 ; attendu qu'un licenciement sans l'accomplissement de cette formalité est entaché de nullité et ne saurait produire aucun effet ; que

L'autorisation doit être préalable au licenciement ; attendu que si dans le cas d'espèce l'article 47-e voit dans la détention préventive une cause de suspension et si ce même article limite à 6 mois la durée de la détention, en revanche cet article ne saurait déroger à l'ordonnance n° 41/69 du 31 décembre 1969 sur la protection des membres du syndicat dès lors que le licenciement après 6 mois n'est pas automatique mais simplement facultatif pour l'employeur ; que l'ordonnance précitée fait toujours obligation à l'employeur de solliciter les autorisations nécessaires avant de licencier un membre du syndicat de base même dans l'hypothèse prévue à l'article 47-e du code du travail ; attendu en définitive que le licenciement de M... est abusif pour vice de forme ; qu'il convient donc de lui faire bénéficier de l'ordonnance n° 41/69 et de condamner la B... à 24 mois de salaires à défaut de réintégration »<sup>1</sup>.

328 - D'autres tribunaux ont qualifié cette autorisation d'« accord préalable » :

« ... Attendu qu'il expose qu'il était membre du bureau syndical d'entreprise et qu'il a été licencié sans autorisation préalable de l'inspecteur du travail ; ... attendu que fort de ce qui précède, il réclame la condamnation du club N... à lui verser des dommages-intérêts ou à le réintégrer conformément aux dispositions de l'article 174 de l'ordonnance n° 41/69 du 31 décembre 1969 ; attendu que par conclusions en réponse, le club N... s'oppose aux revendications de D... en soutenant qu'il ignorait que D... était membre du bureau syndical d'entreprise ; ... qu'il fait valoir que D... a été licencié pour faute lourde ; ... attendu que si le club N... plaide qu'il ignorait la qualité de membre du bureau syndical de D..., il reconnaît cependant dans sa lettre du 6 avril 1974 que celui-ci s'est bien rendu les 8 août et 15 décembre 1973 à la bourse du travail pour y recevoir l'éducation ouvrière dispensée au profit des membres du syndicat ; attendu d'autre part que le club N... ne conteste pas avoir reçu la lettre en date du 26 avril 1974 lui notifiant les résultats des élections du 5 avril 1974, lesquelles ont porté D... aux responsabilités de président du bureau syndical d'entreprise ; attendu qu'à compter de la réception de la correspondance du 26 avril, le club N... aurait dû considérer sa lettre de licenciement pour une mise à pied et solliciter l'autorisation de licenciement de l'inspecteur du travail et des lois sociales ; attendu que l'article 174 de l'ordonnance 41/69 substitué par l'article 176 du code du travail interdit à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un membre du bureau syndical d'entreprise en usant de la faculté unilatérale de résiliation prévue à l'article 39 du code du travail lorsqu'il n'a pas obtenu

<sup>1</sup> Trib. Trav. Brazzaville, 5 mai 1975, T.P.O.M. n° 423 du 2 août 1976, p. 332

l'accord de l'inspecteur du travail ; attendu que si le club N... estimait que D..., membre du bureau syndical d'entreprise avait commis une faute justifiant le licenciement, il lui appartenait d'user des dispositions de l'alinéa 2 de l'article 174 de l'ordonnance précitée en prononçant la mise à pied de son employé et en saisissant aussitôt l'inspecteur du travail d'une demande de licenciement ; attendu qu'ayant licencié un membre du bureau syndical d'entreprise sans avoir sollicité et obtenu l'accord préalable de l'inspecteur du travail et des lois sociales ou une décision du tribunal du travail, le club N... a violé l'article 174 de cette ordonnance substitué par l'article 176 du code du travail ; attendu qu'un tel licenciement étant entaché de nullité, le tribunal ne peut que constater cette nullité sans avoir à rechercher si l'intéressé a commis ou non la faute lourde alléguée par son employeur ; que de plus, un tel licenciement intervenu dans de semblables conditions est considéré par la jurisprudence pour abusif, l'abus résultant de l'inobservation des dispositions légales d'ordre public et de la nullité même du licenciement ; qu'il échet de le condamner à verser à D... à échéance mensuelle, son salaire de base pendant 2 ans... »<sup>1</sup>.

Ce raisonnement n'a pas subi de modification avec l'adoption du code du travail du 15 décembre 1975 qui substitue à la décision de l'inspecteur du travail celle de la Commission de litiges en matière de licenciement des membres du bureau syndical de base et d'entreprise.

329 - Le juge a continué d'affirmer que la décision de la Commission de litiges peut revêtir la forme d'une autorisation de licenciement :

« ... Considérant que O..., était engagé par la C... en qualité de planton... ; qu'il a obtenu par la suite diverses promotions, la dernière étant sa nomination en qualité d'acheteur transitaire ; qu'il était membre du bureau syndical d'entreprise ; que le 22 septembre 1981, la C... lui reprochant un détournement de fonds en matière consommable, saisissait la Commission des litiges d'une demande de licenciement ; qu'après avoir autorisé sa suspension, la Commission des litiges autorisait le licenciement avec paiement des indemnités de préavis et de licenciement ; qu'il saisissait dans ces conditions le tribunal du travail de Poto-Poto pour contester ce licenciement par requête du 13 septembre 1983 ; que la C... avait porté plainte contre lui et le tribunal rendait une décision de relaxe le 22 avril 1985 ; que la Commission des litiges avait autorisé son licenciement sans conviction puisque lors de sa réunion du 7 octobre 1981, elle constatait l'insuffisance d'éléments d'appréciation ;

<sup>1</sup> Trib. Trav. Pointe-Noire, 22 août 1975, T.P.O.M. n°430, 2 décembre 1976, p. 475

que le premier juge n'a pas été dupe comme la Commission des litiges et c'est à juste titre qu'il avait déclaré abusif son licenciement, faute de cause réelle et sérieuse ; considérant qu'en soumettant tout licenciement d'un membre du bureau syndical de base et d'entreprise envisagé par l'employeur ou son représentant à la décision de la Commission des litiges, le législateur a entendu, à l'article 176 du code du travail, accorder à cette institution des pouvoirs propres dans le domaine du contrôle de l'emploi, afin d'empêcher des ruptures de contrats de travail qui ne sont pas indispensables et prévenir ainsi les risques de licenciement ; qu'il est constant que la Commission des litiges régulièrement saisie par l'employeur par lettre du 22 septembre 1981 s'est effectivement réunie trois fois ainsi que le prouvent les procès-verbaux des débats, et a autorisé le licenciement lors de sa dernière réunion du 1<sup>er</sup> septembre 1982 ; que si O... estime que la Commission des litiges a pris une décision sur la base d'éléments faux présentés par l'employeur, ou qu'elle aurait dû se prononcer en refusant l'autorisation de licencier, il lui appartient d'élever cette contestation non devant le juge social, mais devant l'autorité administrative ; qu'en effet il est de jurisprudence constante du tribunal de céans que la décision de la Commission des litiges ne peut être mise en cause que devant le juge statuant en matière administrative ou devant l'autorité hiérarchique de laquelle relève cet organe ; qu'après avoir constaté l'observation régulière de la procédure de licenciement de O..., membre du bureau syndical de base, le tribunal du travail devait déclarer son licenciement légitime comme ayant été autorisé par la Commission des litiges... »<sup>1</sup>.

**330** – En admettant que la décision de la Commission de litiges peut se présenter sous la forme d'une autorisation de licenciement, les tribunaux n'excluent pas que cet organe, usant de son entière liberté d'appréciation des circonstances qui entourent le projet de rupture du contrat de travail par l'employeur, décide, au contraire, de refuser l'autorisation de licenciement sollicité :

« ... Attendu que des débats et des pièces régulièrement versées au dossier, il appert que courant juin 1987, A... avait subtilisé des bombes d'aérosol ; que la perquisition avait permis à la société de découvrir les quantités ci-après au domicile de A... : 63 bombes de 500 ml et 10 bombes de 1000 ml ; qu'au cours d'une réunion du tribunal des camarades, l'intéressé a reconnu son vol ; qu'à cet effet, la société H... a saisi la Commission des litiges en vue de son licenciement ; que la Commission des litiges, dans sa réunion du 21 mai 1988 refusait le

1. Trib. Trav. Pointe-Noire, 22 août 1975, T.P.O.M. n°430, 2 décembre 1976, p. 475

licenciement ; ... attendu que la décision de la Commission des litiges n'a jamais été attaquée par aucune procédure usuelle ; qu'elle est devenue de ce fait définitive ; que le tribunal du travail ne peut la substituer à une autre sans violer le principe de la séparation des pouvoirs entre le judiciaire et l'exécutif ; ... attendu en effet que la décision de la Commission des litiges ne peut être remise en cause devant les juridictions de l'ordre judiciaire quant à l'existence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement ; attendu par contre que l'employeur qui met fin à la suspension du salarié et qui le réintègre en son sein consécutivement au refus de la Commission de litiges de licencier doit maintenir le salarié dans son emploi initial avec son salaire catégoriel et ses accessoires... ; attendu que la décision de la Commission des litiges... prive la mise à pied du salarié de tout effet, et la décision a une portée rétroactive ; qu'en conséquence de ce qui précède, les arriérés de salaires de A... sont dus ; que l'employeur doit, non seulement réintégrer le salarié, mais encore lui verser les salaires correspondants aux journées, mois et ans de mise à pied, dès lors qu'il est établi que le salarié était resté durant cette période à la disposition de la société H... »<sup>1</sup>.

**331** – Il demeure donc constant, et la jurisprudence l'affirme dans un style fluide, que la « décision » de la Commission de litiges ne peut revêtir une autre nature que celle d'un « avis », soit d'autorisation de licenciement, soit de refus de licenciement :

« ... Considérant que le premier juge, pour déclarer la requête de la société K... mal fondée, tire argument sur le refus de la Commission des litiges conformément à l'article 176 du code du travail ; considérant qu'au regard du droit, la décision de la Commission des litiges ne constitue qu'un avis consistant à autoriser le licenciement ou le refus de licenciement des délégués syndicaux... »<sup>2</sup>.

S'il résulte de ces constatations le rejet de l'idée qui consiste à reconnaître à la Commission des litiges le pouvoir de décider directement du licenciement, il subsiste cependant quelques confusions qui découlent des maladresses malencontreusement regrettables de rédaction de certains jugements, trahissant ainsi l'esprit de la jurisprudence.

**332** – C'est le cas lorsque le tribunal fait état dans son jugement du refus de la Commission de litiges de « prononcer le licenciement » d'un membre du bureau syndical :

« ... Attendu qu'il ressort des éléments du dossier que N... avait

1. Trib. Trav. Pointe-Noire, 6 mars 1992, T.P.O.M. n° 829, mai 1995, p. 74.  
2. C.A. Brazzaville, Arrêt Soc. n° 077 du 23 mai 1996, inédit



effectivement encaissé la somme de 25 000 francs revenant aux parents du jeune M... au titre du règlement d'un sinistre dans l'intention de reverser ladite somme à la mère de l'enfant, la nommée B... qui est originaire du même village que lui ; que cette somme a effectivement été reversée cinq mois après l'encaissement, la mère du jeune sinistré ne s'étant présentée à l'A... que le 16 janvier 1987 alors que le requérant avait encaissé cette somme le 16 août 1986 ; que la Commission des litiges saisie, compte tenu de la qualité de membre du bureau syndical de N... pour se prononcer sur son licenciement, a retenu une faute professionnelle du requérant, mais que s'agissant d'une pratique courante, a refusé de prononcer le licenciement ; qu'il convient de souligner que l'A... en prenant une décision contraire à celle de la Commission des litiges, a violé délibérément les dispositions d'ordre public contenues dans le code du travail et commis ainsi un abus de droit qui donne un caractère abusif à son licenciement »<sup>1</sup>.

L'on doit plutôt comprendre, pour dissiper la confusion, qu'en faisant état de manière malencontreuse du refus de prononcer le licenciement, le juge vise en réalité le « refus d'autoriser le licenciement ».

333 – Cependant, dans certaines circonstances où l'employeur a omis de saisir la commission de litiges, le tribunal du travail stigmatise son attitude sans user des expressions « autorisation de licenciement » ou « refus d'autorisation de licenciement ». Il se contente de la formule globalisante du législateur de « décision de la Commission de litiges » :

« ... Attendu qu'il est fait grief par K... à son ancien employeur, la F... de l'avoir licencié de ses fonctions pour faute lourde sans avoir saisi au préalable la Commission des litiges conformément aux dispositions des articles 39 et 176 du code du travail... ; que la F... a soutenu, au contraire des explications de K..., que s'étant rendu auteur d'un vol de deux litres d'essence et étant récidiviste, son licenciement intervenu à la suite d'une séance de travail entre la direction de la F..., les membres du bureau syndical de l'entreprise ainsi que la F... doit être déclaré légitime ; ... Attendu qu'il ressort des éléments du dossier que le requérant K..., travailleur membre du bureau syndical... de la F... à la suite du vol de deux litres d'essence au préjudice des coopérateurs chinois, avait en date du 22 septembre 1984, été licencié le même jour ; ... qu'il résulte de toutes ces constatations et des explications fournies par F... pour légitimer le licenciement de K... que cette rupture, notifiée au

1 Trib Trav Brazzaville, 8 août 1988, T.P.O.M. n° 770, 16 décembre 1991, p. 479

susnommé le jour même de la commission des faits... n'avait jamais fait l'objet d'une mise à pied conservatoire avant la saisine de la Commission des litiges, en raison du caractère de travailleur protégé qu'avait le requérant en sa qualité de membre du bureau syndical... ; que davantage cette rupture notifiée au requérant le jour même de la commission des faits délictueux par le requérant et sans qu'il lui ait été donné la possibilité de s'exprimer, n'avait pas été soumise à la décision de la Commission des litiges ; attendu qu'il est de jurisprudence constante que les règles assurant la protection d'un salarié investi des fonctions syndicales au sein de l'entreprise sont d'ordre public et que leur violation par l'employeur rend le licenciement intervenu dans ce contexte abusif... »<sup>1</sup>.

334. – La Cour suprême a déjà eu l'occasion de décider que « l'article 176 du code du travail, pour assurer l'entière indépendance des membres du bureau syndical d'entreprise n'accorde qu'à la seule Commission de litiges le pouvoir d'accorder ou de refuser l'autorisation de licencier un membre du bureau syndical ; qu'un membre du bureau syndical d'entreprise ne peut donc être licencié qu'avec l'autorisation de la Commission des litiges ; qu'à défaut de cette autorisation, le licenciement est abusif »<sup>2</sup>.

Le législateur a modifié la rédaction de l'article 176 alinéa 1<sup>er</sup> du code du travail du 15 mars 1975 dans le sens d'une plus grande clarification.

En effet, tout licenciement d'un délégué du personnel doit être soumis non plus à la « décision » de la Commission de litiges, mais à son « autorisation » (sous-section 1). Par ailleurs, l'on a considéré que le refus d'autorisation du licenciement ouvrait la voie à la résolution judiciaire du contrat de travail (sous-section 2).

#### Sous-Section 1. – L'autorisation de licenciement

335 – la loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail a élargi la nature de la décision que doivent solliciter les employeurs à la Commission des litiges préalablement au licenciement des délégués du personnel.

Aux termes de l'article 176 nouveau de cette loi « tout licenciement d'un délégué du personnel envisagé par l'employeur ou son représentant doit être soumis à l'autorisation de la Commission de litiges

1 Trib Trav Brazzaville, 26 février 1995, T.P.O.M. n° 849, janvier 1997, p. 14  
2 C.S., 18 mars 1988, T.P.O.M. n° 742 du 16 septembre 1990, p. 324.

prévue à l'article 39 (nouveau) ».

Cette précision dans la nouvelle rédaction du texte illustre la conscience du législateur sur l'incorrection du style de l'ancien article 176 du code du travail ainsi disposé : « tout licenciement d'un membre du bureau syndical de base et d'entreprise envisagé par l'employeur ou son représentant doit être soumis à la décision de la Commission de litiges prévue à l'article 39 ». Son manque de netteté n'avait engendré aucune controverse sérieuse ni en doctrine, ni en jurisprudence<sup>1</sup>.

**336** – Avant la réforme, la Commission de litiges décidait la suspension du salaire de base du membre du bureau syndical pendant la procédure judiciaire jusqu'au prononcé du jugement dans le cas où elle estimait que le travailleur avait commis une faute lourde.

**337** – Celle-ci peut résulter en ce qui concerne les membres du bureau syndical de base, du fait qu'ils ont déclenché une grève illicite : « ... Qu'il résulte des faits de la cause que l'arrêt de travail observé par les requérants le 10 mai 1991 n'avait jamais suivi, avant son déclenchement, la procédure prévue aux articles 242 et suivants du code du travail ; qu'en effet, les revendications des travailleurs n'avaient pas été mentionnées dans le cahier de revendications dûment déposé à la direction générale et aucune concertation avec l'employeur n'avait été organisée par le syndicat d'entreprise dont les requérants faisaient partie ; qu'il est en outre établi que les requérants en leur qualité de syndicalistes avaient empêché les autres travailleurs d'assurer leurs prestations contractuelles, en leur ravissant les badges qui leur permettaient l'accès au lieu de travail ; qu'il appert de ces constatations que les requérants avaient non seulement violé les dispositions d'ordre public des articles 242 et suivants du code du travail, mais commis une faute lourde en empêchant les autres travailleurs de rejoindre leur lieu de travail en ravissant leurs badges d'accès... »<sup>2</sup>.

**338** – Depuis la réforme, avec le cantonnement des pouvoirs de la Commission de litiges à l'autorisation du licenciement, il a été retiré à cette institution la compétence de suspendre le versement du salaire de base du travailleur protégé licencié<sup>3</sup>.

1. Cf. supra, section I, la nature de la décision de la commission de litiges, p. 187

2. Trib. Trav. Brazzaville, 20 août 1992, T.P.O.M. n° 845, septembre 1996, p. 179

3. Art. 176 nouv. al. 4, loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République Populaire du Congo.

**339** – Alors que la clarification faite par le législateur ne suscite aucune ambiguïté dans la nature de la décision de la Commission de litiges, le gouvernement semble créer la confusion sur les pouvoirs de cette institution. Selon l'article 2 alinéa 2 de l'arrêté n° 1701 M.T.F.P.S.S/D.G.T. du 7 août 1996 portant composition et fonctionnement de la Commission des litiges : « la Commission des litiges est également compétente pour se prononcer sur tout licenciement d'un salarié protégé conformément aux articles 176 et 180 du code du travail ».

Or, cette disposition procède de celle de l'article 2 alinéa 2 de l'arrêté n° 7807 M.J.T./D.G.T./D.R.T.S.S. du 21 décembre 1976 instituant une Commission de litiges. La référence devrait plutôt être faite exclusivement à l'article 176 nouveau de la loi n° 6-96 du 6 mars 1996 susvisée.

**340** – A la suite du balisage de la voie par la réforme, la jurisprudence a continué à affirmer allègrement le rôle de la Commission de litiges d'autoriser ou non le licenciement des délégués personnel :

« ... Attendu qu'en vertu de l'article 176 nouveau du code du travail, tout licenciement d'un délégué du personnel envisagé par l'employeur ou son représentant doit être soumis à l'autorisation de la Commission de litiges ; que de même l'alinéa 2 du même texte dispose qu'en cas de faute présumée lourde par l'employeur, celui-ci peut prononcer immédiatement la mise à pied conservatoire du délégué ; que cette mise à pied n'entraîne pas suspension du salaire de base ; attendu qu'en l'espèce, le sieur C... est membre du syndicat d'entreprise ; que son licenciement a été opéré en violation des dispositions précitées ; que dès lors, il y a lieu de déclarer irrégulier et par conséquent abusif le licenciement opéré... »<sup>1</sup>.

**341** – Dans le domaine du licenciement collectif ou individuel motivé par une diminution de l'activité de l'établissement, la législation antérieure reconnaissait à la Commission de litiges présidée par l'inspecteur du travail le pouvoir de licencier en premier, les travailleurs présentant les moindres aptitudes professionnelles pour les emplois maintenus et, en cas d'égalité d'aptitudes professionnelles, les travailleurs moins anciens dans l'entreprise<sup>2</sup>.

La clarification qui prévaut dans la nouvelle législation sur ce point a conduit le législateur à préciser la mission de la Commission de

1. Trib. Trav. Brazzaville, 31 juillet 1998, rép. n° 25, année 1998, inédit

2. Art. 39 al. 7, C. Trav. 15 mars 1975



litiges qui consiste, non pas à procéder directement au licenciement lorsqu'elle est saisie, mais à accorder ou à refuser l'autorisation de rompre les contrats de travail à durée indéterminée des travailleurs en cas de licenciement individuel ou collectif pour motif économique, suivant un ordre et dans des conditions spécifiques<sup>1</sup>.

342 – Aussi, le rôle de la Commission de litiges d'autoriser ou non le licenciement des délégués du personnel est-il plus aisément affirmé par la jurisprudence intervenue postérieurement au nouveau courant législatif de 1996 :

« ... Attendu que par requête en date du 31 mai 1997, monsieur C..., père de douze enfants, a fait citer... devant le tribunal du travail de céans, son ex-employeur, la S..., aux fins de s'entendre condamner l'employeur à lui payer diverses sommes d'argent pour licenciement abusif ; ... qu'il a été licencié par l'employeur en violation des textes en vigueur, celui-ci n'ayant pas tenu compte de sa qualité de syndicaliste... ; que de ce qui précède, il sollicite du tribunal sa réintégration au sein de la B... et à défaut de réintégration, condamner l'employeur à lui payer les sommes ci-après... ; attendu que régulièrement citée, la B... n'a jamais comparu, ni présenté ses moyens de défense ; qu'il y a lieu de statuer par défaut à son encontre ; ... attendu qu'en vertu de l'article 176 nouveau du code du travail, tout licenciement d'un délégué du personnel envisagé par l'employeur où son représentant doit être soumis à l'autorisation de la Commission de litiges ; ... attendu qu'en l'espèce, le sieur C... est membre du syndicat d'entreprise ; que son licenciement a été opéré en violation des dispositions précitées ; que dès lors, il y a lieu de déclarer irrégulier et donc abusif le licenciement opéré... »<sup>2</sup>.

343 – Une formule récente apparaît en jurisprudence, celle de « l'émanation du licenciement de l'autorisation de la Commission des litiges » :

« ... Attendu que par requête en date du 28 août 1995, Monsieur C... a attrait par-devant le tribunal du travail de céans... son ex-employeur, la société A..., aux fins de s'entendre condamner à lui payer diverses sommes d'argent pour licenciement abusif ; qu'il expose à l'appui de sa requête qu'il a été embauché en date du 02 novembre 1990 par la société A... ; que le 28 août 1995, sans attendre la décision de la

1. Art. 39 nouv al 5, loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République Populaire du Congo.

2. Trib. Trav. Brazzaville, 31 juillet 1998, rép. n° 25, année 1998, inédit.

Commission des litiges, l'employeur prononçait le licenciement économique de C... ; qu'il estime que son licenciement est abusif... ; qu'en effet, il bénéficiait d'un mandat syndical au moment de son licenciement ; attendu que dans ses conclusions en réponse du 30 mars 1996, A... résiste aux prétentions du sieur C... ; qu'il soutient que pour procéder au licenciement dont s'agit, A... a requis l'autorisation de la Commission des litiges ; attendu qu'il a été abondamment démontré que le licenciement dont s'agit n'émane pas de l'autorisation de la Commission des litiges ; qu'en vertu de l'article 176 du code du travail, tout licenciement d'un délégué du personnel doit être prononcé après autorisation de la Commission des litiges ; attendu qu'il est établi que C... est membre du bureau syndical de son entreprise ; qu'indépendamment du motif économique invoqué, et en sa qualité de salarié protégé, son licenciement doit être autorisé par la Commission des litiges ; que malheureusement cette procédure n'a pas été observée ; que cette inobservation entache d'irrégularité le licenciement de C... ; qu'il échet de le déclarer abusif... »<sup>1</sup>.

Cependant dans la quasi-totalité des cas de refus d'autorisation du licenciement des délégués du personnel (anciens membres du syndicat d'entreprise ou de base), les employeurs s'ingénient à solliciter au juge la résolution judiciaire des contrats de travail.

#### Sous-Section 2. – La résolution judiciaire du contrat de travail

344 – le recours des employeurs à la voie judiciaire pour demander la résolution des contrats de travail est apparu en droit du travail congolais principalement à l'occasion des difficultés rencontrées lors de la procédure de rupture des contrats de travail à durée indéterminée des délégués du personnel ou, suivant la terminologie du code du travail du 15 mars 1975, des membres du bureau syndical de base et d'entreprise.

345 – Certes, la résolution judiciaire n'est pas un concept méconnu dans la législation sociale congolaise, notamment dans la détermination du régime juridique du contrat d'apprentissage que le code du travail définit comme « celui par lequel un chef d'établissement individuel, commercial ou agricole, un artisan ou un façonnier s'oblige à donner ou à faire donner une formation professionnelle méthodique et complète à une autre personne et par lequel celle-ci s'oblige, en retour, à

1. Trib. Trav. Brazzaville, 31 juillet 1998, rép. n° 25, année 1998, inédit.



se conformer aux instructions qu'elle recevra et à exécuter les ouvrages qui lui seront confiés en vue de son apprentissage »<sup>1</sup>.

A cet égard, la résolution judiciaire est demandée par le maître ou l'apprenti dans les hypothèses suivantes :

- en cas de manquement aux stipulations du contrat ou infractions graves et habituelles aux prescriptions du code du travail sur le contrat d'apprentissage ainsi qu'aux autres lois et règlements relatifs aux conditions de travail des apprentis<sup>2</sup> ;
- lorsqu'il y a changement de résidence du maître<sup>3</sup> ;
- s'il y a vente du fonds ou cessation de l'exploitation du maître<sup>4</sup>.

L'employeur dispose en outre de la faculté de demander au tribunal du travail la résolution du contrat d'apprentissage en se fondant sur les faits de révélation par l'apprenti de secrets de fabrication, de liste de clientèle ou lorsque ce dernier commet un vol<sup>5</sup>.

**346** – Aussi, la soustraction frauduleuse par l'apprenti de trois litres d'huile de vérin au préjudice de l'employeur justifie t-elle la résolution judiciaire du contrat d'apprentissage :

« ... Attendu que par requête introductive d'instance en date du 17 août 1987, la C... a fait citer devant le tribunal du travail de céans son apprenti, le sieur S... pour obtenir la résolution de son contrat d'apprentissage ; qu'elle expose à l'appui de sa requête que S... s'est rendu coupable de la soustraction frauduleuse d'un bidon d'huile de vérin appartenant à la société et que cette manière d'agir qui constitue à l'évidence une faute lourde l'amène à demander la résolution de son contrat d'apprentissage, conformément à l'article 22 du code du travail ; attendu que le sieur S... résiste à sa demande en faisant valoir que le fait qu'il ait reconnu la faute qui lui est reprochée et présenté des excuses auprès de son maître mettait un terme au conflit qui les oppose ; que dans tous les cas, l'huile de vérin subtilisée par lui a déjà été utilisée et qu'il devait s'en servir pour soigner son chien atteint d'une maladie ; que par conséquent, cette faute ne saurait constituer un motif sérieux pour rompre le contrat d'apprentissage ; attendu qu'il résulte des éléments du dossier que S... lié à la C... par un contrat d'apprentissage en date du 8 septembre 1986 a frauduleusement soustrait trois litres d'huile de vérin le

1. Art. 5, C. Trav. 25 juin 1964, art. 5, C. Trav. 15 mars 1975.  
2. Art. 22 al. 2, C. Trav. 15 mars 1975  
3. Art. 22 al. 3, C. Trav. 15 mars 1975  
4. Art. 22 al. 4, C. Trav. 15 mars 1975  
5. Art. 22 al. 5, C. Trav. 15 mars 1975

18 juillet 1987 et que, surpris par son maître, il avait reconnu le fait qui lui est reproché ; que le vol, fut-il de deux litres d'huile de vérin même déjà utilisée comme le soutient le défendeur, constitue une infraction grave de nature à permettre la résolution du contrat d'apprentissage comme le prescrit l'article 22 du code du travail ; qu'il échet par conséquent de prononcer la résolution du contrat d'apprentissage liant la C... au sieur S... »<sup>1</sup>.

**347** – Il en est de même en cas de maladie entraînant l'impossibilité de poursuivre l'apprentissage dans la profession choisie ou la suspension de l'apprentissage pour une durée excédant six mois<sup>2</sup>.

**348** – Cependant la loi prévoit que la résolution du contrat d'apprentissage peut avoir lieu sans intervention du juge. Il s'agit alors de la résolution extrajudiciaire. Il suffit donc que l'une des parties, le maître ou l'apprenti, exprime sa volonté de l'obtenir pour que le contrat d'apprentissage soit résolu en dehors du tribunal du travail. C'est en quelque sorte une résolution automatique qualifiée légalement de résolution de plein droit, laquelle intervient dans les cas ci-après<sup>3</sup> :

- mort du maître ou de l'apprenti ;
- service militaire du maître ou de l'apprenti ;
- condamnation du maître pour crime, pour délit contre les mœurs ou pour quelque délit que ce soit, à une peine d'au moins trois mois de prison sans sursis ;
- divorce du maître, décès de sa femme ou de toute autre femme de la famille qui dirigeait la maison à l'époque de la conclusion du contrat si les apprentis sont des filles mineures.

Enfin, le législateur considère que le contrat d'apprentissage peut être résolu par la volonté du maître ou de l'apprenti pendant les deux premiers mois de l'apprentissage qui constituent une période d'essai<sup>4</sup>.

Mais la loi ne précise pas le régime juridique de cette résolution. Est-elle judiciaire ou de plein droit ? La référence du législateur à la volonté des parties est certainement exclusive de toute intervention du juge, reconnaissant ainsi à cette résolution son caractère extrajudiciaire.

**349** – En établissant les règles régissant la rupture du contrat de

1. Trib. Trav. Brazzaville, Poto-Poto, 4 juillet 1988, T.P.O.M. n° 762 du 16 juillet 1991, p. 287.  
2. Art. 22 al. 6, C. Trav. 15 mars 1975.  
3. Art. 21, C. Trav. 25 juin 1964 ; art. 21, C. Trav. 15 mars 1975.  
4. Art. 20, C. Trav. 25 juin 1964 ; art. 20, C. Trav. 15 mars 1975

travail, le législateur n'avait réservé aucune disposition du code du travail à la résolution, qu'elle soit judiciaire ou de plein droit.

Il décidait toutefois que tout licenciement d'un délégué du personnel (ou d'un membre du bureau syndical) devait subir le contrôle de l'inspecteur du travail et des lois sociales ou à défaut de ce dernier dans la localité ou s'exécute le contrat de travail, celui du fonctionnaire chargé du bureau de contrôle du travail<sup>1</sup>.

350 - L'esprit de ce contrôle administratif fut maintenu dans le code du travail du 15 mars 1975. L'idée était même renforcée en substituant l'autorité individuelle de l'inspecteur du travail à une institution collégiale dénommée « *Commission de litiges* »<sup>2</sup>.

351 - Cependant, bien que respectueux de la règle de procédure qui les oblige à soumettre leur intention de licencier à une autorité administrative, les employeurs n'obtempèrent pas toujours à la décision de refus d'autorisation du licenciement de l'inspecteur du travail et des lois sociales ou du fonctionnaire chargé du bureau du contrôle de l'emploi ou de la Commission de litiges.

Bien au contraire, en l'absence d'autorisation de licenciement, les employeurs désireux de faire aboutir leur projet de rupture du contrat de travail des délégués du personnel ou des membres du bureau syndical de base et d'entreprise s'orientent vers la voie judiciaire pour solliciter la résolution de la convention en se fondant non plus sur la législation sociale, mais sur la disposition de l'article 1184 du code civil.

352 - Or celui-ci dispose dans son premier alinéa que « la condition résolutoire est toujours sous-entendue dans les contrats synallagmatiques, pour le cas où l'une des deux parties ne satisfera point à son engagement ».

Et, pour fixer la portée de cette disposition sur le contrat, le second alinéa de ce texte énonce que « dans ce cas, le contrat n'est point résolu de plein droit. La partie envers laquelle l'engagement n'a point été exécuté, a le choix ou de forcer l'autre à l'exécution de la convention lorsqu'elle est possible ou d'en demander la résolution avec dommages-intérêts ».

353 - L'appréciation des conditions d'exécution des engagements contractuels ressortissant à la compétence du juge, le

1 Art 174 al. 1, C. Trav. 25 juin 1964  
2 Art 176 al 1, C. Trav. 15 mars 1975

troisième et dernier alinéa de l'article susvisé précise que « la résolution doit être demandée en justice, et il peut être accordé au défendeur un délai selon les circonstances ». Ainsi, le caractère judiciaire de la résolution du contrat résulte donc de la loi elle-même.

Si le champ d'application de l'article 1184 du code civil englobe uniquement les contrats synallagmatiques, on s'interroge encore sur le point de savoir si la règle générale qu'il pose en matière de résolution judiciaire de ces conventions ne comporte pas d'exception, singulièrement en ce qui concerne la rupture des contrats de travail à durée indéterminée des délégués du personnel ou des membres du bureau syndical de base et d'entreprise.

354 - Pour la doctrine, l'article 1184 du code civil n'a pas de portée très générale en ce sens que son domaine, loin de s'étendre au droit du travail, se limite plutôt au droit civil et précisément aux contrats synallagmatiques que ses dispositions régissent.

355 - En effet, dès lors que la cessation des relations de travail des salariés protégés est tributaire d'une procédure légale particulière assez contraignante et autonome des règles du code civil, il est incommode de permettre aux employeurs d'y faire échec en usant des artifices imaginés pour régir d'autres situations et qui anéantissent la législation sociale. Ce n'est rien d'autre qu'une fraude à la loi<sup>1</sup>.

Celle-ci ne saurait donc être éludée par des subterfuges qui relèvent du droit civil, dans le seul intérêt de satisfaire les ambitions des employeurs décidés de faire aboutir, sans égard pour le fondement social de leur moyen, des projets de licenciements.

356 - La jurisprudence n'est pas favorable à cette conception doctrinale. Elle déclare recevable les demandes en résolution judiciaire des employeurs selon la formule quasiment constante ci-après :

« ... Attendu... qu'indépendamment de la faculté unilatérale de résiliation inscrite dans l'article 39 du code du travail, les parties conservent le droit de s'adresser au juge des contrats du travail pour lui demander de prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail qui les lie et ce, par application de l'article 1184 du code civil en vertu duquel la condition résolutoire est toujours sous-entendue dans les contrats synallagmatiques pour le cas où l'une des parties ne satisfait pas à ses engagements »<sup>2</sup>.

1. Auguste ILOKI, op. cit., p. 157.  
2. Trib. Trav. Pointe-Noire, 22 novembre 1974, T P O M n°397, 16 juin 1975, p.258.

357 – On note plus récemment la même clarté dans la motivation des juridictions justifiant l'admission par elles, de la résolution judiciaire :  
« ... Considérant qu'au regard du droit, la décision de la Commission des litiges ne constitue qu'un avis consistant à autoriser le licenciement ou le refus de licenciement des délégués syndicaux ; qu'en cas de refus, l'employeur a le droit de demander la résolution judiciaire du contrat en se basant sur l'article 1184 du code civil ; considérant que la société K... a soutenu dans sa requête que les faits commis par S... constituaient un manquement grave aux obligations que lui imposait le caractère synallagmatique du contrat de travail liant les parties ; qu'ainsi, le premier juge, en fondant sa motivation sur le refus de la Commission des litiges, n'a pas donné davantage de base légale à sa décision de faute lourde justifiant ainsi la résolution judiciaire du contrat de travail liant les parties aux torts exclusifs de S... ; qu'il échut en conséquence de prononcer la résolution du contrat de travail pour faute lourde imputable à S... »<sup>1</sup>.

358 – Au contraire de la recevabilité sur laquelle le juge ne s'est jamais prononcé, le point n'étant pas lui-même soulevé par le défendeur à l'instance en résolution judiciaire, celle-ci, en tant que question de fond, est souverainement appréciée par les juridictions sociales qui exigent du demandeur (employeur en l'occurrence), la preuve des faits qui la justifient.

359 – C'est ainsi qu'est débouté de sa demande en résolution judiciaire du contrat de travail d'un membre du syndicat d'entreprise l'employeur qui n'apporte pas la preuve de ce que la faute qu'il lui reproche constitue une violation des obligations contractuelles :

« ... Attendu que la société P... a fait citer par-devant le tribunal du travail de céans le sieur Z... pour entendre prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail les liant ; attendu qu'elle expose qu'elle a remis à Z... en sa qualité de Secrétaire général du syndicat de base, une somme de 106 200 francs pour organiser un apéritif à la fin du défilé du 15 août 1973 au bénéfice des travailleurs et ce, conformément aux instructions de Monsieur le ministre du Travail ; qu'elle expose également que ledit défilé ayant été ajourné pour la commune de Pointe-noire au 19 août 1973, Z... n'a pu à cette date présenter ladite somme, prétendant qu'elle lui avait été volée... ; attendu que P..., qui s'est vu notifier le refus par l'inspecteur du travail du licenciement de Z..., demande au tribunal du travail de prononcer la résolution judiciaire du

<sup>1</sup> C. A. Brazzaville, Arrêt Soc. n° 077 du 23 mai 1996, inédit

contrat de travail liant les parties ; attendu que Z... qui reconnaît avoir reçu la somme de 106 200 francs fait valoir qu'il a payé la somme de 6 000 francs à 30 des 530 employés qui se sont présentés à lui pour réclamer leur part... ; attendu que l'article 174 de l'ordonnance 41/65 du 31 décembre 1969 s'applique au cas où le licenciement d'un travailleur possédant la qualité de membre du syndicat de base est envisagé par l'employeur... ; attendu que les dispositions spéciales créées par l'article 174 susvisé... constituent des mesures de protection destinées à éviter les congédiements dont l'intéressé pourrait être l'objet à raison même des fonctions qu'il exerce par l'effet de la seule volonté de celui qui l'emploie ; attendu d'autre part qu'indépendamment de la faculté unilatérale de résiliation inscrite dans l'article 39 du code du travail, les parties conservent le droit de s'adresser au juge des contrats du travail pour lui demander de prononcer la résolution judiciaire du contrat du travail qui les lie et ce, par application de l'article 1184 du code civil en vertu duquel la condition résolutoire est toujours sous-entendue dans les contrats synallagmatiques pour le cas où l'une des parties ne satisfait pas à ses engagements ; attendu que le manquement invoqué doit être un manquement dans l'exécution du contrat du travail ; attendu qu'il appartient au tribunal du travail saisi sur le fondement de l'article 1184 du code civil de décider si les griefs invoqués par la partie qui se prévaut d'un manquement aux obligations contractuelles sont susceptibles de motiver la résolution judiciaire du contrat de travail ; ... attendu qu'en l'espèce, la somme de 106 200 francs a bien été remise à Z... ainsi que le reconnaît la demanderesse dans sa requête introductive d'instance, en sa qualité de « Secrétaire général du syndicat de base » et non pas pour exécuter un acte entrant dans le cadre de son activité de salarié ; ... que le fait de perdre la somme de 106 200 francs ne constitue donc pas une violation des engagements contractuels susceptible de justifier la résolution judiciaire du contrat... »<sup>1</sup>.

360 – De même, les tribunaux du travail ne prononcent pas la résolution judiciaire du contrat du travail lorsque l'employeur ne parvient pas à prouver le manquement aux obligations contractuelles reprochées au travailleur protégé :

« ... Attendu que par requête en date du 17 octobre 1973, M... avait fait citer devant le tribunal du travail de céans, son ancien employeur en paiement de la somme de... ; ... attendu que par conclusions en réplique en date du 28 février 1974, dame P..., directrice de M... s'oppose aux prétentions de M..., en faisant valoir que les

<sup>1</sup> Trib. Trav. Pointe-Noire, 22 novembre 1974, T.P.O.M n°397, 16 juin 1975, p.258



salaires sont quérables et non portables... ; que l'inspecteur du travail ayant refusé d'autoriser le licenciement sollicité, elle fait citer de son côté M... devant le tribunal du travail en résolution judiciaire du contrat de travail les unissant, en faisant valoir que l'intéressé s'est rendu coupable de faute lourde ; ... attendu que la requête de M... contre dame P... et celle de dame P... contre M... ont entre elles un tel lien de connexité qu'elles doivent faire l'objet d'une seule et même instance ; ... attendu qu'indépendamment de la faculté unilatérale de résiliation inscrite dans l'article 39 du code du travail, les parties conservent le droit de s'adresser au juge pour lui demander de prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail qui les lie, et ce, par application de l'article 1184 du code civil ; que les faits ayant motivé l'avertissement donné à M... ont été sanctionnés et paraissent maintenant lointains pour justifier la résolution judiciaire du contrat de travail ; ... attendu qu'il est de jurisprudence constante qu'il appartient au juge statuant en matière sociale de décider si les griefs articulés par la partie qui invoque un manquement aux obligations contractuelles sont susceptibles de motiver la résolution judiciaire du contrat de travail ; attendu qu'en l'espèce, dame P... n'apporte nullement la preuve d'un manquement de M... à ses obligations contractuelles ; qu'il échet de déclarer dame P... mal fondée en sa demande de résolution judiciaire du contrat de travail la liant à M... »<sup>1</sup>.

361 — Le juge se montre parfois rigoureux dans l'examen de la requête en résolution judiciaire. S'il a admis, en application des dispositions de l'article 174 dernier alinéa du code du travail du 25 juin 1964 (devenu article 176 du code du travail du 15 mars 1975) que l'employeur prononce la mise à pied provisoire du salarié qui lui avait administré une paire de gifles du fait que cela constitue une faute lourde, en attendant la décision de l'inspecteur du travail concernant son projet de licenciement, le tribunal du travail a cependant considéré que le maintien de cette sanction postérieurement au refus d'autorisation de l'autorité administrative susnommée est assimilé à un licenciement abusif :

« ... Attendu que par requête en date du 21 décembre 1974, la société E... a fait citer devant le tribunal du travail de céans, son ancien employé M... en résolution judiciaire du contrat de travail ; attendu qu'elle expose à l'appui de sa requête qu'elle a engagé M... le 1<sup>er</sup> mars 1972 en qualité de chimiste ; que le 31 octobre 1974, suite à une observation que lui fit son supérieur hiérarchique dans le cadre professionnel, il administra une paire de gifles à celui-ci devant trois

<sup>1</sup> Trib. Trav. Pointe-Noire, 5 juillet 1974, T.P.O.M. n° 402, 16 septembre 1975, p. 363.

agents du laboratoire ; attendu que la société E... saisit l'inspecteur du travail et des lois sociales d'une demande de licenciement, M... étant couvert par la protection syndicale des anciens membres du bureau syndical d'entreprise ; attendu que l'inspecteur du travail a refusé de donner son accord au licenciement de M... suivant lettre non motivée du 12 décembre 1974 ; attendu que la société E... maintient la décision de mise à pied provisoire prise le 9 novembre 1974 et saisit le tribunal du travail par la requête susvisée en résolution du contrat de travail par application de l'article 1184 du code civil en vertu duquel la condition résolutoire est toujours sous-entendue dans les contrats synallagmatiques pour le cas où l'une des parties ne satisfait pas à ses engagements ; ... attendu qu'il apparaît des déclarations des parties que M..., encore couvert par la protection édictée pour les anciens membres du bureau syndical d'entreprise par l'article 174 du code du travail, avait fait l'objet d'une mise à pied pour avoir giflé aux lieu et heure de service son supérieur hiérarchique ; attendu qu'il apparaît de la lettre n° 2868 du 12 décembre 1974 que l'inspecteur du travail avait refusé l'autorisation de licenciement sollicitée ; qu'il découle de l'article 174 du code du travail que le refus de l'inspecteur du travail a pour effet, d'une part d'anéantir la mesure disciplinaire essentiellement provisoire de la mise à pied pour faute lourde, et d'autre part, de mettre à la charge de l'employeur le devoir ou l'obligation active de réintégrer dans son entreprise le travailleur couvert par la protection spéciale des anciens membres du bureau syndical qu'il avait pris l'initiative de mettre hors de son entreprise et qui, en fait, se trouve hors d'elle ; qu'en maintenant la mise à pied provisoire, comme l'atteste la lettre n° B 1431-2056 du 14 décembre 1974, l'employeur a persisté dans sa volonté de se séparer de ce travailleur malgré le refus de l'inspecteur du travail ; qu'ainsi le maintien de la mise à pied au delà de la date du 12 décembre 1974 constitue un licenciement abusif ; que par conséquent il échet de débouter la société E... de sa demande en résolution judiciaire du contrat de travail la liant à M... »<sup>1</sup>.

Ce jugement fut rendu dans le cadre d'une instance où la jonction de procédure était ordonnée par le tribunal saisi d'une part, par le travailleur qui réclamait des dommages-intérêts pour n'avoir pas été réintégré à la suite du refus d'autorisation de l'inspecteur du travail et d'autre part, par l'employeur qui sollicitait la résolution judiciaire du contrat de travail à l'issue du même refus.

Cette position jurisprudentielle, même isolée, réconforte la doctrine évoquée plus haut qui dénie l'application en matière sociale des

<sup>1</sup> Trib. Trav. Pointe-Noire, 4 juillet 1975, T.P.O.M. n° 433, 16 janvier 1977, p. 40.

dispositions de l'article 1184 du code civil<sup>1</sup>. Alors que dans beaucoup d'autres cas le juge apprécie la gravité de la faute commise par le membre du syndicat de base pour débouter ou faire droit à la demande de résolution judiciaire de l'employeur, il s'est limité dans cette espèce à appliquer strictement le code du travail en sanctionnant le comportement du chef d'entreprise qui s'obstinait à ne pas exécuter la décision de refus d'autorisation du licenciement de l'inspecteur du travail.

Ce fait équivaut, selon le tribunal du travail à un licenciement qui plus, est abusif.

Récemment, la Cour suprême s'est imposée dans ce débat en décidant péremptoirement que l'article 1184 du code civil régit uniquement la résolution judiciaire des contrats conclus en matière civile, excluant expressément la matière sociale et que la procédure sociale prévue à l'article 176 alinéa 1<sup>er</sup> du code du travail doit être observée en cas de rupture du contrat de travail d'un membre du bureau syndical :

« ... Sur le premier moyen pris de la violation des articles 1184 du code civil et 176 du code du travail, en ce que la Cour d'appel a estimé que l'action en résolution d'un contrat de travail d'un travailleur syndicaliste était impossible, car ce serait contourner la loi et la Commission des litiges alors que selon le pourvoi, l'article 1184 du code civil dispose que : « la condition résolutoire est toujours sous-entendue dans les contrats synallagmatiques, pour les cas où l'une des deux parties ne satisfera pas à son engagement... » ; mais attendu que la loi dont la violation est alléguée règle la condition résolutoire des contrats civils ; qu'en l'espèce, il s'agit d'un contrat de travail régit par le code du travail qui spécifie la procédure devant aboutir à l'anéantissement d'un contrat de travail liant un membre du bureau syndical de base ; attendu que l'article 176 alinéa 1<sup>er</sup> du code du travail dispose que : « tout licenciement d'un membre du bureau syndical de base et d'entreprise envisagé par l'employeur ou son représentant doit être soumis à la décision de la Commission de litiges prévue à l'article 39... » ; attendu que M..., membre du bureau du syndicat de base de l'entreprise, ne peut être licencié qu'après autorisation de la Commission de litiges, et procéder autrement constituerait une violation des dispositions spécifiques du code du travail ; que les juges d'appel, en rejetant la résolution judiciaire du contrat de travail liant les parties, n'ont nullement violé les lois précitées ; d'où il suit que le moyen est inopérant... »<sup>2</sup>.

362 – Il semble bien que l'objectif du juge ici soit de sauvegarder

1. Cf supra, p 203.

2. C.S. Ch. Soc., arrêt n° 006/2000 du 14 janvier 2000, greffe, C.S., inédit.

l'autorité de la décision de l'inspecteur du travail que l'employeur torpillait pour la priver de toute efficacité. Il résulte de cet arrêt isolé mais mémorable de la Cour suprême la préservation de la législation sociale des velléités d'affaiblissement, voire de détournement des objectifs du législateur.

363 – Certains employeurs ont invoqué à l'appui de leur action en résolution judiciaire des fautes qui ne présentent pas de gravité suffisante mais qu'ils ont considérées comme fautes lourdes pour l'unique raison que leur auteur possède la qualité de membre du bureau syndical d'entreprise, lequel doit être un travailleur exemplaire pour ses mandants.

Or, pour le juge, l'importance de la faute commise par le salarié ne se mesure pas en se référant à son appartenance syndicale, mais s'apprécie in abstracto :

« ... Attendu que par requête en date du 26 septembre 1974, la compagnie P..., dont le siège social est Saint-Paul, a saisi le tribunal du travail de céans d'une requête en résolution judiciaire du contrat de travail liant à M..., membre du bureau syndical d'entreprise, motif pris de ce qu'il a été surpris par son chef hiérarchique à voler une seringue de sérum antitétanique dans le bureau du médecin chef ; attendu qu'elle expose qu'en date du 24 février 1973, elle mettait M... à pied et saisissait l'inspecteur du travail d'une demande d'autorisation de licenciement ; que le 27 juillet 1973, l'inspecteur refusait de donner cette autorisation, estimant qu'une mise à pied de huit jours était une sanction suffisante ; que le recours hiérarchique entrepris auprès de la direction générale du travail ne permit guère d'obtenir l'autorisation de licencier M... ; qu'elle saisit dans ces conditions le tribunal du travail afin d'obtenir, en application de l'article 1184 du code civil, la résolution judiciaire du contrat de travail qui la lie à M... ; ... attendu que par conclusions en réplique, M... expose que le 14 février 1973, dans le courant de l'après-midi, parce que sa sœur venait de subir une blessure, il s'apprêtait à demander à son supérieur hiérarchique, docteur G..., un sérum antitétanique, mais que celui-ci était fort occupé à consulter le personnel expatrié de la compagnie P... ; que se rendant compte qu'il ne descendrait pas de son bureau avant 17h30, il prit aux alentours de 16h45 une ampoule de sérum antitétanique auto-injectable... ; que la compagnie P... qui avait fort à faire avec lui, parce que membre du bureau syndical de l'entreprise, particulièrement courageux et combatif pour défendre la cause des autres travailleurs, s'empresse de se saisir de ce prétexte futile pour demander son licenciement ; ... attendu que le grief à la base de l'action en résolution judiciaire du contrat de travail liant la compagnie P... à M... est l'appropriation par ce dernier, à l'insu de l'employeur,



d'un sérum antitétanique d'une valeur de 45 francs CFA, faute que l'employeur qualifie de lourde ; attendu que la faute lourde professionnelle est celle qui, d'après les usages du travail, présente un caractère de gravité suffisant rendant inconcevable la prolongation des relations de travail et justifiant le congédiement sans préavis ni indemnité de licenciement ; attendu que la faute commise par M... n'entre pas dans cette définition ; qu'elle ne peut être considérée pour une faute lourde... ; que si le vol prouvé d'un sérum antitétanique d'une valeur de 45 francs CFA peut justifier une sanction, celle-ci doit être proportionnelle à la faute lourde ; qu'envisager une mesure de licenciement pour un fait aussi bénin à l'encontre d'un travailleur contre lequel l'employeur ne relève aucun grief antérieur constitue un abus de droit ; attendu que si faute lourde il y a, elle doit s'apprécier in abstracto, c'est-à-dire sans considération de la personnalité de son auteur ; que n'importe quel travailleur qui l'aurait commise se serait trouvé exactement dans les mêmes conditions vis-à-vis de l'employeur ; ... que si l'employeur peut exiger certaines qualités du salarié, il n'a aucune qualité pour en exiger d'un membre du bureau syndical de son entreprise à l'élection duquel il ne participe pas directement ; attendu qu'indépendamment de la faculté unilatérale de résiliation inscrite dans l'article 39 du code du travail, les parties conservent le droit de s'adresser au juge pour lui demander de prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail qui les lie et ce, par application de l'article 1184 du code civil ; attendu qu'il est de jurisprudence constante qu'il appartient au juge statuant en matière sociale de décider si les griefs invoqués par la partie qui invoque un manquement aux obligations contractuelles sont susceptibles de motiver la résolution judiciaire du contrat de travail ; attendu qu'en affirmant qu'elle a pris à l'encontre de M... la mesure extrême du licenciement parce que ce dernier est membre du syndicat de base de qui elle exige une moralité irréprochable, la compagnie P... n'invoque pas à la base de son action en résolution judiciaire un manquement dans l'exécution du contrat de travail ; qu'en conséquence, cette demande ne peut être favorablement accueillie... »<sup>1</sup>.

Le juge décide sans ambages que l'appréciation du comportement d'un membre du bureau syndical d'entreprise relève des seuls organes supérieurs de son syndicat.

Certains juges n'hésitent toutefois pas dans certaines circonstances à prononcer la résolution judiciaire, notamment lorsqu'ils estiment que les griefs articulés par l'employeur à l'encontre du salarié protégé suffisent pour la motiver.

1. Trib. Trav. Pointe-Noire, 17 octobre 1975, T.P.O.M. n° 432, 2 janvier 1977, p. 15

**364** – C'est le cas si ce dernier a abandonné son poste de travail alors qu'il était déjà mis en liberté provisoire. La date de celle-ci constituera alors le point de départ des effets de la résolution judiciaire :

« ... Attendu que les établissements N... se sont adressés par voie de demande reconventionnelle au tribunal de céans pour lui demander de prononcer la résolution judiciaire du contrat qui les liait à N... et ce, par application de l'article 1184 du code civil en vertu duquel la résolution judiciaire du contrat de travail est toujours sous-entendue dans les contrats synallagmatiques pour les cas où l'une des parties ne satisfait pas à ses engagements ; attendu qu'il résulte des éléments du dossier que depuis le mois d'août 1974, date de sa mise en liberté provisoire, M... a abandonné son poste de travail sans raison valable ; que le tribunal constate que les griefs invoqués contre M... par les établissements N... sont fondés et constituent un manquement aux obligations contractuelles auxquelles il était tenu vis-à-vis d'eux, manquement qui est susceptible de motiver la résolution judiciaire du contrat de travail nonobstant la qualité de membre du bureau syndical de N... ; qu'il échet donc de prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail qui liait N... aux établissements M... et de faire rétroagir au 1<sup>er</sup> août 1974 les effets de la résolution du contrat de travail dont s'agit avec toutes les conséquences de droit... »<sup>1</sup>.

**365** – Dans une autre espèce relativement récente, un chef d'entreprise avait prononcé la mise à pied d'un délégué syndical auteur d'une soustraction frauduleuse de 63 bombes d'aérosol de 500 ml et de 10 bombes d'aérosol de 1 000 ml appartenant à l'entreprise et découvertes dans son domicile lors d'une perquisition.

Saisie par l'employeur, la Commission de litiges avait refusé l'autorisation de licenciement. Mais le chef d'entreprise maintenait la mise à pied et demandait la résolution judiciaire au tribunal du travail.

**366** – Celui-ci décidait avec une certaine rigueur et à juste titre, que la décision de refus de la Commission de litiges produit ses effets à l'égard de l'employeur qui ne peut rechercher son anéantissement devant le juge judiciaire. Il doit par conséquent réintégrer le délégué syndical :

« ... Attendu que par requête en date du 27 août 1990, A... sollicite de son employeur la société H... le paiement de : la prime d'ancienneté, la prime de diplôme, les arriérés de salaires ; attendu qu'il expose qu'il a été embauché le 31 août 1983 en qualité d'aide formateur de la société H... à la catégorie 5, échelon 1<sup>er</sup> au salaire de

1. Trib. Trav. Brazzaville, 21 juillet 1975, T.P.O.M. n° 422, 16 juillet 1976, p. 306



59 000 francs ; que le 10 juillet 1987, il est classé à la catégorie 6, échelon 1<sup>er</sup> pour compter du 1<sup>er</sup> juin 1987 ; que curieusement la société H... a imaginé de le licencier au motif qu'il aurait volé 63 bombes d'aérosol de 500 ml et 10 bombes de 1 000 ml... ; que le tribunal des camarades saisi en date du 27 octobre 1987 n'a nullement reconnu sa responsabilité ; que la Commission des litiges a ordonné sa réintégration en date du 21 mai 1988 ; que la société H... l'a privé cependant de ses primes et arriérés de salaires depuis le 1<sup>er</sup> juin 1987 ; attendu que la société H... par l'organe de son Conseil s'oppose à cette requête... et soulève l'exception de litispendance ; que le tribunal du travail de Brazzaville était déjà saisi du litige avant le tribunal du travail de Pointe-Noire ; qu'en conséquence, le tribunal de céans doit se déclarer incompétent au profit de celui de Brazzaville ; attendu que subsidiairement elle sollicite la résolution judiciaire du contrat de travail de A... ; qu'elle prétend que le comportement de A... , délégué syndical, est inadmissible et dénote chez son auteur, du fait qu'il a failli aux obligations qui lui incombent dans l'exercice de ses fonctions, une incapacité et une incurie telles qu'il serait dangereux de le maintenir ; qu'il s'agit d'une faute, motif pour voir prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail sans qu'il soit alloué à A... les indemnités de rupture... ; attendu que des débats et des pièces régulièrement versées au dossier, il appert que courant juin 1987, A... avait subtilisé des bombes d'aérosol... ; qu'au cours d'une réunion... l'intéressé a reconnu son vol ; qu'à cet effet, la société H... a saisi la Commission des litiges en vue de son licenciement ; que la Commission des litiges... refusait le licenciement de A... ;... attendu que la décision de la Commission des litiges n'a jamais été attaquée par aucune procédure usuelle ; qu'elle est devenue de ce fait définitive ; que le tribunal du travail ne peut se substituer à une autre institution sans violer le principe de la séparation des pouvoirs entre le judiciaire et l'exécutif... ; attendu en effet que la décision de la Commission des litiges ne peut être remise en cause devant les juridictions de l'ordre judiciaire quant à l'existence d'une cause réelle et sérieuse du licenciement ; ... attendu que le refus de la Commission des litiges de licencier prive la mise à pied du salarié de tout effet, et la décision a une portée rétroactive... ; que l'employeur doit, non seulement réintégrer le salarié, mais encore lui verser les salaires correspondant aux journées, mois et ans de mise à pied dès lors qu'il est établi que le salarié était resté durant cette période à la disposition de la société H... »<sup>1</sup>.

367 – En revanche, il a déjà été décidé que l'existence de la faute

1. Trib Trav. Pointe-noire, 6 mars 1992, T.P.O.M. n° 829, mai 1995, p. 74.

lourde donne droit au juge d'appel de prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail liant les parties sur la base de l'article 1184 du code civil :

«... Considérant qu'en cause d'appel, Maître N..., intervenant dans la défense des intérêts de la société H..., relève que Monsieur M... est employé à la société H... depuis le 1<sup>er</sup> décembre 1987, ... ; que le susnommé a été le chef de la division du Centre de traitement informatique d'H... où sont traités les salaires des agents et la gestion financière de l'entreprise ; que courant 1991, profitant de ses fonctions et de ses solides connaissances en informatique, Monsieur M... faisait virer en double dans ses comptes BCC... et UCB... les salaires des agents... exerçant leurs fonctions à l'intérieur du pays ; qu'au moment où ces agents touchaient régulièrement leurs salaires à la caisse dans leurs lieux de travail, M... faisait des doubles virements dans ses propres comptes aux noms desdits agents ; qu'au total, une somme de 4 766 615 francs fut encaissée par ce dernier au détriment de son employeur H... ; que ces manœuvres ont été opérées à partir d'avril à novembre 1991... ; que découvert par ses collègues de service et pris de peur, M... fit clandestinement des virements dans les comptes d'H... sous de faux noms courant novembre 1991 ; ... que ces faits sont constitutifs de faute lourde ; considérant que Maître G... agissant dans la défense des intérêts de son client M..., résiste aux prétentions et moyens de défense de la société H... en faisant valoir qu'il avait indûment perçu des sommes d'argent lors du traitement des salaires des agents d'H... ; qu'en octobre 1991, le problème fut régularisé avec l'accord de la société H... ; ... qu'il a poursuivi normalement son travail d'octobre au 13 décembre 1992, date à laquelle son contrat de travail a été suspendu ; que par la suite, la société H... a saisi la Commission des litiges... qui a rendu le 23 janvier 1993 une décision portant refus d'autoriser le licenciement de M... par H... et a demandé sa réintégration ; considérant qu'il résulte des pièces du dossier et des débats que le sieur M... courant 1991 et 1992 s'est rendu coupable des malversations financières sur les salaires des agents d'H... , ce, en opérant des virements frauduleux dans ses propres comptes à la B.C.C. et l'U.C.B. jusqu'au montant de 4 766 615 francs ; qu'interrogé sur ces faits, l'intéressé les a reconnus ; que par l'entremise de son avocat, le sieur M... a excipé que les remboursements effectués n'étaient pas clandestins comme l'a relevé le Conseil d'H... ; considérant que l'arrêt de la Cour suprême relève que le rapport de contrôle diligenté par la direction de la société H... , versé au dossier et non contesté, établit que deux virements irréguliers des sommes importantes ont été effectués, l'un le 15 janvier 1992, l'autre le 4 février 1992 ; qu'en tout état de cause ces faits n'ont été décelés par l'employeur qu'au cours de l'année 1992 ; qu'il s'ensuit qu'en

alléguant que la faute étant commise en 1991 et n'a été sanctionnée qu'en 1992, la Commission de litiges s'est fondée sur un motif erroné en droit ; qu'il est constant que ces faits sont constitutifs de faute lourde ; que cette faute donne droit au juge d'appel de prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail liant les deux parties sur la base de l'article 1184 du code civil... »<sup>1</sup>.

Les contestations des parties, employeurs ou salariés, nées des décisions de la Commission de litiges autorisant ou refusant le licenciement donnent lieu à un recours devant l'autorité compétente, autre que judiciaire, pour en apprécier la régularité.

## **Section 2**

### **Les recours contre les décisions de la Commission de litiges**

La loi indique actuellement avec précision, contrairement à la législation antérieure, que le recours contre les décisions de la Commission de litiges peut être porté soit devant le ministre du Travail, soit devant les juridictions compétentes.

Ce recours est donc hiérarchique (sous-section 1) ou juridictionnel (sous-section 2).

#### **Sous-Section 1. – Le recours hiérarchique**

**368** – En admettant le recours hiérarchique pour attaquer les décisions prises par la Commission de litiges, le législateur a limité la liberté des parties (employeurs ou travailleurs). S'il est en effet précisé que le recours est porté devant le ministre du Travail, c'est incontestablement parce qu'il est l'autorité supérieure hiérarchique de la Commission de litiges<sup>2</sup>.

**369** – La loi exclut donc tout recours gracieux, l'organe ayant pris la décision d'autoriser ou de refuser le licenciement n'ayant pas compétence pour la réexaminer.

En revanche, toute partie intéressée dispose de la faculté de former un recours devant la juridiction compétente pour apprécier la légalité de la décision de la Commission de litiges.

1. C.A Brazzaville, Arrêt Soc. n° 032, 17 août 1995, inédit  
2. Art. 149 al 1<sup>er</sup>, C. Trav. 15 décembre 1975.

#### **Sous-Section 2. – Le recours juridictionnel**

**369 bis** – L'objet du recours administratif est de faire annuler par l'administration elle-même, l'acte dont l'illégalité lui est reprochée ou de demander un dédommagement.

Le recours juridictionnel est par contre porté devant les juridictions afin d'obtenir d'elles l'annulation pour cause d'illégalité, de tout acte émanant d'une autorité administrative.

Il s'agit alors de rechercher la juridiction compétente pour apprécier la légalité de la décision de refus ou d'autorisation de la Commission de litiges.

Mais la compétence serait-elle dans ce cas dévolue aux tribunaux de l'ordre judiciaire, en l'occurrence les tribunaux du travail ?

Ceux-ci sont juges de droit commun en matière sociale. Aussi connaissent-ils des différends individuels ou collectifs survenus à l'occasion du contrat de travail ou du contrat d'apprentissage entre le travailleur et son employeur, l'apprenti et son maître, sans omettre qu'ils statuent sur les différends individuels relatifs aux conventions collectives et que leur compétence s'étend aux contentieux du régime de la sécurité sociale ainsi qu'aux différends individuels nés entre entrepreneurs du secteur privé ou étatique et aux actions récursoires des entrepreneurs contre les sous-entrepreneurs lorsqu'en cas d'insolvabilité des sous-entrepreneurs, la responsabilité des entrepreneurs est substituée à celle des sous-entrepreneurs pour le versement des cotisations de sécurité sociale<sup>1</sup>.

**370** – Il n'est pas dès lors possible d'admettre la compétence des tribunaux du travail en matière de contentieux des décisions de la Commission de litiges. D'ailleurs, en permettant à l'employeur et au travailleur de faire un recours devant le ministre du Travail, la loi a entendu reconnaître aux actes de cette institution un caractère administratif. Aussi, lorsque le législateur vise le recours contre les décisions de la Commission de litiges devant la juridiction compétente, s'agit-il en réalité et incontestablement de la juridiction statuant en matière administrative ?

**371** – Le recours approprié en l'occurrence est à l'évidence le recours pour excès de pouvoir. Celui-ci peut succéder à un recours administratif qui n'a pas abouti au résultat escompté.

1. Art. 130, loi n° 022/92 du 20 août 1992 portant organisation du pouvoir judiciaire en République du Congo.



372 – Seule la Cour suprême est compétente pour se prononcer sur les recours pour excès de pouvoir formés contre les décisions émanant des autorités réglementaires<sup>1</sup>.

C'est ainsi que les tribunaux du travail saisis par les employeurs ou les travailleurs aux fins d'annulation ou de réformation de la décision de la Commission de litiges se déclarent incompétents en considération de ce que celle-ci est un organe administratif dont les décisions ne peuvent être critiquées que devant le juge administratif qui est compétent pour statuer sur leur régularité :

« ... Attendu qu'il ressort des éléments du dossier que N... avait effectivement encaissé la somme de 25 000 francs revenant aux parents du jeune M... au titre du règlement d'un sinistre dans l'intention de reverser ladite somme à la mère de l'enfant, la nommée B... qui est originaire du même village que lui ; que cette somme a effectivement été reversée cinq mois après l'encaissement, la mère du jeune sinistré ne s'étant présentée à l'A... que le 16 janvier 1987 alors que le requérant avait encaissé cette somme le 16 août 1986 ; que la Commission des litiges saisie, compte tenu de la qualité de membre du bureau syndical de N... pour se prononcer sur son licenciement, a retenu une faute professionnelle du requérant, mais que s'agissant là d'une pratique courante, a refusé de prononcer le licenciement ; qu'il convient de souligner que l'A... en prenant une décision contraire à celle de la Commission des litiges, a violé délibérément les dispositions d'ordre public contenu dans le code du travail et commis ainsi un abus de droit qui donne un caractère abusif à son licenciement ; qu'en effet, si l'A... voulait contester légalement la décision de la Commission de litiges, il lui était possible de le faire devant le tribunal administratif qui est compétent pour statuer sur la régularité des décisions rendues par cet organe... »<sup>2</sup>.

373 – Les juridictions d'appel statuent dans le même sens de l'affirmation de la nature de la Commission de litiges comme organe administratif :

« ... Considérant que B... reproche au... juge de l'avoir débouté de sa demande en réintégration pour licenciement abusif alors qu'il était

1. Art. 3, loi n° 025/92 du 20 août 1992 portant organisation et fonctionnement de la Cour suprême, devenu art. 3 (nouveau), loi n° 17-99 du 15 avril 1999 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 25-92 du 20 août 1992 et de la loi n° 30-94 du 18 octobre 1994 portant organisation et fonctionnement de la Cour suprême.

2. Trib. Trav. Brazzaville, 8 août 1988, T.P.O.M. n° 770 du 16 décembre 1991, p. 479, cf. dans le même sens, Trib. Trav. Pointe-Noire, 6 mars 1992, T.P.O.M. n° 829, mai 1995, p. 74.

délégué syndical et l'employeur avait saisi la Commission de litiges pour solliciter un licenciement économique en le comprenant, sans préciser sa qualité, sur une liste commune... ; considérant que la société D... réplique qu'elle s'était vue dans l'obligation de procéder à une compression de personnel pour motif économique ; que la liste du personnel comprenant B... était adressée à la Commission de litiges pour examen ; que cet organe autorisait le licenciement de 26 travailleurs ; qu'en première instance, le juge a considéré que la procédure était régulièrement observée ; qu'il est acquis en jurisprudence que la décision de la Commission de litiges ne peut être attaquée que par la voie de l'excès de pouvoir ; que l'application de l'article 39 du code du travail ne fait pas référence à la qualité de membre du bureau syndical pour le respect, en ce qui le concerne, d'une procédure particulière ; considérant, comme le premier juge, que la procédure de licenciement économique prévue par l'article 39 du code du travail a été observée par l'employeur ; que ce texte n'exclut pas de son champ d'application le membre du bureau syndical ; que le code du travail n'a pas édicté une procédure spéciale à respecter en cas de licenciement économique d'un membre du bureau syndical ; que la procédure particulière prévue en ce qui le concerne n'est applicable que lorsqu'il s'agit de licenciement pour motif personnel ; ... que la décision de la Commission de litiges, qui a été bien saisie en l'espèce, ne peut être critiquée par le tribunal de céans, étant un organe administratif... »<sup>1</sup>.

374 – Le juge du second degré décide nettement et fermement que le travailleur qui conteste la décision erronée de la Commission de litiges doit saisir l'autorité administrative compétente :

« ... Considérant que suite à l'arrêt avant dire droit du 26 août 1988 ordonnant à la C... de conclure au fond, cette société a exposé que O..., membre du bureau syndical employé chez elle, avait fait l'objet d'une procédure de licenciement ; que son contrat de travail était suspendu le 22 septembre 1981 ; qu'il percevait régulièrement ses salaires jusqu'à la date de son licenciement conformément à l'article 176 du code du travail ; qu'une demande d'autorisation de licenciement était adressée à l'inspection du travail le 22 septembre 1981, laquelle indiquait comme motif le détournement de fonds ou de matières consommables au profit de C... ou de ses complices ; que pour la société, O... avait commis une faute lourde et elle ne lui accordait plus sa confiance... ; considérant que O... réplique qu'il était engagé par la société C... en qualité de planton... ; qu'il était membre du bureau syndical de l'entreprise ; que le

1. T.P.C. Brazzaville, 25 août 1989, T.P.O.M. n° 744 du 15 octobre 1990, p. 372.



22 septembre 1981, la C... lui reprochant un détournement de fonds en matière consommable, saisissait la Commission des litiges d'une demande de licenciement ; qu'après avoir autorisé sa suspension, la Commission des litiges autorisait le licenciement avec paiement des indemnités de préavis et de licenciement ; qu'il saisissait dans ces conditions le tribunal du travail de Poto-Poto pour contester ce licenciement par requête du 15 septembre 1983 ; que la C... avait porté plainte contre lui et le tribunal rendait une décision de relaxe le 22 avril 1985 ; que la Commission des litiges avait autorisé son licenciement sans conviction puisque lors de sa réunion du 7 octobre 1981, elle constatait l'insuffisance d'éléments d'appréciation ; que le premier juge n'a pas été dupe comme la Commission des litiges et c'est à juste titre qu'il avait déclaré abusif son licenciement, faute de cause réelle et sérieuse ; considérant qu'en soumettant tout licenciement d'un membre du bureau syndical de base et d'entreprise envisagé par l'employeur ou son représentant à la décision de la Commission des litiges, le législateur a entendu, à l'article 176 du code du travail, accorder à cette institution des pouvoirs propres dans le domaine du contrôle de l'emploi, afin d'empêcher des ruptures de contrat de travail qui ne sont pas indispensables et prévenir ainsi les risques de licenciement ; qu'il est constant que la Commission des litiges régulièrement saisie par l'employeur par lettre du 22 septembre 1981 s'est effectivement réunie trois fois ainsi que le prouvent les procès-verbaux des débats, et a autorisé le licenciement lors de sa dernière réunion du 1<sup>er</sup> septembre 1982 ; que si O... estime que la Commission des litiges a pris une décision sur la base d'éléments faux présentés par l'employeur ou qu'elle aurait dû se prononcer en refusant l'autorisation de licencier, il lui appartenait d'élever cette contestation non devant le juge social, mais devant l'autorité administrative ; qu'en effet, il est de jurisprudence constante du tribunal de céans que la décision de la Commission des litiges ne peut être mise en cause que devant le juge statuant en matière administrative ou devant l'autorité hiérarchique de laquelle relève cet organe ; qu'après avoir constaté l'observation régulière de la procédure de licenciement de C..., membre du bureau syndical de base, le tribunal du travail devait déclarer son licenciement légitime comme ayant été autorisé par la Commission des litiges... »<sup>1</sup>.

On peut augurer le maintien de cette jurisprudence qui découle de l'interprétation des dispositions du code du travail du 15 mars 1975 dans la mesure où la nouvelle loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975

1 T.P.C. Brazzaville, 27 avril 1990, T.P.O.M. n° 773, p. 59

instituant un code du travail de la République Populaire du Congo est en parfaite harmonie avec elle à ce sujet, l'ayant avec bonheur consacrée.

Il a déjà été indiqué que souvent les employeurs, déçus par le refus d'autorisation de la Commission de litiges, saisissent les tribunaux de travail pour solliciter la résolution judiciaire des contrats de travail<sup>1</sup>.

Dans cette hypothèse, comme dans les cas normaux où les juridictions statuent en tant que juges de droit commun en matière sociale, il est procédé, suivant les espèces, à la détermination des droits des délégués du personnel consécutifs au licenciement.

1. Cf. supra, p. 202.

## CHAPITRE II

---

### LES DROITS DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL CONSÉCUTIFS AU LICENCIEMENT

- L**es délégués du personnel bénéficient de certains droits qui résultent de la rupture de leur contrat de travail par l'employeur dans deux hypothèses :
- en cas de licenciement abusif (section 1) ;
  - en cas de licenciement irrégulier (section 2).

#### Section 1

#### Les droits résultant du licenciement abusif

Comme en ce qui concerne le licenciement des travailleurs ordinaires étudié dans les développements qui précèdent, le législateur opère une distinction entre la réintégration des délégués du personnel (sous-section 1) et la compensation pécuniaire réparatrice de leur préjudice (sous-section 2).

#### Sous-Section 1. – La réintégration

375 – la loi envisage la réintégration des délégués du personnel comme une des éventualités de la conséquence de la rupture abusive du contrat de travail à durée indéterminée de cette catégorie de travailleurs opérée par l'employeur.

L'article 176 alinéa 5 de la loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République Populaire du Congo dispose en effet qu'en cas de licenciement reconnu abusif, le juge du fond ordonne, à compter du prononcé du jugement, soit la réintégration du délégué du personnel dans ses fonctions au sein de l'entreprise, soit le versement de dommages-intérêts.

L'application de ce texte n'est pas aisée en jurisprudence nonobstant sa rédaction apparemment claire.

376 – Certes, la décision du juge est ici conditionnée par les prétentions du demandeur. Celui-ci doit trouver, dans le jugement ou l'arrêt rendu par les juges du fond, les réponses positives ou négatives aux demandes qu'il a formulées dans ses conclusions.

377 – La Cour suprême contrôle en effet si le juge a suffisamment répondu aux conclusions du demandeur :

« ... Sur le moyen unique pris de la violation de l'article 7 de la loi du 20 avril 1810 pour insuffisance de motifs, en ce que la juridiction d'appel n'a donné aucune réponse aux différents chefs de conclusions du requérant ; attendu que ce dernier soutient que la décision critiquée se contente de reprendre les arguments des parties sans y répondre et d'épouser simplement le point de vue des premiers juges sans donner d'explications ; attendu que l'analyse de l'arrêt attaqué révèle effectivement que le juge d'appel s'étend largement sur les circonstances du licenciement de M... et sur les demandes de celui-ci alors qu'il est très concis sur l'appréciation du caractère de ce licenciement puisqu'il se borne à faire siens les motifs des premiers juges ; que dans ces conditions, il importe d'examiner le jugement confirmé pour voir si la motivation qu'il contient répond suffisamment aux conclusions initiales du demandeur au pourvoi ; attendu que dans son jugement du 4 avril 1983, le tribunal du travail de Brazzaville fait d'abord la genèse de l'affaire en relatant notamment que le débauchage de M... fut décidé parce qu'il s'était mis à invectiver le patron lorsque celui-ci intervint en faveur de la caissière qui avait pris l'habitude de garder par-devers elle les pourboires destinés normalement à tous les serveurs ; qu'il expose ensuite que M... a bel et bien fait l'objet d'un licenciement, malgré les dénégations de l'employeur qui prétendait qu'il avait tout simplement pris une mesure provisoire de mise à pied contre lui en attendant l'avis de la Commission des litiges habilitée à autoriser le licenciement en raison de la qualité de délégué syndical de l'intéressé, en expliquant que le procès-verbal de ladite Commission constatant que la séance consacrée à l'affaire s'était

terminée « en queue de poisson », n'est pas de nature à empêcher que cette mise à pied prolongée soit considérée comme un licenciement ; qu'il estime enfin que compte tenu de l'ancienneté dans l'établissement de M..., le seul fait pour celui-ci d'avoir répondu de manière discourtoise au patron ne constitue pas une faute pouvant justifier son licenciement, décidant par-là que ce dernier est abusif ; attendu qu'à la lumière de ces explications, il apparaît clairement que le tribunal s'est abondamment expliqué avant de décider que le licenciement en cause est abusif ; que dans ces conditions, en adoptant les motifs du tribunal, le juge d'appel a également et correctement justifié sa propre décision ; qu'il s'ensuit que le reproche du requérant contenu dans son moyen unique n'est pas fondé ; dès lors, il convient de rejeter... son pourvoi... »<sup>1</sup>.

378 – La plus haute juridiction nationale rejette également le pourvoi en cassation si, contrairement à ce que prétend le demandeur, le juge du second degré n'a pas statué *ultra petita*, autrement dit, au delà des prétentions des parties :

« ... Attendu que la demanderesse au pourvoi soutient qu'elle avait limité son appel au rappel de salaires, d'indemnités de licenciement, de préavis ; que par contre son appel ne portait pas sur la question de dommages-intérêts qui avait été bien réglée par la première juridiction saisie ; qu'elle ajoute que le montant des dommages-intérêts de 200 000 francs accordé par le tribunal du travail avait été réglé au sieur B... le 13 décembre 1979 par l'intermédiaire de son Conseil ; que ce denier avait ainsi acquiescé au jugement ; que la demanderesse au pourvoi estime que la juridiction d'appel n'avait pas à statuer sur ce point de dommages-intérêts ; qu'en le faisant, elle a statué *ultra petita*, en violant ainsi la loi en ce sens que ce point de droit ne lui avait pas été soumis ; qu'en conséquence l'arrêt n° 003 du 28 janvier 1983 doit être cassé et annulé pour violation de la loi ; attendu qu'il est établi que la demanderesse au pourvoi n'avait pas saisi la juridiction d'appel sur la question de dommages-intérêts ; qu'il est également établi que le défendeur au pourvoi avait saisi cette juridiction d'appel pour examiner ce point de droit relatif au montant de dommages-intérêts comme cela résulte des conclusions de Maître M... du 24 avril 1980 dans lesquelles il est dit ce qui suit : « attendu que les appels des concluants B... et G... n'ont plus qu'un caractère incident dans la mesure où, sauf en ce qui ne représente que le dixième de la somme sollicitée (200 000 francs au lieu de 2 000 000 de francs) le tribunal du travail a fait droit à toutes leurs

<sup>1</sup> C.S. Ch. Jud., arrêt n° 003 du 28 février 1986, R.D.S., greffe de la Cour suprême, inédit.



demandes » ; attendu que l'appel de Maître M... avait un double objet : confirmation du jugement du 9 juillet 1979 qui avait satisfait à ses chefs de demandes, infirmation du même jugement sur la question des dommages-intérêts que ce jugement a réduit au dixième du montant demandé ; attendu qu'il convient de reconnaître que la juridiction d'appel a été saisie par les deux parties, chacune présentant ses prétentions ; qu'en accordant à B... la somme d'un million de francs alors qu'il avait demandé deux millions de francs en première instance, la juridiction saisie n'a pas jugé ultra petita ; qu'elle a ainsi donné suite aux conclusions de Maître M... ; attendu que la demanderesse, par la voie de son Conseil Maître B... semble dire que le défendeur au pourvoi n'avait pas fait appel, ou son appel était irrecevable suite à l'acquiescement au jugement, ou bien qu'il n'avait pas demandé devant la juridiction d'appel l'augmentation des dommages-intérêts obtenus en première instance ; qu'à ce propos il y a lieu de remarquer que l'argument de l'acquiescement au jugement n'avait pas été soulevé en appel, comme les conclusions d'appel de Maître B... n'en font pas état, à tel point que l'arrêt n° 003 du 28 janvier 1983 ne pouvait en tenir compte ; qu'il y a lieu en conséquence de dire que l'arrêt n° 003 du 28 janvier attaqué n'a pas violé la loi en accordant la somme d'un million de dommages-intérêts à B... ; qu'ainsi, le moyen de cassation soulevé par la demanderesse n'est pas fondé ; qu'en conclusion la Cour suprême rejette purement et simplement le pourvoi en cassation formé par la B... comme non fondé en droit... »<sup>1</sup>.

379 – Quelquefois, peut-être par excès de zèle, certains tribunaux du travail répondent presque sans discernement aux demandes des travailleurs membres du bureau syndical de base et d'entreprise licenciés abusivement qui sollicitent la réintégration ou à défaut de celle-ci, les dommages-intérêts.

Dans l'examen de telles requêtes, les juges doivent se référer au texte applicable, en l'occurrence l'article 176 alinéa 5 du code du travail devenu l'article 176 alinéa 5 de la loi n° 6-96 du 6 mars 1996 précitée.

Il leur revient d'indiquer aux demandeurs le sens exact et la portée de cette disposition qui ne doit pas les amener, en assurant son application, à placer l'employeur devant un dilemme : choisir entre la réintégration et les dommages-intérêts, la sanction qui semble plausible comme le leur exige le membre du bureau syndical de base et d'entreprise ou le délégué du personnel.

1. C.S. Ch. Civ., arrêt n° 13 du 19 décembre 1986, R.D.S., greffe de la Cour Suprême, inédit.

La caractérisation de l'abus de rupture du contrat de travail de ces travailleurs ne posait aucune difficulté particulière avant la réforme car elle résultait simplement de l'inobservation par les employeurs des dispositions d'ordre public relatives à la saisine préalable de la Commission de litiges pour solliciter l'autorisation de licenciement.

Commettait alors un abus de rupture du contrat de travail du membre du bureau syndical de base et d'entreprise ou du délégué du personnel tout employeur qui n'avait pas sollicité auparavant l'autorisation de la Commission de litiges mais procédait néanmoins au licenciement ou ayant accompli cette formalité, se heurtait au refus de cette institution mais rompait tout de même le contrat.

Conformément à la loi, le juge devait prononcer entre la réintégration et les dommages-intérêts, la sanction qui paraissait mieux appropriée en rapport avec les demandes du travailleur.

380 – Or, les tribunaux interprétaient l'article 176 alinéa 5 du code du travail par analogie aux dispositions de l'article 42 alinéas 1<sup>er</sup> et 6 du même code. Au lieu d'ordonner la réintégration ou les dommages-intérêts suivant les cas, ils se laissaient enfermer dans les prétentions des parties, de sorte que si les travailleurs sollicitaient ces deux sanctions, l'une à défaut de l'autre, et plus précisément la réintégration et à défaut 24 mois de salaire à titre de dommages-intérêts, ils faisaient droit à ces demandes malgré leur illégalité :

« ... Attendu que par requête datée du 17 mai 1976, T... a fait citer devant le tribunal du travail de céans son ex-employeur, l'U... en réintégration et à défaut, en paiement de 24 mois de salaire et 5 000 000 de francs à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif ; qu'il expose au soutien de sa requête qu'il est entré au service de l'U... le 1<sup>er</sup> mars 1969... ; qu'il a été élu membre du bureau syndical de l'U... le 29 juin 1973 ; que la lettre du 28 novembre 1975, bien qu'elle n'utilise pas le terme de « résiliation du contrat de travail », équivaut en fait à un licenciement puisqu'à l'expiration de la période de préavis le requérant s'est vu remettre un certificat de travail, régler deux mois d'indemnité de préavis et ultérieurement une indemnité de licenciement ; que toutefois le requérant conteste la validité de son licenciement... ; que... le requérant était standardiste et qu'un autre standardiste a été engagé en ses lieu et place, alors qu'en toute hypothèse il devait bénéficier d'une priorité d'emploi ; que d'autre part, le licenciement tel qu'il est intervenu a contrevenu aux dispositions de l'article 176 sur la protection des membres du bureau syndical d'entreprise ; attendu que l'U... entend résister à cette demande, arguant qu'elle est une organisation formée par plusieurs États souverains pour une coopération technique dans un domaine précis ;

attendu qu'il est bien un des cas typiques qui relèvent du droit international ; ... attendu qu'il ressort de l'article 20 de la convention portant règlement du personnel de l'U... que le personnel recruté est, lorsqu'il ne résulte pas de contrats et des dispositions de ladite convention, déterminé par la réglementation générale du travail dans l'État où siège l'organisme employeur ; attendu que T..., recruté conformément au protocole d'accord, est régi par des textes du travail en vigueur en République Populaire du Congo ; ... que T... est donc fondé à se prévaloir de la qualité de membre du bureau syndical de base de l'U... ; attendu que le licenciement d'un membre du syndicat de base doit se faire conformément aux prescriptions de l'article 176 du code du travail ; attendu que dans l'espèce, l'employeur n'a pas observé cette procédure ; attendu qu'il est de jurisprudence constante qu'un tel licenciement entaché d'irrégularité est abusif sans qu'on ait à rechercher si le motif évoqué est légitime ; que de surcroît le motif évoqué par l'employeur n'est pas décisif ; qu'en effet, il s'agit dans le cas d'espèce d'une simple succession d'employeur en application de l'article 45 du code du travail qui ne saurait autoriser l'employeur à rompre le contrat de travail le liant à son personnel ; que... le licenciement de T... est abusif et ouvre droit à l'allocation de dommages-intérêts ; qu'en application de l'article 176 du code du travail, T... doit être réintégré et qu'à défaut de réintégration, l'U... doit être condamné à payer 24 mois de salaires à échéance mensuelle... »<sup>1</sup>.

Les controverses doctrinales apparaissent dans deux axes :

— le premier axe était constitué des partisans de la sanction unique imposée par le juge à l'employeur<sup>2</sup>.

Selon cette thèse, le juge devait, par son autorité, sauvegarder la portée de l'article 176 du code du travail car dans l'esprit des auteurs de ce texte, il ne s'agissait nullement de permettre à l'employeur de rechercher ou d'opter entre les sanctions proposées par les juridictions, celle qu'il accepterait d'exécuter parce qu'elle compromettrait moins qu'une autre ses intérêts ! Il ne s'agissait pas pour le juge de céder son siège à l'employeur mais bien plus à celui-ci de subir la sanction de la réintégration sans référence aux dommages-intérêts ou ceux-ci uniquement, mais pas les deux sanctions à la fois ou au choix.

1. Trib Trav. Brazzaville, 27 décembre 1976, T.P.O.M. n° 446, 2 août 1977, p. 325, cf. aussi, Trib Trav. Brazzaville, 8 août 1977, rôle n° 47, année 1977, Reg. Dél. n° 107, inédit.

2. Auguste ILOKI, « le juge congolais face à la rupture abusive du contrat individuel de travail par l'employeur pour motif personnel », publication du laboratoire d'analyses juridique, administrative et politique (L.A.J.A.P.), décembre 1987, n° 1, p. 23.

**381** – Disposant du pouvoir de choisir la sanction appropriée à faire subir à l'employeur, le juge devait se baser nécessairement sur la demande du délégué du personnel (auparavant membre du bureau syndical de base et d'entreprise) qui constitue la boussole lui permettant de s'orienter vers telle sanction ou telle autre car en réalité, seul ce travailleur était capable de préciser la sanction susceptible de mieux sauvegarder ses intérêts.

**382** – Cette thèse ne manquait pas de support en jurisprudence car dans une espèce où le travailleur membre du bureau syndical d'entreprise ou de base demandait la condamnation de son employeur à le réintégrer ou à lui payer des dommages-intérêts équivalant à vingt-quatre mois de salaire de base à échéance mensuelle suite à son licenciement abusif, le tribunal de travail avait condamné l'employeur à la sanction unique de dommages-intérêts<sup>1</sup>.

L'abus de rupture du contrat de travail ici était caractérisé par l'inobservation par l'employeur de la procédure prévue par la loi en ce qui concerne le licenciement des membres du bureau syndical de base et d'entreprise.

**383** – Or, selon certains auteurs, la violation des formalités légales préalables à la rupture du contrat de travail d'un membre du bureau syndical de base et d'entreprise prive le licenciement de toute régularité. La rupture est dans ce cas non pas abusive mais irrégulière puisqu'elle est décidée par l'employeur dans des conditions illégales. Elle intervient alors en dehors du cadre juridique conçu par le législateur et donc en l'absence de tout droit. L'employeur qui ne se conforme pas aux règles impératives lui prescrivant une attitude préalable au licenciement des travailleurs particulièrement protégés entache donc sa décision de nullité, conséquence de l'irrégularité.

Aussi, les parties doivent-elles être replacées dans la situation où elles se trouvaient avant la rupture du contrat de travail puisque la nullité opère rétroactivement du point de vue de ses effets. C'est donc la réintégration qui devait répondre dans ce cas comme mode de réparation intégrale du préjudice que l'employeur a fait subir au travailleur<sup>2</sup>.

**384** – En rejetant actuellement cette jurisprudence qui qualifie d'abusif le licenciement survenu pour inobservation de la procédure, la loi

1. Trib Trav. Pointe-Noire, 22 août 1975, inédit.

2. Auguste ILOKI, « le licenciement individuel en droit congolais et en droit français », thèse pour le doctorat d'État en droit, Paris 2, 1984, p. 103.



n° 6-96 du 6 mars 1996 approuve dorénavant la doctrine qui estime qu'il s'agit là d'un licenciement irrégulier, même si les conséquences qui en résultent ne sont pas celles suggérées par les auteurs<sup>1</sup>. La tendance récente de la jurisprudence est de statuer dans ce sens<sup>2</sup>.

— Le second axe de la doctrine est formé des tenants de la sanction optionnelle suggérée par le juge à l'employeur.

**385** — Les défenseurs de ce courant doctrinal sont favorables à l'indécision du juge qui soumet à l'employeur un choix entre la condamnation à la réintégration ou en cas de répugnance à celle-ci, aux dommages-intérêts. Ils estiment que « s'agissant de la réintégration, l'article 176 du code du travail en fait une simple faculté puisque l'employeur peut s'y opposer et opter pour le paiement de 24 mois de salaire de base à échéance mensuelle »<sup>3</sup>.

Ils affirment en outre qu'« il est difficile de ne pas voir dans cet article une faveur exceptionnelle accordée à l'employeur dans la mesure où le législateur refuse manifestement d'aller à l'encontre de la décision prise par celui-ci »<sup>4</sup>.

**386** — Cette position ne fait pas l'unanimité en doctrine puisqu'un auteur l'a déjà trouvée « critiquable à tout point de vue, car non seulement qu'elle méconnaît la protection spéciale des membres du bureau syndical, mais également dénature la volonté législative de l'article 176 alinéa 5 du code du travail en ce qu'elle autorise le juge d'opter souverainement pour l'une ou l'autre sanction »<sup>5</sup>.

Par contre, le même auteur se rallie à la première opinion doctrinale puisqu'il affirme que « ... comme Auguste ILOKI, il convient de décrier cette tendance jurisprudentielle des tribunaux du travail d'autant plus qu'elle est loin de répondre à l'esprit et à la lettre de l'article 176 alinéa 5 du code du travail » et que « l'interprétation exégétique de ce texte commande de reconnaître au juge la faculté d'ordonner soit la réintégration du travailleur protégé abusivement licencié dans son emploi,

1. Cf. *infra*, section 2, Les avantages liés à l'irrégularité du licenciement des délégués du personnel, p. 237 et s.

2. Trib. Trav. Brazzaville, 22 mars 1999, rôle n° 249, année 1996, rép. n° 11, inédit.

3. Fidèle MOUNGUENGUE, « la sanction de la rupture abusive du contrat individuel de travail en République Populaire du Congo », L.A.J.A.P., 1987, p. 12.

4. Fidèle MOUNGUENGUE, *op. cit.*, p. 12.

5. Ludovic NGOUALA, « la protection spéciale des travailleurs en droit du travail congolais », mémoire pour l'obtention du diplôme de l'ENAM, filière magistrature et barreau, cycle supérieur, 1986-1988, p. 80.

soit l'indemnisation pécuniaire »<sup>1</sup>.

Certes, à la demande du membre du bureau syndical de base ou d'entreprise ou du délégué du personnel, le juge peut condamner l'employeur auteur d'un licenciement abusif au paiement des dommages-intérêts évalués suivant les prescriptions légales.

### Sous-Section 2. — Les dommages-intérêts dus aux délégués du personnel

**387** — L'autre forme de réparation du préjudice subi par le délégué du personnel victime d'un licenciement abusif est dénommée dommages-intérêts par la loi<sup>2</sup>.

Comme la réintégration, ces dommages-intérêts ne se présentent pas comme une sanction qui s'impose au juge à l'encontre de l'employeur. Ils sont une des éventualités de la conséquence de la rupture abusive du contrat de travail des délégués du personnel.

L'article 176 alinéa 5 de la loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République Populaire du Congo énonce qu'en cas de licenciement reconnu abusif, le juge de fond ordonne à compter du prononcé du jugement, soit la réintégration du délégué du personnel dans ses fonctions au sein de l'entreprise, « soit le versement de dommages-intérêts dont le montant ne saurait être inférieur à douze mois du salaire de base, versement pouvant se faire à échéance mensuelle sauf si l'intéressé exerce une activité lucrative pendant la même période ».

Ce texte a pour ancêtre l'article 174 nouveau alinéa 5 de l'ordonnance n° 41/69 du 31 décembre 1969 portant substitution du bureau syndical d'entreprise à l'institution des délégués du personnel.

**388** — Il apparaît en jurisprudence une certaine sérénité des juges qui appliquent correctement cette disposition en accordant aux membres du bureau syndical licenciés abusivement des dommages-intérêts qu'ils sollicitent dans leurs demandes sans la moindre référence à la réintégration pourtant bien prévue comme une autre sanction alternative.

**389** — Les juridictions se refusaient néanmoins à octroyer aux

1. Ludovic NGOUALA, *op. cit.*, p. 80.

2. Art. 176 nouv. al. 5, loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République Populaire du Congo ; ancien article 176 al. 5 du code du travail.



membres du bureau syndical des dommages-intérêts fixés globalement à une certaine somme d'argent mais leur faisaient bénéficier du salaire de base versé mensuellement pendant la période de deux années :

« ... Attendu qu'il n'est pas contesté que M... n'a perçu ses salaires de septembre, octobre et novembre 1973 qu'au mois de décembre 1973 ; ... attendu qu'il résulte de l'article 174 de l'ordonnance n° 41/69 du 31 décembre 1969 portant substitution du bureau syndical d'entreprise à l'institution des délégués du personnel que la mise à pied d'un membre du bureau syndical d'entreprise n'est autorisée qu'en cas de faute lourde ; que de toute manière, elle n'est que provisoire et doit cesser lorsque est intervenue la décision de l'inspecteur du travail autorisant ou refusant le licenciement ; qu'au cas où cette décision est négative, l'employeur a le devoir de réintégrer le membre du bureau syndical dans son entreprise ; attendu qu'il n'est pas contesté que l'Hôtel M... a refusé de réintégrer M... à la suite de la décision de l'inspecteur ; attendu qu'en l'absence de grief sérieux à l'encontre de M..., l'hôtel M..., en refusant de réintégrer endosse la responsabilité d'un licenciement qui revêt un caractère abusif ; attendu qu'aux termes de l'article 174 al. 5 : « en cas de licenciement reconnu abusif, le tribunal ordonne, à compter du prononcé du jugement, soit la réintégration du membre du bureau syndical dans les fonctions au sein de l'entreprise, soit à titre de dommages-intérêts, le versement à son profit, à échéance mensuelle, du salaire de base pendant une durée de deux ans, sauf si à l'intérieur de cette période, l'intéressé exerce ou retrouve une activité lucrative » ; attendu que M... réclame la somme de 1 236 000 francs à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif ; attendu que le texte susvisé prescrit le versement au profit du membre du bureau syndical, à échéance mensuelle, du salaire de base pendant deux ans ; qu'il convient de lui faire bénéficier de la mesure légale... »<sup>1</sup>.

**390** – L'abus de licenciement ne résulte pas toujours des manquements reprochés au membre du bureau syndical par l'employeur. Il peut aussi découler du défaut d'accord de l'inspecteur du travail et des lois sociales préalablement à la rupture du contrat de travail. Le préjudice subi dans ces conditions par le travailleur protégé est fixé à 24 mois de salaire s'il n'exerce pas, pendant la période considérée, une activité lucrative :

« ... Attendu que l'action introduite le 26 janvier 1973 par M... présente un lien de connexité certain avec sa requête... ; qu'il convient d'ordonner la jonction de ces deux procédures et de statuer par un même jugement ; ... attendu qu'il est constant que M... a été élu membre du

<sup>1</sup> Trib Trav Pointe-Noire, 7 février 1975, T P O M n°407, 2 décembre 1975, p. 480

syndicat de base le 14 septembre 1973 ; attendu que les établissements J... lui contestent cette qualité, motif pris de ce que son nom ne figurait nulle part dans le procès-verbal du 27 décembre 1973 ; attendu que cet argument manque de pertinence ; qu'en effet, le fait pour un membre du syndicat de base de ne pas participer à une réunion ne lui enlève nullement la qualité de membre du bureau syndical ; qu'en sollicitant par lettre du 16 juillet 1974 de Monsieur l'inspecteur du travail et des lois sociales l'autorisation de licencier M..., les établissements J... ont reconnu sa qualité de membre du syndicat de base ; ... attendu que s'agissant d'un membre du syndicat de base, l'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail dès lors qu'il n'a pas obtenu l'accord de l'inspecteur du travail et des lois sociales ; ... attendu que le tribunal ayant admis que la rupture était le fait de l'employeur, il convient de remarquer que celui-ci l'a fait en violation des dispositions légales sur la protection des membres du syndicat de base ; que le tribunal se doit de constater la nullité du congédiement et d'accueillir la demande de dommages-intérêts pour congédiement abusif sans avoir à rechercher si M... a commis les manquements qui lui sont reprochés ; attendu que le préjudice subi par M... doit être fixé à 24 mois de salaire conformément à l'article 174 de l'ordonnance du 31 décembre 1969, M... n'exerçant pas une activité lucrative... »<sup>1</sup>.

Cependant l'article 42 alinéa 1<sup>er</sup> du code du travail a étendu la réintégration à tous les travailleurs licenciés abusivement : « toute rupture abusive du contrat de travail donne lieu à la réintégration ». Ainsi, la position du juge n'est plus à l'abri des critiques.

En effet, s'il répondait auparavant à la demande des dommages-intérêts du membre du bureau syndical en caractérisant d'abord l'abus de rupture et en déterminant ensuite leur montant le cas échéant, dorénavant l'on dénombre deux tendances jurisprudentielles.

**391** – La première est celle qui vient d'être exposée. Elle se limite à l'examen rigoureux des chefs de demande du requérant. Ainsi, le juge ne se prononce que sur l'octroi ou le refus des dommages-intérêts si la demande n'est basée que sur cet unique élément. Les juridictions de second degré sont favorables à cette position :

« ... Statuant sur l'appel interjeté régulièrement par Maître B..., avocat à la Cour, agissant au nom et pour le compte de la société S..., du jugement rendu le 13 février 1984 par le tribunal du travail de l'arrondissement 3 Poto-Poto, dans la cause qui l'oppose au sieur T... et dont le dispositif est le suivant : « par ces motifs, statuant publiquement,

<sup>1</sup> Trib Trav Brazzaville, 7 octobre 1974, T P O M n°401, 2 septembre 1995 p. 345

contradictoirement en matière sociale et en premier ressort, dit et juge que T... a été licencié par la S... et que ce licenciement est abusif ; condamne en conséquence la S... à lui payer les sommes ci-après : 1/ dommages-intérêts pour licenciement abusif : 5000 000 francs ; 2/ non-délivrance du certificat de travail : 100 000 francs ; 3/ prime de rapatriement : 400 000 francs ; déboute T... du surplus de ses demandes, fins et conclusions ; ordonne l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toutes voies de recours et sans caution... » ; considérant qu'en cause d'appel, la société S... sollicite du Tribunal populaire de commune ce qui suit : - réformer le jugement entrepris en toute ses dispositions et dire bien fondée la demande de licenciement de T... ; dire et juger en conséquence qu'il n'y a pas eu licenciement abusif ; débouter T... de toutes ses demandes... ; considérant que le sieur T... pour sa part demande au tribunal de... réformer le jugement entrepris quant au quantum des sommes accordées et évoquant et statuant à nouveau, condamner la société S... à payer à T... sinon la totalité, du moins la moitié des sommes réclamées en première instance... 15 000 000 francs à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif... ; ... considérant qu'il ressort des pièces du dossier... que le 15 février 1983, la société S... décidait que T... devait être provisoirement affecté à Pointe-Noire... ; que le 25 février 1983, son employeur suspendait son contrat de travail en indiquant comme motif le refus d'obéissance ; ... considérant que dans le procès-verbal de la réunion de la Commission de litiges, on peut lire... : « décision de la Commission : bien qu'ayant reconnu la faute grave commise par l'employé, la Commission refuse le licenciement de M..., excellent travailleur reconnu par l'employeur dont le dossier disciplinaire ne comporte aucun antécédent. Recommande à l'employeur d'infliger toute autre sanction en rapport avec la faute... » ; considérant que le motif de suspension du contrat individuel de travail invoqué par la S... n'est pas prévu par l'article 47 du code du travail ; qu'il en résulte que la S... a unilatéralement rompu le contrat de travail le liant à T... ; considérant par ailleurs que les relations de travail... ont été rompues aussi sur l'initiative de l'employeur en ce que la S... n'avait pas accepté le refus opposé par la Commission des litiges à la demande de licenciement ; ... considérant que la réintégration n'a pas eu lieu ; que le refus de réintégration vaut licenciement ; ... qu'en considération de tout ce qui précède, il y a lieu de dire et juger que le licenciement intervenu dans les susdites conditions est abusif ; ... que le tribunal dispose, au titre de dommages-intérêts, d'éléments d'appréciation suffisants pour réparer son préjudice ainsi qu'il sera statué dans le dispositif du présent arrêt... »<sup>1</sup>.

1. T.P.C. Brazzaville, Arrêt Soc n° 11 du 29 juillet 1988, rôle n° 075/85, inédit.

392 - La seconde tendance jurisprudentielle est critiquable car ici, le juge statue *ultra petita*, sans se référer strictement aux prétentions du demandeur, de sorte qu'il est amené à accorder outre les dommages-intérêts qui lui sont sollicités par le membre du bureau syndical ou le délégué du personnel, la réintégration de ce dernier alors même qu'elle ne lui est pas demandée par l'intéressé :

« ... Attendu que par requête en date du 8 juillet 1987, le sieur K... a fait citer devant le tribunal de céans son ancien employeur, la S.A.G..., pour licenciement abusif et la voir condamner à lui payer la somme de 75 000 000 de francs à titre de dommages-intérêts ; qu'il expose à l'appui de sa requête qu'engagé le 20 février 1983 par la S.A.G..., il a été licencié abusivement par son ancien employeur au motif de concurrence déloyale contre la société ; ... qu'en outre, la défenderesse a procédé à son licenciement en violant les articles 39 et 41 du code du travail puisque le requérant en sa qualité de membre du bureau syndical de l'entreprise, l'a licencié sans pour autant recourir à la décision de la Commission de litiges et sans pour autant que le travailleur puisse présenter sa défense... ; qu'il y a donc lieu de déclarer son licenciement abusif ; attendu que la S.A.G... résiste à sa demande en faisant valoir que le litige qui l'opposait au requérant K... a été résolu par la transaction intervenue le 20 mai 1987 entre les deux parties sous la direction de l'inspecteur régional du travail tel qu'en témoigne le procès-verbal de conciliation signé à cette date conformément aux dispositions de l'article 240 alinéa 1<sup>er</sup> du code du travail ; que ledit procès-verbal a été signé régulièrement par le requérant K... et que c'est à la suite de cela qu'il a reçu le 21 mai 1987 le chèque de 1 300 000 francs et apposé sur la lettre de réception la mention « pour solde de tout compte » ; qu'ainsi le requérant, après avoir encaissé la somme de 1 300 000 francs en réparation du non-respect de la procédure comme le voulait la transaction, ne peut plus valablement ester en justice contre la défenderesse ; ... attendu qu'il ressort des éléments du dossier que la S.A.G... a procédé au licenciement de K... en violation des dispositions de l'article 176 du code du travail eu égard à la qualité de membre du bureau syndical du requérant ; que les dispositions de l'article précité étant d'ordre public, les parties ne peuvent y déroger par une quelconque convention pour ne pas soumettre à la décision de la Commission de litiges le licenciement d'un travailleur exerçant un mandat syndical ; ... qu'il échet par conséquent de déclarer le licenciement du requérant K... abusif ; attendu que le licenciement abusif dont K... a été l'objet lui a incontestablement causé un préjudice... ; qu'il convient d'ordonner à la défenderesse de réintégrer K... ; que cependant, à défaut de réintégration, la somme demandée paraît exagérée et le tribunal



dispose des éléments d'appréciation suffisants pour la réduire dans les plus justes proportions... »<sup>1</sup>.

Cette confusion tire sa source dans l'interprétation maladroitement combinée des dispositions des articles 42 alinéa 1<sup>er</sup> et 176 alinéa 5 du code du travail qui n'ont pourtant pas le même esprit.

Le procédé de la réintégration découle dans les deux textes de la rupture abusive du contrat de travail souverainement reconnue par le juge.

**393** – Mais le régime juridique de la réintégration diffère suivant qu'il s'agit d'appliquer l'une ou l'autre de ces dispositions.

Réservé aux travailleurs autres que les membres du bureau syndical de base et d'entreprise ou les délégués du personnel, l'article 42 alinéa 1<sup>er</sup> du code du travail envisage le refus de réintégration susceptible d'être opposé par l'employeur ou le travailleur licencié, lequel expose son auteur au paiement à l'autre partie des dommages-intérêts.

La mise en œuvre de ce texte a fait naître en jurisprudence une pratique qui consiste pour certaines juridictions à ordonner la réintégration du travailleur dont le contrat de travail est rompu abusivement et à condamner l'employeur, à défaut de réintégration, à verser au travailleur concerné les dommages-intérêts<sup>2</sup>.

Ce n'est là qu'une des orientations de la jurisprudence car d'autres juges procèdent autrement dans l'application de l'article 42 alinéa 1<sup>er</sup> du code du travail<sup>3</sup>.

Cependant, la démarche du législateur est toute différente à l'article 176 nouveau alinéa 5 de la loi n° 6/96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République Populaire du Congo (ancien article 176 alinéa 5 du code du travail).

**394** – Consacré auparavant aux conséquences de la rupture abusive du contrat de travail des membres du bureau syndical de base et d'entreprise du fait de l'employeur, et dorénavant au licenciement des délégués du personnel, ce texte prévoit la réintégration ou les dommages-intérêts en tant que sanctions indépendantes l'une à l'égard de l'autre. Le juge dispose souverainement de l'autorité suffisante pour en opérer le choix. Il n'est limité que par la volonté du demandeur au procès dans la

1. Trib. Trav. Arr. 3 Poto-Poto Brazzaville, 6 juin 1988, rôle n° 26, année 1987, rép. n° 89, inédit ; cf. dans le même sens, Trib. Trav. Arr. 3 Poto-Poto Brazzaville, 8 août 1988, rôle n° 98, année 1987, rép. n° 153, inédit.

2. Cf. supra, § 2, les dommages-intérêts dus aux travailleurs ordinaires, p. 153.

3. Cf. supra, au sujet des divergences observées entre les décisions juridictionnelles, p. 154 et s.

fixation de ses prétentions.

La condamnation à la réintégration n'ayant pas pour conséquence celle aux dommages-intérêts en cas de refus de cette mesure comme cela est prévu à l'article 42 alinéa 1<sup>er</sup> du code du travail, il est dès lors malencontreux en jurisprudence de considérer les dommages-intérêts comme une sanction principale dans la mise en œuvre de l'article 176 nouveau alinéa 5 de la loi n° 6-96 du 6 mars 1996 précitée.

**395** – Dans ce domaine, les dommages-intérêts doivent garder leur autonomie car ils ne constituent pas ici une sanction de substitution en cas d'échec de la réintégration.

**396** – Restée constante dans sa position, une partie de la doctrine insiste sur la prédilection des employeurs pour les dommages-intérêts car estiment-elle, « s'agissant de la réintégration, l'article 176 en fait une simple faculté puisque l'employeur peut s'y opposer et opter pour le paiement de 24 mois de salaire de base à échéance mensuelle »<sup>1</sup> !

**397** – Elle n'hésite toutefois pas à proposer au juge d'ordonner la réintégration sous astreinte et de penser que « le refus de réintégrer un salarié protégé irrégulièrement congédié peut à lui seul constituer un délit d'entrave à l'exercice régulier de ses fonctions : infraction prévue et punie par l'article 256 du code du travail. Dans ce dernier cas pour ne pas être inculqué, l'employeur doit réintégrer. L'infraction en l'occurrence est continue, c'est à dire que le délit se poursuit jusqu'à la réintégration du membre du bureau du syndicat de base de l'entreprise dans son emploi »<sup>2</sup>.

**398** – Il avait déjà été suggéré avant la naissance de ce courant doctrinal l'érection du refus de réintégration en infraction pénale assortie de peines correctionnelles tant en ce qui concerne les travailleurs ordinaires que les salariés protégés<sup>3</sup>.

A cet égard, la répression pénale des infractions ne constitue pas une attitude nouvelle du législateur car l'atteinte portée ou simplement tentée à la libre désignation des délégués du personnel ou à l'exercice régulier de leurs fonctions par l'employeur était punie dans le code du

1. Fidèle MOUNGUENGUE, « la sanction de la rupture abusive du contrat individuel de travail en République Populaire du Congo », op. cit., p. 12.

2. Fidèle MOUNGUENGUE, op. cit., p. 15.

3. Auguste ILOKI, « le licenciement individuel en droit congolais et en droit français », thèse pour le doctorat d'Etat en droit, Université de Paris 2, 1984, p. 107.



travail applicable dans les territoires d'outre-mer des peines d'amende de 750 à 7.500 francs et d'emprisonnement de six jours à un an ou de l'une de ces deux peines seulement, sauf en cas de récidive dans le délai d'une année. Dans cette hypothèse, la loi prévoyait la peine privative de liberté<sup>1</sup>.

Les constatations de ces infractions relevaient de la compétence de l'inspecteur du travail et des lois sociales ou des officiers de police judiciaires.

**399** – Les entraves à l'exercice régulier des fonctions de délégué du personnel ont été aussi punies de peines correctionnelles dans le code du travail du 25 juin 1964 qui élève le taux de l'amende au montant de 6 000 à 36 000 francs mais réduit la durée de la peine privative de liberté à la durée de six jours à un mois<sup>2</sup>.

Comme dans la législation antérieure, la tentative de l'employeur de porter atteinte à l'exercice régulier des fonctions des délégués du personnel est punissable.

**400** – Cependant le code du travail du 15 mars 1975 a encore accru la répression pénale : l'amende de 12.000 à 72.000 francs et l'emprisonnement de douze jours à un mois<sup>3</sup>.

Se rendant certainement à l'évidence de l'inefficacité de ces dispositions pénales à travers les codes, le législateur a cru devoir adopter un dispositif répressif beaucoup plus dissuasif par un renforcement hardi de la peine d'amende à l'encontre de tout individu qui porte ou tente de porter atteinte à l'exercice régulier des fonctions des délégués du personnel (150.000 à 400.000 francs).

L'emprisonnement est toutefois relégué au second plan puisqu'il ne peut plus être prononcé par le juge qu'en cas de double récidive. D'un mois sous l'empire de la législation précédente, il a été ramené à vingt jours<sup>4</sup>.

**401** – C'est en se situant encore dans la perspective du respect par les employeurs des textes protecteurs des délégués du personnel que le législateur a cru devoir procéder à l'institution d'un nouveau mécanisme garantissant leurs droits : le licenciement irrégulier.

1. Art. 227 dudit code.

2. Art. 253 de ce code.

3. Art. 256, C. Trav. du 15 mars 1975.

4. Art. 256 nouv. loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République Populaire du Congo.

## Section 2 Les avantages liés à l'irrégularité du licenciement des délégués du personnel

**402** – Avant la réforme de 1975, l'article 174 du code du travail du 25 juin 1964 disposait que tout licenciement d'un délégué du personnel envisagé par l'employeur ou son représentant devait être soumis à la décision de l'inspecteur du travail et des lois sociales ou du fonctionnaire chargé du bureau du contrôle du travail.

Mais aucune disposition légale n'avait été prévue pour régir le licenciement des délégués du personnel survenu sans observation de cette procédure.

Pourtant, ces travailleurs protégés ne se sont pas réservés de saisir les juridictions pour leur faire constater les violations de l'article 174 du code du travail de 1964 et solliciter par conséquent les dommages-intérêts résultant du licenciement abusif.

**403** – Aussi, en l'absence de sanction particulière sur l'inobservation de la procédure, les tribunaux décidaient-ils que le fait pour l'employeur de n'avoir pas respecté la procédure de licenciement du délégué du personnel ne cause pas nécessairement à l'ouvrier des dommages :

« ... Attendu qu'à l'appui de sa requête, M... expose qu'il a été engagé au service des établissements la C... en qualité de mécanicien le 10 septembre 1963 ; que le 7 mars 1968, a été soumise à sa signature une démission préparée par son employeur ; qu'ayant refusé de signer ladite démission, il a été révoqué de ses fonctions ; que s'agissant d'un délégué du personnel, ce licenciement est abusif, le patron n'ayant pas respecté la procédure de l'article 174 du code du travail ; attendu que les établissements la C... résistent à cette requête et expliquent que M... a fait l'objet de nombreux avertissements ; que le 7 mars 1968 le requérant ne voulait plus travailler ; qu'il avait démissionné et était reparti chez lui ; que M... ayant verbalement démissionné, il n'était plus nécessaire de saisir l'inspection du travail pour l'autorisation du licenciement... ; attendu que les avertissements dont fait état la C... sont ceux des 26 avril 1967, 30 janvier et 7 février 1968 ; attendu que si ces avertissements étaient considérés comme motifs de renvoi, la C... se devait de toute façon de saisir l'inspection du travail pour l'autorisation du licenciement ; attendu qu'en ce qui concerne la démission qu'aurait donnée M... , la C... n'a produit aux débats aucune preuve qui puisse justifier ses allégations ; que s'agissant par surcroît d'un délégué du personnel,

l'employeur devait s'entourer de toutes les précautions nécessaires en exigeant une démission écrite ; attendu que faute de cette précision nette et sans équivoque, le tribunal ne peut dans ces conditions admettre que M... a donné sa démission ; attendu que suite à la décision prise par la C..., l'inspecteur du travail par lettre n° 396 IRLS/RC du 18 mars 1968 invitait l'employeur à reprendre le requérant au sein de l'entreprise et à lui payer tous les jours chômés ; attendu que la C... n'a pas obtempéré aux ordres de l'inspection du travail, violant ainsi les dispositions de l'article 174 du code du travail ; attendu que de ce qui précède, il résulte bien la preuve que la décision par laquelle la C... a révoqué M... revêt un caractère abusif... ; ... attendu que M... demande la condamnation de la C... au paiement de la somme de 600 000 francs pour non-observation des dispositions de l'article 174 du code du travail ; attendu que le fait pour l'employeur de n'avoir pas respecté la procédure de licenciement du délégué du personnel ne cause pas nécessairement à l'ouvrier des dommages ; qu'en effet, ce fait une fois établi marque uniquement le caractère abusif du licenciement, lequel caractère est lui de nature à porter préjudice au travailleur ; attendu qu'il y a lieu en conséquence de débouter M... du chef de cette demande ; sur les dommages-intérêts pour rupture abusive, attendu que M... a sollicité du tribunal l'octroi de la somme de 40 000 francs ; attendu que le taux de la demande précitée apparaît exagéré ; que le tribunal compte tenu des pièces du dossier, possède des éléments d'appréciation suffisants pour estimer le préjudice subi par M... du fait de son licenciement à la somme de 15 000 francs... »<sup>1</sup>.

404 – Une évolution bien perceptible fut cependant observée par la suite dans la jurisprudence car les juges admettaient que le fait pour un employeur de licencier un délégué du personnel sans avoir sollicité et obtenu l'accord préalable de l'inspecteur du travail rendait nulle sa décision et qu'un licenciement intervenu dans ces conditions est tenu pour abusif, l'abus résultant de l'inobservation des dispositions légale d'ordre public de l'article 174 du code du travail. Le délégué du personnel victime d'un licenciement nul doit alors bénéficier des dommages-intérêts en réparation du préjudice qui lui est causé :

« ... Attendu qu'à l'appui de ses prétentions, le demandeur fait valoir qu'il a été engagé à compter du 10 juin 1964 en qualité de vendeur... ; qu'il fut licencié... sous prétexte qu'il a fait un manquant de 1 550 000 francs... ; attendu qu'il expose en outre qu'il était à l'époque de son licenciement délégué du personnel... ; que compte tenu de cette

1 Trib Trav. Brazzaville, 3 février 1969, T.P.O.M. n° 284, 16 juillet 1970, p. 6 293

qualité, il ne devait être licencié qu'après autorisation de l'inspecteur du travail ; que cette autorisation n'ayant pas été obtenue, il se trouve fondé à réclamer à son ancien employeur la somme de 180 000 francs de dommages-intérêts correspondant à 12 mois de salaire et 360 000 francs par application de l'ordonnance n° 41/69 du 31 décembre 1969 ; attendu que S... résiste aux prétentions du demandeur en soulevant l'exception de prescription des articles 99 et 120 alinéa 2 du code du travail ; qu'il soutient que le licenciement s'étant effectué à la suite d'une faute lourde du travailleur, aucune indemnité n'est due pour quelque cause que ce soit... ; attendu qu'il ressort des pièces versées au dossier de la procédure, notamment du procès-verbal du 12 mars 1969 non contesté par S... que N... était membre du syndicat de base avec les charges de vice-président chargé de la juridiction... ; attendu que si S... estime que N... avait commis une faute lourde, il lui appartenait d'user des dispositions de l'alinéa final de l'article 174... en prononçant la mise à pied de son employé et en saisissant le tribunal d'une demande de résiliation judiciaire du contrat sur le fondement de l'article 1184 du code civil ; attendu qu'ayant licencié un délégué sans avoir sollicité et obtenu l'accord préalable de l'inspecteur du travail ou une décision de la juridiction compétente, S... a violé l'article 174 du code du travail ; attendu qu'il est de jurisprudence constante qu'un tel congédiement étant entaché de nullité, le tribunal du travail ne peut que constater cette nullité sans avoir à rechercher si l'intéressé a commis ou non la faute lourde alléguée par son employeur ; que de plus un licenciement intervenu dans de semblables conditions est tenu pour abusif, l'abus résultant de l'inobservation de dispositions légales d'ordre public et de la nullité même du licenciement d'un délégué du personnel... ; que le tribunal ne saurait accorder une indemnité de licenciement ni de préavis mais doit allouer au travailleur des dommages-intérêts comprenant non seulement la réparation du préjudice résultant de la violation de l'article 174, mais aussi la contre valeur des indemnités normales auxquelles le travailleur aurait pu prétendre si la rupture du contrat avait été régulière ; que le tribunal a les éléments pour fixer à 70 000 francs le montant des dommages-intérêts alloués au demandeur... »<sup>1</sup>.

L'ordonnance n° 41/69 du 31 décembre 1969 portant substitution du bureau syndical d'entreprise à l'institution des délégués du personnel a maintenu à l'article 174 nouveau alinéa 1<sup>er</sup>, les dispositions de l'ancien article 174 alinéa 1<sup>er</sup> du code du travail du 25 juin 1964 qui obligent l'employeur à solliciter leur autorisation de licenciement.

1. Trib Trav. Pointe-Noire, 9 novembre 1973, T.P.O.M. n° 408, 16 décembre 1975, p. 501.



405 - La réforme avait cependant introduit la notion de licenciement abusif des membres du bureau syndical dont la sanction fut alternative : soit la réintégration, soit le versement du salaire de base pendant deux ans.

Interprétant ce nouveau texte, les tribunaux décidaient que le licenciement prononcé sans observation de la procédure requise était abusif de ce fait uniquement, sans qu'il soit encore besoin de rechercher si le travailleur était fautif :

« ... Attendu qu'il (le demandeur) expose qu'il était membre du bureau syndical d'entreprise et qu'il a été licencié sans autorisation préalable de l'inspecteur du travail ; ... attendu que fort de ce qui précède, il réclame la condamnation du club N... à lui verser des dommages-intérêts ou à le réintégrer conformément aux dispositions de l'article 174 de l'ordonnance n° 41/69 du 31 décembre 1969 ; attendu que par conclusions en réponse, le club N... s'oppose aux revendications de D... en soutenant qu'il ignorait que D... était membre du bureau syndical d'entreprise ; ... attendu qu'ayant licencié un membre du bureau syndical d'entreprise sans avoir sollicité et obtenu l'accord préalable de l'inspecteur du travail... ou une décision du tribunal du travail, le club N... a violé l'article 174 de l'ordonnance n° 41/69 substitué par l'article 176 du code du travail ; attendu qu'un tel licenciement étant entaché de nullité, le tribunal ne peut que constater cette nullité sans avoir à rechercher si l'intéressé a commis ou non la faute lourde alléguée par son employeur ; que de plus un tel licenciement intervenu dans de semblables conditions est considéré par la jurisprudence comme abusif, l'abus résultant de l'inobservation des dispositions légales d'ordre public et de la nullité même du licenciement ; ... attendu qu'aux termes de l'alinéa 5 de l'article 174 de l'ordonnance n° 41/69 du 31 décembre 1969 remplacé par l'alinéa 5 de l'article 176 du code du travail, « en cas de licenciement reconnu abusif, le tribunal ordonne à compter du prononcé du jugement, soit la réintégration du membre du bureau syndical dans ses fonctions au sein de l'entreprise, soit à titre de dommages-intérêts, le versement à son profit, à échéance mensuelle, du salaire de base pendant une durée de deux ans, sauf si à l'intérieur de cette période, l'intéressé exerce ou retrouve une activité lucrative ; attendu que le club N... ne prouve pas et n'offre pas de prouver que D... exerce depuis son congédiement un travail rémunéré ou a retrouvé une activité lucrative ; qu'il échet de le condamner à verser à D..., à échéance mensuelle, son salaire de base pendant deux ans... »<sup>1</sup>.

1. Trib. Trav. Pointe-Noire, 22 août 1975, T.P.O.M. n° 430, 2 décembre 1976, p. 475 ; cf. aussi, Trib. Trav. Brazzaville, 5 mai 1975, T.P.O.M. n° 423, 2 août 1976, p. 332.

406 - La jurisprudence sanctionnait donc de la même manière les violations des règles de forme et de fond du licenciement puisque, dans les deux cas, la rupture du contrat était abusive, en dépit du constat du juge sur la nullité de la décision irrégulière de l'employeur.

407 - La doctrine est défavorable à la fusion des effets du licenciement nul et du licenciement abusif. Elle estime que « les formalités préalables au congédiement méritent, en raison de leurs fonctions hautement préventives, d'être indépendamment suivies de sanctions en cas de leur inobservation »<sup>1</sup>.

Elle procède à la distinction entre les licenciements nuls et les licenciements abusifs.

408 - Les licenciements qui surviennent en violation des formalités imposées par le législateur à l'employeur sont privés de régularité. Aussi doivent-ils être qualifiés d'irréguliers et être sanctionnés de nullité au regard de la forme.

409 - Intervenant alors que l'employeur n'avait pas encore recouvré son droit de licencier le membre du bureau syndical en observant la procédure requise pour opérer son licenciement, celui-ci ne saurait être abusif car l'abus évoque l'exagération dans l'exercice d'un droit. Or l'employeur qui rompt le contrat de travail du membre du bureau syndical sans avoir sollicité et obtenu l'autorisation de l'inspecteur du travail et des lois sociales ou du chef du bureau de contrôle agit en dehors de tout droit, d'où le caractère de nullité que doit revêtir son acte.

L'abus de licenciement ne peut alors résulter que des manquements de l'employeur aux règles de fond, et notamment de l'absence de légitimité du motif<sup>2</sup>.

410 - C'est ainsi que selon certains auteurs, la sanction des irrégularités commises par l'employeur doit être prononcée avant tout début portant sur les causes du licenciement<sup>3</sup>.

L'adoption du code du travail du 15 décembre 1975 n'a pas modifié le courant jurisprudentiel issu de l'application de l'article 174 nouveau de l'ordonnance n° 41/69 du 31 décembre 1969 portant

1. Auguste ILOKI, « Le licenciement individuel en droit congolais et en droit français », thèse pour le doctorat d'État en droit, Université de Paris 2, 1984, p. 102.

2. Auguste ILOKI, op. cit., p. 103.

3. Auguste ILOKI, op. cit., p. 102 ; cf. également, Fidèle MOUNGUENGUE, « La sanction de la rupture abusive du contrat individuel de travail en République Populaire du Congo », publication du L.A.J.A.P., n° 1, décembre 1987, p. 11.



substitution du bureau syndical d'entreprise à l'institution des délégués du personnel (devenu article 176 du code du travail avec la même formulation).

411 – Les tribunaux du travail ont donc continué à déclarer abusif, en application de l'article 176 du code du travail du 15 mars 1975, le licenciement d'un membre du bureau syndical alors que l'autorisation sollicitée est parvenue à l'employeur postérieurement à sa décision de rompre le contrat de travail, laquelle ne saurait dans ces conditions produire d'effet juridique :

« ... Attendu que par requête en date du 2 octobre 1975, le sieur S... a fait citer devant le tribunal du travail de céans la société E..., son ex-employeur, en rappel de salaire et en paiement de diverses sommes d'argent à titre de préavis, de congés payés et de dommages-intérêts pour licenciement abusif d'un membre du bureau du syndicat de base à défaut de réintégration ; attendu que la société E... entend résister à cette demande, arguant que le licenciement de B... a été régulièrement autorisé par le contrôleur du travail et des lois sociales qui se trouvait être compétent pour régler les litiges nés dans l'exécution du contrat de travail ; qu'en outre, la Commission des litiges prévue par le code du travail ne fonctionnant pas, l'inspecteur du travail et des lois sociales reste compétent pour licencier un membre du bureau syndical... ; attendu qu'aux termes de l'article 176 du code du travail, tout licenciement d'un membre du syndicat de base doit faire l'objet d'une autorisation préalable de la Commission des litiges ; qu'en l'absence de la Commission des litiges, l'autorisation de l'inspecteur du travail et des lois sociales reste valable (tribunal du travail de Brazzaville, jugement du 1<sup>er</sup> décembre 1975, aff. D... C/ T...) ; attendu que des pièces versées au dossier, il ressort que le licenciement de B... est intervenu le 21 juillet 1975 alors que le procès-verbal qui aurait autorisé le licenciement de B... est du 23 août 1975 ; qu'ainsi, sans rechercher si le contrôleur du travail est compétent pour autoriser le licenciement d'un membre du syndicat de base, le tribunal constate que cette autorisation est postérieure au licenciement ; attendu qu'il est de jurisprudence constante qu'une autorisation postérieure au licenciement ne saurait produire des effets ; que le licenciement de B... doit être déclaré abusif parce que non conforme à l'esprit de l'article 176 du code du travail... »<sup>1</sup>.

412 – De même, les tribunaux considèrent, en application de la

1. Trib. Trav. Brazzaville, 3 mai 1976, T.P.O.M. n° 436 du 2 mars 1977, p. 102 et penant 1977, p. 139.

disposition précitée de l'article 176 du code du travail du 15 mars 1975, qu'est abusif le licenciement intervenu sans que cette autorisation ait été demandée à la Commission de litiges :

« ... Attendu que suivant requête en date du 12 juillet 1976, A... a fait citer devant le tribunal de céans son ex-employeur l'O... en réintégration et à défaut de réintégration, en paiement de diverses sommes d'argent ; qu'il expose au soutien de sa demande... que le 23 mars 1976 il était réaffecté à Brazzaville alors qu'il servait à Loubomo ; qu'ayant refusé de rejoindre son nouveau poste d'affectation qui ne correspondait pas à ses compétences..., il reçut en guise de sanction un blâme, puis deux mises à pied de 8 jours et 3 jours, enfin une suspension de salaire depuis le 10 mai 1976 qui équivalait en fait à un licenciement ; ... attendu que l'O... entend résister à cette demande, arguant que A... régulièrement affecté a refusé de rejoindre son poste d'affectation ; que le refus de rejoindre son poste constitue également une faute lourde... ; attendu qu'aux termes de l'article 176 du code du travail, tout licenciement d'un membre du bureau syndical de base doit faire l'objet d'une autorisation préalable de la Commission de litiges ; qu'à l'absence de la Commission de litiges, l'autorisation de l'inspecteur du travail et des lois sociales reste valable ; attendu que des pièces versées au dossier, il ressort que le licenciement de A... est intervenu le 24 juillet 1975 ; qu'à cette date, A... avait encore la qualité de membre du bureau syndical... ; que le licenciement de A... doit être déclaré abusif parce que non conforme à l'esprit de l'article 176 du code du travail... »<sup>1</sup>.

413 – Le juge décide enfin que le licenciement est abusif lorsque l'autorisation demandée à la Commission de litiges a été refusée :

« ... Que la Commission des litiges saisie, compte tenu de la qualité de membre du bureau syndical de N... pour se prononcer sur son licenciement, a retenu une faute professionnelle du requérant, mais que s'agissant là d'une pratique courante, a refusé de prononcer le licenciement ; qu'il convient de souligner que l'A..., en prenant une décision contraire à celle de la Commission des litiges, a violé délibérément les dispositions d'ordre public contenues dans le code du travail et commis ainsi un abus de droit qui donne un caractère abusif au licenciement ; qu'en effet, si l'A... voulait contester légalement la décision de la commission des litiges, il lui était possible de le faire devant le tribunal administratif... »<sup>2</sup>.

1. Trib. Trav. Brazzaville, 6 décembre 1976, rôle n° 93, année 1976, Reg. Dél. n° 129, inédit.

2. Trib. Trav. Brazzaville, 8 août 1988, T.P.O.M. n° 770, 16 décembre 1991, p. 479.

414 – Les juridictions de second degré ont confirmé cette jurisprudence en affirmant que le non-respect par l'employeur des formalités substantielles prescrites par la loi au sujet du licenciement des membres du bureau syndical rend abusive cette mesure :

« ... Considérant par ailleurs que les relations de travail entre la société S... et T... ont été rompues aussi sur l'initiative de l'employeur en ce que la S... n'avait pas accepté le refus opposé par la Commission des litiges à sa demande de licenciement ; que la S... depuis longtemps n'entend plus garder ce syndicaliste gênant à son service ; En effet, au Secrétaire général du syndicat de base de la S..., P... avait déclaré ce qui suit : « je m'en fous de la Commission des litiges ; ce qui me chante, c'est le renvoi. Je prendrai un Avocat et enfin on procédera au dédommagement » ; ... qu'en considération de tout ce qui précède, il y a lieu de dire et juger que le licenciement intervenu dans les susdites conditions est abusif... »<sup>1</sup>.

La Cour suprême statue dans le même sens :

« ... L'article 176 du code du travail, pour assurer l'entière indépendance des membres du bureau syndical d'entreprise, n'accorde qu'à la seule Commission de litiges le pouvoir d'accorder ou de refuser l'autorisation de licencier un membre du bureau syndical ; qu'un membre du bureau syndical d'entreprise ne peut donc être licencié qu'avec l'autorisation de la Commission de litiges ; qu'à défaut de cette autorisation, le licenciement est abusif... »<sup>2</sup>.

415 – Le licenciement « régulier » ou « irrégulier » duquel se déduisait la rupture légitime ou abusive du contrat de travail est demeuré pendant longtemps une construction jurisprudentielle et doctrinale.

Le législateur n'a consacré cette expression que dans la loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République Populaire du Congo.

Pour la première fois dans l'histoire du droit du travail congolais en matière de protection des délégués du personnel, la loi prévoit en effet qu'« en cas de licenciement irrégulier, le tribunal décide soit la reprise de la procédure, soit le paiement des dommages-intérêts correspondant au préjudice subi »<sup>3</sup>.

1. T.P.C. Brazzaville, 29 juillet 1988, T.P.O.M. n° 723 du 16 octobre 1989, p. 387.

2. C.S. 18 mars 1988, T.P.O.M. n° 742 du 16 septembre 1990, p. 324.

3. Art. 176 al. 6 de la loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République Populaire du Congo.

416 – La définition du licenciement irrégulier n'est pas fournie dans les dispositions de la loi sur la protection des délégués du personnel.

Il faut cependant avoir recours à l'article 42 alinéa 10 de la loi n° 6-96 du 6 mars 1996 pour percevoir les critères du licenciement dans le domaine de la protection des travailleurs ordinaires.

Selon ce texte, « sont réputés irréguliers tous licenciements fondés sur un motif autre que le motif économique ou structurel et exécuté en dehors des procédures légales en vigueur, notamment celles prescrites aux articles 41 et 176 du code du travail ».

Il n'y a donc aucun doute que cette définition s'applique aux garanties prévues par le législateur pour assurer la sécurité des relations contractuelles entre les employeurs et les délégués du personnel puisque l'article 176 du code du travail qui détermine la procédure de licenciement à cet égard est expressément visé à l'article 42 alinéa 10 susvisé.

S'il est encore tôt de chercher à apprécier la portée jurisprudentielle de la réforme, on peut avec certitude présager le maintien par les tribunaux de leur style de rédaction des dispositifs des jugements qui laisse les employeurs maîtres du choix de la condamnation : soit la reprise de la procédure, soit dans le cas où leur option ne porte pas sur cette mesure, le versement des dommages-intérêts correspondant au préjudice subi comme cela est spécifié à l'article 176 alinéa 6 précité.

Il est plutôt souhaitable que le juge se détermine, en usant de son pouvoir de contrainte pour imposer à l'employeur responsable de la non-observation de la procédure prescrite par la loi en cas de licenciement des délégués du personnel, la sanction unique de reprise de la procédure (sous-section 1) ou suivant son appréciation sur les circonstances de la cause, le versement des dommages-intérêts pour réparer le préjudice causé aux travailleurs (sous-section 2).

#### Sous-Section 1. – La reprise de la procédure

417 – Comme les dommages-intérêts, la reprise de la procédure constitue la nouvelle sanction alternative en cas de licenciement irrégulier. Elle est édictée à l'article 176 alinéa 6 de la loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République Populaire du Congo.

Elle ne semble susceptible d'intervenir que dans l'unique cas où la rupture du contrat de travail d'un délégué du personnel par son employeur n'a pas été précédée d'une demande d'autorisation de



licenciement adressée par ce dernier à la Commission de litiges.

La reprise de la procédure ne peut alors être décidée par la juridiction sociale compétente que dans le cadre de la mise en œuvre par le délégué du personnel d'une instance judiciaire visant :

a) soit à faire constater par le juge l'absence de motif légitime de licenciement rendant abusive la rupture du contrat de travail.

418 – Dans cette hypothèse, le délégué du personnel qui n'a pas mis en cause le non-respect des règles de forme du licenciement dans sa demande principale peut, par demande additionnelle, exiger du juge l'examen de la régularité de la rupture de son contrat de travail au regard de l'article 176 nouveau alinéa 6 de la loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 portant code du travail.

419 – Cette demande ne présentant pas les caractères d'une exception de procédure puisqu'elle n'émane pas du défendeur, ne constitue donc pas dans ces conditions un obstacle au déroulement normal de la procédure.

Celle-ci poursuit régulièrement son cours car le législateur a voulu que le licenciement ne puisse être déclaré irrégulier que dans la mesure où il est fondé sur un motif légitime autre que le motif économique ou structurel<sup>1</sup>.

420 – En pratique, le juge n'examinera la demande additionnelle du délégué du personnel relative à l'irrégularité de son licenciement que si en réponse à sa requête principale, il a reconnu légitime son licenciement. Dans le cas contraire, le délégué du personnel est débouté de sa demande.

b) soit à exiger du juge uniquement la constatation de la violation par l'employeur des règles de forme prévues en matière de licenciement des délégués du personnel et tirer les conséquences qui s'imposent.

Or, la loi n'a pas prévu cette hypothèse car l'appréciation de la régularité de la procédure de licenciement est subordonnée à la légitimité du motif de la rupture du contrat de travail.

1. Art 42 nouv. al. 8 de la loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République Populaire du Congo

421 – Aussi, la demande principale du délégué du personnel tendant à voir déclarer irrégulier par le juge son licenciement encourt-elle l'irrecevabilité puisque le tribunal saisi ne peut se prononcer sur le caractère légitime du licenciement que dans la mesure où ce point lui est soumis par le requérant.

422 – L'interdiction n'est pas formellement prescrite par les dispositions du code du travail. Mais l'article 143 de la loi n° 51/83 du 21 avril 1983 portant code de Procédure civile, commerciale, administrative et financière fait obligation au juge, dans le cadre des règles communes applicables aux juridictions de fond, de statuer dans les limites du litige telles qu'elles ont été fixées par les parties, verbalement ou par écrit<sup>1</sup>.

423 – Ainsi, le juge ne peut apprécier le motif du licenciement si le litige porte sur la procédure de la rupture du contrat de travail. Inversement, lorsque l'objet de l'instance est cantonné par le demandeur au procès à l'examen des règles de forme du licenciement, le juge ne peut d'office se prononcer sur les règles de fond de la cessation des relations de travail.

C'est pour donner plein effet à l'article 143 de la loi n° 51/83 du 21 avril 1983 susvisée que la doctrine exige que soient clairement énoncées dans le jugement du litige, les prétentions et moyens des parties<sup>2</sup> afin d'assurer le contrôle par les juridictions supérieures du principe judiciaire selon lequel le juge ne doit statuer ni *infra petita* (au-dessous de ce qui est demandé), ni *ultra petita* (au-dessus de la demande).

La régularité en la forme du licenciement ne pouvant être examinée séparément de la régularité au fond parce que le législateur a fait dépendre la première de la seconde, la portée de l'innovation issue de l'article 176 alinéa 6 de la loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République Populaire du Congo se trouve par-là même très fortement réduite.

Mais l'on ne peut, tout en regrettant le confinement des règles de

1. La loi apporte cependant une exception en matière de réparation des dommages : le juge est tenu d'évaluer le montant de la réparation due même si la demande n'est pas chiffrée par la victime (art. 144, C.P.C.C.A.F.).

2. Auguste ILOKI, « droit juridictionnel », cours polycopié, licence en droit, 2<sup>ème</sup> année, option droit privé, Université Marien NGOUABI, 1985-1986, p. 123 ; « droit judiciaire », cours polycopié, licence en droit, 2<sup>ème</sup> année, option droit privé, Université Marien NGOUABI, 1984-1985, p. 98



forme au second plan, ignorer totalement le rôle prépondérant de la Commission de litiges en la matière, dès lors qu'elle peut refuser l'autorisation de licenciement sollicitée par l'employeur et donc poser des obstacles à tout examen au fond de la rupture du contrat de travail du délégué du personnel, assurant ainsi son maintien dans son emploi. Vu sous cet angle essentiellement, l'intérêt considérable de cette procédure est alors indiscutable.

Envisagée comme sanction à l'encontre de l'employeur qui n'a pas suivi les règles de forme du licenciement du délégué du personnel, la reprise de la procédure demandée par celui-ci peut lui être accordée par le tribunal.

Toutefois, le travailleur protégé a la faculté de solliciter au juge non pas cette sanction, mais les dommages-intérêts en réparation de son préjudice.

#### **Sous-Section 2. – Les dommages-intérêts en cas de licenciement irrégulier**

**424** – A l'instar de la reprise de la procédure, les dommages-intérêts sont une des sanctions alternatives du licenciement réputé irrégulier prévues par la réforme issue de la loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République Populaire du Congo<sup>1</sup>.

**425** – Les dommages-intérêts sont donc accordés par le juge dans les mêmes conditions que la reprise de la procédure<sup>2</sup> mais chacune de ces sanctions garde son autonomie.

**426** – Érigés en sanction indépendante dans le domaine nouveau du licenciement irrégulier, les dommages-intérêts marquent la volonté législative de valoriser les règles de procédure, incitant ainsi les employeurs à leur observation stricte.

**427** – C'est la manifestation la plus éclatante du dessein du législateur d'instituer un véritable régime juridique de la procédure de licenciement.

<sup>1</sup> Art 176 al 6, loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République Populaire du Congo

<sup>2</sup> Cf. supra, sous section 1, la reprise de la procédure, p. 245.

Auparavant, les dommages-intérêts ne pouvaient être versés par l'employeur au membre du bureau syndical de base et d'entreprise que dans la mesure où son licenciement était reconnu abusif par la juridiction sociale saisie. Dans ce cas, il percevait, à échéance mensuelle, son salaire de base pendant une durée de deux ans s'il n'exerçait pas ou ne retrouvait pas une activité lucrative à l'intérieur de cette période<sup>1</sup>.

**428** – Mais, bien que partiellement pérennisée, cette législation a subi une régression car la réforme a étrangement réduit d'une année le montant des dommages-intérêts dorénavant dus au délégué du personnel victime d'un licenciement abusif. Il ne perçoit plus que des dommages-intérêts fixés à douze mois (au lieu de vingt-quatre) de salaire de base<sup>2</sup>.

**429** – La perception de ces dommages-intérêts n'est pas exclusive des droits que peut faire valoir le délégué du personnel au titre de la réparation de son préjudice résultant du non-respect par l'employeur des procédures édictées en matière de licenciement de cette catégorie de personnel protégé.

**430** – La réparation intégrale est ici envisagée par la loi qui ne contraint pas le juge à prononcer une indemnité dont il a déjà fixé le montant comme en matière de licenciement abusif du délégué du personnel.

Totalement libre dans l'appréciation de l'étendue du préjudice subi par la victime du licenciement, la juridiction saisie décide souverainement en se basant sur les différents éléments qui lui sont présentés.

**431** – Toutefois, même si aucune incompatibilité ne peut être relevée, les dommages-intérêts qui découlent du licenciement réputé irrégulier ne peuvent se cumuler avec ceux qui sont issus de la rupture du contrat de travail effectuée sans motif légitime.

En effet, la loi n'ayant elle-même envisagé le licenciement irrégulier que dans le cas où la rupture du contrat de travail serait légitime<sup>3</sup>, le juge ne peut dans la pratique examiner les questions liées à l'observation des règles de forme du licenciement que si celui-ci est

<sup>1</sup> Art 175 al 5, C Trav. 15 mars 1975

<sup>2</sup> Art 176 nouv al 5, loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République Populaire du Congo.

<sup>3</sup> Art 42 nouv. al 10, loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République Populaire du Congo

reconnu légitime.

432 – Or, la loi n'a pas prévu le paiement des dommages-intérêts au délégué du personnel qui fait l'objet d'un licenciement légitime car dans ce cas il ne subit aucun préjudice.

Aussi, du fait de la différenciation de leur nature et de leur régime, ces deux types de dommages-intérêts ne peuvent-ils, par essence, se cumuler.

De manière expresse, la loi exclut du domaine du licenciement réputé irrégulier toutes les ruptures du contrat de travail fondé sur le motif économique<sup>1</sup>.

## DEUXIÈME PARTIE

---

### LA CAUSE ÉCONOMIQUE OU STRUCTURELLE DU LICENCIEMENT

<sup>1</sup> Art. 42 nouv al 10, loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République Populaire du Congo.

**L'**employeur peut, dans un but de gestion, procéder à la réduction des postes de travail dans son entreprise. Il exerce ce pouvoir d'agir sur l'emploi lorsqu'il constate une diminution de l'activité de son établissement ou s'il estime nécessaire sa réorganisation intérieure (titre 1).

Cependant la mise en œuvre de la liberté d'entreprendre dont dispose l'employeur se heurte aux nécessités de protection de l'emploi. Aussi, la loi soumet-elle son pouvoir de direction et d'organisation, lorsqu'il se manifeste par des licenciements pour motif économique ou structurel, à une procédure spécifique (titre 2).



## TITRE I

---

# LES INCIDENCES DE LA DIMINUTION DE L'ACTIVITÉ DE L'ÉTABLISSEMENT ET SA RÉORGANISATION INTÉRIEURE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

**D**eux hypothèses de justification légale du licenciement sont prévues par le législateur qui les soumet par ailleurs au même régime juridique. Il s'agit d'une part de la diminution de l'activité de l'établissement (chapitre 1) et d'autre part de la réorganisation intérieure de l'établissement (chapitre 2).

# CHAPITRE I

---

## LA DIMINUTION DE L'ACTIVITÉ DE L'ÉTABLISSEMENT

**L**e droit du travail au Congo saisit indifféremment l'entreprise et l'établissement comme des entités au sein desquelles sont vécues les relations de travail.

Mais, même si aucune disposition du code du travail n'est consacrée à la définition de la notion d'établissement (section 1), il ne semble pas inutile de dégager la portée de la diminution de l'activité dans cette structure (section 2).

### Section 1 La notion d'établissement

433 – Au niveau international, la recommandation n° 119 sur la cessation de la relation de travail (1963), de l'Organisation internationale du travail (O.I.T.) disposait, concernant les réductions du personnel, que « toutes les parties intéressées devraient, par des mesures appropriées, entreprendre une action positive pour prévenir ou limiter, dans toute la mesure possible, les réductions du personnel sans préjudice pour le fonctionnement efficace de l'entreprise, de l'établissement ou du service »<sup>1</sup>.

Cet instrument international opérait ainsi une distinction entre

<sup>1</sup> C.I.T., 59e session 1974, rapport 2 (partie 4 b), cessation de la relation de travail, O.I.T., p. 96.

l'entreprise et l'établissement comme aires géographiques dans lesquelles s'effectueraient le travail.

434 – Soumise à l'épreuve du temps, cette recommandation a été remplacée par la recommandation n° 166 concernant la cessation de la relation de travail sur l'initiative de l'employeur (1982).

Au sujet des critères de désignation des salariés pour les licenciements, elle énonce que « la désignation par l'employeur des travailleurs qui doivent être licenciés pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire devrait s'opérer selon des critères établis autant que possible d'avance, qui tiendraient dûment compte aussi bien des intérêts de l'entreprise, de l'établissement ou du service que de ceux des travailleurs »<sup>1</sup>.

La législation du travail semble confondre l'entreprise et l'établissement en leur réservant un même régime juridique (sous-section 1), et la jurisprudence s'est orientée dans cette direction (sous-section 2).

#### Sous-Section 1. – L'unicité du régime juridique de l'entreprise et de l'établissement

435 – Aux termes de l'article 3 du code du travail du 25 juin 1964, est considérée comme constituant une entreprise et revêtant par ce fait la qualité d'employeur, toute personne, physique ou morale, publique ou privée, employant un ou plusieurs travailleurs.

Cette disposition n'a pas subi de modification dans le code du travail du 15 mars 1975<sup>2</sup>.

436 – N'ayant pas eu la même faveur que l'entreprise pour bénéficier d'une définition légale, l'établissement est assimilé à celle-ci dans les dispositions du code du travail.

En effet, la diminution de l'activité est énoncée comme étant le critère déterminant du licenciement pour motif économique. Mais elle ne peut être appréciée que dans le cadre d'un établissement dans lequel est exécuté le travail.

De même, l'article 39 nouveau alinéa 5 de la loi n° 6-96 du 6 mars 1996 précitée prescrit que le licenciement individuel ou collectif peut résulter de la réorganisation intérieure de l'établissement.

1. O.I.T., 68<sup>e</sup> session 1982, conventions et recommandations internationales du travail 1919-1984, volume 1, B.I.T., Genève, p. 177.

2. Art 3, C. Trav 15 mars 1975

437 – Cependant, la loi soumet le licenciement individuel ou collectif dont le motif est d'ordre économique ou structurel à la saisine par l'employeur des délégués du personnel pour recueillir leurs suggestions sur son intention de licencier les travailleurs. Cette consultation implique la mise à leur disposition des documents et renseignements susceptibles de permettre l'analyse concrète de la situation non plus de l'établissement, mais de l'entreprise<sup>1</sup>.

438 – Mais en cas de licenciement motivé par une diminution de l'activité de l'établissement ou sa réorganisation intérieure, l'ordre des licenciements est établi de sorte que les salariés les moins anciens dans l'établissement (et non dans l'entreprise) soient les premiers à se voir rompre les contrats de travail.

Ils bénéficient toutefois de la priorité d'embauchage dans la même catégorie d'emploi. Pour ce faire, ils doivent permettre à l'employeur de les contacter en lui signalant tout changement d'adresse intervenu après leur départ de l'établissement.

Il apparaît donc que l'entreprise et l'établissement sont des notions utilisées l'une pour l'autre par la loi qui leur confère une même signification<sup>2</sup>.

Le gouvernement a toutefois procédé, par arrêté n° 110 M.T.F.P.S.S./D.G.T du 24 juin 1996 relatif à l'institution des délégués du personnel, à la définition de l'établissement et de l'entreprise.

439 – Au sens de cet acte réglementaire, l'établissement « s'entend d'un groupe de personnes travaillant sous l'autorité d'un ou plusieurs représentants d'une même autorité directrice, personne physique ou morale, publique ou privée »<sup>3</sup>.

C'est donc l'exercice d'une activité collective en un lieu donné qui caractérise l'établissement. Par le mot « lieu », il est fait allusion, non pas à une ville ou une circonscription donnée, mais à une usine, un chantier de travail ou un point de rassemblement des travailleurs en vue d'accomplir leur activité professionnelle<sup>4</sup>.

440 – Le même texte définit l'entreprise comme étant « une organisation économique de forme juridique déterminée (propriété

1. Art. 39 nouv. al. 6, loi n° 6-96 du 6 mars 1996 susvisée.

2. Cf. art. 39 al. 8, C. Trav., 25 juin 1964 et art. 39 al. 7, C. Trav., 15 mars 1975.

3. Art. 2 al. 1<sup>er</sup>, arrêté n° 1110 / M.T.F.P.S.S. / D.G.T du 24 juin 1996 relatif à l'institution des délégués du personnel

4. Art. 2 al. 2, même arrêté



individuelle ou collective) constituée pour la fourniture de services rémunérés»<sup>1</sup>.

Cet arrêté n'exclut pas qu'une entreprise puisse comprendre un ou plusieurs établissements.

Comme la loi, la jurisprudence ne semble pas opérer une distinction nette entre l'entreprise et l'établissement.

### Sous-Section 2. – La notion d'établissement selon la jurisprudence

441 – A l'instar du législateur qui utilise les mots « établissement » ou « entreprise » sans les définir, la jurisprudence ne dégage aucun critère permettant de les caractériser. Elle semble se limiter uniquement à la constatation de la diminution de l'activité économique d'un employeur ou à la réorganisation de sa structure de gestion sans s'intéresser à la forme juridique de son exploitation.

Aussi, l'existence d'un employeur suffit-elle à permettre au juge de déduire celle d'un établissement ou d'une entreprise et d'appliquer les dispositions de la loi relatives au licenciement collectif ou individuel motivé par une diminution de l'activité de l'établissement ou une réorganisation intérieure, peu importe la dénomination juridique de l'entité économique.

C'est ainsi que la jurisprudence assimile à une entreprise ou à un établissement : une société<sup>2</sup>, une fondation<sup>3</sup>, une compagnie<sup>4</sup>, tout comme elle procède à une parfaite assimilation des concepts d'établissement et d'entreprise<sup>5</sup>.

Cette interprétation de l'article 39 alinéas 6 et 7 du code du travail engendre des effets sur les rapports de travail.

## Section 2

### La portée de la diminution de l'activité de l'établissement

L'employeur qui constate une diminution de l'activité de son

1. Art. 2 al. 3, arrêté n° 1110 / M.T.F.P.S.S./D.G.T. du 24 juin 1996 précité
2. Trib. Trav. Poto-Poto Brazzaville, 29 février 1988, T.P.O.M. n° 713, 16 avril 1989, p. 175
3. Trib. Trav. Poto-Poto Brazzaville, 7 mars 1988, T.P.O.M. n° 715, 16 mai 1989, p. 214
4. Trib. Trav. Pointe-Noire, 23 mars 1985, T.P.O.M. n° 735, 16 avril 1990, p. 166
5. Trib. Trav. Brazzaville, 14 février 1994, T.P.O.M. n° 844, août 1996, p. 152.

établissement peut être autorisé, après l'accomplissement de certaines formalités, à rompre les relations de travail (sous-section 1). Mais la baisse d'activité peut être contestée par le travailleur licencié (sous-section 2).

### Sous-Section 1. – La rupture du contrat de travail consécutive à la diminution de l'activité de l'entreprise

442 – Dans la conception du législateur perceptible à travers les différentes réglementations du travail, le licenciement individuel ou collectif motivé par une diminution de l'activité de l'établissement ne saurait être le fondement d'une réduction de personnel lorsque cette structure ne souffre pas de difficultés économiques. Autrement dit, l'employeur ne doit pas user des ruptures des contrats de travail comme instrument d'amélioration de la compétitivité de son établissement. L'exigence de la diminution de l'activité de l'établissement est donc un impératif qui justifie positivement le motif économique du licenciement.

443 – Il appartient alors au juge de procéder au contrôle de la diminution de l'activité de l'établissement. Il s'agit pour la juridiction de rechercher s'il existe véritablement une suppression de poste alléguée par l'employeur pour justifier le licenciement pour motif économique de son travailleur. Dans l'affirmative, il doit se conformer à la procédure édictée par l'article 39 du code du travail :

« ... Attendu que par requête introductive d'instance en date du 19 août 1986, la dame B... a fait citer son ancien employeur, le C... devant le tribunal du travail de céans pour licenciement abusif et le voir condamner à lui payer les sommes ci-après : - rappel de prime d'ancienneté : 312 480 francs ; - les dommages-intérêts : 30 millions de francs ; qu'elle expose à l'appui de sa demande qu'elle a été engagée en octobre 1979 par le C... en qualité de secrétaire dactylographe ; que curieusement, le 25 juillet 1986, il a mis fin à son contrat de travail sous prétexte de la suppression du poste de travail ; qu'elle estime qu'elle a été licenciée abusivement en violation des dispositions de l'article 39 du code du travail puisque le C... a procédé à son licenciement sans pour autant recourir à l'autorisation préalable de la Commission des litiges ; attendu que le C... résiste à cette demande en faisant valoir que son statut diplomatique lui confère l'immunité de juridiction ; que dans tous les cas aucune faute ne peut lui être reprochée puisqu'il y a eu suppression de poste de travail de la demanderesse et qu'en sa qualité d'organisation jouissant des privilèges diplomatiques, elle n'avait pas à se soumettre à

L'appréciation de l'inspecteur du travail ; attendu qu'il ressort des éléments du dossier et notamment du protocole d'accord conclu le 30 octobre 1979 entre le C... et le gouvernement de la République du Congo que la fondation C... devra se conformer aux règles et lois en vigueur en République Populaire du Congo en matière de législation du travail ; qu'il est donc normal qu'en décidant de licencier la dame B... pour motif économique à la suite de la suppression de son poste de travail, le C... avait l'obligation de recourir à la Commission de litiges, seul organe habilité à autoriser le licenciement dans des cas semblables ; que par contre la fondation C... en ayant agi comme elle l'a fait, ... a violé les dispositions de l'article 39 du code du travail, ce qui confère un caractère abusif au licenciement de B... ; attendu que la défenderesse a subi un préjudice réel en perdant son emploi du fait de ce licenciement abusif ; que cependant le tribunal estime que la somme demandée en réparation à titre de dommages-intérêts est exagérée et qu'il dispose d'éléments suffisants d'appréciation pour la réduire à la somme de 312 000 francs... »<sup>1</sup>.

**443 bis** – La suppression de poste constitue l'élément certain du caractère économique du licenciement, sauf si elle intervient au sein d'un organisme qui n'exerce aucune activité commerciale :

« ... Attendu que..., M... et autres demandent la condamnation de l'Église E... à des dommages-intérêts pour licenciement abusif... ; attendu que l'Église E... entend résister à cette action en arguant qu'elle a été amenée à compresser son personnel à la suite de son affiliation à la convention collective du commerce ; que le motif du licenciement est clairement indiqué, à savoir l'impossibilité pour l'Église E... d'assurer avec des ressources égales et non susceptibles d'augmentation, les salaires majorés de l'ensemble des travailleurs ; que l'article 39 du code du travail ne saurait recevoir d'application dans le cas d'espèce dans la mesure où il n'y a eu ni réduction, ni diminution d'activité de l'Église E..., ni véritablement réorganisation intérieure de l'entreprise, mais tout simplement licenciements motivés par suite de l'impossibilité de maintenir en fonction des travailleurs faute de ressources suffisantes pour assurer le paiement de leurs salaires ; ... attendu que les débats ont permis d'établir que les travailleurs de l'Église E... ont sollicité et obtenu dans le cadre de négociations qui se sont déroulées à l'inspection du travail... de substantielles augmentations de salaire et... l'affiliation de l'Église E... à la convention collective du commerce ; ... attendu qu'à la lumière de ce

<sup>1</sup> Trib. Trav. Poto-Poto Brazzaville, 7 mars 1988, T.P.O.M. n° 715, 16 mai 1989, p. 214.

qui précède, l'article 39 du code du travail qui suppose un licenciement motivé par une diminution de l'activité de l'établissement ou une réorganisation intérieure ne saurait recevoir application dans le cas d'espèce ; attendu que l'application de l'article 39 du code du travail étant écartée, il importe d'examiner la réalité des motifs invoqués par l'Église E... suivant lesquels ses ressources provenant essentiellement des cotisations de ses membres, l'augmentation des salaires des ouvriers et son affiliation à la convention collective du commerce l'ont contrainte de licencier une partie du personnel en supprimant notamment les postes les moins utiles ; que ces arguments ne sauraient d'ailleurs être combattus sérieusement par les demandeurs dans la mesure où l'Église qui poursuit un but purement spirituel et marginalement médico-social n'exerce aucune activité commerciale ; qu'il suit que le motif invoqué par l'Église E... pour licencier M... et autres est légitime... »<sup>1</sup>.

**444** – Or, la quasi-totalité de la jurisprudence entérine, sans le vérifier à partir des documents de l'entreprise, le motif tiré de la baisse d'activité invoquée par l'employeur pour légitimer le licenciement pour cause économique :

« ... Attendu que par requête introductive d'instance en date du 21 juillet 1987, le sieur A... a fait citer devant le tribunal du travail de ceans l'ancien employeur, la société S... pour licenciement abusif et la voir condamner à lui payer la somme de 18 millions de francs ; qu'il expose à l'appui de sa requête qu'engagé le 30 octobre 1984 en qualité de maçon par la S..., il a été pendant l'exécution de son contrat de travail victime d'un accident du travail qui lui a causé une incapacité physique de 50 % ; que cela lui a valu d'être muté comme gardien, mais qu'après, il a été licencié à la suite d'une compression de personnel ; attendu que la société S... résiste à cette demande en faisant valoir que le requérant a été licencié à la suite d'une compression du personnel à cause de la diminution d'activité et que son licenciement a été autorisé par la Commission des litiges comme le veut la loi ; attendu qu'il résulte des pièces du dossier que le requérant A..., qui a été licencié pour cause économique, a été rempli de tous ses droits de licenciement et qu'il perçoit d'ailleurs, pour son accident du travail, une rente trimestrielle s'élevant à la somme de 40 000 francs ; qu'en effet, la procédure de licenciement collectif pour raison économique telle qu'édictee par l'article 39 alinéas 6 et 7 ne fait obligation à l'employeur que d'établir l'ordre des licenciements... ; que c'est donc en application des dispositions légales susvisées que le requérant A... a été licencié ; qu'il

<sup>1</sup> Trib. Trav. Brazzaville, 24 mars 1975, T.P.O.M. n° 407, 2 décembre 1975, p. 467.



échet par conséquent de le débouter de ses demandes... »<sup>1</sup>.

445 – Les tribunaux adoptent la même attitude lorsque l'employeur se fonde sur la réduction d'activité de la société :

« ... Attendu que... le sieur N... a fait citer... son ancien employeur, la société C..., aux fins d'entendre cette dernière condamner à lui verser des dommages-intérêts dus à tout membre du syndicat d'entreprise... licencié abusivement ; attendu qu'il expose que la réduction d'activité de cette société n'était qu'un prétexte pour l'évincer, le véritable motif étant son appartenance au bureau syndical ; ... attendu que par conclusions en réponse en date du 3 juin 1976, la société C... s'oppose aux prétentions du demandeur... ; attendu que le 16 août, la société C... a saisi à nouveau l'inspecteur du travail en ces termes : « pour la bonne règle, nous avons l'honneur de remettre à votre autorité et par la présente, le dossier de l'affaire... dont nous rappelons brièvement les développements : jeudi 1<sup>er</sup> août 1974, réunion en vos bureaux de A... et H... de la société C... pour vous demander votre avis et vos conseils pour une compression du personnel... ; mardi 6 avril 1974, réunion en vos bureaux de M..., N..., membres du bureau syndical d'entreprise de base de C... Pointe-Noire pour suggérer à C... de conserver deux délégués syndicaux sur trois, indépendamment de la compression du personnel, objet de l'affaire, éventualité que C... n'a pas pu prendre en considération par souci de justice sociale vis-à-vis de l'ensemble des travailleurs touchés par la compression du personnel ; ... attendu qu'en l'espèce, les lettres des 1<sup>er</sup> et 16 août 1974, ainsi que les réunions tenues à l'inspection du travail sous l'autorité de l'inspecteur du travail au sujet de la compression du personnel en général et des membres du syndicat de base en particulier, ont permis à l'inspecteur du travail d'être largement informé et régulièrement saisi du problème dans son ensemble et d'émettre son avis sur le licenciement des membres du syndicat de base dont N... ; ... qu'il y a donc lieu de dire et juger que l'inspecteur du travail a été régulièrement mis au courant du problème de N... et qu'il a émis son avis quant à son licenciement ; qu'en tout état de cause, il ne prouve pas et n'offre pas de prouver qu'il a subi un préjudice du fait de son licenciement motivé ; ... qu'il échet, en conséquence, de le débouter de toutes ses demandes... »<sup>2</sup>.

1. Trib. Trav. Poto-Poto Brazzaville, 29 février 1988, T.P.O.M n° 713, 16 avril 1988, p. 175 ; cf aussi, T.P.C. Brazzaville, arrêt n° 016 du 26 août 1988, inédit, Trib. Trav. Brazzaville, 13 avril 1992, T.P.O.M n° 847, novembre 1996, p. 211

2. Trib. Trav. Pointe-Noire, 2 juillet 1976, T.P.O.M n° 453, 2 décembre 1977, p. 476

446 – Cette position de la jurisprudence, qui considère d'emblée comme avéré le motif du licenciement économique, est approuvée par la Cour suprême qui décide de placer au premier plan la décision de la Commission de litiges admettant ou rejetant le motif invoqué par l'employeur, le juge devant se contenter de l'entériner :

« ... Attendu que l'article 39 du code du travail donne de pleins pouvoirs à la Commission des litiges ; que c'est elle qui, aux termes de l'alinéa 7 de l'article 39 dispose du droit de licenciement ; que la décision de licencier, qui doit être entérinée par la juridiction saisie, de même que l'indication des noms de ceux qui doivent être licenciés, relève de la compétence de la Commission des litiges... ; attendu que le rôle de l'employeur se borne, soit à donner les motifs de la compression du personnel qui sont déclarés admissibles ou rejetés par la Commission des litiges, soit à indiquer le nombre d'agents qu'il souhaite voir licencier, lequel nombre d'agents est accepté ou rejeté ou simplement limité par la Commission des litiges... ; attendu que les premiers juges ont admis que les dispositions de l'article 39 alinéas 6 et 7 du code du travail étaient respectées ; que la Commission des litiges a été régulièrement saisie par l'employeur et qu'elle a décidé souverainement du licenciement de plusieurs agents dont N... ; attendu que les juges d'appel ont confirmé cette décision qui, loin d'avoir violé l'article 39 alinéas 6 et 7 du code du travail, en a au contraire fait une exacte application ; d'où il suit que le pourvoi formulé par N... doit être purement et simplement rejeté... »<sup>1</sup>.

447 – Dans certaines espèces, le juge ne sanctionne pas l'employeur qui ne détaille pas la nature des difficultés économiques qu'il allègue et les conséquences qui en résultent pour son entreprise. Il procède à une assimilation de ces difficultés économiques au motif économique :

« ... Attendu qu'il est établi par les éléments du dossier que pour justifier le licenciement de dame B..., la P... a, dans sa lettre datée du 17 octobre 1992 indiqué que compte tenu de la situation économique que connaissait l'entreprise, elle était dans l'obligation de la licencier ; que cette rupture, comme l'atteste la correspondance préparée par la P..., en réalité le 29 avril 1992, mais adressée à la requérante le 17 octobre 1992, était motivée par les difficultés économiques que traversait l'entreprise ; qu'il est d'autre part établi par les éléments versés aux débats par la P... qu'en date du 22 avril 1992, elle avait saisi d'une demande d'autorisation de licenciement pour motif économique la direction régionale du travail,

1. C.S. Ch. Civ., arrêt n° 002/90 du 16 février 1990, année 1990, R.D.S., greffe de la Cour suprême, inédit.



à laquelle avait été annexée la liste du personnel en poste au sein de l'entreprise à la date du 15 avril 1992... ; que cependant cet organe n'avait jamais statué sur la demande de P... et que cette entreprise, devant le silence de la Commission des litiges, avait préféré licencier le requérant qui était sur le plan professionnel l'une des salariées qui avait l'ancienneté la moins importante ; qu'il appert de ces constatations que le licenciement de dame B... opéré par la P..., si en la forme n'a pas été autorisé par la Commission de litiges..., n'en demeure pas moins fondé... »<sup>1</sup>.

448 – Il a pourtant déjà été décidé que la compression d'un poste de gardien ne peut justifier le licenciement pour motif économique qui doit résulter, au sens de l'article 39 alinéas 6 et 7 du code du travail, de la diminution de l'activité de l'établissement ou d'une réorganisation intérieure :

« ... Attendu qu'il ressort des pièces versées au dossier qu'il n'y a eu aucune volonté de la C... de se débarrasser de son employé N... sous un motif fallacieux encore que ce dernier lui donnait satisfaction dans l'exécution de son travail ; qu'en effet, contraint selon la volonté du propriétaire du local de résilier le contrat de bail, il a effectivement restitué le local... ; que par conséquent il était tout à fait normal que la C... puisse valablement à son tour tenir informé son employé de sa décision de résilier le contrat de travail... ; attendu que l'article 39 du code du travail qui prévoit le licenciement par la Commission des litiges ne rentre pas dans le cas de suppression d'un poste de travail, mais est plutôt applicable lorsqu'il y a diminution de l'activité de l'établissement ou une réorganisation qui entraîne un véritable bouleversement de la situation de l'emploi au sein de l'entreprise ; qu'en résiliant le bail du local qui servait de dépôt, seul le poste de gardien occupé par M... disparaissait ; que... cela ne pouvait pas être assimilé à une diminution de l'activité de l'établissement pour que la C... se voit obligée d'établir l'ordre des licenciements et qu'elle saisisse la Commission des litiges afin que celle-ci procède au licenciement conformément aux alinéas 6 et 7 de l'article 39 du code du travail... »<sup>2</sup>.

449 – Néanmoins, il est admis en jurisprudence que nonobstant leur caractère d'ordre public, les dispositions de l'article 39 alinéas 6 et 7 du code du travail ne constituent point un obstacle à ce que les parties

<sup>1</sup> Trib. Trav. Brazzaville, 14 février 1994, T.P.O.M n° 844, août 1996, p. 152.

<sup>2</sup> Trib. Trav. Poto-Poto Brazzaville, 18 janvier 1988, T.P.O.M n° 723, 16 octobre 1989, p. 380.

transigent sur les effets du licenciement intervenu même pour motif économique :

« ... Attendu qu'il est fait grief par C... à la S... d'avoir résilié les relations contractuelles liant les parties, sous le couvert d'une séparation par mutuel consentement effectuée en violation des dispositions d'ordre public de l'article 39 du code du travail organisant la procédure de licenciement pour motif économique ; que la S... a soutenu que le contrat de travail étant un contrat synallagmatique qui a sa base dans un consentement mutuel où les parties s'obligent réciproquement, il peut cesser par la volonté de chacune des parties et qu'à ce titre la séparation par consentement mutuel signée d'accord parties dans le strict respect des dispositions légales... doit être déclarée légitime... ; attendu qu'il est établi par les éléments du dossier, notamment par la lettre adressée par la S... au requérant C... le 27 octobre 1993... faisant état des difficultés d'ordre économique qu'elle connaissait, qu'elle lui proposait une séparation par mutuel consentement et à ce titre le paiement des droits conventionnels, une prime d'incitation au départ et l'abandon du compte 42... ; que cette convention de transaction bien que précédée par une lettre de l'employeur, avait cependant été acceptée par le salarié après que l'inspection régionale du travail ait... vérifié les conditions dans lesquelles le consentement du requérant avait été donné... ; attendu qu'il résulte de toutes ces constatations que le requérant, en acceptant de signer cette convention par-devant l'inspection régionale du travail, acceptation confirmée par l'apposition par lui de la formule « bon pour accord irrévocable » sur l'attestation de reçu pour solde de transaction, avait bel et bien conclu une transaction au sens de l'article 2044 du code civil ; qu'étant une transaction au sens des dispositions de l'article 2044 du code civil, ... O... était mal fondé à en contester la validité ; qu'en effet, non seulement le caractère d'ordre public des dispositions de l'article 39 alinéas 6 et 7 du code du travail régissant la rupture unilatérale du contrat de travail à durée indéterminée pour motif économique ne fait pas obstacle à ce que les parties transigent sur les conséquences civiles d'un licenciement quel qu'en soit son motif, mais un salarié ne peut donc revenir sur son accord, dès lors que les conditions dans lesquelles l'accord est intervenu font apparaître que son consentement n'a pas été surpris et qu'il connaissait la nature et la portée de l'acte qu'il signait... ; qu'il échet de déclarer et de dire et juger non opératoires les dispositions de l'article 39 alinéas 6 et 7 du code du travail... »<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Trib. Trav. Brazzaville, 15 décembre 1994, T.P.O.M n° 849, p. 10 ; cf. également dans le même sens, Trib. Trav. Brazzaville, 4 juillet 1994, T.P.O.M. n° 840, avril 1996, p. 63.

450 – Cette jurisprudence est confirmée par le législateur qui a prévu qu'« en cas de rupture par consentement mutuel, seul le consentement licite du salarié est requis. Celui-ci doit être exprimé par écrit ou par d'autres moyens. Dans ce cas le salarié bénéficie d'une prime de départ dont le montant est laissé à la discrétion des parties et déterminé en tenant compte des us et coutumes en la matière, en sus des indemnités légales ou conventionnelles consécutives à la rupture du contrat »<sup>1</sup>.

Il ne paraît pas certain que l'application de cette disposition bouleverse la position de la jurisprudence qui lui est antérieure étant donné que la nouvelle loi a simplement entériné le point de vue susvisé du juge dans toute sa dimension.

Souvent, les travailleurs mettent en cause les conventions de rupture par consentement mutuel conclues avec les employeurs pour leur préférer les licenciements pour motif économique, comme d'ailleurs, ils contestent la réalité de la diminution de l'activité de l'établissement invoquée par l'employeur au soutien de la rupture du contrat pour être maintenus dans l'entreprise.

#### Sous-Section 2. – La contestation de la diminution de l'activité de l'établissement

451 – La rupture du contrat de travail pour cause économique étant soumise à l'autorisation de la Commission de litiges, celle-ci ne peut raisonnablement analyser la situation de l'entreprise qu'en se faisant remettre par l'employeur les documents nécessaires y relatifs et notamment les bilans :

« ... Que cette rupture... était motivée par les difficultés économiques que traversait l'entreprise ; qu'il est d'autre part établi par les éléments versés aux débats par la P... qu'en date du 22 avril 1992, elle avait saisi d'une demande d'autorisation de licenciement pour motif économique la direction régionale du travail, à laquelle avait été annexée la liste du personnel en poste au sein de l'entreprise à la date du 15 avril 1992 ; que cette correspondance, confirmée par une autre datée du 30 octobre 1992, n'avait reçu aucune réponse de la part de la direction régionale du travail bien que dans l'intervalle de ces deux lettres cette institution ait exigé et reçu les bilans des deux dernières années... »<sup>2</sup>.

La Commission de litiges procède à l'examen de la situation

1. Art 39 al. 9, loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République Populaire du Congo

2. Trib. Trav. Brazzaville, 14 février 1994, T.P.O.M. n° 844, août 1996, p. 152.

économique de l'entreprise soit d'office, soit pour faire suite à la demande du salarié concerné dans un licenciement qui conteste les faits de diminution de l'activité de l'établissement invoqués par le chef d'entreprise pour justifier la rupture des contrats de travail pour cause économique.

452 – La preuve des difficultés économiques de l'entreprise incombe à l'employeur. Mais nonobstant la mise à la disposition de la Commission de litiges des documents qui justifient la baisse d'activité susceptible d'entraîner les licenciements pour motif économique, l'employeur peut se heurter au silence de cette institution.

453 – La loi exige l'autorisation de licenciement de l'autorité administrative lorsque la rupture du contrat de travail est motivée par la diminution d'activité de l'établissement. L'employeur qui licencie un travailleur sans avoir au préalable obtenu la réponse affirmative de la Commission de litiges à sa demande est considéré par la jurisprudence comme étant l'auteur d'une rupture irrégulière :

« ... Attendu qu'il résulte de ces constatations que la P... avait bien saisi d'une demande d'autorisation de licenciement la direction régionale du travail en application des dispositions de l'article 39 alinéas 5 et 7 du code du travail ; que cependant cet organe n'avait jamais statué sur la demande de la P... et que cette entreprise, devant le silence de la Commission des litiges, avait préféré licencier la requérante qui était sur le plan professionnel l'une des salariées qui avait l'ancienneté la moins importante ; qu'il appert de ces constatations que le licenciement de dame B... opéré par la P..., si en la forme n'a pas été autorisé par la Commission des litiges, bien que cette formalité exigée par les dispositions d'ordre public de l'article 39 alinéas 5 et 7 du code du travail ait été effectuée par cette entreprise, comme l'atteste les éléments versés aux débats, n'en demeure pas moins fondé ; que néanmoins pour n'avoir pas été autorisée par la commission des litiges, cette rupture est irrégulière... »<sup>1</sup>.

454 – Si l'employeur fonde la rupture des relations contractuelles sur une cessation d'activité de son entreprise contestée par les travailleurs licenciés qui considèrent abusive la rupture des contrats de travail, le tribunal procède, bien que rarement, à une enquête par jugement avant dire droit, à l'effet de rechercher la cause véritable du licenciement qui peut se révéler être la diminution d'activité de l'entreprise :

1. Trib. Trav. Brazzaville, 14 février 1994, T.P.O.M. n° 844, août 1996, p. 152.



« ... Attendu que par requête datée du 31 août 1979, les sieurs M... et autres ont fait citer la S... devant le tribunal du travail de céans à l'effet de se voir payer par celle-ci diverses sommes d'argent à titre de salaires arriérés et de dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat de travail ; attendu qu'ils exposent... que leur licenciement ayant été collectif et prétendument motivé par une diminution de l'activité de l'entreprise, l'employeur n'a pas respecté les formes prescrites par l'article 39 du code du travail ; qu'ils considèrent leur licenciement comme abusif... ; attendu que la S... résiste aux prétentions des parties demandresses et fait valoir que c'est à la suite d'une gestion particulièrement défectueuse que son entreprise a été contrainte de cesser toute activité ; que s'agissant d'une cessation totale d'activité, donc de fermeture de l'établissement, l'article 39 du code du travail ne pouvait s'appliquer ; attendu que par conclusions du 17 décembre 1979, M... et autres soutiennent qu'il est absolument faux que la S... avait, à l'époque de leur licenciement cessé toute activité pour la simple raison que d'autres travailleurs étaient demeurés au service de S... ; attendu que pour mieux s'édifier, le tribunal avait cru bon d'ordonner une enquête par jugement avant dire droit du 16 juin 1980 ; attendu qu'il résulte de ladite enquête que quelques uns seulement des cinquante-trois employés avaient été licenciés et que d'autres continuaient de travailler normalement ; attendu qu'il suit de là que le licenciement prononcé par la S... était motivé par une diminution d'activité... ; attendu que conformément aux dispositions de l'article 39 alinéa 6 du code du travail, tout licenciement collectif ou individuel motivé par une diminution de l'activité ou une réorganisation intérieure doit être soumis à la Commission de litiges qui est présidée par l'inspecteur du travail ; attendu qu'en l'espèce la S... n'a pas respecté les formes prescrites par l'article 39 du code du travail ; qu'ainsi, en n'ayant pas observé cette procédure, elle a commis un abus de droit... »<sup>1</sup>.

455 - Cependant, dans d'autres espèces, loin de constater la mauvaise foi de l'employeur, le tribunal a plutôt relevé sa bonne foi.

En effet, l'incompréhension entre le travailleur qui exige le respect de la procédure prévue à l'article 39 du code du travail en matière de licenciement prononcé pour motif économique et l'employeur qui invoque les difficultés économiques l'ayant amené à fermer son entreprise peut aussi conduire le juge à déduire des résultats d'une enquête, préalablement ordonnée, que la rupture du contrat de travail est

1. Trib. Trav. Brazzaville, 3 novembre 1980, rôle n° 93, année 1979, Reg. Décl. n° 115, inédit.

consécutives à la fermeture totale des activités de l'entreprise et échappe par voie de conséquence aux dispositions du texte susvisé :

« ... Attendu qu'il est fait grief par A... à son ancien employeur, la société S... d'avoir résilié unilatéralement le contrat de travail liant les parties en alléguant une diminution d'activité sans avoir respecté les dispositions de l'article 39 du code du travail qui énonce en ses différents alinéas que tout licenciement motivé par une diminution d'activité doit être notifié par écrit et être soumis à l'autorisation de la Commission des litiges ; que la société S..., représentée par C... a, au contraire des explications du requérant, soutenu que cette rupture n'était pas la conséquence d'une compression obligeant l'employeur à saisir la Commission des litiges, mais bien la conséquence d'une fermeture d'entreprise pour raison économique et qu'à ce titre, la simple formalité d'information de l'inspection du travail suffisait ; attendu qu'il ressort des éléments du dossier qu'à la suite de difficultés d'ordre économique que traversait la société S..., celle-ci avait été amenée à fermer définitivement ses portes courant janvier 1993 ; que cette cessation définitive d'activité avait fait l'objet d'une lettre d'information auprès des services de l'inspection du travail en application de l'article 181 du code du travail ; que comme l'atteste le procès-verbal d'enquête du 17 septembre 1993, la réouverture au mois d'avril 1993 des locaux de la société, qualifiée de reprise d'activité par le requérant A..., avait été nécessitée par les opérations de liquidation des stocks encore disponibles au moment de la fermeture définitive, pour permettre le paiement des droits des travailleurs et ne constituait pas, en l'espèce, une reprise normale d'activité ; qu'en définitive, le licenciement du requérant A... par la société S..., motivé par des difficultés d'ordre économique et par conséquent consécutif à la fermeture totale des activités de cette entreprise en application de l'article 181 du code du travail, est légitime ; qu'il échet, sur ces constatations, de déclarer le requérant A... mal fondé en son action aux fins de contestation du caractère légitime de son licenciement consécutif à la fermeture définitive des activités de son employeur... »<sup>1</sup>.

La loi prévoit que la cessation de l'entreprise est soumise aux mêmes règles que celles qui concernent la résiliation des contrats individuels de travail<sup>2</sup>.

Cependant, aucune disposition précise du code du travail ne permet de ranger la rupture du contrat de travail qui résulte de la cessation de l'entreprise parmi les licenciements intervenus pour motif personnel ou

1. Trib. Trav. Brazzaville, 25 avril 1994, T.P.O.M n° 848, décembre 1996, p. 223  
2. Art. 45 al 2, C. Trav. 15 mars 1975.



pour cause économique.

456 – Le législateur a pourtant visé la diminution de l'activité de l'établissement comme critère déterminant du motif économique du licenciement. Ne doit-on pas alors considérer la cessation de l'activité d'une entreprise comme constituant le point culminant de cette diminution de l'activité pour finalement conclure que son niveau n'ayant pas été situé par la loi, la baisse d'activité peut à défaut d'être jugulée, conduire à la cessation d'activité. Celle-ci, comme la diminution d'activité qui l'a générée, constitue le critère de la cause économique.

En tout état de cause, le licenciement qu'elle implique ne saurait intervenir pour motif personnel dans la mesure où il n'est pas fondé sur les opinions du travailleur, son activité syndicale, son appartenance ou sa non-appartenance à un syndicat déterminé, son affiliation à un groupe politique, philosophique ou religieux<sup>1</sup>.

Il est évident que la procédure prévue par la loi en matière de licenciement pour motif économique ne peut s'appliquer intégralement à la rupture du contrat de travail par suite de cessation ou de fermeture de l'entreprise.

457 – Celle-ci n'exige, pour être régulière, qu'une simple déclaration du chef d'entreprise à l'inspecteur du travail et des lois sociales<sup>2</sup>. Ainsi, l'employeur ne saurait être contraint de saisir par écrit les délégués du personnel pour recueillir leurs suggestions sur son projet de licenciement, encore moins d'établir l'ordre des licenciements devenu superflu par suite de la disparition de l'entreprise.

458 – Et même en se plaçant sous l'angle du licenciement pour motif personnel d'un délégué du personnel, il a déjà été admis à juste titre que ne commet aucune faute l'employeur qui licencie un tel travailleur sans avoir au préalable subordonné sa décision à l'autorisation de l'inspecteur du travail, étant donné que l'établissement ayant cessé ses activités, il n'existait plus aucun travailleur :

« ... Attendu que des documents produits par le défendeur aux débats, il résulte que la boulangerie P... a régulièrement cessé ses activités le 15 décembre 1967 ; ... que le 9 novembre 1967, le défendeur informait son personnel de la fermeture de la Boulangerie à compter du

1. Art. 42 nouv., loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République Populaire du Congo.

2. Art. 181, C. Trav. 15 mars 1975.

16 décembre de la même année et donnait ainsi préavis à tous ses employés... ; attendu que la raison d'être d'un délégué du personnel est la défense des intérêts des autres travailleurs ; or, attendu que l'établissement ayant fermé et n'ayant par conséquent plus de travailleurs, n'avait plus besoin de délégué du personnel (pas d'ouvriers, pas de délégués du personnel) ; attendu que la convention collective de la Boulangerie n'ayant prévu aucune disposition spéciale sur le licenciement des délégués du personnel en cas de fermeture de l'établissement, il y a lieu de dire que la boulangerie P... n'a commis aucune faute en licenciant N... sans avoir au préalable subordonné cette décision à l'autorisation de l'inspecteur du travail ; qu'il échet de débouter le requérant des dommages-intérêts pour licenciement abusif... »<sup>1</sup>.

459 – De même, le juge légitime le licenciement consécutif à la fermeture totale de l'entreprise en considérant l'employeur comme étant seul capable d'apprécier les circonstances qui le déterminent à cesser son exploitation, étant donné qu'aucune disposition de la loi ne l'oblige à la maintenir en activité uniquement pour assurer aux salariés la stabilité de leur emploi :

« ... Attendu... qu'à la suite des difficultés d'ordre économique que traversait la société S..., celle-ci avait été amenée à fermer définitivement ses portes courant janvier 1993... ; qu'en définitive, le licenciement du requérant A... par la société S... , motivé par des difficultés d'ordre économique et par conséquent consécutif à la fermeture totale des activités de cette entreprise en application de l'article 181 du code du travail, est légitime ; qu'il échet, sur ces constatations, de déclarer le requérant A... mal fondé en son action aux fins de contestation du caractère légitime de son licenciement consécutif à la fermeture définitive des activités de son employeur ; attendu qu'il est de règle que portant la responsabilité de l'entreprise, l'employeur est seul juge des circonstances qui le déterminent à cesser son exploitation et aucune disposition légale ne lui fait obligation de la maintenir en activité à seule fin d'assurer à son personnel la stabilité, pourvu qu'il observe les règles édictées par le code du travail... »<sup>2</sup>.

Dans ces conditions, les dispositions des articles 39 alinéas 6 et suivants et 176 du code du travail portant respectivement sur le licenciement pour motif économique et la rupture du contrat de travail des membres du bureau syndical de base ne peuvent recevoir application :

« ... Attendu qu'il est fait grief par N... et consorts à leur ancien

1. Trib. Trav. Brazzaville, 13 mai 1968, T.P.O.M n° 274, 16 février 1970, p. 6 071.

2. Trib. Trav. Brazzaville, 25 avril 1994, T.P.O.M n° 848, décembre 1996, p. 233.

employeur la C... d'avoir unilatéralement résilié les relations contractuelles liant les parties pour diminution d'activité, et en violation des dispositions des articles 39 et 176 du code du travail réglementant les licenciements nécessités par la diminution d'activité d'une entreprise et la protection dont bénéficient les salariés membres du bureau syndical ; que la C... a soutenu que la rupture des relations contractuelles était la conséquence de la fermeture totale des activités de l'entreprise et qu'en application de l'article 181 du code du travail, la direction régionale avait été préalablement tenue informée de ladite décision ; qu'une telle rupture faite en application de ces dispositions légales ne saurait être déclarée abusive... ; attendu qu'il ressort des éléments du dossier, notamment des correspondances adressées à la direction régionale du travail et aux requérants par la C..., respectivement les 12 juillet et 15 juillet 1991, qu'à la suite de l'impossibilité pour cette entreprise de poursuivre ses activités, elle avait décidé de la suspension momentanée de ses activités et de la mise en sommeil de la société... ; attendu que l'article 181 dispose que toute fermeture d'entreprise à laquelle un employeur envisage de procéder doit préalablement être déclarée à l'inspection du travail et des lois sociales ; que la formalité exigée par l'article 181 du code du travail avait été accomplie par la correspondance du 12 juillet 1991 adressée à l'inspection régionale ; que de même, en adressant aux salariés de la société une lettre en date du 15 juillet 1991 par laquelle il leur était annoncé la fermeture d'entreprise en application de l'article 181 du code du travail, la C... avait ainsi respecté les dispositions de l'article 39 alinéa 4 du code du travail qui énonce que toute rupture doit être notifiée par écrit, la lettre de notification indiquant expressément le motif ; attendu qu'il résulte de ces constatations que toute fermeture d'entreprise à laquelle désire procéder un chef d'entreprise n'est subordonnée qu'à la déclaration préalable de cette décision à l'inspection du travail et des lois sociales ; que les dispositions des articles 39 alinéas 6 et suivants et 176 du code du travail sur les licenciements pour motif économique ou diminution d'activité entraînant une suppression d'emploi et d'effectifs et ceux des membres du bureau syndical de base pour faute lourde ne sont pas applicables en matière de fermeture totale d'entreprise ; que dès lors, les requérants ne sauraient faire grief à leur employeur la C... d'avoir résilié les contrats de travail liant les parties, dans la mesure où, portant la responsabilité de l'entreprise, l'employeur est seul juge des circonstances qui le déterminent à cesser son exploitation et aucune disposition légale ne lui fait obligation de la maintenir en activité à seule fin d'assurer à son personnel la stabilité de l'emploi, pourvu qu'il observe les règles édictées par le code du travail ; que tel ayant été le cas en l'espèce, il échet de déclarer légitime la rupture par la C... des contrats de

travail liant les parties et de dire et juger mal fondée l'action des requérants... »<sup>1</sup>.

460 – Par contre, le dispositif législatif prévu en matière de licenciement motivé par une diminution de l'activité de l'établissement s'applique dans toute sa plénitude lorsque la rupture du contrat de travail résulte d'une réorganisation intérieure.

<sup>1</sup> Trib. Trav. Brazzaville, 23 juillet 1992, T.P.O M n° 835, novembre 1995, p. 189

## CHAPITRE II

---

### LA RÉORGANISATION INTÉRIEURE DE L'ÉTABLISSEMENT OU DE L'ENTREPRISE

**L**a première législation congolaise en matière sociale avait soumis tout licenciement collectif ou individuel motivé par une diminution de l'activité de l'établissement à la même procédure que celle qui était exigée en cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur pour cause de réorganisation intérieure de l'entreprise<sup>1</sup>.

On peut aisément constater que les législations postérieures n'ont pas apporté d'innovations importantes en la matière<sup>2</sup>.

Cependant l'on doit relever la précision que recèle la loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République populaire du Congo qui paraît aussi plus détaillée à cet égard<sup>3</sup>.

Mais toutes ces lois ne définissent pas le concept de réorganisation intérieure.

Aussi apparaît-il nécessaire d'en échafauder le contenu (section 1), avant d'en dégager la portée (section 2) dans les développements qui suivent.

1. Art. 39, al. 5, C. Trav. 25 juin 1964.
2. Art. 39, al. 6, C. Trav. 15 mars 1975.
3. Art. 39 nouv. al. 5, loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République Populaire du Congo



## Section 1 Le contenu du concept de la réorganisation intérieure de l'établissement

En l'absence de références légales ou doctrinales sur le sens que le législateur et les auteurs ont entendu reconnaître à l'expression « réorganisation intérieure », on peut suggérer son identification à la notion de « restructuration » (sous-section 1).

Et, la loi n'ayant pas indiqué le caractère du motif auquel se rattache le licenciement dû à la réorganisation intérieure de l'établissement, la jurisprudence a décidé en faveur de la cause économique (sous-section 2).

### Sous-Section 1. – L'assimilation de la réorganisation intérieure de l'établissement à sa restructuration

461 – Dans l'exercice de son pouvoir de direction économique de l'entreprise, l'employeur peut décider, souverainement ou après concertation avec le personnel de son établissement, d'apporter des aménagements ou agencements structurels entraînant des licenciements.

En dotant l'entreprise de services nouveaux nécessaires à son bon fonctionnement du fait de l'automatisation ou de la recherche de sa compétitivité en raison des nouvelles techniques de gestion, l'employeur procède ainsi à sa réorganisation et par-là même à sa restructuration.

La jurisprudence considère d'ailleurs les licenciements collectifs ou individuels résultant de la réorganisation des structures d'une société comme étant ceux visés à l'article 39 alinéa 6 du code du travail relatif à la rupture du contrat de travail par l'employeur à la suite d'une diminution de l'activité de l'établissement ou d'une réorganisation intérieure :

« ... Considérant que suivant les dispositions de l'article 39 alinéa 6 du code du travail, le licenciement collectif ou individuel peut intervenir à la suite d'une diminution de l'activité de l'établissement ou d'une réorganisation intérieure... ; qu'un licenciement motivé par une diminution de l'activité de l'établissement ou une réorganisation intérieure n'est autre que celui qui intervient pour un motif économique ; que la fermeture de l'usine S... n'a été décidée que pour étudier les moyens d'assainir sa situation financière en procédant à la réorganisation de ses structures ; que les licenciements collectifs ou individuels résultant de ce fait sont ceux visés à l'article 39 alinéa 6 du

code du travail... »<sup>1</sup>.

Aussi, admet-on, en analysant la jurisprudence, que la réorganisation intérieure selon la loi ou la réorganisation des structures de l'établissement selon les juges, s'identifie à la structuration de l'entreprise.

Les juridictions ont également joué un rôle important dans la détermination de la nature du motif du licenciement résultant de la réorganisation intérieure de l'établissement.

### Sous-Section 2. – Le caractère économique de la réorganisation intérieure de l'établissement

462 – L'enjeu de la qualification du motif du licenciement est considérable. En effet, suivant qu'il est personnel ou économique, le motif de la rupture du contrat de travail obéit au régime juridique particulier que la loi lui a consacré.

En règle générale, le licenciement pour motif économique se distingue du licenciement pour motif personnel par le simple fait qu'il est effectué par l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du travailleur.

463 – De ce point de vue, les justifications légales du motif économique du licenciement ne sauraient être discutées. Il s'agit de la diminution de l'activité de l'établissement d'une part, et de la réorganisation intérieure de l'établissement d'autre part<sup>2</sup>.

464 – Cette voie tracée par le législateur a été suivie par la jurisprudence qui considère qu'un licenciement motivé par une diminution de l'activité de l'établissement ou une réorganisation intérieure n'est autre que celui qui intervient pour un motif économique<sup>3</sup>. Il faut donc en déduire que la réorganisation intérieure est un motif économique du licenciement.

465 – Le contrôle du motif économique du licenciement basé sur son aspect de réorganisation intérieure de l'établissement est par essence

1 T.P.C. Brazzaville, arrêt n° 018 du 27 février 1987, année 1987, rôle n° 004/86, inédit.

2 Art 39 al. 6 du code du travail, devenu art. 39 al. 5 de la loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République Populaire du Congo.

3 T.P.C. Brazzaville, arrêt n° 018 du 27 février 1987, rôle n° 004/86, inédit.

un contrôle de fait. La Cour suprême décide en effet qu'elle ne peut procéder au contrôle de l'appréciation souveraine faite par le juge du fond sur la réorganisation intérieure :

« ... Qu'en ce qui concerne l'article 39 du code du travail, la demanderesse justifie sa violation par cela que le juge d'appel n'aurait pas tenu compte de ce que le licenciement de feu M... était entériné par la Commission des litiges prévue par cet article ; qu'elle explique qu'après la première décision de licenciement, elle avait consenti quelque temps plus tard, à reprendre le travailleur en usant du droit de repentir que lui accordait l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 42 du code du travail et que le licenciement litigieux qui a suivi est intervenu après autorisation de la Commission de litiges ; qu'à la lecture de l'arrêt attaqué, il ressort que le tribunal d'appel a estimé que la suppression d'un poste de travail à la succursale congolaise de la demanderesse sur instructions de sa direction générale d'Alger, laquelle suppression a conduit au débauchage du défunt, constituait une réorganisation intérieure de service ayant entraîné une compression de personnel ; qu'il s'agit là d'une appréciation souveraine du juge du fond que la Cour suprême ne saurait contrôler au risque d'étendre sa compétence à un domaine où ne se justifie guère son rôle régulateur ; que n'étant pas contesté que la première mesure de licenciement est intervenue sans le moindre respect de l'article 39, c'est à juste titre que le juge d'appel a décidé que ce licenciement était irrégulier, donc abusif... »<sup>1</sup>.

Cependant la Cour suprême se prononce avec une certaine fermeté lorsqu'il s'agit d'apprécier les effets de la réorganisation intérieure de l'établissement sur les contrats de travail.

## Section 2

### Les effets de la réorganisation intérieure de l'établissement sur les contrats de travail

La manière des employeurs de gérer leurs entreprises peut les amener à modifier l'organisation de leur établissement. Il en résulte généralement une suppression de poste (sous-section 1).

Mais la réorganisation intérieure ne saurait servir de prétexte aux employeurs pour justifier les ruptures des contrats de travail (sous-section 2).

<sup>1</sup> C.S. Ch. Civ., arrêt n° 16/89 du 31 juin 1989, R.D.S. 1987, année 1989, greffe de la Cour suprême, inédit.

## Sous-Section 1. – La suppression d'emploi

**466** – D'évidence, la disparition du poste de travail consécutive à la décision économique de l'employeur de réorganiser son établissement affecte l'existence du contrat de travail qui subit par voie de conséquence le même sort. La suppression d'emploi apparaît ainsi comme l'élément matériel de la réorganisation intérieure.

**467** – Dans ces conditions, la jurisprudence se montre très souple vis-à-vis de l'employeur qui n'a pas à prouver la légitimité du motif du licenciement.

La Cour suprême considère en effet que la réorganisation des services qui entraîne une suppression d'emploi constitue en soi une cause légitime du licenciement :

« ... Attendu qu'en l'espèce, il est établi que L... a été licencié à la suite de la suppression de son emploi consécutive à une réorganisation des services de la C... ; que le motif du licenciement est donc légitime et justifié... »<sup>1</sup>.

Par cette position, la Cour suprême entérine donc la jurisprudence susvisée des juridictions inférieures<sup>2</sup>.

**468** – Cette plus haute juridiction nationale a déjà approuvé la jurisprudence qui décide que si l'ordre des licenciements est respecté comme prescrit à l'article 39 alinéa 7 du code du travail lorsqu'il y a réorganisation intérieure, les licenciements qui en résultent sont ainsi légitimes, et qu'au cas où cet ordre serait méconnu, les licenciements deviennent nécessairement abusifs :

« ... Attendu que sur l'article 42 du code du travail, la demanderesse pense que dans l'hypothèse du licenciement irrégulier retenu par l'arrêt attaqué, il est douteux que ce licenciement soit également abusif parce que son motif, à savoir la suppression du poste d'emploi, est légitime et que par conséquent une rupture aussi justifiée ne peut, sans enfreindre ledit article, ouvrir droit à un dédommagement ; attendu que le caractère abusif du licenciement tient à l'irrégularité commise qui résulte du défaut d'intervention de la Commission des litiges ; que les al. 6 et 7 de l'article 39 fixent l'ordre des licenciements en cas de diminution de l'activité de l'entreprise ou de la réorganisation intérieure de ses services ; que si cet ordre est respecté, la jurisprudence

<sup>1</sup> C.S. Ch. Civ., arrêt n° 006 du 15 mai 1987, R.D.S. 1987, greffe de la Cour suprême, inédit.

<sup>2</sup> Trib. Trav. Brazzaville, 8 janvier 1975, T.P.O.M. n° 483, 2 août 1976, p. 319

considère toujours que les licenciements effectués sont légitimes... ; qu'au cas où cet ordre serait méconnu, les licenciements deviennent nécessairement abusifs ; qu'en effet, selon une jurisprudence ferme, les règles de protection des travailleurs contenues dans le code du travail sont d'ordre public, de sorte que leur violation entache ipso facto d'abus les licenciements prononcés anarchiquement ; que c'est le cas du licenciement en cause... »<sup>1</sup>.

Les juges ne se limitent qu'à ces considérations. Ils ne recherchent donc pas si la suppression de poste pouvait être évitée par l'employeur sans que l'établissement n'en subisse aucun préjudice ou si la réorganisation intérieure qui a entraîné des licenciements était nécessaire par le bon fonctionnement de l'entreprise.

469 – Le refus des juridictions de s'immiscer dans le contrôle du pouvoir de direction économique de l'employeur se justifie certainement par le respect du principe de la libre entreprise consacré par la constitution.

Celle-ci ne disposait-elle pas que « toute personne a le droit d'entreprendre dans les secteurs économiques de son choix dans le respect des lois et règlements »<sup>2</sup>.

470 – Mais, étant donné qu'en droit du travail l'entreprise est comprise comme constituant une institution au sein de laquelle l'employeur et les salariés recherchent un intérêt commun, les juges, qui doivent distinguer nettement les intérêts de l'employeur de ceux de l'entreprise, ne devraient-ils pas rechercher où se trouve l'intérêt de l'entreprise et décider si la réorganisation intérieure de l'établissement est adaptée à cet intérêt.

Il est certain que le contrôle des décisions économiques de l'employeur en matière de réorganisation intérieure est difficile. Peut-être pourra-t-il être facilité avec l'aide des experts auxquels recourront les juges, afin de tenter de parvenir à déterminer ce qui correspond à une décision nécessaire au bon fonctionnement de l'établissement et qui fait de la réorganisation intérieure un motif légitime du licenciement.

Malgré la réforme introduite par la loi n° 6/96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail en République Populaire du Congo, on peut entrevoir le maintien de la jurisprudence qui légitime a

1. C.S., arrêt n° 016/89 du 30 juin 1989, année 1989, greffé de la Cour suprême, inédit.

2. Art. 32, Constitution du 15 mars 1992.

priori le motif du licenciement résultant de la réorganisation intérieure de l'établissement.

471 – En effet, cette nouvelle loi, qui répute irréguliers tous licenciements fondés sur un motif légitime et exécutés en dehors des procédures en vigueur, excepte les licenciements légitimes fondés sur un motif économique ou structurel<sup>1</sup>. Or, il a déjà été révélé que la jurisprudence considère les ruptures des contrats de travail issues de la réorganisation intérieure comme ayant un motif économique<sup>2</sup>. La légitimité de ces licenciements reconnue par la jurisprudence paraît alors aujourd'hui confirmée par le législateur.

472 – Toutefois, la réorganisation intérieure de l'établissement ne produit ses effets légaux et jurisprudentiels que dans la mesure où elle entraîne des licenciements consécutifs à une suppression de poste. Elle ne saurait fonder des licenciements si les emplois n'ont pas disparu, l'employeur voulant simplement en user comme élément constitutif de la fraude à sa décision.

#### **Sous-Section 2. – La particularité de la procédure de licenciement consécutif à la réorganisation intérieure de l'entreprise**

473 – La loi fait peser sur l'employeur qui invoque la réorganisation intérieure comme motif pour justifier la rupture par lui du contrat de travail à durée indéterminée l'obligation d'observer la procédure spéciale prévue à cet effet.

Avant comme après la réforme, les législations dans ce domaine présentent un seul trait commun : l'employeur a la charge d'établir l'ordre des licenciements en tenant compte de la qualification professionnelle, de l'ancienneté des travailleurs et de leurs charges de famille<sup>3</sup>.

Alors qu'auparavant le respect de l'ordre des ruptures des contrats de travail devait être logiquement assuré par l'employeur conformément aux règles bien établies en droit du travail<sup>4</sup>, le pouvoir de licencier a été attribué, contrairement au bon sens, à une nouvelle

1. Art. 42 al. 8, loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975.

2. T.P.C. Brazzaville, arrêt n° 018 du 27 février 1987, rôle n° 004/86, inédit.

3. Art. 39 al. 5 et 6, C. Trav. 25 juin 1964, art. 39 al. 6, C. Trav. 15 mars 1975, art. 39 nouv. al. 5, loi n° 6-96 du 6 mars 1996.

4. Art. 39 al. 8, C. Trav. 25 juin 1964.



institution dénommée « Commission de litiges »<sup>1</sup>.

Celle-ci a cependant vu ses attributions réduites en matière de licenciement du fait de la reconnaissance par le législateur du droit traditionnel de l'employeur de rompre les relations contractuelles. Elle se cantonne actuellement à autoriser les licenciements en cause<sup>2</sup>.

Selon le droit antérieur à la réforme, le licenciement pour motif économique devait prioritairement concerner, suivant l'ordre déterminé par la loi pour les emplois qui n'ont pas été supprimés :

- les travailleurs qui présentent les moindres aptitudes professionnelles ;
- les travailleurs moins anciens dans l'entreprise dans l'hypothèse où l'on se trouve en présence des travailleurs qui ont les mêmes aptitudes professionnelles.

474 - L'on se réfère, pour le calcul de l'ancienneté, aux critères liés à la situation matrimoniale et à l'importance de la famille du salarié ; elle augmente d'une année si le travailleur est marié et d'un an pour chaque enfant à charge<sup>3</sup>.

475 - Il apparaît toutefois quelques difficultés dans l'application de l'article 39 alinéa 6 du code du travail du 15 mars 1975. Selon une certaine jurisprudence en effet, la réorganisation intérieure de l'établissement doit entraîner un véritable bouleversement de la situation de l'emploi au sein de l'entreprise. Ainsi, ce texte n'est donc pas applicable lorsque la réorganisation intérieure n'a donné lieu qu'à la suppression d'un seul poste de travail :

« ... Attendu que l'article 39 du code du travail qui prévoit le licenciement par la Commission des litiges ne rentre pas dans le cas de suppression d'un poste de travail, mais est plutôt applicable lorsqu'il y a diminution de l'activité de l'établissement ou une réorganisation qui entraîne un véritable bouleversement de la situation de l'emploi au sein de l'entreprise ; qu'en résiliant le bail du local qui servait de dépôt, seul le poste de gardien occupé par M... disparaissait ; ... par conséquent cela ne pouvait pas être assimilé à une diminution de l'activité de l'établissement pour que la C... se voit obligée d'établir l'ordre des licenciements et

1. Art. 39 al. 7, C. Trav. 15 mars 1975.

2. Art. 39 nouv. al. 6, loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République Populaire du Congo.

3. Art. 39 al. 8, C. Trav. 25 juin 1964 ; art. 39 al. 7, C. Trav. 15 mars 1975 ; art. 39 al. 6, loi n° 6-96 du 6 mars 1996 précitée.

qu'elle saisisse la Commission des litiges afin que celle-ci procède au licenciement conformément aux alinéas 6 et 7 de l'article 39 du code du travail... »<sup>1</sup>.

476 - Le licenciement consécutif à la réorganisation intérieure de l'établissement, admis sans conteste par la jurisprudence comme étant un licenciement pour motif économique ne peut, de ce point de vue, intervenir que s'il concerne plusieurs travailleurs.

Or, le texte susmentionné vise non seulement le licenciement collectif, mais aussi le licenciement individuel motivé par une réorganisation intérieure.

Il aurait certainement été plus judicieux pour les juges de considérer que l'établissement par l'employeur de l'ordre des licenciements concerne en toute logique les cas de licenciement collectif, et que cela n'exclut en rien l'existence des licenciements individuels résultant de la réorganisation intérieure de l'entreprise.

477 - Cela se révèle d'autant pertinent que certains juges ont décidé que tout licenciement consécutif à une restructuration au sein d'une société est une rupture économique qui, conformément aux dispositions de l'article 39 du code du travail, doit être soumise à l'autorisation de la Commission des litiges :

« ... Attendu qu'il est établi par les éléments du dossier que le requérant G... avait été licencié par lettre datée du 31 octobre 1990 en ces termes : « Monsieur, dans le cadre d'une restructuration de la société, nous sommes amenés à nous séparer de vous. Votre licenciement prend effet dès réception de la présente. Votre solde de tout compte est disponible immédiatement ainsi que votre certificat de travail. Nous vous remercions de votre collaboration et vous prions d'agréer, Monsieur, nos salutations distinguées » ; qu'il résulte des termes même de cette correspondance que le motif ayant entraîné la rupture des relations contractuelles et allégué par conséquent par l'employeur était la suppression du poste de coursier ; attendu qu'il est constant que tout licenciement consécutif à une restructuration au sein d'une société est une rupture économique qui, conformément aux dispositions de l'article 39 du code du travail, doit être obligatoirement soumise à l'autorisation de la Commission des litiges ; que l'absence d'une telle formalité, qui est d'ordre public, rend nécessairement une rupture prononcée dans ces conditions abusive ; que d'avantage, nonobstant cette qualification,

1. Trib. Trav. Poto-Poto Brazzaville, 18 janvier 1988, T.P.O.M. n° 723, 16 octobre 1989, p. 380.

alléguer un motif autre pour tenter de justifier une rupture intervenue dans ces conditions est constitutif également d'un abus de droit ; qu'il échet de déclarer G... bien fondé dans son action en condamnation de la société R... au paiement des dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat de travail... »<sup>1</sup>.

La nouvelle loi est plus précise sur la question car elle énonce qu'« en cas de licenciement individuel ou collectif motivé par une diminution de l'activité de l'établissement ou une réorganisation intérieure, l'employeur doit saisir par écrit les délégués du personnel en vue de recueillir leurs suggestions sur les mesures de licenciement qu'il a l'intention de prendre.

« Pour ce faire, il doit mettre tous les documents et renseignements nécessaires pour l'analyse de la situation de l'entreprise. L'ordre des licenciements est établi en tenant compte prioritairement de la qualification professionnelle, de l'ancienneté des travailleurs, ensuite et enfin de leurs charges de famille »<sup>2</sup>.

478 – On peut alors espérer une modification de la jurisprudence qui considère que la procédure élaborée par le législateur pour être suivie par l'employeur en cas de licenciement économique ne peut être observée lorsqu'il s'agit de la rupture du contrat de travail d'un seul travailleur :

« ... Qu'en résiliant le bail du local qui servait de dépôt, seul le poste de gardien occupé par M...disparaissait ; que par conséquent cela ne pouvait pas être assimilé à une diminution de l'activité de l'établissement pour que la C... se voit obligée d'établir l'ordre des licenciements et qu'elle saisisse la Commission des litiges afin que celle-ci procède aux licenciements conformément aux alinéas 6 et 7 de l'article 39 du code du travail... »<sup>3</sup>.

479 – Désormais en effet, la clarification résulte de la loi qui exige expressément la saisine par écrit des délégués du personnel à la diligence de l'employeur pour solliciter leurs suggestions en cas de licenciement individuel dont le motif est tiré de la réorganisation intérieure de l'établissement, lequel est bien sûr économique comme cela a déjà été indiqué ci-dessus<sup>4</sup>.

1. Trib. Trav. Brazzaville, 13 avril 1992, T P O M. n° 847, novembre 1996, p 211

2. Art. 39 nouv. al. 5, loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975

3. Trib. Trav. Poto-Poto Brazzaville, 18 janvier 1988, T P O M n° 723, 16 octobre 1989, p. 380.

4. Cf. infra, sous-section 2, « la saisine par écrit des représentants du personnel », p 293.

480 – Certes, le droit antérieur n'excluait pas la consultation des délégués du personnel ou des membres du bureau syndical au sujet des mesures que l'employeur avait l'intention de prendre. Les formules utilisées étaient les suivantes :

« ... L'employeur doit informer par écrit les délégués du personnel »<sup>1</sup>, puis... « l'employeur doit informer par écrit les membres du bureau syndical... »<sup>2</sup>.

Mais à la différence du code du travail du 25 juin 1964 qui indiquait avec précision les étapes de la procédure à suivre en cas de licenciement collectif ou individuel motivé par une diminution de l'activité de l'établissement ou une réorganisation intérieure (art. 39 al. 5 à 9), le code du travail du 15 mars 1975 pouvait laisser croire que l'employeur disposait de la faculté de la rupture du contrat de travail individuel pour motif économique sans au préalable en tenir informés les membres du bureau syndical car l'article 39 alinéa 5 dudit code ne semblait concerner que le licenciement individuel prononcé pour motif personnel. L'alinéa 6 de ce texte était en effet réservé au licenciement collectif ou individuel pour motif économique qui n'était apparemment pas visé dans les alinéas précédents.

La saisine des délégués du personnel apparaît ainsi comme une des précautions exigées par la loi à l'employeur préalablement au licenciement.

1. Art. 39 al. 7, C. Trav. 25 juin 1964.

2. Art. 39 al. 5, C. Trav. 15 mars 1975.

## TITRE II

---

### LES PRÉCAUTIONS NÉCESSAIRES AU LICENCIEMENT LÉGITIME POUR MOTIF ÉCONOMIQUE OU RÉORGANISATION INTÉRIEURE DE L'ENTREPRISE

**D**ès lors qu'il envisage de licencier un ou plusieurs travailleurs en se fondant sur la diminution de l'activité de l'établissement ou sa réorganisation intérieure, l'employeur doit prendre deux séries de précautions susceptibles de rendre légitime sa décision :

- procéder à des saisines préalables de certaines institutions (chapitre 1) ;
- effectuer, dans les conditions de légalité requises, les formalités terminales du licenciement (chapitre 2).



# CHAPITRE I

---

## LES SAISINES PRÉALABLES

**L**a rupture du contrat de travail par l'employeur pour motif économique ou pour réorganisation intérieure de l'entreprise est soumise à l'avis consultatif des représentants des travailleurs (Section 1). Elle est par ailleurs subordonnée à l'autorisation d'une autorité administrative (Section 2).

### Section 1

#### La saisine des délégués du personnel

Obligatoirement élus dans les entreprises ou établissements où sont groupés au moins sept travailleurs reconnus comme tels au sens de l'article 2 du code du travail, autrement dit des personnes qui se sont engagés à mettre leur activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne <sup>1</sup>, les délégués du personnel y assurent leur représentation <sup>2</sup>.

Après avoir conçu son projet de licenciement, l'employeur devait, avant la réforme, établir le contact avec les représentants des travailleurs en les informant par écrit de son dessein (sous-section 1). Aux termes de la nouvelle loi, il doit procéder à leur saisine par écrit (sous-section 2).

1. Art 173 nouv al 1<sup>er</sup>, loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République Populaire du Congo

2. Art. 173 nouv al 2 de la loi précitée.

### Sous-Section 1. – L'information des représentants des travailleurs

481 – La loi n° 10/64 du 25 juin 1964 portant code du travail de la République du Congo avait décidé l'institution des délégués du personnel ayant pour mission principale et générale la présentation aux employeurs des réclamations et suggestions relatives aux conditions de travail, à la protection des travailleurs, à l'application des conventions collectives, aux classifications professionnelles ainsi qu'aux taux des salaires...<sup>1</sup>

Aussi, dans le domaine particulier du licenciement individuel ou collectif d'ordre économique ou motivé par une réorganisation intérieure de l'établissement, le législateur avait-il prescrit à l'employeur l'obligation d'informer par écrit les délégués du personnel des mesures de licenciement qu'il projetait de prendre afin de susciter leurs suggestions<sup>2</sup>.

Mais ces pouvoirs légaux reconnus aux délégués du personnel n'annihilent pas la faculté non contestée aux travailleurs de présenter eux-mêmes leurs réclamations et suggestions à leurs employeurs s'ils le désirent<sup>3</sup>.

La législation postérieure ayant substitué aux délégués du personnel les membres du bureau syndical de base et d'entreprise, ceux-ci exerçant les mêmes missions que celles dévolues à leurs prédécesseurs ont par conséquent assuré la représentation des travailleurs auprès de l'employeur. Les salariés étaient groupés dans les entreprises et établissements au sein d'un syndicat de base et d'entreprise<sup>4</sup>.

482 – Cependant, on peut objecter que si la formulation textuelle des dispositions des articles 39 alinéa 7 du code du travail du 25 juin 1964 et 39 alinéa 5 du code du travail du 15 mars 1975 demeure quasiment identique, la consultation des représentants des travailleurs semble avoir quitté le domaine du licenciement collectif ou individuel motivé par une diminution de l'activité de l'établissement ou une réorganisation intérieure, où elle constituait la seconde étape de la procédure y relative, pour devenir un maillon de la chaîne de la procédure conçue en matière de licenciement individuel pour motif personnel.

En effet, les dispositions du code du travail consacrées au

1. Art. 175, C Trav. 25 juin 1964.
2. Art. 139, C. Trav. 25 juin 1964.
3. Art. 176, C Trav. 25 juin 1964.
4. Art. 173 al. 1 et 2, C. Trav. 15 mars 1975.

licenciement économique ou pour réorganisation intérieure<sup>1</sup> suivaient celles qui étaient réservées à la consultation des membres du bureau syndical<sup>2</sup>.

Cet imbroglio juridique fut démêlé par la réforme qui a précisé la place exacte de cette phase de la procédure en instituant la saisine par écrit des délégués du personnel.

### Sous-Section 2. – La saisine par écrit des représentants du personnel

483 – Alors que dans le droit antérieur l'employeur devait, en vue de recueillir leurs suggestions, « informer » par écrit les délégués du personnel ou les membres du bureau syndical de base ou d'entreprise selon la terminologie du code du travail du 15 mars 1975 des mesures de licenciement qu'il avait l'intention de prendre, il doit, suivant la réforme, « saisir » par écrit les délégués du personnel pour le même objet<sup>3</sup>.

Cette substitution de mots trahit l'intérêt qu'accorde le législateur à la participation effective des représentants du personnel à cette phase de la procédure de licenciement pour motif économique ou structurel.

Aussi, pour permettre aux délégués du personnel saisis de se prononcer après avoir examiné la situation, la loi exige-t-elle de l'employeur qu'il mette à leur disposition tous les documents nécessaires de l'entreprise y afférents.

484 – Il est toutefois, regrettable qu'aucun délai n'ait été imparti aux personnes consultées alors que le code du travail du 25 juin 1964 le fixait à sept jours francs<sup>4</sup>. Il aurait été judicieux de reprendre cette disposition dans la réforme afin d'exclure tout blocage éventuel de la procédure.

On peut en effet redouter les manœuvres dilatoires des délégués du personnel. Ainsi, pour éviter toute lenteur des membres du bureau syndical dans l'examen du projet de licenciement, le gouvernement leur prescrivait un délai de huit jours pour formuler leurs suggestions à l'employeur.

1. Art. 173 nouv al 1<sup>er</sup>, loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République populaire du Congo.

2. Art. 173 nouv. al. 2 de la loi précitée.

3. Art. 175, C Trav. 25 juin 1964.

4. Art. 139, C. Trav. 25 juin 1964.

L'absence de réponse dans ce délai équivalait, selon la circulaire du ministre du Travail, de la Sécurité sociale et de la Justice, à une approbation des mesures de licenciement envisagées par le chef d'entreprise<sup>1</sup>.

En l'état actuel des procédures judiciaires, les décisions des juridictions du travail appliquant la nouvelle législation sont encore rares. On peut encore constater la constance du juge dans sa position ancienne qui consiste à affirmer que la violation des règles de forme du licenciement pour motif économique des membres du bureau syndical rend irrégulière, et donc abusive, la rupture du contrat de travail :

« ... Attendu qu'en vertu des dispositions de l'article 39 alinéas 5, 6 et 7 du code du travail, en cas de licenciement individuel ou collectif motivé par une diminution de l'activité de l'établissement ou une réorganisation intérieure, l'employeur doit saisir par écrit les délégués du personnel en vue de recueillir leurs suggestions sur les mesures de licenciement qu'il a l'intention de prendre... ; attendu qu'il est établi que O... est membre du bureau syndical de son entreprise ; ... qu'indépendamment du motif économique invoqué, et en sa qualité de salarié protégé, ... cette procédure n'a pas été observée ; que cette inobservation entache d'irrégularité le licenciement de O... ; qu'il échet de le déclarer abusif... »<sup>2</sup>.

Le parachèvement de la procédure légale de licenciement nécessite l'accomplissement de cette autre phase qui consiste pour l'employeur à saisir la Commission des litiges.

## Section 2

### La saisine de la Commission des litiges

Outre le contrôle du licenciement individuel pour motif personnel lorsque le travailleur concerné est membre du bureau syndical d'entreprise ou de base<sup>3</sup>, la Commission des litiges procède au contrôle du licenciement individuel ou collectif motivé par une diminution de l'activité de l'établissement ou une réorganisation intérieure (sous-section 1).

Dans ce dernier cas, la loi lui confère des pouvoirs particuliers (sous-section 2).

1. Circ. n° 053 / M.T.S.S.J-CAB. du 22 mars 1989 sur la procédure de résolution des conflits sociaux.

2. Trib. Trav. Brazzaville, 28 août 1998, rôle n° 010, rép. n° 39, inédit.

3. Cf. supra, titre 2, le licenciement des délégués du personnel et spécialement chapitre 1, l'intervention de la Commission de litiges, p. 187.

### Sous-Section 1. – L'institution de la Commission des litiges en matière économique ou de réorganisation intérieure de l'entreprise

L'article 39 alinéa 7 du code du travail constitue le fondement de l'intervention légale de la Commission des litiges dans le domaine économique ou de réorganisation intérieure de l'entreprise.

**485** – En présence du silence du législateur sur les modalités de règlement des conflits nés du chômage technique ou économique, le gouvernement a étendu les compétences de la Commission des litiges dans ces domaines car il a exigé que la demande de mise en chômage technique ou économique soit adressée, avec les suggestions du bureau syndical, par l'employeur au directeur régional du travail et de la fonction publique du ressort qui, après enquête, la transmet avec avis, sous quinzaine, directement à la Commission des litiges<sup>1</sup>.

**486** – Avant l'institution de la Commission des litiges, le licenciement individuel ou collectif, économique ou fondé sur la réorganisation intérieure de l'établissement, était soumis à une procédure légale dont les phases successives apparaissaient clairement à la lecture des dispositions non équivoques de l'article 39 alinéas 5 et suivants du code du travail du 25 juin 1964 :

1°/ – établissement par l'employeur de l'ordre des licenciements sur la base de la qualification professionnelle des travailleurs, de leur ancienneté et de leurs charges de famille ;

2°/ – consultation par écrit des délégués du personnel par l'employeur pour recueillir leurs suggestions sur les mesures de licenciement qu'il envisageait de prendre. Le législateur avait judicieusement imparti à ces représentants du personnel un délai de sept jours francs qui devait leur être accordé par l'employeur pour faire connaître à ce dernier leurs observations ;

3°/ – l'employeur qui entendait matérialiser son dessein de rompre les contrats de travail pouvait procéder au licenciement à l'issue de cette période de sept jours en observant l'ordre suivant :

a°/ – licenciement en premier lieu des travailleurs qui présentaient les moindres aptitudes professionnelles relativement aux emplois qui n'avaient pas été supprimés ;

b°/ licenciement des travailleurs moins anciens dans l'entreprise

1. Cf. Circ. n° 053 du 22 mars 1989 du ministre du Travail.



pour le cas où, agissant comme indiqué au paragraphe précédent, les travailleurs se trouveraient à une égalité d'aptitudes professionnelles.

Il est à noter ici que l'ancienneté était majorée d'un an pour le salarié marié et d'un an encore pour chaque enfant à charge aux termes de la réglementation des prestations familiales.

En reconnaissant à la Commission des litiges, lors de sa création, des attributions en matière de licenciement en lieu et place de l'employeur contrairement à la logique dans ce domaine, la réforme de 1975 a engendré une confusion dans les principes pourtant constants en matière de licenciement et précisément sur l'auteur de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

La récente réforme de 1996 s'est révélée d'une grande portée car elle a apporté une clarification nette sur les pouvoirs de la Commission des litiges.

#### **Sous-Section 2. – Les pouvoirs de la Commission des litiges en matière économique ou de réorganisation intérieure de l'entreprise**

487 – L'article 39 alinéa 7 du code du travail du 15 mars 1975 qui institue la Commission des litiges détermine ses pouvoirs : « seront licenciés en premier par la Commission des litiges présidée par l'inspecteur du travail, les travailleurs présentant les moindres aptitudes professionnelles pour les emplois maintenus et, en cas d'égalité d'aptitudes professionnelles, les travailleurs moins anciens dans l'entreprise, l'ancienneté étant majorée d'un an pour le salarié marié et d'un an pour chaque enfant à charge aux termes de la réglementation des prestations familiales ».

La compétence de cette nouvelle institution étant précisée par le code du travail, sa composition était renvoyée à un arrêté du ministre du Travail et de la Prévoyance sociale.

Selon les dispositions de l'article 2 de l'arrêté y afférent, « la Commission de litiges connaît de tous les cas de licenciement collectif ou individuel motivé par une diminution de l'activité de l'établissement ou une réorganisation intérieure »<sup>1</sup>.

488 – Le gouvernement semble s'être éloigné des dispositions du code du travail en la matière car au lieu d'exécuter la loi en se limitant à fixer uniquement la composition de la Commission de litiges comme elle

1. Arrêté n° 7807 du 21 décembre 1976 instituant une Commission de litiges.

le lui avait prescrit, il a, sans base légale, institué cet organe dont les attributions sont par ailleurs imprécises.

Peut-on en effet décrypter aisément les compétences de la Commission de litiges à travers l'expression utilisée à l'article 2 susvisé de l'arrêté n° 7807 du 21 décembre 1976 instituant cet organe ?

Dans le vocabulaire juridique, le verbe « connaître » est usité pour indiquer la compétence d'une juridiction dans une matière bien circonscrite.

Doit-on alors penser qu'en usant de ce concept pour fixer les attributions de la Commission de litiges, le législateur a entendu assimiler cette institution à un organe chargé de procéder au licenciement ?

Aussi paradoxalement que cela puisse paraître, les dispositions précitées de l'article 39 alinéa 7 du code du travail suggèrent une réponse affirmative en dépit du bon sens qui découle d'autres textes du même code reconnaissant l'employeur comme unique autorité pour procéder au licenciement.

Il apparaît donc qu'au regard de ces textes, il existe une confusion sur les compétences de la Commission de litiges en cas de licenciement collectif ou individuel motivé par une diminution de l'activité de l'établissement ou une réorganisation intérieure.

Même les modifications successives apportées à l'arrêté n° 7807 du 21 décembre 1976 et à son successeur n'ont pas été d'un grand intérêt dans l'éclairage attendu sur les attributions de la Commission de litiges.

Au contraire, le nouvel arrêté n° 6798 du 17 décembre 1994 portant composition et fonctionnement de la Commission des litiges comporte plus de dispositions non conformes au code du travail.

Si au regard de sa composition la Commission de litiges n'est plus placée légalement sous la présidence de l'inspecteur du travail mais sous celle du directeur régional du travail ou son représentant, elle est désormais, du point de vue de ses compétences en matière de licenciement pour motif économique, « un organe tripartite qui connaît de tous les cas de licenciement individuel ou collectif motivé par une baisse d'activités ou une réorganisation interne de l'entreprise ou de l'établissement et de tous les cas de chômage économique ou technique »<sup>1</sup>.

489 – Il résulte de cette disposition que le gouvernement, tenant compte de la dégradation de la situation économique du pays, a cru bon d'adapter la législation du travail aux contingences socio-économiques en

1. Art. 2 al. 1<sup>er</sup>, arrêté n° 6798 / M.T.S.S.S./D.G.T du 17 décembre 1994 portant composition et fonctionnement de la Commission des litiges

étendant la compétence de la Commission de litiges au domaine non prévu par le code du travail, celui du chômage économique ou technique, faisant fi de ce que la matière relève de la loi.

En effet, l'article 39 alinéas 6 et 7 du code du travail se limitant à poser des règles régissant uniquement le licenciement pour motif économique, le texte réglementaire ne pouvait envisager dans ce contexte l'accroissement de la compétence de la Commission de litiges sans encourir l'illégalité.

490 – On relève toutefois que contrairement à l'arrêté n° 7807 du 21 décembre 1976 qui organise l'usurpation des attributions de la Commission de litiges par l'inspecteur du travail en cas de défaut de quorum lors de la réunion de cet organe, l'arrêté n° 6798 du 17 décembre 1994 qui le modifie a supprimé la disposition de l'article 11 alinéa 7 y relative.

La carence observée dans la composition régulière de la Commission de litiges n'est plus comblée par la reconnaissance à l'inspecteur du travail du pouvoir de décider aux lieu et place de cette institution mais par la validation de ses délibérations prises par les membres présents à la réunion sans se préoccuper de la satisfaction des exigences de majorité.

La décision de la minorité des membres présents à la réunion de la Commission de litiges produit également ses effets au regard de l'arrêté n° 1701/M.T.F.P.S.S-D.G.T du 7 août 1996 portant composition et fonctionnement de la Commission de litiges.

Bien qu'abrogeant l'arrêté n° 6798 du 17 décembre 1994, ce nouveau texte réglementaire n'a pas modifié les compétences reconnues à la Commission de litiges par son prédécesseur.

Le législateur a démêlé ce brouillamini en substituant, à l'article 39 du code du travail du 15 mars 1975, l'expression : « seront licenciés en premier après autorisation de la Commission des litiges présidée par l'inspecteur du travail, les salariés présentant les moindres aptitudes professionnelles pour les emplois maintenus... »<sup>1</sup> à l'ancienne formule suivante : « seront licenciés en premier, par la Commission de litiges présidée par l'inspecteur du travail, les travailleurs présentant les moindres aptitudes professionnelles pour les emplois maintenus... ».

Dans la pratique, ces dispositions intègrent les formalités finales du licenciement.

1. Art 39 al 6, loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République populaire du Congo.

## CHAPITRE II

### LES FORMALITÉS TERMINALES DU LICENCIEMENT

**L**es phases finales du licenciement s'analysent en l'accomplissement par l'employeur des formalités liées à l'établissement de l'ordre des licenciements (section 1) et à la demande d'autorisation de licenciement (section 2).

#### Section 1

##### L'établissement de l'ordre des licenciements

491 – Le dressement de la liste des travailleurs dont le licenciement est envisagé pour motif économique ou pour réorganisation intérieure de l'entreprise n'a pas été laissé au pouvoir discrétionnaire de l'employeur.

Déterminant les critères de l'ordre du licenciement, le législateur a cité successivement à travers les différents codes du travail :

- la qualification professionnelle ;
- l'ancienneté des travailleurs ;
- les charges de famille des travailleurs.

##### Sous-Section 1. – L'application des critères

492 – Le cadre dans lequel sont appliqués les critères de l'ordre des licenciements est indiqué expressément par la loi qui vise l'entreprise ou l'établissement.

Le législateur a toutefois omis de prescrire le moment précis où ces critères doivent être mis en œuvre par l'employeur lorsqu'il choisit, parmi les travailleurs, celui ou ceux qui seront compris dans le licenciement économique ou pour réorganisation intérieure.

Aucune confusion ne découlait pourtant à ce propos des dispositions de l'article 39 alinéas 5 et suivants du code du travail du 25 juin 1964.

La phase initiale de la procédure du licenciement économique ou pour réorganisation intérieure de l'entreprise ou de l'établissement concernait en effet le dressement, par l'employeur, de l'ordre des licenciements en tenant compte de la qualification professionnelle, de l'ancienneté des travailleurs et de leurs charges de famille.

L'employeur consultait ensuite les délégués du personnel pour solliciter leurs suggestions sur les mesures qu'il préconisait.

Cette démarche a été inversée par les rédacteurs du code du travail du 15 mars 1975.

Désormais en effet, l'obligation qui pèse sur l'employeur de recueillir les suggestions des membres du bureau syndical sur son intention de procéder au licenciement collectif ou individuel motivé par une diminution de l'activité de l'établissement ou une réorganisation intérieure précède les dispositions de la loi dans ce domaine.

L'alinéa 5 de l'article 39 du code du travail a été surclassé. Son mauvais placement procède d'un relâchement d'attention du législateur plutôt que de sa volonté de faire relever cette disposition uniquement du licenciement pour motif personnel.

Ne pas reconnaître le caractère de généralité que revêt ce texte conduirait à penser que le législateur serait moins rigoureux dans le contrôle du licenciement économique ou pour réorganisation intérieure que dans celui qui est fondé sur le motif personnel. Or c'est plutôt dans le premier cas que sa sévérité s'est le plus révélée.

Il faut donc à cet égard considérer que la loi ayant obligé l'employeur à informer par écrit les membres du bureau syndical des mesures de licenciement qu'il a l'intention de prendre, il ne saurait être exempté de l'accomplissement de cette formalité en cas de rupture des contrats de travail basée sur le motif économique ou la réorganisation intérieure.

La pertinence de cette analyse est confirmée par la disposition de l'article 39 alinéa 5 de la loi n° 6/96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République populaire du Congo.

493 – Comme dans le précédent code du travail du 25 juin 1964,

la consultation des délégués du personnel n'intervient que si l'employeur envisage de licencier les travailleurs en se fondant sur le motif économique ou la réorganisation intérieure de l'entreprise ou de l'établissement.

494 – Dans la détermination des critères, la nouvelle législation a apporté une innovation qui pourrait constituer une source d'arbitraire de la part de l'employeur qui doit établir l'ordre des licenciements en tenant compte « *prioritairement* » des critères légaux susmentionnés.

L'utilisation de cet adjectif conduit inéluctablement à l'affirmation selon laquelle la liste desdits critères est simplement indicative, l'employeur disposant de la liberté d'en adjoindre d'autres. Il pèse cependant sur lui l'obligation de prendre en considération les critères énoncés par la loi, en se conformant à leur hiérarchie établie par le législateur.

495 – Au sommet du classement opéré par la loi est placée la qualification professionnelle, suivie de l'ancienneté des travailleurs. La charge de famille se situe au bas de la pyramide.

La confirmation de cette hiérarchisation des critères des licenciements résulte des dispositions de l'article 39 alinéa 6 de la loi n° 6/96 du 6 mars 1996 précitée.

496 – Suivant la recommandation n° 119 sur la cessation de la relation de travail (1963), l'établissement des critères de choix des travailleurs devant être atteints par une mesure de licenciement économique tiendrait compte aussi bien des intérêts de l'entreprise que de ceux des travailleurs.

Ces critères pourraient enfermer les éléments suivants :

- 1°/– la nécessité d'assurer le fonctionnement efficace de l'entreprise, de l'établissement ou du service ;
- 2°/– les capacités, l'expérience, la compétence et les qualifications professionnelles de chaque travailleur ;
- 3°/– l'ancienneté du travailleur ;
- 4°/– l'âge du travailleur ;
- 5°/– la situation de famille du travailleur ;
- 6°/– tout autre critère que pourrait fixer chaque pays <sup>1</sup>.

1. Parag. 15 (1) et (2) de cette recommandation, C.I.T., 59e session 1974, rapport 3 (partie 4 b), cessation de la relation de travail, étude d'ensemble de la commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, B.I.T., Genève, 1ere édition 1974, p. 97.



497 – Mais, la recommandation sur le licenciement (1982) complétant la convention sur le licenciement (1982) n'a pas repris les dispositions de son prédécesseur qu'elle remplace, en ce qui concerne l'énonciation des éléments que pourraient inclure ces critères.

Il est simplement indiqué au titre des « critères de désignation pour les licenciements » que « la désignation par l'employeur des travailleurs qui doivent être licenciés pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire devait s'opérer selon des critères établis autant que possible d'avance, qui tiendraient dûment compte aussi bien des intérêts de l'entreprise, de l'établissement ou du service que de ceux des travailleurs »<sup>1</sup>.

Comme l'ancienne recommandation, la nouvelle renvoie à la loi nationale, à la convention collective, aux règlements d'entreprise, aux sentences arbitrales, aux décisions judiciaires la détermination de ces critères, leur ordre et leur importance<sup>2</sup>.

Le législateur congolais a manifestement choisi les critères des qualifications professionnelles, de l'ancienneté des travailleurs et de leurs charges de famille dans le même ordre que celui suivant lequel ils ont été présentés dans la recommandation, sans toutefois les reprendre intégralement.

498 – L'employeur à qui revient le rôle d'appliquer ces critères de sélection se fonde sur des considérations qui tiennent aussi bien au fonctionnement de son entreprise et au maintien de sa capacité de production qu'aux conditions sociales ou humanitaires des travailleurs.

De manière générale, l'employeur s'inspire des considérations liées à la bonne marche de l'entreprise. C'est ainsi que pour sauvegarder les intérêts de celle-ci, il considère plus le critère de sélection fondé sur la qualification professionnelle.

499 – En revanche, les travailleurs mettent le plus souvent en avant les critères basés sur l'ancienneté et les charges de famille en raison de leur objectivité. Ils craignent en effet de s'appuyer sur le critère de la qualification professionnelle à cause de l'élément d'arbitraire qu'il peut comporter.

Ce point de vue doit toutefois être nuancé. Dans certains cas les travailleurs se montrent favorables à l'application du critère fondé sur la qualification professionnelle cependant que les employeurs acceptent la mise en œuvre des critères de l'ancienneté des travailleurs et de leurs

1. Parag. 23 (1) de ladite recommandation.  
2. Parag. 23 (2) de la même recommandation.

charges de famille afin d'éviter de s'entendre reprocher des actes d'injustice qui seraient issus du favoritisme ou de la discrimination.

500 – Dans le choix des travailleurs à licencier, les employeurs doivent accorder la priorité aux critères de l'ordre de licenciement énoncés à l'article 39 alinéa 5 de la loi n° 6-96 du 6 mars 1966 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République populaire du Congo.

En faisant usage de l'adverbe « enfin » dans cette disposition, le législateur a incontestablement entendu considérer les charges de famille comme constituant le dernier terme de cette énumération, à n'en point douter, limitative.

501 – Certains critères légaux non exclusifs d'autres critères conventionnels paraissent avoir été prescrits suivant un double ordre de priorité :

– d'abord, entre les critères légaux et les critères conventionnels : ceux-ci sont implicitement reconnus par les dispositions de l'article 39 alinéa 5 de la loi n° 6-96 du 6 mars 1966 susvisée. L'adverbe « Prioritairement » dont il est maintenant fait usage exprime l'idée que les critères légaux ont la préséance sur les critères conventionnels.

L'on peut par exemple envisager le recours à l'application des critères conventionnels – dans les cas où ils existent – lorsqu'il y a, après la mise en œuvre par l'employeur des critères légaux, subsistance de l'égalité des charges de famille entre les travailleurs à licencier non prévue par le législateur mais qui peut se révéler dans la pratique.

Les critères conventionnels auraient donc pour objet de permettre d'éviter la part d'arbitraire qui pourrait résulter du choix des travailleurs basé essentiellement sur l'application par les employeurs des critères légaux alors même que persiste l'égalité dans la situation des salariés visés dans le licenciement pour cause économique ou pour réorganisation intérieure.

– Ensuite, entre les critères légaux eux-mêmes : le législateur a procédé de manière constante à une énumération chronologique des critères de l'ordre des licenciements dans les codes du travail du 25 juin 1964 et du 15 mars 1975.

La nouvelle loi n° 6-96 du 6 mars 1966 précitée a repris les termes de ses prédécesseurs sur ce point mais s'en différencie en ce qu'elle exige que désormais les employeurs appliquent en priorité les critères légaux, admettant implicitement par cette attitude l'existence des critères conventionnels que déterminent les employeurs et les travailleurs.

**501 bis** – Il a déjà été indiqué ci-dessus que la détermination légale des critères de l'ordre des licenciements constitue en soi leur hiérarchisation d'autant plus que le second critère, celui de l'ancienneté des services, n'est applicable que si la mise en œuvre du premier critère, celui de la qualification professionnelle ne donne pas satisfaction, par exemple lorsqu'il y a égalité d'aptitudes professionnelles. De même, le troisième critère, « les charges de famille », n'intervient que pour départager les travailleurs ayant une même ancienneté.

Ainsi, l'employeur ne peut adopter un ordre de critère différent. En dépit de cet ordre de priorité fixé par le législateur, ces critères pèsent également dans la décision au cas où la procédure de leur application serait normalement poursuivie jusqu'à son terme.

La mise en œuvre de ces critères peut s'achever, à défaut d'égalité d'aptitude professionnelle, par l'application du seul critère de la qualification professionnelle qui permet dans ces conditions à l'employeur d'établir la liste des travailleurs à licencier sans se préoccuper des deux autres critères de l'ordre des licenciements.

Si l'égalité de qualification professionnelle est acquise, il va de soi que le critère de l'ancienneté des travailleurs entrera en ligne de compte.

Dans cette hypothèse, le critère de la charge familiale s'appliquera automatiquement puisqu'il ne présente d'intérêt que pour servir d'élément de calcul de l'ancienneté.

Celle-ci est en effet majorée d'un an pour le salarié marié et d'un an pour chaque enfant à charge en cas d'égalité d'aptitudes professionnelles entre les travailleurs.

Cependant l'établissement de la liste des travailleurs ayant pour base les critères de l'ordre des licenciements est une source de différends entre les employeurs et les travailleurs car ces derniers accusent les premiers de commettre des actes arbitraires ou discriminatoires à cet égard.

### Sous-Section 2. – Les contestations

**502** – L'introduction des requêtes auprès des organes appropriés de l'État est reconnu constitutionnellement comme étant un des droits fondamentaux des citoyens congolais<sup>1</sup>.

Aussi, lorsque les employeurs se prévalent de leur position de chefs dans l'organisation des entreprises pour décider des ruptures des

1. Art. 18, Constitution du 15 mars 1992 ; art. 29, Acte fondamental de la transition du 24 octobre 1997.

relations contractuelles en méconnaissance des critères fixant l'ordre des licenciements, les travailleurs intéressés disposent-ils du droit d'engager les actions judiciaires en contestation dudit ordre (paragraphe 1) afin de faire sanctionner l'inobservation de leurs obligations (paragraphe 2).

### § 1. – L'action judiciaire des travailleurs en contestation de l'ordre des licenciements

Les critères légaux retenus pour fixer l'ordre des licenciements doivent être observés par l'employeur désireux de rompre les contrats de travail en cas de licenciement individuel ou collectif motivé par une diminution de l'activité de l'établissement ou une réorganisation intérieure.

Certes, ces critères sont soumis à l'avis des délégués du personnel qui en apprécient la bonne application. Mais encore faut-il qu'il y ait une compréhension commune des concepts de qualifications professionnelles, d'ancienneté dans l'établissement et de charges de famille par tous : délégués du personnel, employeurs et travailleurs en général.

**503** – La qualification professionnelle du travailleur revêt un double sens en droit du travail :

– dans une première acception, elle désigne l'aptitude professionnelle du travailleur à l'exercice d'un métier. Issue de la formation de chacun et donc de ses diplômes, la qualification professionnelle est alors fonction des critères objectifs ;

– dans un second sens, la qualification professionnelle recouvre l'aptitude du travailleur convenu entre celui-ci et l'employeur, fondée non plus sur les diplômes mais sur le poste de travail qui lui est confié au sein de l'entreprise ou de l'établissement suivant son organisation conçue par le propriétaire.

Arbitraire dans son principe, l'opération de qualification est paradoxalement contractuelle. La définition et la classification des emplois par catégories hiérarchiques et professionnelles sont l'œuvre des conventions qui y procèdent, généralement dans leurs annexes.

**504** – La pratique des relations professionnelles révèle l'existence d'une distorsion possible entre la qualification et les fonctions réellement exercées. Elle peut intervenir à deux niveaux :

– dès l'embauchage, cette distorsion est observée suivant qu'il y a période de sous-emploi ou non.

Sous l'effet du chômage, l'employeur est tenté d'offrir au



cocontractant une qualification moindre que celle à laquelle il a droit relativement à la tâche confiée. Par contre, lorsqu'il n'y a pas sous-emploi ou plus précisément en cas de rareté sur le marché de l'emploi d'une compétence professionnelle, l'employeur est plus disposé à offrir au candidat au poste qui la détient une qualification supérieure à l'emploi.

- En cours d'emploi et donc pendant l'exécution du contrat de travail, cette même distorsion peut se produire par évolution du poste de travail résultant notamment de la réorganisation de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans un régime d'économie libérale en effet, l'employeur, en tant qu'il est libre d'organiser son entreprise comme il l'entend, est conséquemment juge souverain de l'aptitude du travailleur à exécuter tel emploi dont il assure la définition et la hiérarchisation.

Il est donc particulièrement utile que tout travailleur ait connaissance de la qualification professionnelle à laquelle il appartient dès lors que le législateur s'attache au critère de l'aptitude professionnelle pour départager les travailleurs exposés au licenciement en sacrifiant prioritairement ceux d'entre eux qui présentent les moindres aptitudes professionnelles<sup>1</sup>.

**505** - L'appréciation de ce critère comporte une part d'arbitraire dont la dénonciation ne paraît pas indispensable puisqu'elle subsistera toujours. Quoi que l'on fasse en réalité, l'employeur demeurera seul juge de la qualification professionnelle du candidat à un emploi lors de l'embauchage ainsi que de la hiérarchie des aptitudes professionnelles de ses travailleurs.

**506** - Il n'existe aucune dénégation légale des pouvoirs de l'employeur dans ce domaine, même si les juridictions sociales procèdent à leur contrôle. Ainsi, il a été décidé que le titulaire du diplôme de baccalauréat qui n'avait jamais travaillé ne pouvait avoir aucune qualification professionnelle avant son embauche :

« ... Attendu que suivant requête du 5 septembre 1975, B... a fait citer son ex-employeur, la C... en réintégration et à défaut de réintégration, en paiement de diverses sommes d'argent pour licenciement abusif, rappel de salaires, rappel de congés payés, rappel de l'indemnité de licenciement ; qu'il expose au soutien de sa demande qu'il a été recruté le 3 avril 1973 par la C... et classé en 5<sup>e</sup> catégorie, 2<sup>e</sup> échelon au salaire

<sup>1</sup> Art 39 al 6, loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République populaire du Congo.

mensuel de 50 000 francs ; qu'il secondait le directeur commercial ; que le 13 février 1975 il fut licencié sans motif valable ; que d'autre part il n'était pas correctement payé parce qu'en tant qu'adjoint au directeur commercial, il aurait dû être en 7<sup>e</sup> catégorie avec un salaire mensuel de 67 275 francs ; qu'il demande donc son reclassement et un rappel de salaire de 371 512 francs... ; attendu que la C... entend résister à cette demande, arguant que B..., bien que titulaire du baccalauréat, n'avait aucune qualification et n'avait jamais travaillé au moment de son embauche ; que c'est dans ces conditions qu'il fut classé dans la 5<sup>e</sup> catégorie, 2<sup>e</sup> échelon dans la classification des employés ; que la demande de reclassement de B... est donc mal fondée... ; attendu qu'il est constant que B... a été engagé par la C... en 5<sup>e</sup> catégorie, 2<sup>e</sup> échelon de la convention collective de la C... ; qu'avant son embauche, l'intéressé n'avait aucune qualification professionnelle ; attendu que B... qui réclame la 7<sup>e</sup> catégorie ne prouve pas et n'offre pas de prouver qu'il exerçait effectivement les fonctions de cette catégorie ; que sa demande de reclassement est mal fondée et qu'il convient de la rejeter... »<sup>1</sup>.

L'employeur peut donc décider que tel candidat à un poste de travail ne dispose pas d'aptitudes professionnelles suffisantes pour l'occuper.

**507** - En matière de licenciement individuel ou collectif pour motif économique ou pour réorganisation intérieure, l'employeur procède à une comparaison des aptitudes professionnelles des travailleurs afin de parvenir à la conclusion que tel travailleur a moins d'aptitudes professionnelles que tel autre, le premier méritant alors d'être licencié avant le second suivant les prescriptions de la loi.

Dans l'hypothèse d'une égalité d'aptitudes professionnelles, l'employeur sera alors humainement embarrassé pour choisir les travailleurs à licencier car l'intérêt de son entreprise ne sera plus mis en cause. A la qualification professionnelle se substituera un autre critère de l'ancienneté qui deviendra dominant en cas d'égalité d'aptitudes professionnelles entre les travailleurs.

**508** - L'ancienneté des travailleurs visée dans la loi n° 6-96 du 6 mars 1996 susmentionnée doit être simplement comprise comme étant le temps passé dans l'exercice d'une ou des fonctions au sein d'une entreprise ou d'un établissement. Son point de départ est raisonnablement la date de conclusion du contrat de travail et le jour où ce dernier

<sup>1</sup> Trib. Trav. Brazzaville, 18 octobre 1976, rôle n° 91, année 1975, Reg. Déf n° 66, inédit.



prend fin se confond avec celui où s'achève l'ancienneté. Celle-ci est schématiquement constituée par la période qui court de l'embauche des travailleurs à leur licenciement. Plus cette période d'ancienneté est longue, plus les travailleurs bénéficient d'avantages divers tant au cours de l'exécution des contrats de travail que lors de leur rupture. Il a en effet été déjà relevé que lorsque les mêmes qualifications se retrouvent chez plusieurs travailleurs dont le licenciement est envisagé, le critère de l'ancienneté acquiert une valeur déterminante.

Dans ces conditions, les travailleurs présentant une durée d'ancienneté moindre dans l'établissement seront licenciés en premier.

Toutefois, la détermination de l'ancienneté basée essentiellement sur la durée normale des services est mise en cause par la loi n° 6-96 du 6 mars 1996 précitée qui se fonde sur des considérations sociales pour procéder aux majorations justifiées par la situation matrimoniale des travailleurs. Après le calcul de l'ancienneté suivant les règles prescrites par la loi et les conventions collectives, il est ajouté un an à la durée obtenue de l'ancienneté du salarié marié, et la même période pour le travailleur ayant un enfant à charge, sans limitation du nombre d'enfants dont chacun lui fait bénéficier d'une année d'ancienneté supplémentaire.

Il apparaît alors que les charges de famille dont fait état le législateur dans la loi n° 6-96 du 6 mars 1996 se composent donc de deux éléments : le mariage du travailleur visé dans le projet de licenciement de l'employeur et ses enfants à charge.

Parfaitement avisés du sens et du contenu de chacun des critères de l'ordre de licenciement, les travailleurs peuvent s'estimer plus disposés à faire respecter leur bonne application par l'employeur. L'inobservation des règles prévues à cet égard est de nature à susciter la saisine des juridictions sociales par les salariés pour en solliciter la sanction.

## § 2. - La sanction de la méconnaissance des critères de l'ordre des licenciements

**509** - Le législateur n'a pas prévu l'énonciation par l'employeur des critères qu'il a retenus pour établir l'ordre des licenciements dans le cadre de la rupture des contrats de travail pour motif économique ou pour une réorganisation intérieure. Or le travailleur peut lui adresser à juste titre une demande dans ce sens dans l'intérêt de vérifier l'application rationnelle des règles prescrites par la législation en la matière.

Aux termes de l'article 39 alinéa 4 de la loi n° 6-96 du 6 mars 1996 précitée, « toute rupture doit être notifiée par écrit, la lettre de notification indique expressément le motif ». Profitant du caractère de généralité que recèle ce texte, le salarié peut donc user de la faculté qu'il

lui offre implicitement d'ester en justice pour contester les conditions d'application par l'employeur des critères de l'ordre des licenciements.

A cet effet, l'on doit admettre, même si la loi ne l'a pas prévu, l'éventualité d'une demande du travailleur adressée à l'employeur qui lui a notifié son licenciement dans les conditions susvisées aux fins d'énonciation de ces critères.

La question susceptible de se poser est celle de savoir si la violation des prescriptions légales relatives à l'ordre des licenciements est de nature à rendre abusives les ruptures des contrats de travail.

**510** - D'évidence, l'irrégularité de la procédure n'est pas envisageable lorsque le motif du licenciement est économique ou structurel, la prescription étant légale<sup>1</sup>. Le défaut de régularité est donc sans effet sur ce type de licenciement.

Autrement dit les manquements de l'employeur ayant trait à la procédure de licenciement pour diminution de l'activité de l'établissement ou une réorganisation intérieure ne peuvent être sanctionnés. Il suffit donc que l'autorisation de la Commission de litiges soit sollicitée et obtenue par l'employeur pour que soient couvertes toutes les irrégularités de procédure commises.

Dans ces conditions, la réponse de l'employeur à la demande du salarié relative à l'indication des critères par lui retenus pour déterminer l'ordre des licenciements n'est d'aucune utilité, quel qu'en soit le sens. Il en est de même du défaut de réponse résultant du refus de l'employeur de donner suite à cette demande d'information du salarié.

**511** - En exemptant de toute sanction les infractions aux règles de procédure de licenciement fondé sur le motif économique, le législateur a délibérément privé de toute efficacité les dispositions de l'article 39 alinéas 5 et 6 de la loi n° 6-96 du 6 mars 1996 ci-dessus visée relatives à l'ordre de licenciement dont il exige paradoxalement l'établissement par l'employeur.

Celui-ci demeure par conséquent totalement libre de procéder au licenciement des salariés sans tenir compte des critères de l'ordre de licenciement dès lors qu'il est parvenu à convaincre la Commission de litiges du fondement économique de la rupture des contrats de travail suite à sa demande préalablement adressée à cette institution.

Dans l'application de l'article 39 de la loi n° 45/75 du 15 mars

<sup>1</sup> Art. 42 al. 8, loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République populaire du Congo.

1975 portant code du travail de la République Populaire du Congo, le juge statuant en matière sociale considère que la rupture du contrat de travail intervenue dans des conditions de défaut de conformité à la loi relativement à la procédure, notamment en l'absence de saisine de la Commission de litiges, est irrégulière. Dans cette hypothèse, l'employeur qui prétend avoir agi en se conformant à la loi doit rapporter la preuve de ses diligences au lieu de l'exiger du travailleur :

« Attendu que par requête en date du 9 août 1996, Madame A... a assigné... pour licenciement abusif..., son ancien employeur la R... ; qu'elle expose... qu'en application des instructions de sa tutelle..., la direction générale de la R... avait opéré un licenciement collectif des ex travailleurs de l'entreprise sans s'en référer aux dispositions de l'article 39 du code du travail selon lesquelles l'employeur qui envisage le licenciement de plusieurs personnes pour motif économique doit requérir une autorisation administrative de l'inspecteur du travail... ; que la non-observation de cette procédure par la direction de la R... l'a obligée de procéder au licenciement abusif de plusieurs agents ; que c'est pourquoi elle s'estime fondée de s'adresser à justice pour obtenir réparation du préjudice subi ; ... attendu que la R... et l'État congolais... résistent aux prétentions de dame A... et excipent qu'elle invoque un fait dont elle ne rapporte pas la moindre preuve ; qu'en effet, nulle part, ... ne figure une quelconque trace de démonstration de la non-saisine de la Commission des litiges au sujet dudit licenciement ou du refus par celle-ci de l'autoriser ; qu'en droit positif, il ne suffit pas d'affirmer, mais aussi de prouver ; qu'à défaut de production des pièces devant permettre d'apprécier le bien ou le mal fondé des prétentions de la partie adverse, le tribunal ne pourra que rejeter... l'action de l'intéressée qui paraît manifestement injustifiée ; ... attendu qu'il est de jurisprudence constante que le fardeau de la preuve incombe à l'employeur ; qu'à ce titre il appartient à la R... de rapporter la preuve de la saisine par elle, de la Commission des litiges et de la production des décisions de celle-ci consécutives à cette saisine ; qu'inverser la charge de la preuve... procède de la mauvaise foi de l'employeur ; ... attendu que s'agissant du licenciement collectif ou individuel motivé par une diminution de l'activité de l'établissement ou une réorganisation intérieure, l'article 39 al. 6 ancien du code du travail prévoit que l'employeur doit établir l'ordre des licenciements en fonction de la qualification professionnelle, de l'ancienneté des travailleurs et de leurs charges familiales ; que par ailleurs, l'alinéa 7 de l'article précité précise que les licenciements seront prononcés par la Commission des litiges présidée par l'inspecteur du travail ; qu'en la cause, le licenciement de dame A... n'obéit pas aux conditions légales susmentionnées ; que dès lors, la rupture du contrat de

travail de dame A... revêt un caractère irrégulier et abusif... »<sup>1</sup>.

## Section 2

### La demande d'autorisation de licenciement

Les imperfections rédactionnelles des textes antérieurs à la réforme du 6 mars 1996 ont déjà été exposées ci haut, de même que la correction ou la modification opérée par le législateur<sup>2</sup>.

Même sous l'empire de cet imbroglio juridique, la doctrine et la jurisprudence ne concevaient guère l'intervention de l'autorité administrative, en l'occurrence la Commission de litiges, en matière de rupture du contrat de travail dans le domaine économique ou de réorganisation intérieure qu'à travers son autorisation de licenciement (sous-section 1) ou son refus d'autorisation du licenciement (sous-section 2).

#### Sous-Section 1. – La suite favorable de la Commission des litiges

512 – Après une période d'incertitude relativement longue de plus d'une vingtaine d'années (qui s'étend du 15 mars 1975 au 6 mars 1996) caractérisée par la confusion des rôles liés à l'autorité compétente pour procéder au licenciement, le législateur s'est enfin résolu à préciser que le licenciement pour motif économique ou pour réorganisation intérieure est soumis à l'autorisation préalable de la Commission de litiges qui n'est rien d'autre qu'une autorité administrative puisqu'elle est présidée par l'inspecteur du travail et des lois sociales.

513 – L'on doit cependant considérer comme regrettable l'usurpation des pouvoirs de cette institution, même de manière occasionnelle, opérée par la direction régionale du travail de Brazzaville qui autorise le licenciement pour cause économique des travailleurs sur instructions du ministre du Travail<sup>3</sup>.

Certes, l'article 11 alinéa 7 de l'arrêté n° 7807 du 21 décembre 1976 instituant une Commission de litiges dispose, en ce qui concerne l'organisation des conditions de délibération de cet organe que « si à la

1. Trib. Trav. Brazzaville, 12 avril 1999, inédit.

2. Cf supra, sous-section 2 les pouvoirs de la Commission de litiges en matière économique ou de réorganisation intérieure de l'entreprise, p. 296.

3. Cf. P.V n° 4281, 7 décembre 1988, Commission de litiges de Brazzaville, inédit.



troisième convocation, le quorum n'est pas atteint, l'inspecteur du travail ou son représentant décide souverainement aux lieu et place de la Commission de litiges ».

**514** – Mais, quatre ans environ après la publication de ce texte, cette disposition n'a pas résisté à l'épreuve de la pratique. Aussi, le gouvernement l'avait-il expurgé dudit arrêté par le moyen du rectificatif n° 8725 du 17 octobre 1980. La légalité était ainsi rétablie.

La Commission de litiges retrouvait donc ses compétences auparavant transférées illégalement à l'inspecteur du travail ou son représentant. La collégialité de cette institution était donc consacrée.

L'économie des dispositions de la loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République populaire du Congo, notamment celles portant sur la résiliation du contrat individuel de travail à durée indéterminée, recèle des indications qui démontrent qu'elle est une loi de protection sociale contre le chômage et de sauvegarde de l'emploi.

**515** – L'objet du contrôle administratif déclaré est d'empêcher les suppressions d'emplois qui ne sont pas indispensables. Il s'agit donc d'un contrôle préventif : éviter les décisions injustifiées de licenciement dans la mesure du possible.

Les circulaires du ministre du Travail sont éducatives à cet égard. Prétendant de son pouvoir de protection de l'emploi, le gouvernement s'est arrogé celui de décider que si la Commission de litiges est saisie d'une demande d'autorisation de licenciement pour motif économique, il appartiendra au ministre du travail (et non à l'inspecteur du travail en sa qualité de président de la Commission de litiges) d'apprécier, au regard des éléments du dossier présenté, s'il y a lieu de convoquer ou non la Commission de litiges. Celle-ci s'est vue impartir un délai de quinze jours pour examiner les dossiers qui lui sont soumis, dépassé lequel son silence est assimilé à son avis favorable<sup>1</sup>.

Ces instructions ministérielles ont été précisées dans une circulaire du ministre du Travail rappelant les règles essentielles de la procédure de résolution des conflits sociaux.

Selon cette circulaire, le directeur régional du travail à qui est adressée la demande de licenciement pour motif économique la transmet avec avis au ministre du Travail sous quinzaine<sup>2</sup>.

1. Circ. n° 254 M.T.S.S.J./D.G.T du 8 décembre 1987  
2. Circ. n° 053 M.T.S.S.J./CAB du 22 mars 1989

Or, ce délai est celui qui lui a été prescrit par la circulaire n° 254/M.T.S.S.J./D.G.T du 8 décembre 1987 pour examiner ce dossier. Autrement dit, il doit le faire parvenir à son ministère de tutelle au plus tard le quinzième jour de sa réception, lequel coïncide avec celui de la fin de son étude.

Aucune conséquence résultant de l'inobservation de ce délai n'a cependant été relevée. On peut penser qu'il n'en résultera aucun effet sur la procédure de licenciement pour motif économique.

Seul le directeur régional du travail pourra subir des sanctions administratives découlant de son manque de diligence ou de son incapacité professionnelle.

**516** – Alors qu'il reconnaît avec une certaine fermeté la compétence exclusive de la Commission de litiges d'autoriser le licenciement pour motif économique, le gouvernement rend paradoxalement facultative la transmission du dossier y relatif à cette institution dont il proclame par ailleurs l'indépendance !

**517** – Cette circulaire manque de rationalité lorsqu'elle fait produire effet au licenciement, sensé être décidé par l'employeur, à la date de la décision de la Commission de litiges qui ne peut, au plus, qu'autoriser la rupture du contrat de travail pour motif économique et non procéder au licenciement.

Même l'exception faite de ne pas considérer la date de la Commission de litiges au cas où elle serait antérieure à celle de l'expiration du délai du préavis ne paraît d'aucun intérêt dès lors que rien ne permet dans ces conditions de déterminer le moment de la prise d'effet du licenciement.

**518** – Concrètement l'employeur ne devrait exercer son pouvoir de rompre le contrat de travail en se basant sur le motif économique qu'après réception de la lettre par laquelle le président de la Commission de litiges lui fait connaître la décision d'autorisation du licenciement de cette institution en réponse à sa demande y afférente. C'est donc logiquement au plus tôt à la date où cette lettre parvient au chef d'entreprise qu'interviendrait le licenciement.

Mais ne peut-on pas envisager le cas où la Commission de litiges tient sa réunion et décide d'autoriser séance tenante le licenciement en présence de l'employeur et du travailleur ainsi que des représentants du syndicat et de l'organisation des employeurs concernés.

**519** – La communication verbale de la décision d'autorisation



de licenciement peut conduire le chef d'entreprise, mû par une certaine précipitation motivée par sa volonté de ne plus supporter la présence du travailleur dans son établissement, à le licencier immédiatement alors qu'elle n'est pas encore matérialisée.

Cette pratique recèle l'inconvénient de l'antériorité de la date du licenciement par rapport à celle de l'autorisation du licenciement alors qu'en situation normale, cette dernière précède naturellement la première. Un tel licenciement pourrait même être assimilé – et cela ne serait pas excessif – à un licenciement intervenu sans autorisation administrative, l'employeur ne pouvant rapporter la preuve de celle-ci par un document qui ne lui est pas encore adressé. Ce licenciement serait donc abusif.

Cette manière de penser n'a qu'un intérêt théorique, sans portée réelle d'autant plus que toute contestation à ce sujet se réglerait aisément par la régularisation après réception par l'employeur de la réponse favorable de la Commission de litiges.

520 – On peut toutefois indiquer que dans le domaine du licenciement d'un membre du syndicat de base, le tribunal du travail de Brazzaville avait jugé que la postériorité de l'autorisation du licenciement de l'autorité administrative, sans même rechercher si elle était compétente, ne saurait produire d'effet sur la rupture du contrat de travail opérée par l'employeur, laquelle est abusive puisqu'elle est intervenue en contravention des dispositions procédurales de l'article 176 du code du travail :

« ... Attendu que par requête en date du 2 octobre 1975, le sieur B... a fait citer devant le tribunal du travail de céans la société E..., son ex-employeur, en rappel de salaire et en paiement de diverses sommes d'argent à titre de préavis, de congés payés et de dommages-intérêts pour licenciement abusif d'un membre du syndicat de base à défaut de réintégration ; qu'il expose au soutien de sa demande qu'il a été engagé en qualité d'aide réserviste depuis le 8 janvier 1974 ; que son licenciement est intervenu en violation des dispositions de l'article 176 du code du travail... ; attendu que la société E... entend résister à cette demande, arguant que le licenciement de B... a été régulièrement autorisé par le contrôleur principal du travail et des lois sociales qui se trouvait être compétent pour régler les litiges nés dans l'exécution du contrat de travail ; qu'en outre la Commission des litiges prévue par le code du travail ne fonctionnant pas, l'inspecteur du travail et des lois sociales reste compétent pour licencier un membre du bureau syndical... ; attendu qu'aux termes de l'article 176 du code du travail, tout licenciement d'un membre du bureau syndical de base doit faire l'objet d'une autorisation préalable de la Commission de litiges ; qu'en l'absence de la Commission

de litiges, l'autorisation de l'inspecteur du travail et des lois sociales reste valable (tribunal du travail de Brazzaville, jugement du 1<sup>er</sup> décembre 1975, Aff. D... c/ T... ) ; attendu que des pièces versées au dossier, il ressort que le licenciement de B... est intervenu le 21 juillet 1975 alors que le procès-verbal qui aurait autorisé le licenciement de B... est du 23 août 1975 ; qu'ainsi, sans rechercher si le contrôleur du travail est compétent pour autoriser le licenciement d'un membre du syndicat de base, le tribunal constate que cette autorisation est postérieure au licenciement ; attendu qu'il est de jurisprudence constante qu'une autorisation postérieure au licenciement ne saurait produire des effets ; que le licenciement de B... doit être déclaré abusif parce que non conforme à l'esprit de l'article 176 du code du travail... »<sup>1</sup>.

Cette situation paraît, en dépit des ressemblances, différente de l'hypothèse précédemment envisagée car ici, les parties et notamment l'employeur, qui avait saisi l'administration, n'a pas été auparavant informé de quelque manière que ce soit de l'autorisation de licenciement. C'est son manque de patience que le tribunal avait, à juste titre, sanctionné.

521 – La décision de la Commission de litiges prise dans le sens de l'autorisation du licenciement ou dans l'hypothèse du refus de cette autorisation est susceptible de susciter des contestations de la part de la partie (employeur ou travailleur) qui l'estime préjudiciable à ses intérêts.

Selon le gouvernement, le travailleur qui croit avoir été abusivement licencié nonobstant la décision de la Commission de litiges peut ester en justice devant le tribunal du travail pour faire valoir ses droits<sup>2</sup>.

Ce point de vue n'est pas conforme à la position de la jurisprudence. Par des formules voisines, les juridictions statuant en matière sociale ont nié la compétence du juge du contrat de travail pour apprécier les décisions de la Commission de litiges prises dans le sens de l'autorisation du licenciement.

522 – Le tribunal populaire de commune de Brazzaville semble avoir jeté les bases d'une telle conception en décidant que « l'autorisation de licenciement de la Commission de litiges ne peut être attaquée que par la voie du recours contentieux ou du recours hiérarchique, échappant à la

<sup>1</sup> Trib. Trav. Brazzaville, 3 mai 1976, T.P.O.M. n° 436, 2 mars 1977, p. 102 ; cf. même jugement, parant 1977, p. 139.

<sup>2</sup> Circ. n° 053 / M.T.S.S.J./CAB du 22 mars 1989.

compétence du juge du contrat de travail » :

« ... Considérant que N... reproche au premier juge d'avoir déclaré légitime son licenciement alors même que la Commission des litiges dont l'autorisation a été sollicitée par la S... s'est prononcée sur la base des éléments erronés qui ont faussé son appréciation ; qu'en effet, son ancienneté dans la société étant de 14 ans, devait être après majoration, portée à 21 ans puisqu'il est marié et père de 6 enfants en vertu des dispositions l'article 39 alinéa 7 du code du travail ; qu'en outre, s'agissant de ses aptitudes professionnelles, il recevait des félicitations de la part de son employeur, pour des résultats obtenus en tant que caissier à la fin de l'inventaire, de même qu'il lui était versé des primes variant entre 22 000 francs et 29 500 francs pour la même raison ; qu'enfin la S... avait, dans le dossier communiqué à la Commission des litiges, indiqué qu'il exerçait les fonctions de vendeur alors qu'en réalité il était caissier ; considérant que la S... relève que la saisine par elle de la Commission de litiges était justifiée par la nature du licenciement auquel elle avait procédé conformément à l'article 39 alinéas 6 et 7 du code du travail ; qu'aux termes du procès-verbal de la Commission des litiges, certains employés, dont N... étaient licenciés pour motif économique... ; qu'aucun abus de droit ne peut être reproché à l'employeur dans la mesure où le licenciement était régulièrement autorisé par la Commission de litiges ; considérant qu'en soumettant le licenciement collectif ou individuel motivé par une diminution de l'activité de l'établissement ou une réorganisation intérieure à l'appréciation de la Commission des litiges présidée par l'inspecteur du travail, le législateur a entendu accorder à cette structure des pouvoirs propres dans le domaine du contrôle de l'emploi, afin d'empêcher les compressions d'effectifs qui ne sont pas indispensables et prévenir ainsi les risques de licenciement ; considérant, comme l'a constaté le juge ayant statué en première instance, que si la Commission des litiges a été régulièrement saisie par l'employeur en vertu des dispositions de l'article 39 alinéas 6 et 7 du code du travail, elle a cependant été induite en erreur par la S... qui, au sujet de la qualification professionnelle de N... , a indiqué qu'il était vendeur alors qu'en réalité il assumait les fonctions de caissier, et n'a pas révélé à cette Commission sa qualité de représentant du syndicat de base ; considérant qu'il en est de même des renseignements fournis par la S... à la Commission des litiges en ce qui concerne tant l'ancienneté que les charges de famille de l'appelant, susceptibles d'influencer sur la décision de rejet ou d'autorisation du licenciement sollicité ; considérant toutefois que c'est à bon droit que le... juge, après avoir relevé que la Commission des litiges était régulièrement saisie, a décidé que le licenciement autorisé par cette dernière n'était pas abusif ; considérant que même si la fraude

opérée par l'employeur en fournissant de faux renseignements à la Commission des litiges est constante, N... ne pouvait, comme il l'a fait, contester l'autorisation de licenciement accordée devant la juridiction statuant en matière sociale, la décision concernée relevant de la matière administrative ; considérant que l'autorisation de licenciement de la Commission des litiges ne peut être attaquée que par la voie du recours contentieux ou du recours hiérarchique, échappant à la compétence du juge du contrat de travail ; considérant qu'il y a lieu dans ces conditions de confirmer le jugement entrepris en toutes ses dispositions... »<sup>1</sup>.

523 – Ainsi, la juridiction sociale saisie par le salarié qui conteste la décision de la Commission de litiges ayant dressé la liste des travailleurs à licencier doit-elle se déclarer incompétente :

« ... Considérant qu'en soumettant le licenciement collectif ou individuel motivé par une diminution de l'activité de l'établissement ou une réorganisation intérieure à l'appréciation de la Commission des litiges présidée par l'inspecteur du travail, le législateur a entendu accorder à cette structure des pouvoirs propres dans le domaine du contrôle de l'emploi, afin d'empêcher les compressions d'effectifs qui ne sont pas indispensables et prévenir ainsi les risques de licenciement ; qu'il est constant que la Commission des litiges, régulièrement saisie par l'employeur, s'est effectivement réunie pour apprécier le dossier à elle soumis et a pris sa décision suivant le procès-verbal établi à cet effet le 3 janvier 1986 ; que si C... et autres estiment que la décision de la Commission de litiges a été rendue sur la base d'éléments faux présentés par l'employeur, il leur appartient de saisir l'autorité administrative pour la contester ; qu'en effet, cette décision prise par la Commission de litiges de dresser la liste des travailleurs à licencier ne peut être attaquée que par la voie du recours contentieux devant le juge statuant en matière administrative ou du recours hiérarchique, lesquels échappent à la compétence du juge social ; que c'est à tort que le premier juge a apprécié cette décision en la considérant comme objective et a déclaré par conséquent légitimes les licenciements, puis a débouté les travailleurs licenciés ; que si les tribunaux du travail sont juges de droit commun en matière sociale, et connaissent à ce titre des différends individuels ou collectifs survenus à l'occasion du contrat de travail, ils perdent cette compétence lorsque les travailleurs contestent le bien-fondé d'une décision de licenciement pour motif économique prononcée par la commission de litiges en tant qu'organe administratif dont les décisions

<sup>1</sup> T P C Brazzaville, Arrêt Soc. n° 012 du 26 septembre 1986, rôle n° 008, année 1985, inédit.



doivent être critiquées ailleurs que devant le juge du contrat de travail ; que la décision attaquée par laquelle le tribunal du travail s'est déclaré compétent mérite d'être infirmée... »<sup>1</sup>.

**524** – Et même dans l'hypothèse où la Commission de litiges saisie par le chef d'entreprise pour solliciter l'autorisation de licencier pour motif économique n'est pas celle du lieu où travaille le salarié licencié, celui-ci ne peut contester cette incompétence devant le tribunal du travail :

« ... Attendu que par requête introductive d'instance en date du 1<sup>er</sup> décembre 1988, le sieur N... a fait citer devant le tribunal du travail de céans son ancien employeur, la société S... pour licenciement abusif... ; qu'il expose à l'appui de sa requête qu'engagé le 1<sup>er</sup> octobre 1983 en qualité de garde-meuble par la S... , il a été licencié le 3 août 1988 à la suite d'une compression de personnel ; que cependant la société S... a violé l'article 39 du code du travail puisqu'elle ne lui a jamais notifié par écrit le motif du licenciement et elle n'a pas saisi la Commission des litiges du lieu où travaille le requérant ; qu'en effet, le requérant ayant été recruté à Brazzaville et travaillant dans cette ville, c'est la Commission des litiges de Brazzaville qui devait se prononcer sur sa compression ; qu'il échet de déclarer abusif son licenciement ; attendu que la S... résiste à sa demande et fait valoir que la défenderesse a respecté scrupuleusement les dispositions de l'article 39 du code du travail puisqu'elle a écrit au requérant le 3 août 1988 pour lui notifier son licenciement ; qu'en outre la S... a saisi le 8 juillet 1988 la Commission des litiges de Ouesso pour se prononcer sur le licenciement des travailleurs dont les noms figurent sur une liste, compte tenu de la situation financière de la société ; que la Commission des litiges s'est réunie le 3 août 1988 et a dressé la liste des travailleurs compressés dont le requérant N... ; que la S... a donc respecté la procédure prévue par l'article 39 du code du travail ; qu'il convient par conséquent à N... , s'il conteste la régularité de la décision de la Commission des litiges, de saisir une juridiction administrative ; qu'il échet de déclarer irrecevable l'action du requérant N... et de le débouter de son action... ; attendu qu'il résulte des éléments du dossier et notamment de l'enquête réalisée à l'audience que le requérant N... exécutait son contrat de travail à Brazzaville et que la Commission des litiges de Ouesso qui a eu à prononcer le licenciement du requérant n'était pas en fait compétente pour le faire... ; qu'il revenait donc à la Commission des litiges... régulièrement saisie par la S... de se déterminer par rapport à chacun des cas et de se dessaisir d'office si le

<sup>1</sup> T.P.C. Brazzaville, 27 janvier 1989, T.P.O.M. n° 737 du 2 juin 1990, p. 209

dossier à elle soumis ne relevait pas de sa compétence ; que comme elle ne l'a pas fait, les conséquences de sa décision ne peuvent pas être imputées à la S... et il revient donc au requérant de contester la régularité de la décision de la Commission des litiges devant la juridiction administrative ; qu'il échet au tribunal de se déclarer incompétent pour apprécier la régularité de la décision de la Commission des litiges... »<sup>1</sup>.

**525** – Pour le juge social en effet, les critiques portant sur la composition de la Commission des litiges et sa décision de licenciement doivent être appréciées par la juridiction administrative compétente :

« ... Attendu qu'il résulte des éléments du dossier que la S... qui est confrontée à des difficultés financières et économiques a saisi, comme le prescrit l'article 39 du code du travail, la Commission des litiges qui a décidé du licenciement de 58 travailleurs après examen du dossier qui lui était soumis par l'employeur ; que dans ces conditions, il ne peut être fait aucun grief à la S... qui a respecté de façon scrupuleuse la loi en matière de licenciement pour motif économique ; que la contestation de la régularité de la décision de la Commission des litiges lorsqu'elle statue en matière de compression du personnel pour raison économique ne relève pas de la compétence du tribunal du travail mais plutôt des juridictions administratives eu égard à la nature administrative de ladite Commission ; qu'ainsi donc, comme les requérants critiquent la composition de la Commission des litiges et sa décision de licenciement au motif qu'elle est basée, non pas sur les critères définis par l'article 39 du code du travail mais sur des éléments fantaisistes, ils doivent donc s'adresser à la juridiction administrative compétente pour apprécier la décision de licenciement des 58 travailleurs licenciés le 28 mars 1989 ; qu'il échet par conséquent de se déclarer incompétent « *ratione materiae* » et de renvoyer les requérants à mieux se pourvoir... »<sup>2</sup>.

**526** – Il se dégage des termes de cette jurisprudence une interprétation restrictive du principe de la séparation des pouvoirs : le juge judiciaire doit s'interdire d'apprécier la légalité de la décision administrative. Il doit se cantonner uniquement au domaine du licenciement qui est bien distinct de celui de l'autorisation administrative qui appartient au juge administratif. Il ne peut donc statuer sur une question pour laquelle la loi a attribué la compétence matérielle à

<sup>1</sup> Trib. Trav. Poto-Poto Brazzaville, 30 avril 1990, T.P.O.M. n° 759, 2 juin 1991, p. 232.

<sup>2</sup> Trib. Trav. Poto-Poto Brazzaville, 26 mars 1990, T.P.O.M. n° 761, 2 juillet 1991, p. 272.



l'administration.

Ainsi, aucune contradiction ne saurait être enregistrée entre la jurisprudence judiciaire et la jurisprudence administrative, même lorsque le contentieux porte sur le refus d'autorisation du licenciement.

### Sous-Section 2. – L'absence d'autorisation de la Commission des litiges

527 – La confusion terminologique qui a prévalu dans le code du travail du 15 mars 1975 a conduit à l'interprétation de son article 39 alinéa 7 qui dispose : « seront licenciés en premier par la Commission de litiges présidée par l'inspecteur du travail, les travailleurs présentant les moindres aptitudes professionnelles pour les emplois maintenus et, en cas d'égalité d'aptitudes professionnelles, les travailleurs moins anciens dans l'entreprise, l'ancienneté étant majorée d'un an pour le salarié marié et d'un an pour chaque enfant à charge aux termes de la réglementation des prestations familiales ».

Sans se référer à la lettre du texte reproduit ci-dessus, mais en s'attachant à l'économie générale des dispositions du code du travail, la Commission de litiges a précisé à travers ses décisions rapportées dans ses procès-verbaux de réunions la limite de ses pouvoirs légaux.

En effet, alors que l'article 39 alinéa 7 susvisé la reconnaît comme autorité compétente pour procéder au licenciement pour motif économique ou pour réorganisation intérieure pourvu qu'elle observe les critères qu'il énumère, la substituant ainsi à l'employeur, la Commission de litiges répond aux chefs d'entreprise qui lui présentent des dossiers de licenciement par des « autorisations », évitant dans la majorité des cas d'accomplir elle-même l'acte de licenciement comme prescrit par la loi.

Cette position de la Commission de litiges ressort de nombreux procès-verbaux de réunion de cette institution<sup>1</sup>.

La doctrine approuve cette interprétation du code du travail. Selon elle, « la défectuosité de la rédaction de l'article 39 alinéa 7 du code du travail doit être regardée comme une grossière erreur technique dont la correction s'impose, l'employeur disposant seul du droit de rompre le contrat de travail »<sup>2</sup>.

1. Cf. P.V. Commission de litiges, Brazzaville n° 1788 du 14 mai 1986, inédit, 760 du 21 février 1986, inédit ; 4026 du 4 juillet 1986, inédit ; 3522 du 28 septembre 1988, inédit ; 2088 du 7 juin 1988, inédit ; 405 du 2 février 1988, inédit ; 1319 du 30 mars 1990, inédit.

2. Auguste ILOKI, « la Commission des litiges. L'institution et ses problèmes », conférence, 10 mai 1990, Ecole supérieure du parti, inédit.

528 – Toutefois, certains errements de la Commission de litiges apparaissent. Ils résultent, soit de la « mauvaise formulation » de sa réponse à l'employeur (il s'agirait alors d'une erreur matérielle), soit des « excès de vocabulaire » dont elle fait preuve à l'occasion de l'examen des dossiers de licenciement pour motif économique ou pour réorganisation intérieure (il y aurait dans ce cas erreur d'appréciation).

C'est ainsi que la Commission de litiges saisie par les employeurs « décide » quelquefois du licenciement et se permet d'en déterminer la date de prise d'effet en se basant sur la date à laquelle chacun des travailleurs concernés s'est présenté à son poste de travail<sup>1</sup>.

Or, il est évident que tout licenciement ne saurait produire effet en dehors de la date de la décision de l'employeur.

529 – La pratique révèle qu'en matière économique, les refus d'autorisation de licenciement par la Commission de litiges sont quasiment inexistantes.

Cependant, l'autorité administrative procède à des négociations avec les employeurs pour obtenir le maintien des contrats de certains travailleurs. Cette manière d'agir équivaut, si elle aboutit, à des refus, fussent-ils déguisés, des autorisations de licenciement.

Tel est le cas lorsque la Commission de litiges « accepte » le licenciement de 23 travailleurs sur 24 mentionnés dans le dossier de l'employeur qui lui est soumis, (le 24<sup>e</sup> travailleur étant un plongeur maintenu par l'employeur au cours de la réunion)<sup>2</sup>.

530 – Ici, la Commission des litiges avait relégué ses compétences légales au dernier plan pour privilégier les considérations d'ordre social en invitant l'employeur à produire tous ses efforts pour obtenir la retraite anticipée des travailleurs atteints de maladies incurables et compris dans les vingt trois indiqués ci-dessus dont elle ne s'opposait pourtant pas au licenciement.

L'adoption simultanée de l'autorisation de licenciement et de l'autre mode de rupture du contrat de travail qu'est la retraite anticipée procède de l'extension de compétence que se forge la Commission de litiges. Elle emporte l'illégalité de sa position. En effet, le champ d'action de cette institution tracé par le législateur se limite au licenciement et ne saurait donc concerner le domaine de la retraite.

531 – Le refus d'autorisation aurait peut-être permis d'ébaucher

1. Cf. P.V. Commission de litiges, Brazzaville, n° 2282 du 4 juin 1986, inédit  
2. Cf. P.V. Commission de litiges, Brazzaville, n° 2186 du 5 juin 1986, inédit

quelques explications au débordement de cet organe car on imaginerait, même si cela est contraire à la loi, la substitution de la retraite anticipée au licenciement, encore qu'elle reste soumise à la volonté de l'employeur.

La magnanimité de celui-ci est simplement sollicitée. En l'absence de disposition légale, aucune force contraignante ne saurait s'exercer sur l'employeur et la Commission de litiges en est bien consciente puisqu'elle procède non par coercition, mais par invitation de ce dernier à produire des efforts tendant à obtenir la retraite anticipée des travailleurs au lieu de les licencier.

Si le chef d'entreprise ou d'établissement consent à mettre fin au contrat de travail par le moyen de ce mode de rupture, il tentera alors de convaincre les travailleurs pour les amener à accepter la retraite anticipée.

532 - Il obtiendra leur accord sur ce point d'autant plus facilement qu'il leur proposera les conditions favorables pour leur départ.

Mais en principe, il y a intérêt pour les travailleurs à accepter volontiers leur mise à la retraite anticipée eu égard aux avantages qui en résultent, lesquels ne peuvent présenter moins d'importance que les droits découlant de leur licenciement pour motif économique ou pour réorganisation de l'entreprise ou de l'établissement.

533 - On peut cependant parfaitement concevoir qu'un travailleur qui arrive à la fin de sa carrière professionnelle veuille bien chercher à bénéficier du cumul des droits issus du licenciement et de la mise à la retraite.

Les juges l'ont déjà constaté dans une espèce où au moment de son licenciement, le travailleur était déjà admis à faire valoir ses droits à la retraite :

« ... Attendu qu'il est fait grief par M... à son ancien employeur la S... d'avoir refusé d'exécuter le jugement rendu par le tribunal du travail de Poto-Poto le 7 juin 1984 ayant déclaré abusif son licenciement et ordonné sa réintégration avec paiement des droits qu'il aurait dû percevoir pendant sa période d'activité, décision confirmée en appel par le tribunal populaire de commune autonome de Brazzaville dans un arrêt en date du 27 mars 1987 et sur pourvoi par la Cour suprême le 19 février 1993 ; qu'il a sollicité en conséquence la condamnation de la S... au paiement de diverses sommes au titre de rappel des salaires, des dommages-intérêts pour licenciement abusif... ; que la S... a soutenu que s'il n'y avait pas lieu à revenir sur les circonstances du licenciement du requérant compte tenu des termes de l'arrêt de la Cour suprême du 19 février 1993, il ne pouvait lui être fait grief de n'avoir pas réintégré un employé atteint par l'âge de la retraite et que le tribunal du travail de

céans, qui ne pouvait lui allouer que les sommes dues au titre de l'indemnité de licenciement et les dommages-intérêts pour licenciement abusif, avait un pouvoir souverain d'appréciation pour en fixer le quantum... ; attendu qu'il ressort des éléments du dossier et notamment du dispositif du jugement rendu par le tribunal du travail de Poto-Poto confirmé en appel ainsi que par la Cour suprême dans son arrêt du 19 février 1993 qu'il avait été ordonné la réintégration du requérant M... au sein de la S... et qu'à défaut de réintégration le tribunal du travail devait statuer sur lesdits droits ; qu'il est établi par les éléments du dossier que la réintégration du requérant M... n'a pas été effectuée par la S... ; attendu que l'obligation de réintégrer un salarié congédié constitue une obligation de faire dont l'inexécution donne lieu, suivant les dispositions combinées des articles 1142 du code civil et 42 du code du travail, à une condamnation au paiement des dommages-intérêts ; qu'il échet de déclarer fondée la demande en paiement des dommages-intérêts pour licenciement abusif du requérant M... ; mais attendu que si conformément aux dispositions légales précitées, M... est fondée en sa demande, cependant le tribunal du travail de céans dispose d'un pouvoir souverain dans l'appréciation du quantum de ces dommages-intérêts ; qu'il appert de l'article 42 alinéa 6 du code du travail que le montant des dommages-intérêts en cas de refus de réintégration est fixé compte tenu de tous les éléments qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice causé ; qu'il n'est pas contesté par les parties qu'au moment où le requérant M... avait été licencié par la S... suivant lettre n° 1051 du 25 mai 1976, il avait déjà atteint, étant né en 1920, l'âge de 55 ans requis par les dispositions légales pour être admis à faire valoir ses droits à la retraite ; qu'il est évident que la réintégration du requérant, bien que constituant une obligation de faire pour l'employeur, ne pouvait être envisagée par celui-ci en 1984 dans la mesure où M..., étant né en 1920, était déjà âgé de 64 ans au moment où cette obligation avait été ordonnée ; qu'un employeur qui doit concilier les impératifs de gestion liés au rendement de son personnel et les rigueurs d'une telle obligation ne pouvait qu'être conduit à commettre ce genre d'abus devant une telle situation ; qu'il y a lieu de dire et juger que le préjudice subi par le requérant du fait de ce refus de réintégration était tempéré par les circonstances ci-dessus évoquées et doit être fixé dans ses justes proportions, sur ces constatations, à la somme de 2 600 000 francs... »<sup>1</sup>.

534 - La rupture du contrat de travail intervenu dans ces conditions fait effectivement bénéficier le travailleur d'une pension de

1. Trib Trav Brazzaville, 16 mars 1994, T.P.O.M n° 840, avril 1996, p. 79



vieillesse en vertu des dispositions de l'article 145 alinéa 1<sup>er</sup> de la loi n° 04/86 du 25 février 1986 instituant le code de Sécurité sociale en République populaire du Congo, sous réserve de la réunion par l'intéressé des conditions suivantes :

- 1<sup>o</sup>/ - avoir été immatriculé à la Caisse depuis 20 ans au moins ;
- 2<sup>o</sup>/ - avoir accompli au moins 60 mois d'assurance au cours des dix dernières années précédant la date d'admissibilité à pension ou compter au maximum 240 mois d'assurance ;
- 3<sup>o</sup>/ - avoir cessé définitivement toute activité salariée.

**535** - La juridiction sociale a justement appliqué ce texte dans un cas où les travailleurs qui remplissaient les conditions exigées pour bénéficier de la pension de retraite avaient vainement déposé leurs demandes à la Caisse nationale de Sécurité sociale qui ne leur a pas notifié sa décision d'attribution de pension.

Cette institution était condamnée au paiement aux requérants, non seulement de leurs pensions de retraite auxquelles ils avaient droit, mais aussi des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi du fait du retard injustifié :

« ... Attendu qu'il est fait grief par les requérants B... et D... à la C... d'une part, de ne leur avoir pas versé la pension de retraite à laquelle ils ont droit en vertu des dispositions de l'article 145 du code de Sécurité sociale depuis leur admission à la retraite, et à leur ancien employeur, la société A... représentée par dame R... d'autre part, alors que leur part ouvrière avait été régulièrement précomptée mensuellement sur leurs salaires pendant toute la durée de leur activité professionnelle, de n'avoir pas reversé lesdites cotisations sociales à la C..., ce qui constitue une violation d'une obligation prescrite par le code de Sécurité sociale ; que la C... a conclu au débouté de l'action des requérants en soulignant qu'il n'était pas prouvé par eux qu'ils remplissaient les conditions pour bénéficier d'une pension de retraite et que par ailleurs aucune décision n'ayant été notifiée aux susnommés, ils étaient mal fondés en leur action ; attendu qu'il est établi par les éléments du dossier que les requérants B... et D..., employés par la société A... ont régulièrement cotisé à la C..., leur part ouvrière au titre des cotisations sociales étant mensuellement précomptée par leur employeur pendant toute la durée de leurs prestations contractuelles ; qu'il n'est pas contesté qu'aux termes de leur activité professionnelle, ils ont cotisé pendant plus de 60 mois d'assurances à la C... où ils sont immatriculés depuis au moins 20 ans et au moment de leurs demandes de pension de retraite, cessé définitivement toute activité salariée comme l'exigent les dispositions du code de Sécurité sociale à l'article 145 ; attendu qu'il

résulte de ces constatations que les requérants ayant rempli les conditions exigées par le code de Sécurité sociale, devaient par conséquent se voir notifier, à compter de la date de dépôt de leurs dossiers de pension de retraite, une décision d'attribution de pension ; que la C... en observant un mutisme inexplicable depuis respectivement le 12 août 1992 et le 4 janvier 1993, dates d'introduction desdites demandes dans ses services jusqu'à ce jour, ne saurait justifier un tel comportement pour un service public d'assurances sociales de cette nature ; qu'elle ne saurait davantage se retrancher derrière les dispositions de l'article 175 du code de Sécurité sociale qui prévoient qu'avant toute saisine du tribunal du travail, toute action en contestation d'une décision de cet organisme doit faire l'objet d'un recours devant la Commission de recours gracieux instituée auprès du conseil d'administration de cette entreprise, tant il est établi qu'aucune décision n'a été notifiée aux requérants pouvant en effet leur permettre d'exercer un quelconque recours devant cette Commission ; qu'en définitive, la C..., en gardant un tel mutisme, alors qu'il est établi péremptoirement que les requérants B... et D... remplissaient les conditions exigées par l'article 145 du code de Sécurité sociale, a commis un abus de droit à leur égard ; qu'il échet de déclarer B... et D... bien fondés en leur action et de condamner la C... à leur payer la pension de retraite à laquelle ils ont droit depuis leur dépôt de demandes de pension de retraite, et compte tenu des éléments nécessaires et suffisants d'appréciation dont dispose le tribunal du travail de céans, la somme de 8 000 000 de francs à chacun à titre de dommages-intérêts ; qu'il échet de débouter les requérants du surplus de leurs demandes... »<sup>1</sup>.

**536** - Même dans le cas où le travailleur n'a pas encore atteint l'âge de 55 ans, il peut néanmoins demander à la Caisse de Sécurité sociale une pension anticipée à 50 ans s'il accuse une usure prématurée de ses facultés physiques ou mentales qui le rendent inapte à exercer son activité professionnelle, pourvu qu'il satisfasse aux trois conditions susvisées (art. 145 alinéa 6 de la loi n° 04/86 du 25 février 1986 précitée).

**537** - Il est prescrit que le travailleur qui remplit ces conditions d'âge mais ne réunit pas les autres conditions pour avoir droit à la pension

1. Trib Trav. Brazzaville, 20 avril 1995, T.P.O.M. n° 849, janvier 1997, p. 19 ; cf. aussi, C.A. Brazzaville, 8 février 1999, arrêt n° 019, rôle n° 011/96, inédit : « considérant que le Congo a ratifié en 1991 la convention de la Sécurité sociale du personnel de la société multinationale Air Afrique ; considérant... a cotisé pendant plus de 20 ans dans les différentes Caisses de Sécurité sociale ; qu'ainsi donc, il doit bénéficier d'une pension de retraite normale calculée sur la base de ses salaires et non pas d'une pension proportionnelle ».



de vieillesse ou la pension anticipée alors qu'il a cessé toute activité salariée peut toutefois bénéficier de la pension proportionnelle (art. 145 alinéa 7 de la loi n° 04/86 du 25 février 1986).

Il doit être précisé que l'âge de cinquante cinq ans exigé par le législateur pour faire bénéficier l'assuré de la Caisse de Sécurité sociale d'une pension de vieillesse correspond parfaitement à l'âge requis du travailleur pour faire valoir ses droits à la retraite.

L'article 145 alinéa 1<sup>er</sup> de la loi n° 04/86 du 25 février 1986 instituant le code de Sécurité sociale en République populaire du Congo a pour ancêtre immédiat l'article 13 de l'ordonnance n° 10/71 du 4 mai 1971 portant institution d'un régime d'assurance pension<sup>1</sup>. L'alinéa 1<sup>er</sup> dudit article est ainsi libellé : « l'assuré qui atteint l'âge de cinquante cinq ans a droit à une pension de vieillesse s'il remplit les conditions suivantes :

a/ - avoir été immatriculé à la Caisse depuis quinze ans au moins ;

b/ - avoir accompli au moins soixante mois d'assurance au cours des dix dernières années précédant la date d'admissibilité à pension ou compter au minimum 180 mois d'assurance ;

c/ - cesser définitivement toute activité salariée ».

Une pension anticipée pouvait néanmoins être demandée par l'assuré qui avait accompli l'âge de cinquante cinq ans et était atteint d'une usure prématurée de ses facultés physiques ou mentales le rendant inapte à exercer une activité salariée, encore fallait-il qu'il ait rempli les conditions précitées de l'article 13 alinéa 1<sup>er</sup> de l'ordonnance n° 10/71 du 4 mai 1971 susvisé.

**538** - Selon l'article 196 de la loi n° 021/89 du 14 novembre 1989 portant refonte du statut général de la fonction publique, « les droits et obligations des agents en matière de retraite sont identiques, qu'il s'agisse d'agents fonctionnaires ou non titulaires ».

**539** - Cette dernière catégorie d'agents de la fonction publique constitue la dénomination des agents contractuels opérée par cette loi qui modifie en cela la convention collective applicable aux agents contractuels et auxiliaires de la fonction publique de la République du Congo.

Ce sont, aux termes de l'article 179 de ladite loi :

- les agents de nationalité étrangère ;

<sup>1</sup> Les dispositions de cette ordonnance abrogent celles de l'ordonnance n° 62-25 du 16 octobre 1962 portant institution d'un régime d'assurance pension.

- les agents destinés à occuper les emplois dits réservés s'ils n'appartiennent pas à un corps de la fonction publique ;

- les agents destinés à occuper les emplois auxquels aucun corps ne donne accès, s'ils n'appartiennent pas à un corps de la fonction publique ;

- certains enseignants d'Université et certains médecins dans la mesure des dispositions des statuts particuliers ;

- les agents des catégories inférieures à 1.

**540** - L'âge d'admission à la retraite étant fixé à cinquante-cinq ans pour tous les fonctionnaires par l'article 177 alinéa 1<sup>er</sup> de la loi n° 021/89 du 14 novembre 1989 précitée, et les agents non-titulaires devant cesser définitivement leurs fonctions dans les mêmes conditions que les fonctionnaires aux termes de l'article 195 alinéa 1<sup>er</sup> de cette loi, il va de soi qu'ils bénéficient de la même limite d'âge.

**541** - Les exceptions qui sont apportées aux alinéas 2 et 3 dudit article leur sont aussi applicables :

1°/ - l'âge de la retraite de certains agents non-titulaires peut-être prolongé au delà de cinquante-cinq ans sur décision du gouvernement et à titre exceptionnel ;

2°/ - tout agent non-titulaire âgé d'au moins cinquante ans et ayant accompli vingt ans de service ininterrompu peut faire valoir ses droits à la retraite avant l'âge de cinquante-cinq ans sur sa demande expresse acceptée par le gouvernement.

**542** - Aussi, les agents non-titulaires (les personnes liées par un contrat à l'État, à la collectivité locale ou à l'établissement public administratif qui les emploie) peuvent-ils également bénéficier des dispositions prévues par la loi en ce qui concerne l'admission au régime de la préretraite des fonctionnaires comme le dispose l'article 168 alinéa 1<sup>er</sup> de la loi n° 021/89 du 14 novembre 1984 précitée.

**543** - Si en matière économique ou de réorganisation intérieure de l'entreprise ou de l'établissement les refus d'autorisation du licenciement individuel sont quasiment inexistant, il n'en est pas de même en cas de licenciement collectif fondé sur le même motif.

Dans cette dernière hypothèse, la Commission de litiges entend des efforts louables pour contrôler les informations fournies par l'employeur en justification de sa demande.

Elle exige que la suppression d'emploi soit non seulement réelle, mais également nécessitée par la dégradation de la situation financière de

l'entreprise ou de l'établissement.

C'est ainsi que si elle autorise parfois le licenciement concernant tout le personnel d'un chantier pour fin des travaux<sup>1</sup>, la Commission de litiges réussit le plus souvent à maintenir, dans certains cas, quelques travailleurs dans leurs emplois à la suite d'une concertation fructueuse – mais illégale – avec l'employeur<sup>2</sup>.

Cette attitude s'apparente à un refus d'autorisation du licenciement qui produit les effets similaires à ceux qui découlent de la rupture du contrat de travail par l'employeur sans saisine préalable de la Commission de litiges.

1 Cf P.V. n° 428 du 4 février 1988, Commission de litiges, Brazzaville, inédit.  
2 Cf P.V. Commission de litiges, Brazzaville n° 3522 du 28 septembre 1988, inédit : sur 143 travailleurs dont l'autorisation de licenciement était demandée par l'employeur, la Commission de litiges a autorisé le licenciement de 21 travailleurs ; P.V. n° 405 du 2 février 1988, inédit : sur 48 travailleurs, le licenciement de 9 d'entre eux était autorisé ; P.V. n° 560 du 9 février 1988 et P.V. n° 429 du 4 février 1988, inédits sur 35 travailleurs, était autorisé le licenciement de 12 d'entre eux.

## CONCLUSION

Il n'existe aucun bilan statistique disponible en matière de licenciement ni au ministère du Travail, ni au ministère de la Justice ou dans les juridictions.

Aussi, nous inspirant des données jurisprudentielles compilées dans les greffes des juridictions de Brazzaville, avons-nous tenté de présenter la situation du licenciement par rapport à celle des autres causes du contentieux social pour apprécier son importance dans le contentieux global en droit du travail<sup>1</sup>.

De même, il a été possible de relever au sein du licenciement, le niveau d'intervention des licenciements abusifs par rapport aux licenciements légitimes.

Et, concernant ces derniers, il a été dégagé la proportion des licenciements prononcés en dehors de toute faute lourde relativement à ceux intervenus pour faute lourde.

Il n'est par ailleurs pas vain de relever la part négligeable du contentieux généré par cet autre mode de rupture des relations contractuelles du fait du travailleur qu'est la démission, en comparaison avec le licenciement.

545 – Limité dans le temps et dans l'espace, ce bilan prend en compte les années 1990 à 1998. Il ne concerne pas toutes les décisions rendues par les juridictions année par année pendant cette période, mais se contente d'exploiter celles d'entre elles des tribunaux du travail de Brazzaville, de la Cour d'appel de cette ville et dans une moindre mesure, de la Cour suprême qui étaient disponibles, dont les dispositifs ne présentaient aucune ambiguïté sur le point de fait ou de droit tranché.

C'est en effet au niveau de la Cour suprême où s'est le plus ressentie la rareté des décisions judiciaires intéressant le droit du travail. La disparition des sources n'a permis que l'exploitation de soixante deux (62) arrêts rendus par cette juridiction pour la période comprise entre 1990 et 1996.

546 – Cet essai de « bilan judiciaire du licenciement » offre l'occasion de dégager des enseignements essentiels qui découlent d'un certain nombre de constatations.

1 Cf tableaux en annexes, p. 340 et s.

### 1) L'importance considérable des licenciements par rapport aux autres causes du contentieux social

547 – La situation est variable suivant le niveau de la juridiction considérée : tribunaux du travail de Brazzaville et Cour d'appel de cette même ville.

A/ Au tribunal du travail de Brazzaville, sur 716 jugements rendus de 1990 à 1998, on relève :

- 422 cas de licenciement, (soit 58,94%);
- 294 cas d'autres causes du contentieux social : démission, reclassement, reconstitution de carrière, régularisation de situation administrative, rupture du contrat de travail à durée déterminée, accident du travail, pension de retraite, congés, indemnités de responsabilité, rupture du contrat de travail à l'essai, prime de fin d'année, salaires, mise à la retraite, dommages-intérêts pour non-versement d'une rente, résolution judiciaire du contrat de travail, contestation d'une ordonnance rendant exécutoire le procès-verbal de conciliation, dommages-intérêts pour non-affiliation à la Caisse nationale de Sécurité sociale, retraite anticipée, pension de survivant, pension de vieillesse, (soit 41,06%).

B/ A la Cour d'appel de Brazzaville, sur 386 arrêts rendus de 1990 à 1998, on note :

- 271 cas de licenciement (soit 70,21%);
- 115 cas d'autres causes du contentieux social (les mêmes que celles susmentionnées).

C/ Au niveau de la Cour suprême, il est impossible d'opérer un dénombrement des cas de licenciement.

En effet, n'étant pas une juridiction de fond, la Cour suprême considère à juste titre que les questions de fait, tel que l'examen des motifs réels du licenciement, sont de la compétence souveraine des juges statuant en première instance et en appel.

Son intervention n'est rendue nécessaire que pour se prononcer sur les pourvois en cassation pour incompétence, violation de la loi ou de la coutume et des principes du droit, dirigés contre les décisions juridictionnelles rendues en dernier ressort ainsi que sur les recours pour excès de pouvoir formés contre les décisions émanant des diverses autorités administratives.

Il apparaît cependant nettement que les moyens invoqués par les parties au soutien de leurs pourvois en cassation sont largement inspirés du souci majeur de solliciter l'annulation des décisions de licenciement

qui leur font grief.

### 2) Les licenciements abusifs

548 – Ils se situent au sommet de la pyramide de 1990 à 1998 : 167 cas, soit 42,38%.

Ils sont dus essentiellement à deux causes générales :

549 – a) L'imputation par l'employeur au travailleur des faits qui ne légitiment pas son licenciement et notamment :

- le vol non établi ;
- le motif inexact, imprécis, inexistant, fallacieux, non réel ou non sérieux ;
- l'inexistence de la faute alléguée ;
- la démission non établie ;
- la démission suite au harcèlement sexuel.

550 – b) Le comportement critiquable de l'employeur agissant volontairement en contravention à la législation du travail et notamment :

- l'inobservation de la loi-programme sur l'africanisation des cadres ;
- la mutation non prévue au contrat de travail ;
- le refus de fournir des tâches au salarié ;
- le non-paiement des salaires ;
- l'interruption du contrat de travail d'un membre du syndicat de base sans autorisation de la Commission de litiges ;
- le défaut de notification du licenciement ;
- l'inexistence de la lettre de notification du licenciement ;
- la modification substantielle du contrat de travail ;
- le cumul de sanctions ;
- le fait de chasser le travailleur du magasin ;
- la révocation du travailleur par arrêté ministériel ;
- la faute lourde sanctionnée tardivement ;
- l'exigence d'un certificat médical par l'employeur connaissant l'état de santé du travailleur ;
- la suspension illégale du contrat de travail.

### 3) Les licenciements légitimes interviennent dans deux séries de cas

Au total, 101 cas de licenciement légitime, toutes séries confondues, ont pu être dénombrés de 1990 à 1998, soit 23,72%.



**551** – a) *Les plus nombreux sont ceux qui sont prononcés sans que les travailleurs aient commis des fautes lourdes.*

Sont ainsi entendus les licenciements qui ont pour origine les fautes qui légitiment la rupture du contrat sans être assimilées par l'employeur à des fautes lourdes, ainsi que les licenciements issus de telles fautes selon les employeurs mais disqualifiées par les tribunaux qui ont réfuté le caractère particulièrement grave de ces fautes alléguées aux travailleurs et notamment :

- la prolongation de maladie non justifiée ;
- l'exercice illégal du droit de grève ;
- la perte de confiance ;
- les retards considérables, réguliers et injustifiés ;
- les coups donnés à un supérieur hiérarchique ;
- le fait du prince ;
- la suppression de poste ;
- la fausse manœuvre d'un commandant pilote ;
- le défaut de justification de maladie ;
- la mauvaise exécution du travail et le comportement désobligeant ;
- l'africanisation d'un poste de travail ;
- la congolisation des emplois ;
- la fermeture d'entreprise.

**552** – b) *Les seconds proviennent des fautes intolérables des travailleurs qualifiées fautes lourdes par les employeurs et acceptées par les juges : 43 cas de 1990 à 1998, soit 11%.*

Selon les juridictions, ces fautes lourdes résultent des comportements blâmables des travailleurs et notamment :

- les vols (de draps, de savons et savonnettes, de sacs d'aliments de bétail, de plusieurs effets par un domestique, de cartons de poissons) ;
- les indélicatesses (le manquant d'argent, les détournements de fonds, les détournements de tickets, les malversations, le déficit de caisse, la dissimulation de recettes, la manipulation d'un compte caisse) ;
- l'insubordination (l'humiliation de l'employeur en présence des clients, la résistance aux injonctions de l'employeur, le refus de réintégrer l'entreprise à la suite d'un stage, le refus obstiné et répété d'exécuter les tâches confiées) ;
- les rixes entre travailleurs ;
- les violences et voies de fait ;
- la détention préventive du travailleur ;
- les absences injustifiées ;

- l'ignorance par le vendeur des prix de marchandises ;
- le refus volontaire d'un matelot d'appareiller ;
- l'ivrognerie (l'état d'ivresse, l'état d'ébriété notoire) ;
- le fait de recevoir une succession d'avertissements ;
- le dépôt de pneus dans une boutique à l'insu de l'employeur ;
- l'abandon de poste (durant une nuit, pendant deux jours, le départ en congé sans autorisation) ;
- la participation à une grève illégale ;
- le coulage d'un moteur de véhicule ;
- les graves fautes professionnelles ;
- la prestation de service au second employeur ;
- la grève déclenchée en violation de la loi.

#### **4) Le reclassement**

**553** – Après le licenciement, le reclassement constitue la seconde cause importante du contentieux social de 1990 à 1998 : 37 cas, soit 9,39%.

#### **5) La pension de retraite.**

**554** – Elle est la troisième cause du contentieux en droit du travail de 1990 à 1998 : 24 cas, soit 6,09%.

#### **6) La recrudescence des licenciements par rapport aux autres causes du contentieux social en 1998**

**555** – On note au cours de cette année 30 cas de licenciement contre 8 cas des autres causes diverses du contentieux en droit du travail : soit 79% contre 21%.

#### **7) L'appréciation différenciée des droits des travailleurs en cas de licenciement abusif**

**556** – L'application des dispositions de l'article 42 alinéa 1<sup>er</sup> du code du travail n'a pas conduit le juge à ordonner systématiquement la réintégration d'office des travailleurs licenciés abusivement.

Ainsi, de 1990 à 1998, sur 167 arrêts rendus par la Cour d'appel de Brazzaville, 4 seulement ont concerné la réintégration des travailleurs dans leur emploi sans viser les dommages intérêts, soit 2,39% de cas de réintégration ordonnés pendant cette période.

557 – Réticents pour reconnaître la réintégration comme sanction principale et unique du licenciement abusif, les juges du second degré lui ont adjoint, à défaut de succès dans l'exécution de cette sanction prononcée par le premier juge, subsidiairement celle de dommages-intérêts ; 37 cas de réintégration et à défaut de celle-ci des dommages-intérêts furent ordonnés entre 1990 et 1998, soit 22,15% sur 167 cas de licenciement abusif.

558 – Les juges montrent plutôt leur préférence aux dommages-intérêts auxquels ils condamnent les employeurs sans les conditionner au refus de réintégration.

De 1990 à 1998, sur 167 arrêts rendus pendant cette période par la Cour d'appel de Brazzaville, 67 ont concerné ces cas, soit 38,32%.

#### 8) La constance de la jurisprudence dans l'appréciation des droits des travailleurs en cas de licenciement légitime pour faute lourde.

559 – La rupture du contrat de travail pouvant intervenir sans préavis en cas de faute lourde aux termes de l'article 41 alinéa 3 du code du travail, la Cour d'appel de Brazzaville déboute les travailleurs qui se trouvent dans cette situation, non seulement de l'indemnité de préavis, mais aussi de l'intégralité de leurs demandes.

Elle approuve pour cela, dans la majorité des cas, les jugements rendus dans ce sens par les tribunaux du travail.

De 1990 à 1998, sur 43 arrêts relatifs au licenciement pour faute lourde, 34 ont débouté les demandeurs de toutes leurs prétentions. Les 9 autres décisions ne sont pas des arrêts de fond car ils concernent les mesures d'instruction ou constatent l'irrecevabilité des demandes. Autrement dit tous les arrêts rendus au fond déboutent les travailleurs qui ont commis des fautes lourdes de toutes leurs demandes : 34 sur 34, soit 100%.

560 – Mais, les juges appliquent à l'indemnité de licenciement, nonobstant la spécificité de son régime conventionnel, les mêmes règles que celles qui sont prévues pour régir le préavis. Ainsi, se prévalant des dispositions de l'article 41 alinéa 3 du code du travail énonçant que la rupture du contrat de travail peut intervenir sans préavis en cas de faute lourde, ils en déduisent la privation, au travailleur lourdement fautif, de l'indemnité de licenciement.

On doit constater le rattachement du régime de l'indemnité de licenciement à celui du préavis illégalement opéré par la jurisprudence.

L'autonomie de chacun de ces droits n'autorise nullement l'influence de l'un sur l'autre.

Il reste souhaitable que l'indemnité de licenciement jouisse d'un cadre légal qui spécifie son régime juridique particulier.

#### 9) Les droits des travailleurs licenciés en dehors de toute faute lourde.

561 – La jurisprudence se prononce majoritairement en faveur de l'octroi des droits aux travailleurs en cas de licenciement légitime en dehors de toute faute lourde.

#### 10) La lenteur de la procédure judiciaire

562 – La durée du traitement des affaires à la Cour d'appel est relativement longue.

Il résulte en effet des statistiques élaborées que de 1990 à 1998, la Cour d'appel de Brazzaville n'a statué sur les dossiers transmis par les juges de première instance qu'après écoulement d'une période d'au moins 3 ans.

Il s'écoule en moyenne trois ans et demi de la reddition de l'arrêt de la Cour d'appel au prononcé de l'arrêt de la Cour suprême (58 arrêts exploités concernent la période comprise entre 1990 et 1996).

563 – Cette lenteur de la procédure judiciaire met en évidence la relativité de la protection des travailleurs licenciés. On peut dès lors s'interroger sur l'autorité des arrêts de la Cour d'appel ordonnant la réintégration ou les réparations pécuniaires trois années après la décision de licenciement !

Or, l'efficacité de la protection judiciaire du travailleur qui a perdu illégalement son emploi doit être appréciée au regard de la capacité de cette juridiction à lui assurer dans les délais raisonnables, et donc brefs, sa réintégration ou son dédommagement par l'octroi des dommages-intérêts.

564 – La solution pour obtenir la célérité dans la procédure sociale pourra certainement être recherchée dans l'imposition des délais stricts aux parties et aux juges. Les manœuvres dilatoires seront ainsi évitées, notamment par la limitation aux audiences sociales du nombre des renvois à trois comme c'est le cas en matière de procédure civile.

L'intimé en appel est en effet offusqué de constater qu'après avoir sollicité et obtenu plusieurs renvois pour déposer ses conclusions,

l'appelant se désiste curieusement de son appel alors que la procédure a déjà duré plusieurs années devant la juridiction de second degré !

#### 11) L'inefficacité du droit pénal du travail

565 – Le dispositif légal répressif en droit du travail est totalement inappliqué. On note une absence particulièrement remarquable des sanctions pénales prononcées par les juridictions statuant en matière pénale à la suite des procès-verbaux communiqués au parquet du procureur de la République par les inspecteurs du travail.

Pourtant, le droit pénal du travail pourrait jouer un important rôle dissuasif pour la garantie des droits des travailleurs en général.

#### 12) Le recours pour excès de pouvoir contre les décisions de la Commission des litiges.

566 – La Cour suprême reconnaît la Commission des litiges comme un organisme administratif investi des prérogatives de puissance publique en tant qu'elle dispose d'un pouvoir décisionnaire exorbitant du droit commun de licencier les travailleurs pour motif économique.

Sur quatre arrêts rendus par la Cour suprême (1 en 1992 et 3 en 1994), la durée du jugement de la requête en annulation pour excès de pouvoir est en moyenne de deux ans et demi.

#### 13) La durée de l'instance du jugement du tribunal du travail à l'arrêt de la Cour suprême.

567 – En se basant sur le nombre limité de 32 arrêts rendus de 1990 à 1996, il apparaît que la durée totale des instances depuis le jugement du tribunal du travail jusqu'à l'arrêt de la Cour suprême est en moyenne de six ans.

Deux affaires ont cependant présenté une certaine singularité quant à la durée de leur jugement :

– La première concerne le pourvoi avec demande de sursis à exécution formé contre le jugement par défaut n° 30 du 13 juillet 1976 rendu par le tribunal du travail de Brazzaville. La Cour suprême s'était prononcée suivant arrêt d'irrecevabilité n° 05 du 03 juin 1994 à la suite du pourvoi intervenu seulement le 12 novembre 1992. Le temps écoulé entre le jugement de première instance et l'arrêt de la Cour suprême est donc exceptionnellement de 17 ans et 11 mois.

– La deuxième est relative au pourvoi avec requête de sursis à exécution formé contre un arrêt du tribunal populaire de région du

Kouilou du 16 novembre 1985. Comme précédemment, la Cour suprême avait déclaré irrecevable le pourvoi par arrêt du 21 avril 1995, soit 9 ans et 5 mois après la date de l'arrêt attaqué.

#### 14) Le délai de traitement des dossiers à la Cour suprême.

568 – Si l'on considère comme point de départ la date de la requête du pourvoi en cassation, le délai de traitement des dossiers au niveau de la Cour suprême est de 3 ans selon ce que révèle l'exploitation de 54 arrêts rendus par cette juridiction de 1990 à 1996.

Ce délai est écourté lorsqu'il s'agit de l'examen :

- des requêtes en surséance : 1 an et 6 mois ;
- des recours pour excès de pouvoir exercés contre les décisions de la Commission de litiges : 1 an et 3 mois ;
- des requêtes en rétractation : 1 an et 2 mois.

#### 15) La durée du procès devant les tribunaux du travail.

569 – Elle est en moyenne de douze (12) mois pour la période comprise entre 1990 et 1998.

#### 16) La charge des dépens.

570 – En vertu de la règle de la gratuité de la procédure devant les tribunaux du travail à tous les degrés (article 220 du code du travail du 15 mars 1975), les tribunaux du travail et les Cours d'appel mettent les dépens, quelle que soit l'issue du procès, à la charge du trésor public. Ce constat résulte de l'exploitation de 716 jugements des tribunaux du travail et 386 arrêts des Cours d'appel rendus entre 1990 et 1998.

La jurisprudence de la Cour suprême est divisée sur la question. Il ressort en effet des statistiques effectuées de 1990 à 1996 que cette juridiction s'est prononcée comme suit à cet égard par sa chambre sociale ayant changé plusieurs fois sa composition juridictionnelle à différentes audiences :

- condamnation des parties aux dépens : 27 arrêts ;
- mise des dépens à la charge du trésor public : 28 arrêts ;
- réserve des dépens : 05 arrêts (03 en cas de rejet de la requête en surséance et 02 concernant les arrêts avant dire droit) ;
- omission de se prononcer sur les dépens : 01.

Il semble que certains juges de la Cour suprême sont favorables à l'application en matière sociale des règles de procédure prévues pour régir le domaine civil, en se fondant sur l'article 238 alinéa 2 du code du



travail ainsi libellé : « il (le pourvoi en cassation) est introduit et jugé dans les formes et conditions prévues par les textes en vigueur relatifs à la procédure de cassation en matière civile ».

## ANNEXES

TABLEAU N° 1

RECENSEMENT DES PRINCIPALES CAUSES DU  
CONTENTIEUX SOCIAL DANS LES TRIBUNAUX DU TRAVAIL  
DE BRAZZAVILLE DE 1990 À 1998 (SUR 16 AFFAIRES  
JUGÉES)

Licenciement	Nombre de cas	%	Autres cas	Nombre de cas	%
Licenciement abusif	317	44,27	Salaires, indemnités et primes	90	12,57
Licenciement légitime pour faute lourde	57	7,96	Reclassement	68	9,50
Licenciement légitime en dehors de toute faute lourde	41	5,72	Pension de retraite	29	4,05
Licenciement irrégulier	07	0,98	Accident du travail	26	3,63
			Démission	14	1,95
			Diverses autres causes <sup>1</sup>	67	9,36
<b>Total</b>	<b>422</b>	<b>58,93</b>	<b>Total</b>	<b>294</b>	<b>41,06</b>

1. Diverses autres causes dont le nombre n'atteint pas 10 par an pour les 10 années concernées : transaction, mise à la retraite, frais de mission, homologation du procès-verbal de conciliation, rupture du contrat de travail par consentement mutuel, suspension du contrat de travail, résolution judiciaire du contrat de travail, rupture à l'amiable du contrat de travail, indemnité de logement, certificat de travail, exécution du procès-verbal de conciliation, appréciation de la décision de la Commission de litiges, non-affiliation à la Caisse nationale de Sécurité sociale, rupture du contrat d'apprentissage, rupture du contrat de travail à durée déterminée, maladie professionnelle, allocations familiales, grèves, rupture d'accord parties, heures supplémentaires, indemnités de déplacement...

TABLEAU N° 2

VUE D'ENSEMBLE DES CAS DE LICENCIEMENT PAR  
RAPPORT AUX AUTRES CAUSES DU CONTENTIEUX SOCIAL  
DANS LES TRIBUNAUX DU TRAVAIL DE BRAZZAVILLE DE  
1990 À 1998.

Années	Nombre de cas	Licenciement	%	Autres causes	%
1990	76	52	68,42	24	31,57
1991	48	33	68,75	15	31,25
1992	125	82	65,60	43	34,40
1993	40	22	55,00	18	45
1994	137	66	48,17	71	51,82
1995	132	75	56,81	57	43,18
1996	110	67	60,90	43	39,09
1997	18	08	44,44	10	55,55
1998	30	17	56,66	13	43,33
<b>Total</b>	<b>716</b>	<b>422</b>	<b>58,93</b>	<b>294</b>	<b>41,06</b>

TABLEAU N° 3

DURÉE CUMULÉE DES INSTANCES DEPUIS LA DATE  
DU JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL JUSQU'À  
L'ARRÊT DE LA COUR SUPRÊME DE 1992 À 1995.

Années	Nombre de cas concernés	Durée moyenne par affaires
1992	11	5 ans et 6 mois
1993	08	6 ans
1994	06	10 ans et 4 mois
1995	04	5 ans et 3 mois
<b>Total (1992-1995)</b>	<b>29</b>	<b>6 ans et 8 mois</b>

TABLEAU N° 4

DURÉE DU PROCÈS À LA COUR SUPRÊME À PARTIR  
DE LA DATE DU POURVOI EN CASSATION DE 1992 À 1995

Années	Nombre d'affaires jugées	Durée moyenne par affaire
1992	18	3 ans et 2 mois
1993	18	2 ans et 9 mois
1994	06	4 ans et 10 mois
1995	08	1 an et 9 mois
<b>Total (1992-1995)</b>	<b>50</b>	<b>3 ans</b>

TABLEAU N° 5

RECENSEMENT DES PRINCIPALES CAUSES DU  
CONTENTIEUX SOCIAL À LA COUR D'APPEL DE  
BRAZZAVILLE DE 1990 À 1998 (SUR 394 AFFAIRES JUGÉES).

Licenciement	Nombre de cas	%	Autres causes	Nombre de cas	%
Licenciement abusif	167	42,39	Reclassement	37	9,39
Licenciement légitime en dehors de toute faute lourde	58	14,72	Pension de retraite	24	6,09
Licenciement légitime pour faute lourde	43	10,91	Accident du travail	18	4,57
Licenciement déguisé	01	0,25	Diverses autres causes <sup>1</sup>	44	11,16
Licenciement irrégulier	02	0,51			
<b>Total</b>	<b>271</b>	<b>68,78</b>	<b>Total</b>	<b>123</b>	<b>31,21</b>

1. Diverses autres causes du contentieux social: salaires, reconstitution de carrière, démission, régularisation de situation administrative, rupture du contrat de travail à durée déterminée, congé, indemnité de responsabilité, rupture du contrat de travail à l'essai, indemnité de logement, prime de fin d'année, mise à la retraite, résolution judiciaire du contrat de travail, pension de vieillesse, pension de survivant, retraite anticipée, non-affiliation à la C.N.S.S...



TABLEAU N° 6

VUE D'ENSEMBLE DES CAS DE LICENCIEMENT PAR  
RAPPORT AUX AUTRES CAUSES DU CONTENTIEUX SOCIAL  
À LA COUR D'APPEL DE BRAZZAVILLE DE 1990 À 1998  
(SUR 386 AFFAIRES JUGÉES).

Années	Licenciement (Nombre de cas)	%	Autres causes (Nombre de cas)	%
1990	60	75	20	25
1991	28	70	12	30
1992	24	75	08	25
1993	39	75	13	25
1994	34	68	16	32
1995	13	61,90	08	38,09
1996	34	61,81	21	38,18
1997	09	50	09	50
1998	30	78,94	08	21,05
<b>Total</b>	<b>271</b>	<b>70,20</b>	<b>115</b>	<b>29,79</b>

TABLEAU N° 7

APPLICATION DE L'ARTICLE 42 DU CODE DU TRAVAIL SUR  
L'OCTROI DE LA RÉINTÉGRATION OU DES DOMMAGES-  
INTÉRÊTS À LA COUR D'APPEL DE BRAZZAVILLE  
(SUR 105 ARRÊTS DÉCLARANT LE LICENCIEMENT ABUSIF).

Nature de la sanction	Nombre de cas	%
Réintégration sans dommages-intérêts	04	3,80
Réintégration et à défaut les dommages-intérêts	37	35,23
Dommages-intérêts sans réintégration	64	60,95

TABLEAU N° 8

DURÉE DU PROCÈS AU TRIBUNAL DU TRAVAIL DE  
BRAZZAVILLE DE 1990 À 1998 À PARTIR DE LA DATE DE LA  
REQUÊTE INTRODUCTIVE D'INSTANCE JUSQU'AU  
JUGEMENT

Années	Nombre d'affaires jugées	Durée du procès (en mois)
1990	70	20
1991	41	20
1992	104	14
1993	36	12
1994	114	13
1995	124	11
1996	100	14
1997	14	18
1998	28	23
1990-1998	631	142

TABLEAU N°9

REPRÉSENTATION DES RÉSULTATS DES ÉLECTIONS  
PROFESSIONNELLES, ANNÉE 1999, PUBLIÉS LE 13 AVRIL  
2000 PAR LE MINISTRE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITÉ  
SOCIALE<sup>1</sup>

Localités	Brazzaville	Kouilou	Sangha	Cuvette	Likouala	Totaux
Hyndicats						
CSC	69	105	22	0	0	196
CSTC	112	52	11	0	14	189
CATC	11	3	3	0	0	17
CGAM	14	4	0	0	0	18
COSYLAC	10	3	0	0	0	13
SYTRAPOST	5	2	0	0	0	7
FESYDOC	0	7	0	0	0	7
SYNATEL	6	0	0	0	0	6
FESYTRAC	0	4	0	0	0	4
SYSTEM	3	0	0	0	0	3
CNASYL	0	2	0	0	0	2
USTIM	0	2	0	0	0	2
SYLEB	0	2	0	0	0	2
SYLISAC	2	0	0	0	0	2
SYTRAMECO	2	0	0	0	0	2
CGIC	0	1	0	0	0	1
FORCE	1	0	0	0	0	1
SYTELCOM	0	1	0	0	0	1
SYNATRAPE	0	1	0	0	0	1
SYLISEAUX	0	1	0	0	0	1
INDE- PENDANTS	44	85	0	2	0	131
TOTAUX	279	275	36	2	14	606

1. Il résulte de ce rapport que la Confédération syndicale Congolaise (CSC) et la Confédération syndicale des travailleurs du Congo (CSTC) sont les deux organisations syndicales les plus représentatives.

**LOI N° 6-96 DU 6 MARS 1996 MODIFIANT ET COMPLÉTANT  
CERTAINES DISPOSITIONS DE LA LOI N° 45/75 DU 15 MARS  
1975 INSTITUANT UN CODE DU TRAVAIL DE LA  
RÉPUBLIQUE POPULAIRE DU CONGO (extrait).**

L'Assemblée nationale et le Sénat ont délibéré et adopté, le président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

**Article 1<sup>er</sup>.** – Les dispositions suivantes de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République populaire du Congo sont modifiées et /ou complétées ainsi qu'il suit :

**TITRE PREMIER  
DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

**Article 2 nouveau.** – Est considéré comme travailleur au sens du présent code, quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne, physique ou morale, publique ou privée. Pour la détermination de la qualité de travailleur, il ne sera tenu compte ni du statut juridique de l'employeur ni de celui de l'employé.

Les personnes nommées dans un emploi permanent d'une administration publique ne sont pas soumises au présent code.

Toutefois, les agents contractuels de la fonction publique seront soumis, en ce qui concerne l'exercice du droit de grève, aux dispositions législatives spécifiques applicables à l'administration publique.

Les travailleurs continuent à bénéficier des avantages qui leur ont été consentis, lorsque ceux-ci sont supérieurs à ceux que leur reconnaît le présent code dont les dispositions ne s'opposent pas par ailleurs aux dispositions plus favorables qui peuvent être consenties par des conventions ou accords collectifs ou par des contrats particuliers.

**Article 4 nouveau.** – Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue.

Le terme « travail forcé ou obligatoire » désigne tout travail exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque ou pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

Le terme « travail forcé » ne s'applique pas au travail ou service exigé en cas de guerre, de sinistre, de menace de sinistre, de désastre naturel ou d'épidémie et de façon générale dans toutes circonstances susceptibles de mettre en danger ou mettant en danger la vie d'autrui ou



les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population.

Le terme « travail obligatoire » ne s'applique pas à tout travail décidé et exécuté de plein gré par une collectivité et visant à des tâches d'intérêt direct pour cette collectivité tels que l'établissement ou l'entretien des voies de communication, l'assainissement et la propreté des lieux d'habitation, le ravitaillement en eau, l'aménagement du sol, les constructions à des fins sociales, culturelles ou économiques.

## TITRE II DU CONTRAT DU TRAVAIL

### CHAPITRE II. – DU CONTRAT DU TRAVAIL INDIVIDUEL

#### Section 3. – De la conclusion et de l'exécution du contrat

##### Paragraphe 1<sup>er</sup>. – Du contrat à durée déterminée ou indéterminée

**Article 32 nouveau.** – On ne peut engager ses services qu'à temps ou pour un ouvrage déterminé. Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, celle-ci ne peut excéder deux (2) ans.

Si le contrat arrivé à terme se poursuit par la volonté même tacite des parties, cette prolongation lui confère le caractère de contrat à durée indéterminée, notwithstanding toute clause prohibant la tacite reconduction.

**Article 32-2.** – Sont considérés comme contrat de travail à durée déterminée, sans que la présente liste soit limitative :

- 1 – le contrat passé pour l'exécution d'un ouvrage ou d'un chantier ;
- 2 – le contrat conclu pour faire face à un surcroît exceptionnel et temporaire de travail ou des travaux urgents ;
- 3 – le contrat conclu pour les cas d'absence temporaire ou de suspension du contrat de travail d'un salarié ne résultant pas d'un conflit collectif du travail ;
- 4 – le contrat conclu en cas de rupture anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée du fait du salarié ;
- 5 – le contrat conclu en cas de survenance de la fin d'un contrat de travail à durée déterminée dans l'attente de l'entrée en service effective du travailleur permanent appelé à remplacer celui dont le contrat a pris fin ;
- 6 – le contrat conclu au titre des dispositions législatives et réglementaires destinées à favoriser l'embauche de certaines catégories de

demandeurs d'emploi ;

7 – le contrat passé lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans les conditions qui sont fixées par décret, à assurer un complément de formation professionnelle à certaines catégories de personnes. Ce contrat doit comporter un terme précis fixé dès sa conclusion ;

8 – le contrat conclu en vue de pourvoir aux emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir aux contrats à durée déterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

Les secteurs d'activité dans lesquels ces contrats peuvent être conclus sont déterminés par décret.

**Article 32-3.** – Le contrat de travail à durée déterminée doit être écrit ; à défaut, il est présumé conclu pour une durée indéterminée. Il doit comporter les indications suivantes :

- la définition précise de son objet ;
- lorsqu'il est conclu dans le cas visé au 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 32-2, l'identité et la qualification du salarié remplacé ;
- lorsqu'il comporte un terme précis, la date d'échéance du terme et, le cas échéant, une clause prévoyant le report du terme, sans que ce report ait pour effet de proroger le contrat au delà de deux (2) ans ;
- lorsqu'il ne comporte pas de terme précis, la durée pour laquelle il est conclu ;
- la désignation du poste de travail ou de l'emploi occupé ;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- les modalités de paiement et les éléments de la rémunération.

**Article 32-4.** – Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai. A défaut d'usage ou de dispositions conventionnelles prévoyant des durées moindres, cette période d'essai est déterminée comme suit :

- 15 jours pour les contrats dont la durée est inférieure ou égale à 6 mois ;
- 1 mois pour les autres cas.

**Article 32-5.** – Le contrat de travail à durée déterminée ne peut être renouvelé qu'une fois pour une durée inférieure ou égale à celle de la période initiale. Dans tous les cas, cette durée ne peut excéder deux (2) ans, renouvellement compris.

Dans les cas prévus aux alinéas 2 et 5 de l'article 32-2, la durée du contrat ne pourra excéder six (6) mois, renouvellement compris.

**Article 32-6.** – Lorsque le contrat comporte une durée prévoyant un terme, il ne peut être reporté que pour une durée au plus égale au tiers (1/3) de la période initiale. Le report de ce terme doit faire l'objet d'un avenant.

### Section 3. – De la résiliation du contrat individuel de travail

#### Paragraphe 1<sup>er</sup>. – Du contrat à durée déterminée

**Article 37 nouveau.** – Le contrat de travail à durée déterminée prend fin à l'expiration du terme fixé.

**Article 37-2.** – La résolution peut être demandée par l'une des parties lorsque l'autre n'exécute pas ses obligations.

**Article 37-3.** – Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute lourde ou de force majeure.

**Article 37-4.** – En cas de rupture anticipée du fait de l'employeur, le salarié percevra, sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente, à titre d'indemnité, les rémunérations et les avantages de toute nature qu'il aurait recueillis si le contrat avait été exécuté jusqu'à la date prévue par les parties.

**Article 37-5.** – La rupture du fait du salarié ouvre droit au profit de l'employeur à des dommages-intérêts correspondant au préjudice subi.

Toutefois, il appartient à l'employeur d'apporter la preuve du préjudice. Dans ce cas il peut conclure immédiatement un nouveau contrat de travail à durée déterminée pour pourvoir le poste abandonné.

#### Paragraphe 3. – Du contrat à durée indéterminée

**Article 39 nouveau.** – Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties.

Cette résiliation est subordonnée à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture, le préavis ne devant en aucun cas se confondre avec la période de congé.

En l'absence de convention collective, un arrêté du ministre chargé du Travail détermine les conditions et la durée du préavis, compte tenu notamment de la durée du contrat et des catégories professionnelles.

Toute rupture doit être notifiée par écrit, la lettre de notification

indique expressément le motif.

En cas de licenciement individuel ou collectif motivé par une diminution de l'activité de l'établissement ou une réorganisation intérieure, l'employeur doit saisir par écrit les délégués du personnel en vue de recueillir leurs suggestions sur les mesures de licenciement qu'il a l'intention de prendre. Pour ce faire, il doit mettre tous les documents et renseignements nécessaires pour l'analyse de la situation de l'entreprise. L'ordre des licenciements est établi en tenant compte prioritairement de la qualification professionnelle, de l'ancienneté des travailleurs et enfin de leurs charges de famille.

Seront licenciés en premier après autorisation de la Commission des litiges présidée par l'inspecteur du travail, les salariés présentant les moindres aptitudes professionnelles pour les emplois maintenus, et en cas d'égalité d'aptitudes professionnelles, les salariés moins anciens dans l'établissement, l'ancienneté étant majorée d'un an pour le salarié marié et d'un an pour chaque enfant à charge, aux termes de la réglementation sur les prestations familiales.

Le salarié ainsi licencié conserve pendant un an la priorité d'embauche dans la même catégorie d'emploi. Il est tenu de communiquer à son employeur tout changement d'adresse survenu après son départ de l'établissement.

Les décisions de la Commission des litiges sont susceptibles de recours, soit devant le ministre du Travail, soit devant la juridiction compétente.

En cas de rupture par consentement mutuel, seul le consentement écrit du salarié est requis. Celui-ci doit être exprimé par écrit ou par d'autres moyens. Dans ce cas le salarié bénéficie d'une prime de départ dont le montant est laissé à la discrétion des parties et déterminé en tenant compte des us et coutumes en la matière, en sus des indemnités légales ou conventionnelles consécutives à la rupture du contrat.

Des arrêtés du ministre du Travail fixeront les attributions et la composition de la Commission des litiges ainsi que les modalités et délais de traitement des dossiers de licenciement individuel ou collectif pour cause économique ou structurelle et de rupture par consentement mutuel.

**Article 39-2.** – Les dispositions de l'article 39 nouveau ci-dessus ne s'appliquent pas en cas de :

- règlement judiciaire ou de faillite de l'entreprise ;
- liquidation des biens ;

cessation d'activité pour fin des travaux lorsque les salariés sont liés à l'employeur par des contrats de travail conclus pour la durée du chantier ou de l'ouvrage.



**Article 39-3.** – Dans les cas prévus à l'article 39-2 ci-dessus, l'employeur ou le syndic doit réunir les délégués du personnel pour les informer du calendrier prévisionnel des licenciements envisagés.

Par ailleurs, toute notification de licenciement n'est admise qu'après déclaration préalable de fermeture d'entreprise adressée à l'inspection du travail, dans les conditions fixées à l'article 181 du présent code.

**Article 41 nouveau.** – Toute rupture du contrat à durée indéterminée sans préavis ou sans que le délai de préavis ait été intégralement observé emporte obligation pour la partie responsable de verser à l'autre partie une indemnité compensatrice de préavis dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté.

Toutefois, le travailleur congédié qui trouve un autre emploi durant la période de préavis peut quitter son dernier employeur sans lui être redevable d'une quelconque indemnité, sous la seule réserve de le prévenir de son départ définitif 2 jours ouvrables auparavant.

Cependant la rupture de contrat peut intervenir sans préavis en cas de faute lourde.

Dans ce cas, le licenciement ne prend effet qu'après que le travailleur ait présenté sa défense auprès de l'employeur avec la faculté de se faire assister par une personne de son choix. Pendant le délai nécessaire au travailleur pour présenter sa défense, délai ne pouvant excéder 30 jours, les relations de travail sont suspendues.

#### **Paragraphe 4. – Des dispositions communes ou particulières à la résiliation des contrats individuels de travail**

**Article 42 nouveau.** – Toute rupture abusive du contrat de travail donne lieu à la réintégration.

La juridiction compétente constate l'abus par une enquête sur les causes et les circonstances de la résiliation du contrat.

Sont réputés abusifs les licenciements effectués sans motif légitime ainsi que les licenciements motivés par les opinions du travailleur, son activité syndicale, son appartenance ou sa non-appartenance à un groupe politique, religieux ou philosophique, à un syndicat déterminé. De tels licenciements donnent lieu à la réintégration.

En cas de contestation, la preuve de l'existence d'un motif légitime de licenciement incombe à l'employeur.

La décision de la juridiction compétente indique expressément le

motif allégué par la partie qui aura rompu le contrat.

En cas de refus de réintégration, le montant des dommages-intérêts est fixé en tenant compte de tous les éléments qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice causé et notamment :

a) – lorsque la responsabilité incombe au travailleur, du préjudice subi par l'employeur en raison de l'inexécution du contrat ;

b) – lorsque la responsabilité incombe à l'employeur, des usages, de la nature des services engagés, de l'ancienneté des services, de l'âge du travailleur et des droits acquis à quelque titre que ce soit.

Ces dommages-intérêts ne se confondent ni avec l'indemnité pour inobservation de préavis, ni avec l'indemnité de licenciement éventuellement prévue par le contrat ou la convention collective.

Sont réputés irréguliers, tous licenciements fondés sur un motif légitime autre que le motif économique ou structurel et exécutés en dehors des procédures légales en vigueur, notamment celles prescrites aux articles 41 et 176 du présent code du travail.

Dans ce cas, la juridiction compétente constate l'irrégularité de la procédure et décide soit de la reprise de celle-ci, soit du paiement en faveur du salarié des dommages-intérêts.

#### **Section 4. – De la suspension du contrat individuel de travail**

**Article 47 nouveau.** – Le contrat de travail est suspendu :

a) – en cas de fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur sous les drapeaux ou pour une période obligatoire d'instruction militaire ;

b) – pendant la durée de service militaire du travailleur et pendant les périodes obligatoires d'instruction militaire auxquelles il est astreint ;

c) – pendant la durée de l'absence du travailleur, en cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé, durée limitée à six (6) mois. Ce délai est prorogé jusqu'au remplacement du travailleur ;

d) – pendant la période d'indisponibilité résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ;

e) – pendant la durée de la détention préventive du travailleur, durée limitée à six (6) mois ;

f) – pendant les périodes de repos des femmes en couches (article 113 du présent code du travail) ;

g) – pendant la grève ou le lock-out déclenché dans le respect des lois et règlements en vigueur ;

h) – pendant l'exercice des fonctions syndicales ou électives impliquant une occupation à temps plein ;



- i) – en cas de réquisition d'intérêt national ;
- j) – en cas de mise en chômage économique ou technique ;
- k) – en cas de mise en disponibilité du travailleur ;
- l) – en cas de mise à pied du travailleur pour raison disciplinaire ou du salarié protégé comme mesure conservatoire (article 176 du présent code du travail).

#### Section 5. – Du chômage économique et technique

##### Paragraphe 1<sup>er</sup>. – Du chômage économique

**Article 47-2.** – Le chômage économique est une mesure de suspension des contrats individuels de travail sur l'initiative de l'employeur pour motif d'ordre économique ;

**Article 47-3.** – Tout employeur désireux de mettre une partie ou la totalité de son personnel en chômage économique est tenu d'adresser au directeur régional du travail du ressort un dossier économique et financier accompagné de l'avis écrit des partenaires sociaux au sein de l'entreprise.

**Article 47-4.** – Le directeur régional du travail doit convoquer la Commission des litiges au plus tard dans les quinze (15) jours qui suivent le dépôt de la demande d'autorisation du chômage économique ; au delà, l'autorisation est réputée avoir été accordée.

**Article 47-5.** – La Commission des litiges constate la réalité des faits invoqués et autorise ou refuse la mesure sollicitée.

**Article 47-6.** – Si la Commission des litiges autorise la mesure, celle-ci ne peut s'imposer aux travailleurs que sous réserve de leur accord individuellement exprimé préalablement à l'avis de la Commission.

En cas de refus du travailleur, la rupture du contrat de travail qui peut en résulter est du fait de l'employeur.

**Article 47-7.** – La durée du chômage économique est de trois (3) mois renouvelable une fois.

**Article 47-8.** – Le chômage économique prononcé sans l'autorisation de la Commission des litiges ou malgré le refus de celle-ci est nul.

##### Paragraphe 2. – Du chômage technique

**Article 47-9.** – Le chômage technique est une mesure de suspension des contrats individuels de travail due à l'impossibilité matérielle dans laquelle se trouve l'employeur de fournir du travail dans tout ou partie de l'entreprise.

Le chômage technique peut résulter notamment d'un événement de force majeure, du fait du prince, des intempéries à caractère exceptionnel, des difficultés d'approvisionnement en matières premières et en énergie, d'un sinistre, d'un incendie ou de toutes circonstances à caractère exceptionnel.

**Article 47-10.** – L'employeur qui désire mettre son personnel en chômage technique est tenu de saisir immédiatement, après avis des partenaires sociaux au sein de l'entreprise, le directeur régional du travail du ressort qui, après avoir vérifié la réalité des faits ou causes justificatives de la suspension, convoque la Commission des litiges dans un délai de dix (10) jours maximum.

**Article 47-11.** – La période de chômage technique ne peut excéder six (6) mois renouvellement compris.

##### Paragraphe 3. – Dispositions communes

**Article 47-12.** – Pendant les périodes de chômage économique ou technique, l'employeur peut recourir à la réduction de l'horaire hebdomadaire du travail, aux heures supplémentaires, pour les travailleurs restant dans l'entreprise et à l'embauche des nouveaux travailleurs.

Toutefois, ces périodes doivent être considérées comme temps de travail effectif pour l'appréciation notamment du droit au préavis et du montant de l'indemnité de licenciement.

**Article 47-13.** – Le travailleur mis en chômage économique ou technique perçoit de son employeur une indemnité mensuelle égale au tiers (1/3) de son salaire catégoriel plus tous les accessoires de salaire non liés à la prestation effective du travail.

Il bénéficie en outre des frais médicaux et pharmaceutiques et des autres prestations de Sécurité sociale prévues par la convention collective en vigueur.

**Article 47-14.** – Le travailleur mis en chômage économique ou technique peut au cas où il trouve un nouvel emploi quitter son dernier employeur

sans lui être redevable d'aucune indemnité.

**Article 47-15.** – Lorsque la mesure du chômage économique ou technique aboutit à un licenciement, la base de calcul de l'indemnité due par l'employeur est le salaire du travailleur avant la mesure du chômage économique ou technique. Il en est de même des primes dues pendant la durée de la mesure.

**Article 47-16 nouveau.** – Les décisions de la Commission des litiges en matière de chômage économique ou technique peuvent être contestées conformément à l'article 39 alinéa 8 du présent code.

#### CHAPITRE V NOUVEAU. – DU TRAVAIL TEMPORAIRE

**Article 73 nouveau.** – Est au sens de la présente section, un entrepreneur de travail temporaire ou d'intérim, toute personne physique ou morale dont l'activité exclusive est de mettre à la disposition provisoire d'utilisateurs, des salariés qu'en fonction d'une qualification connue. Elle embauche et rémunère à cet effet.

Il ne peut être fait appel aux salariés mentionnés à l'alinéa précédent que pour des missions non durables accomplies pour le compte d'un utilisateur dans les seuls cas prévus aux alinéas 1<sup>o</sup>, 3<sup>o</sup>, 5<sup>o</sup>, 6<sup>o</sup> de l'article 32-3.

**Article 73-2.** – L'activité d'entrepreneur de travail temporaire ne peut s'exécuter que dans le respect des lois et règlements en vigueur sur l'exercice des professions commerciales et des dispositions de l'article 181 du présent code.

Les personnes autorisées devront remplir certaines conditions fixées par décret.

**Article 73-3.** – Lorsqu'un entrepreneur de travail temporaire met un salarié à la disposition d'utilisateur, un contrat de mise à disposition liant l'utilisateur à l'entrepreneur de travail temporaire doit être conclu par écrit au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant la mise à disposition.

Ce contrat établi pour chaque salarié doit :

- 1<sup>o</sup> mentionner le motif pour lequel il est fait appel au salarié temporaire ; cette mention doit être assortie de justifications précises qui comportent le nom et la qualification du salarié à remplacer ;
- 2<sup>o</sup> fixer le terme de la mission ;
- 3<sup>o</sup> comporter le cas échéant la clause prévoyant la possibilité de

modifier le terme de la mission ;

4<sup>o</sup> préciser les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir, la qualification professionnelle exigée, le lieu de la mission et l'horaire ;

5<sup>o</sup> mentionner la nature des équipements de protection individuelle que le salarié doit utiliser, le cas échéant, préciser si ceux-ci sont fournis par l'entreprise de travail temporaire ;

6<sup>o</sup> indiquer le montant de la rémunération avec ses différentes composantes, y compris s'il en existe, les primes et accessoires de salaire que percevrait dans l'entreprise utilisatrice après période d'essai un salarié de qualification équivalente occupant le même poste de travail.

Toute clause tendant à interdire l'embauchage du salarié temporaire à l'issue de sa mission est prohibée et réputée non écrite.

**Article 73-4.** – Le contrat liant l'entrepreneur de travail temporaire à chacun des salariés mis à la disposition provisoire d'un utilisateur doit être établi par écrit et adressé au salarié au plus tard dans les deux (2) jours ouvrables suivant sa mise à disposition.

Il doit comporter :

1<sup>o</sup> la reproduction des clauses et mentions énumérées à l'article 73-3 ;

2<sup>o</sup> la qualification du salarié ;

3<sup>o</sup> les modalités de la rémunération due au salarié y compris celles de l'indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation ;

4<sup>o</sup> la période d'essai éventuelle ;

5<sup>o</sup> une clause de rapatriement du salarié à la charge de l'entrepreneur de travail temporaire si la mission s'effectue hors du territoire national ; elle doit préciser les garanties sociales, notamment le montant de la rémunération, les conditions de transport et d'hébergement, le lieu d'exécution du contrat etc. Cette clause devient caduque en cas de rupture du contrat à l'initiative du salarié ;

6<sup>o</sup> le numéro d'affiliation à la Caisse nationale de Sécurité sociale de l'entreprise de travail temporaire.

Dans le cas où le salarié lié par un contrat de travail temporaire exerce une profession médicale ou paramédicale réglementée, l'entreprise de travail temporaire doit vérifier que ce salarié est régulièrement autorisé à exercer sa profession.

La durée totale de contrat, renouvellement compris, ne peut excéder 24 mois.

**Article 73-5.** – La rémunération que perçoit le salarié lié par un contrat de travail temporaire ne peut être inférieure, selon les conventions

collectives de la branche d'activités de l'utilisateur, à celle définie au point 6 de l'article 73-3.

**Article 73-6.** – Pendant la durée de la mission, l'utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par les mesures législatives, réglementaires et conventionnelles qui sont applicables au lieu de travail.

Pour l'application de l'alinéa précédent, les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement ce qui a trait à la durée de travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et des jours fériés, à l'hygiène et à la sécurité, au travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs.

Les obligations afférentes à la médecine du travail sont, selon les modalités fixées par décret, à la charge de l'entrepreneur de travail temporaire. La médecine du travail est assurée par des services médicaux faisant l'objet d'un agrément spécifique.

Lorsque l'activité exercée par le salarié temporaire nécessite une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail, les obligations correspondantes sont à la charge de l'utilisateur.

Les équipements de protection individuelle sont fournis par l'utilisateur. Toutefois, certains équipements de protection personnalisés, définis par voie de convention ou d'accord collectif, peuvent être fournis par l'entrepreneur de travail temporaire. Les salariés temporaires ne doivent pas supporter la charge financière des équipements de protection individuelle.

L'entreprise de travail temporaire est responsable des dommages pouvant être causés à l'utilisateur par le travailleur temporaire pendant la mission.

**Article 73-7.** – L'entrepreneur de travail temporaire qui rompt le contrat de travail du salarié temporaire avant le terme prévu au contrat doit proposer à celui-ci, sauf si la rupture résulte d'une faute lourde du salarié ou de la force majeure, un nouveau contrat de travail prenant effet dans un délai maximum de trois jours ouvrables.

Le nouveau contrat ne peut comporter de modifications substantielles en ce qui concerne la qualification, la rémunération, l'horaire du travail et le temps de transport.

A défaut, si le nouveau contrat est d'une durée inférieure à celle restant à courir, l'entrepreneur de travail temporaire doit assurer au salarié une rémunération équivalente à celle qu'il aurait perçue jusqu'au terme du premier contrat.

Toutefois, lorsque la durée restant à courir est supérieure à quatre semaines, les obligations visées aux alinéas précédents peuvent être satisfaites au moyen de trois contrats successifs au plus.

La résiliation du contrat à l'initiative du salarié ouvre droit à des dommages-intérêts correspondant au préjudice subi conformément à l'article 37-5 du présent code de travail.

**Article 73-8.** – Tout entrepreneur de travail temporaire est tenu, à tout moment, de justifier d'une caution déposée dans un établissement financier et assurant, en cas de défaillance de sa part, le paiement :

- des salaires et accessoires ;
- des indemnités résultant de la présente section ;
- des cotisations obligatoires dues à des organismes de Sécurité sociale ;

– le cas échéant, des remboursements qui peuvent incomber aux employeurs à l'égard de ces organismes et institutions.

En cas d'insuffisance de la caution, l'utilisateur est substitué à l'entrepreneur de travail temporaire pour le paiement des sommes dues aux salariés et aux organismes de Sécurité sociale et institutions sociales dont relèvent ces salariés, pour la durée de mission accomplie dans son entreprise.

Les entreprises de travail temporaire sont tenues de fournir aux entreprises utilisatrices, sur leur demande, une attestation des organismes de Sécurité sociale précisant leur situation au regard du recouvrement des cotisations dues à ces organismes.

Les conditions d'application de cet article, notamment celles relatives à la défaillance de l'entrepreneur de travail temporaire, à la mise en jeu de la garantie financière, à la subrogation des organismes assurant cette caution dans les droits et actions des salariés, des organismes de Sécurité sociale et des institutions sociales, à la substitution de l'utilisateur à l'entrepreneur de travail temporaire ainsi que les modèles des attestations prévues ci-dessus sont fixés par arrêté du ministre du Travail.

**Article 73-9.** – La caution visée à l'article précédent est calculée en pourcentage du capital d'ouverture. Elle fera l'objet d'un réexamen chaque année en fonction de l'évolution du chiffre d'affaires.

Un décret pris après avis de la Commission nationale consultative du travail déterminera les règles applicables à la caution exigée des entreprises de travail temporaire ainsi qu'à la substitution de l'utilisateur de travail temporaire en cas de défaillance de celui-ci.



**Article 73-10.** – L'entreprise de travail temporaire doit être en possession, pour chacun de ses établissements, d'une attestation délivrée par le garant, indiquant notamment le nom et l'adresse de celui-ci, le montant, la date de prise d'effet et la date d'expiration de la garantie accordée. Cette attestation de garantie est tenue à la disposition de l'inspecteur du travail compétent et des agents de contrôle des organismes de Sécurité sociale et autres institutions sociales.

L'entreprise de travail temporaire adresse dans les dix jours après l'obtention ou le renouvellement de la garantie financière, une copie de cette attestation à la direction régionale du travail ainsi qu'à la Caisse nationale de Sécurité sociale pour chacun des établissements concernés.

**Article 73-11.** – Les entrepreneurs de travail temporaire sont tenus de faire figurer sur tous les documents concernant leur entreprise, notamment sur les contrats de mise à disposition le nom et l'adresse de leur garant ainsi que les références de l'article 73-8.

Ces mêmes indications ainsi que les dates de prise d'effet et d'échéance de la garantie doivent être affichées de manière visible dans les locaux de leurs établissements.

**Article 73-12.** – La déclaration prévue à l'article 73-2 doit comporter les mentions suivantes :

- a) l'indication de l'opération qui est envisagée : création d'une entreprise de travail temporaire, ouverture d'une succursale, d'une agence ou d'un bureau annexe, déplacement du siège ou cessation d'activité ;
- b) le nom, le siège et le caractère juridique de l'entreprise ainsi que, le cas échéant, la localisation de la succursale ou de l'agence ou du bureau annexe ;
- c) la date d'effet de l'opération envisagée ;
- d) les nom, prénom, domicile et nationalité du ou des dirigeants de l'entreprise, de la succursale, de l'agence ou du bureau annexe concerné ;
- e) la désignation de l'organisme auquel l'entrepreneur de travail temporaire verse les cotisations de Sécurité sociale ainsi que son numéro d'employeur ;
- f) les domaines géographique et professionnel dans lesquels l'entreprise entend mettre des travailleurs temporaires à la disposition d'utilisateurs ;
- g) le nombre de salariés permanents que l'entreprise emploie ou envisage d'employer pour assurer le fonctionnement de ses propres services.

La déclaration, datée et signée par le chef d'entreprise, est

adressée en deux exemplaires, sous pli recommandé, à l'inspecteur du travail dont relève le siège de l'entreprise.

Elle est adressée dans les mêmes conditions à l'inspecteur du travail dont relève la succursale, l'agence ou le bureau annexe dont l'ouverture est prévue.

**Article 73-13.** – L'inspecteur du travail, après s'être assuré de la conformité de la déclaration avec les prescriptions de l'article 73 nouveau ci-dessus, en retourne un exemplaire revêtu de son visa à l'expéditeur dans les quinze (15) jours qui suivent sa réception.

L'entrée en activité de l'entreprise, de la succursale, de l'agence ou du bureau annexe ne peut précéder la réception du document mentionné à l'alinéa précédent ou l'expiration du délai prévu par cet alinéa.

**Article 73-14.** – Les entrepreneurs de travail temporaire sont tenus de fournir à l'autorité administrative ainsi qu'à l'inspection du travail le relevé des contrats de travail définis à l'article 73-4 qu'ils ont conclus avec leurs salariés ;

Un arrêté du ministre du Travail précise la nature des éléments d'information se rapportant aux contrats que doit comprendre le relevé ainsi que la périodicité et les modalités de présentation de celui-ci.

**Article 73-15.** – Pour l'application de l'article 73-13, l'entrepreneur de travail temporaire est tenu d'adresser dans les huit premiers jours de chaque mois, au directeur régional du travail ainsi qu'à la direction de l'Office national de l'emploi et de la main-d'œuvre dont relèvent son entreprise ou les succursales, agences ou bureaux annexes de celles-ci, le relevé des contrats de travail conclus durant le ou les mois précédents et ayant pris fin ou en cours d'exécution durant le mois précédent.

Ce relevé qui doit être conforme à un modèle fixé par arrêté du ministre chargé du Travail, comporte pour chaque entreprise :

- 1° la raison sociale, l'adresse et l'activité principale de celle-ci ;
- 2° pour chaque salarié mis à la disposition de l'entreprise, les nom, prénom, sexe, date de naissance, code postal de la commune de résidence, nationalité, qualification professionnelle prévue dans le contrat de mission et, pour chaque mission accomplie par le salarié au cours du mois considéré, la date de début et la date de fin de cette mission si celle-ci s'est achevée au cours dudit mois ou pour chaque mission en cours d'exécution au cours du mois considéré, la date du début de cette mission.

Une liste distincte est établie pour chaque entreprise utilisatrice ; au sein de cette liste, un ou plusieurs feuillets distincts sont établis pour

chaque région où des salariés sont domiciliés.

Sur demande du directeur régional du travail, l'entrepreneur de travail temporaire est tenu de fournir l'adresse du ou des salariés mentionnés à l'alinéa ci-dessus.

**Article 73-16.** – Lorsqu'un entrepreneur de travail temporaire exerce son activité sans avoir fait les déclarations prévues à l'article 73-2 sans avoir obtenu la garantie financière prévue à l'article 73-8 et qu'il en résulte un risque sérieux de préjudice pour le salarié temporaire, le président du tribunal de grande instance, saisi par l'inspecteur du travail après que celui-ci ait adressé à l'entrepreneur de travail temporaire un procès-verbal resté infructueux, peut ordonner la fermeture de l'entreprise pour une durée qui ne peut excéder deux mois.

Lorsque ces mesures entraînent le licenciement du personnel permanent, celui-ci a droit à l'indemnité de préavis et à l'indemnité de licenciement.

**Article 73-17.** – Pour l'application aux entreprises utilisatrices des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif du personnel, à l'exception de celles qui concernent la tarification des risques d'accident et de maladie professionnelle, cet effectif est calculé en ajoutant au nombre des salariés permanents le nombre moyen par jour ouvrable des salariés sous contrat de travail temporaire mis à leur disposition au cours de l'exercice.

**Article 73-18.** – La durée minimum de présence dans l'entreprise de travail temporaire des salariés non permanents s'apprécie en totalisant les périodes pendant lesquelles lesdits salariés ont été liés à leur employeur par des contrats de travail temporaire.

**Article 73-19.** – L'effectif des salariés employés par les entreprises de travail temporaire est calculé en ajoutant au nombre des salariés permanents le nombre moyen par jour ouvrable des salariés qui ont été liés par un contrat de travail temporaire au cours de l'exercice.

### TITRE III DU SALAIRE

#### CHAPITRE II. – DU PAIEMENT DU SALAIRE

##### Section 2. – Des privilèges et des garanties de la créance des salaires

**Article 91 nouveau.** – Au sens des dispositions du présent titre, le salaire s'entend, du salaire de base, de l'allocation de congé, des primes, des indemnités de toute nature à l'exception de l'indemnité de licenciement.

**Article 92 nouveau.** – A due concurrence de la fraction insaisissable du salaire, telle qu'elle résulte des dispositions de l'article 101 du code du travail, les créances de salaire du travailleur, ainsi que les indemnités de licenciement et les dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat de travail bénéficient d'un privilège préférable à tous les autres privilèges généraux ou spéciaux, lequel s'exerce sur les biens meubles et immeubles de l'employeur débiteur.

### TITRE V DE L'HYGIÈNE ET DE LA SÉCURITÉ, DU SERVICE MÉDICAL

#### CHAPITRE PREMIER. – DE L'HYGIÈNE ET DE LA SÉCURITÉ

**Article 131 nouveau.** – Il est institué auprès du ministre chargé du Travail une Commission nationale technique d'hygiène, de sécurité et de prévention des risques professionnels pour l'étude des questions intéressant l'hygiène, la sécurité des travailleurs et de la prévention des risques professionnels. Cette Commission comprendra un nombre égal des représentants des employeurs et des travailleurs à côté des fonctionnaires et experts qualifiés.

Un décret fixe la composition et le fonctionnement de la Commission.

**Article 131-2.** – Il pourra être créé au plan national un fonds pour la promotion des actions en matière d'hygiène, de sécurité et prévention des risques professionnels.

**Article 132-2. nouveau** – Toute implantation ou tout réaménagement d'entreprises, d'ateliers, de chantiers camps des travailleurs, d'entrepôts de machines ou équipements de production devra être soumis à l'avis technique préalable de l'inspecteur du travail du ressort territorial.

Des modalités d'application de cette disposition pourront être précisées en temps que de besoin.

**Article 132-3.** – La direction de l'entreprise au niveau le plus élevé doit considérer la promotion de la sécurité et l'amélioration des conditions de travail comme une partie essentielle de ses fonctions.

Tout employeur est tenu d'adopter une politique de prévention des risques professionnels intégrée à la politique économique et financière de l'entreprise. Il doit prendre toutes les dispositions ou mesures nécessaires ou utiles tendant à assurer la prévention des risques professionnels.

Ces dispositions ou mesures portent notamment sur la localisation, l'implantation de l'entreprise, l'acquisition et l'installation des équipements ou de matériels, l'aménagement du milieu du travail et l'organisation du travail.

Des arrêtés du ministre du Travail préciseront en temps que de besoin lesdites dispositions selon les branches professionnelles.

**Article 132-4.** – A chaque poste de travail est établie et affichée une instruction relative à la prévention des risques professionnels. Tout travailleur est tenu informé par l'employeur de cette instruction à son embauche. L'inspecteur du travail peut autoriser des dispenses d'établissement de l'instruction visée ci-dessus pour certains postes de travail jugés à risques mineurs.

**Article 132-5.** – Les maîtres d'ouvrages entreprenant la construction ou l'aménagement de bâtiments destinés à l'exercice d'une activité industrielle, commerciale ou agricole sont tenus de se conformer aux règles édictées en vue de satisfaire aux dispositions législatives et réglementaires prévues dans l'intérêt de la sécurité et de la santé au travail.

**Article 141-2 nouveau.** – Il est prescrit à tout employeur de tenir à la disposition de l'inspecteur du travail les registres des accidents de travail, des maladies professionnelles et à caractère professionnel ainsi que le registre de sécurité. Des arrêtés du ministre du Travail détermineront la contenance desdits registres.

**Article 141-3.** – L'employeur assure l'information et l'éducation des travailleurs et des membres des comités d'hygiène et de sécurité en matière de sécurité et de prévention des risques professionnels inhérents à la profession ou à l'activité de l'entreprise.

## CHAPITRE II. – DU SERVICE MÉDICAL

**Article 143 nouveau.** – Ne compte pour l'application des prescriptions de l'article 142 que le personnel médical ayant fait l'objet d'une déclaration d'agrément du ministre du Travail.

**Article 145 paragraphe 1 nouveau.** – Dans chaque exploitation, une visite médicale des travailleurs se déclarant malades est faite chaque matin après l'appel, les femmes légitimes et les enfants, s'ils le demandent, peuvent se présenter à cette visite pour y être examinés et, le cas échéant, recevoir les soins et les traitements nécessaires. Il est tenu à cet effet un registre de visites médicales dont la contenance sera précisée par un arrêté du ministre du Travail.

Les résultats de cette visite sont consignés sur un registre spécial dont le modèle est fixé par arrêté du ministre du Travail, après avis de Commission nationale technique d'hygiène, de sécurité et de prévention des risques professionnels.

## TITRE VI DES ORGANISMES ET MOYENS D'EXÉCUTION

### CHAPITRE PREMIER. – DE L'ADMINISTRATION DU TRAVAIL

#### Section 1. – Du corps de l'inspection du travail et des lois sociales

**Article 154-1.** – Les inspecteurs du travail et des lois sociales ainsi que les fonctionnaires responsables d'un bureau de contrôle du travail peuvent constater par procès-verbal faisant foi jusqu'à preuve du contraire et ce, après mise en demeure, les infractions à la législation et à la réglementation du travail et transmettre ledit procès-verbal aux autorités judiciaires pour application des peines prévues au titre 4 relatif aux pénalités.

**Article 154-2.** – L'inspecteur du travail qui constate l'infraction dans l'entreprise doit sur-le-champ en aviser l'employeur ou son représentant. Inscription en est faite dans un registre spécial.

L'employeur est dans tous les cas mis en demeure de se conformer aux prescriptions légales et réglementaires. Si l'infraction persiste à l'expiration de la mise en demeure, l'inspecteur du travail rédige un rapport circonstancié à l'attention du directeur régional qui dresse procès-verbal.

Un arrêté du ministre du Travail déterminera la forme et le



contenu de la mise en demeure et du procès-verbal de constatation d'infraction.

Tout procès-verbal doit être notifié par la remise d'une copie à la partie intéressée ou à son représentant. Cette remise doit être effectuée dans les quinze (15) jours suivant la constatation de l'infraction soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit de la main à la main contre récépissé daté et signé par l'employeur ou son représentant.

**Article 154-3.** – En cas de double récidive, le directeur régional du travail relève dans le procès-verbal les antécédents et produit toutes pièces utiles. Il s'agit notamment des récépissés.

Les sanctions privatives de liberté sont prononcées en cas de double récidive. Le parquet doit informer le ministre du Travail de la décision prise dans un délai de 30 jours à compter de la date du jugement.

**Article 154-4.** – Lorsque l'employeur est mis en demeure par l'inspecteur du travail et des lois sociales, il dispose de huit (8) jours pour adresser une réclamation auprès du directeur général du travail. Cette réclamation est suspensive. Notification de la décision du directeur général du travail est faite à la partie intéressée dans un délai de 10 jours à compter de la réception de la réclamation. Passé ce délai, le silence du directeur général du travail vaut confirmation de la mise en demeure.

**Article 154-5.** – Les décisions du directeur régional du travail et du directeur général du travail sont susceptibles d'annulation pour excès ou abus de pouvoir conformément aux principes ordinaires du contentieux administratif.

**Article 154-6.** – En ce qui concerne les sanctions privatives de liberté, l'employeur dispose de toutes les voies de recours judiciaires traditionnelles en contestation des décisions rendues au 1<sup>er</sup> degré.

**Article 156-2.** – Le médecin inspecteur du travail est l'auxiliaire de l'inspecteur du travail dans le contrôle des prescriptions légales ou réglementaires relatives à l'hygiène sanitaire et à la médecine du travail dans les entreprises.

Les dispositions des articles 152, 153, 155, 157 et 158 paragraphes 2 et 3 s'appliquent aussi au médecin inspecteur du travail.

### CHAPITRE III. – DE LA COMMISSION NATIONALE CONSULTATIVE DE TRAVAIL

**Article 170 nouveau.** – La Commission nationale consultative du travail, présidée par le ministre du Travail, est un organe tripartite composé en nombre égal d'employeurs, de travailleurs et de représentants de l'administration publique.

Les employeurs et les travailleurs sont désignés par les organisations professionnelles les plus représentatives.

Les représentants de l'administration publique sont désignés par leurs chefs hiérarchiques respectifs.

La Commission peut, à la demande de son président ou la majorité de ses membres, s'adjoindre à titre consultatif des fonctionnaires ou personnalités qualifiées en matière économique, médicale, sociale et ethnographique.

Le secrétariat de la Commission est assuré par la direction générale du travail.

Un décret fixe les conditions d'organisation et de fonctionnement de la Commission nationale consultative du travail, ainsi que le nombre de membres la composant.

### CHAPITRE V NOUVEAU. – DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

**Article 173 nouveau.** – Des délégués du personnel sont obligatoirement élus dans les entreprises ou établissements installés en République du Congo où sont groupés au moins sept (7) travailleurs reconnus comme tels au sens de l'article 2 du code du travail.

La représentation des travailleurs au sein de l'entreprise ou de l'établissement est assurée par les délégués du personnel.

Un arrêté du ministre du Travail, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail fixe :

- 1/ le nombre de délégués à élire et leur répartition en collèges ;
- 2/ la durée considérée comme temps de travail dont dispose les délégués du personnel pour l'accomplissement de leurs fonctions, ainsi que les moyens mis à leur disposition ;
- 3/ les conditions dans lesquelles ils seront reçus par l'employeur ou son représentant ;
- 4/ les conditions de révocation du délégué par le collègue des travailleurs qui l'a élu.

**Article 173-2.** – Les délégués sont élus au sein de chaque établissement sur les listes établies par les organisations syndicales, s'il en existe ou à

défaut, par les membres du personnel eux-mêmes.

Il existe au moins deux collèges électoraux au sein de l'établissement, l'un groupant les ouvriers et employés, l'autre groupant les ingénieurs, les chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Lorsque l'importance de l'établissement le justifie, le nombre des collèges peut être augmenté afin de permettre séparément la représentation des ouvriers, des employés, des agents de maîtrise ou assimilés ainsi que des ingénieurs et chefs de service.

Le nombre de collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories font l'objet d'un accord entre le chef d'établissement et les organisations syndicales intéressées.

Dans le cas où cet accord est reconnu impossible, l'inspecteur du travail ou son représentant légal décide du nombre de collèges et la répartition des sièges entre les différentes catégories.

**Article 173-3.** – L'inspecteur du travail et des lois sociales peut, à la demande du chef d'établissement ou des organisations syndicales ou à défaut des membres du personnel, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté dans l'établissement prévues à l'article 174 nouveau dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire à moins du quart de l'effectif le nombre des salariés remplissant ces conditions dans chaque collège.

**Article 173-4.** – L'élection des délégués du personnel a lieu chaque année au mois de décembre pour le mandat de l'année suivante.

**Article 173-5.** – Le vote a lieu dans l'établissement. Le jour, le lieu, les heures d'ouverture et de fermeture du scrutin sont fixés par le chef de l'établissement ou son représentant en accord avec les organisations syndicales.

Ces indications sont annoncées 15 jours au moins avant la date du scrutin par un avis affiché par les soins du chef d'établissement ou de son représentant aux emplacements habituellement réservés pour les avis donnés au personnel.

En cas de carence constatée du chef d'entreprise, l'inspecteur du travail organise les élections en fixant le lieu, le jour, les heures d'ouverture et de fermeture du scrutin.

Les listes de candidats établies par les organisations syndicales de l'établissement sont affichées par les soins du chef d'établissement ou de son représentant dix (10) jours au moins avant la date du scrutin aux mêmes emplacements que l'avis de scrutin. Ces listes doivent faire

connaître les noms, prénoms, âges et durée des services des candidats ainsi que les syndicats qu'ils représentent et éventuellement les dérogations accordées par l'inspecteur du travail en application de l'article 173-3 ci-dessus.

**Article 173-6.** – Toutefois, l'inspecteur du travail ou son représentant légal peut autoriser le vote des candidats non présentés par les organisations syndicales.

**Article 173-7.** – Les travailleurs dont l'occupation hors de l'établissement empêche de prendre part au scrutin, ceux en congé et ceux dont le contrat de travail est suspendu pour l'une des causes énumérées à l'article 47 nouveau du code du travail peuvent voter par procuration.

**Article 173-8.** – L'élection a lieu au scrutin secret et sous enveloppe. Il est procédé au vote des membres titulaires et suppléants en même temps à la représentation proportionnelle.

**Article 173-9.** – Chaque liste est établie par les organisations syndicales les plus représentatives, séparément ou en commun.

Les listes électorales peuvent comprendre un nombre de candidats supérieur à celui de sièges.

Le panachage est interdit. Seuls sont valables les votes allant à l'une des listes en présence.

Il n'est pas tenu compte des bulletins blancs ou nuls.

**Article 173-10.** – Si le nombre de votants, déduction faite des bulletins blancs ou nuls est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé dans un délai de deux semaines à un autre scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour les listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

**Article 173-11.** – Il est attribué à chaque liste autant des sièges que le nombre de voix recueilli par elle. Elle contient autant de fois le quotient électoral, celui-ci étant égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

**Article 173-12.** – Au cas où il n'aurait pu être pourvu à aucun siège ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

A cet effet, le nombre de voix obtenu pour chaque liste est divisé



par le nombre, augmenté d'une unité, des sièges attribués à la liste des moyennes ainsi obtenues.

Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne. Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

Dans le cas où deux listes ont la même moyenne ou s'il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si deux listes ont également recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

**Article 173-13.** – Le chef d'établissement ou son représentant est chargé de l'organisation et du déroulement des élections, notamment de la constitution du bureau de vote, de la rédaction du procès-verbal de vote sous enveloppe.

Il préside le bureau de vote là où il est assisté d'un représentant non-candidat de chacune des listes en présence. Ces représentants des listes prennent place au bureau, assistent au vote et au dépouillement du scrutin et signent le procès-verbal avec le représentant de l'employeur.

Le chef d'établissement ou son représentant est tenu d'établir en plusieurs exemplaires le procès-verbal des élections des délégués du personnel, procès-verbal dont le premier exemplaire est adressé à l'inspecteur du travail du ressort sous quatre (4) jours (par lettre recommandée avec accusé de réception), le second est affiché et le troisième est conservé dans les archives de l'établissement et les autres aux différents syndicats.

**Article 173-14.** – La mission incombant au chef d'établissement en matière d'organisation des élections des délégués du personnel peut, sur sa demande et en cas d'empêchement, être confiée à une autre autorité par l'inspecteur du travail.

**Article 174 nouveau.** – Sont électeurs les travailleurs des deux sexes ayant au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise et n'ayant jamais été déchus de leurs droits civiques par décision de justice.

Sont éligibles les travailleurs n'ayant jamais fait l'objet d'une condamnation pénale et qui ont travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis douze (12) mois au moins.

Ne sont éligibles pour une catégorie de personnel que les travailleurs inscrits comme électeurs dans cette même catégorie.

Les contestations relatives à l'électorat, l'éligibilité des délégués du personnel ainsi qu'à la régularité des opérations électorales sont de la

compétence du tribunal d'instance.

Pour être recevable, la contestation doit être introduite dans les trois jours qui suivent la publication de la liste électorale si elle porte sur l'électorat ou l'éligibilité ; dans les quinze (15) jours qui suivent la proclamation des résultats si elle porte sur la régularité des opérations électorales.

Le tribunal d'instance se prononce dans les trente (30) jours qui suivent sa saisine.

**Article 175 nouveau.** – Chaque délégué a un suppléant élu dans les mêmes conditions, qui le remplace en cas d'absence motivée, de décès, démission, révocation, changement de catégorie professionnelle entraînant un changement de collège, résiliation du contrat de travail ou perte des conditions requises pour l'éligibilité.

**Article 176 nouveau.** – Tout licenciement d'un délégué du personnel envisagé par l'employeur ou son représentant doit être soumis à l'autorisation de la Commission de litiges prévue à l'article 39 (nouveau).

Toutefois en cas de faute présumée lourde par l'employeur, celui-ci peut prononcer immédiatement la mise à pied conservatoire du délégué du personnel en attendant la décision définitive de la Commission de litiges. Cette mise à pied n'entraîne pas suspension du paiement du salaire de base.

Tout délégué du personnel s'estimant abusivement licencié peut saisir immédiatement le tribunal du travail qui cite sans délai les parties à comparaître.

Pendant la procédure judiciaire devant le tribunal, le délégué du personnel conserve son salaire de base jusqu'au prononcé du jugement, sauf s'il a été licencié après autorisation de la Commission de litiges.

En cas de licenciement reconnu abusif, le juge de fond ordonne à compter du prononcé du jugement, soit la réintégration du délégué du personnel dans ses fonctions au sein de l'entreprise, soit le versement de dommages-intérêts dont le montant ne saurait être inférieur à douze (12) mois de salaire de base, versement pouvant se faire à échéance mensuelle sauf si l'intéressé exerce une activité lucrative pendant la même période.

En cas de licenciement irrégulier, le tribunal décide soit la reprise de la procédure, soit le paiement des dommages-intérêts correspondant au préjudice subi.

Toutes les garanties ci-dessus sont applicables :

- aux anciens délégués du personnel pendant une durée de six mois à partir de l'expiration du mandat ;
- aux candidats aux fonctions de délégués du personnel



pendant la durée comprise entre la date de remise des listes de candidature au chef d'entreprise ou d'établissement et celle du scrutin ;  
- aux candidats non déclarés élus pendant les trois mois qui suivent la date du scrutin.

Les formes de contestation des décisions de la Commission de litiges sont celles énumérées à l'article 39 alinéa 8 du présent code.

**Article 177 nouveau.** - Les délégués du personnel ont pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites concernant les conditions de travail et la protection des travailleurs, l'application des conventions collectives, des classifications professionnelles et des salaires ;

- de donner leur préalable avis pour tout licenciement collectif ou individuel motivé par une diminution d'activité de l'établissement ou par une réorganisation intérieure et selon la procédure fixée par l'article 39 du présent code ;

- de saisir l'inspection du travail et des lois sociales de toute plainte ou réclamation concernant l'application des prescriptions légales ou réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle ;

- de veiller à l'application des prescriptions relatives à l'hygiène et à la santé des travailleurs et à la Sécurité sociale et de proposer toutes les mesures utiles à ce sujet ;

- de communiquer à l'employeur toutes suggestions utiles tendant à l'amélioration de l'organisation et du rendement de l'entreprise.

**Article 179 nouveau.** - Pour l'accomplissement de leur mission, les délégués du personnel disposent de 20 heures par mois considérées et rémunérées comme temps de travail.

En outre, les délégués du personnel tant titulaires que suppléants bénéficient chaque année d'un congé d'éducation ouvrière de 10 jours ouvrables.

Un arrêté du ministre du Travail pris après avis de la Commission nationale consultative du travail, ainsi qu'il fixe les conditions d'attribution du congé d'exécution ouvrière pourra limiter le nombre de délégués de personnel pouvant bénéficier des dispositions ci-dessus dans les entreprises à faibles effectifs.

**Article 180 nouveau.** - Hormis les dispositions de l'article 176 4<sup>e</sup> paragraphe sur la conservation du salaire du délégué du personnel pendant la procédure judiciaire, toutes les dispositions concernant la protection du délégué du personnel et celle concernant le congé

d'éducation ouvrière s'appliquent également aux délégués syndicaux.

## TITRE VII DES SYNDICATS PROFESSIONNELS

### CHAPITRE I. - DE L'OBJET DES SYNDICATS PROFESSIONNELS ET DE LEUR CONSTITUTION

**Article 184 nouveau.** - Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits et des intérêts matériels et moraux tant collectifs qu'individuels de leurs membres.

**Article 186 nouveau.** - Les fondateurs de tout syndicat professionnel doivent déposer les statuts et la liste des personnes qui, à un titre quelconque, sont chargées de son administration ou de sa direction.

Le dépôt a lieu, contre simple accusé de réception, à l'inspection du travail du ressort.

Les statuts de tout syndicat doivent notamment indiquer ou prévoir les informations suivantes :

- La dénomination du syndicat et l'adresse de son siège ;
- L'objet en vue duquel le syndicat est créé ;
- Le mode selon lequel les statuts seront établis et modifiés ;
- Le mode de désignation et de destitution des membres dirigeants.

Dans le délai de quinze jours suivant ce dépôt, un rapport d'enquête de l'inspecteur de travail précisant les circonstances et conditions de constitution du syndicat, notamment la date, le lieu du congrès constitutif et des origines professionnelles des membres est transmis par voie hiérarchique au ministre du Travail.

Au vu du rapport de l'inspecteur du travail et dans un délai de trente jours, le ministre du Travail délivre ou non le récépissé valant reconnaissance de l'existence du syndicat.

Notification en est faite aux intéressés et au ministre de l'Intérieur.

Si le ministre du Travail refuse de livrer le récépissé de reconnaissance du syndicat, il doit en aviser les demandeurs dans les vingt jours suivant par écrit, en motivant son refus.

La décision de refus du ministre du Travail est susceptible de recours, conformément à la procédure du code de procédure civile, commerciale, administrative et financière.

Les modifications apportées aux statuts et les changements survenus dans la composition de la direction ou de l'administration du

syndicat doivent être portés dans les mêmes conditions, à la connaissance des mêmes autorités et vérifiés dans les mêmes conditions.

Dans le premier trimestre suivant la fin de chaque exercice, les dirigeants statutairement compétents de tout syndicat doivent communiquer au ministre du Travail un rapport annuel faisant apparaître notamment les statistiques de ses effectifs et le montant des cotisations encaissées.

**Article 190 nouveau.** – Peuvent continuer à faire partie d'un syndicat professionnel les personnes qui ont quitté l'exercice de leur fonction ou de leur profession sous réserve :

- a°/ d'avoir exercé celle-ci pendant au moins un an ;
- b°/ de se consacrer à des fonctions syndicales.

Cependant, tout travailleur en chômage qui n'aurait pas adhéré à un syndicat avant sa perte d'emploi ne pourra être admis à se syndiquer que lorsqu'il aura retrouvé un autre emploi.

#### **CHAPITRE I (BIS NOUVEAU). – DE LA REPRÉSENTATIVITÉ DES SYNDICATS**

**Article 192 bis nouveau.** – Le caractère représentatif d'un syndicat ou d'un groupement professionnel est déterminé par le ministre du Travail, qui réunira tous les éléments d'appréciation et prendra l'avis de l'inspecteur du travail et des lois sociales.

Les éléments d'appréciation comprendront notamment :

- le résultat des élections des délégués du personnel ;
- l'indépendance ;
- les effectifs ;
- les cotisations ;
- l'expérience du syndicat, l'étendue et la nature de son activité.

La décision du ministre du Travail est susceptible de recours, dans un délai de trente jours, devant la juridiction administrative.

Les dispositions qui précèdent ne pourront être interprétées comme autorisant l'administration à prendre connaissance des registres d'inscription des adhérents et des livres de trésorerie du syndicat.

#### **CHAPITRE VII. – DE LA LIBERTÉ SYNDICALE**

**Article 210-2 nouveau.** – Dans toutes les entreprises installées au Congo, le libre exercice du droit syndical est reconnu aux salariés, dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution.

De même les syndicats professionnels ont le droit de s'organiser librement au sein des dites entreprises.

**Article 210-3.** – Dans les entreprises d'au moins trente travailleurs, chacun des syndicats représentatifs ayant au moins un délégué du personnel en fonction peut constituer des sections syndicales chargées d'assurer la représentation des intérêts professionnels de leurs adhérents auprès de l'employeur.

**Article 210-4.** – la section syndicale a pour missions essentielles :

- l'affichage des communications syndicales ;
- la publication et la diffusion des documents d'informations syndicales ou professionnelles auprès des travailleurs ;
- la collecte des cotisations syndicales à l'intérieur de l'entreprise ;
- la tenue des réunions périodiques avec ses adhérents dans l'enceinte de l'entreprise ;
- la négociation des accords d'établissement ou d'entreprise.

**Article 210-5.** – Dans les entreprises où sont occupés au moins cinquante salariés, les sections syndicales doivent disposer d'un local commun mis à leur disposition par l'employeur pour l'exercice de leurs missions. Les conditions d'utilisation de ce local sont déterminées d'accord parties avec le chef d'entreprise.

**Article 210-6.** – Les membres du bureau de la section syndicale bénéficient de la même protection que les délégués du personnel en matière de licenciement.

**Article 210-7.** – Un arrêté du ministre du Travail, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail, détermine les conditions d'exercice de l'activité syndicale au sein des entreprises et fixe notamment :

- la répartition du nombre des membres du bureau de la section syndicale en fonction de l'effectif de l'entreprise ;
- le mode de désignation des membres du bureau de la section syndicale et les conditions que ceux-ci doivent remplir pour être choisis.

**TITRE VIII**  
**DU REGLEMENT DES DIFFERENDS DU TRAVAIL**

**CHAPITRE I. – DU DIFFEREND INDIVIDUEL**

**Section 4. – Du jugement**

**Article 232 nouveau.** – Le jugement peut ordonner l'exécution immédiate, nonobstant opposition ou appel et par provision avec dispense de caution. Cette exécution ne pourra porter que sur les droits légaux ou conventionnels qui ne se heurtent à aucune contestation. Pour le surplus, l'exécution provisoire peut être ordonnée à charge de fournir caution. Copie du jugement, signée par le président et le greffier doit être remise aux parties sur demande. Mention de cette délivrance, de sa date et de son heure est faite par le greffier en marge du jugement.

**Section 6. – De la conciliation préalable devant l'inspecteur du travail et des lois sociales**

**Article 240 nouveau.** – Tout travailleur ou tout employeur pourra demander au service de l'inspection du travail de régler le différend à l'amiable.

Dès réception de cette demande, l'inspecteur du travail convoque les parties aux fins de conciliation.

Les parties sont tenues de se présenter devant l'inspecteur du travail aux dates et heures fixées dans la convocation. En cas de refus d'obtempérer, l'inspecteur du travail constate l'infraction par procès-verbal.

L'inspecteur du travail vérifie si les parties sont disposées à se concilier immédiatement sur la base des normes fixées par la loi, la réglementation ou les conventions collectives et le contrat individuel.

En cas de conciliation, la formule exécutoire est apposée par ordonnance du président du tribunal du travail prise à la requête de la partie la plus diligente sur le procès-verbal de conciliation établi par l'inspecteur du travail.

L'exécution est poursuivie comme un jugement du tribunal du travail.

Le président du tribunal du travail compétent est celui dans le ressort duquel le procès-verbal de conciliation a été signé.

**CHAPITRE II. – DU DIFFEREND COLLECTIF**

**Article 242 nouveau.** – Toutes revendications professionnelles et collectives doivent être formulées dans le cahier de revendications et soumises à l'employeur en vue de négociations. Celles-ci doivent s'ouvrir au plus tard dans les sept jours suivant la date de dépôt des revendications, sauf empêchement de l'une des parties dûment signalé et justifié à l'autre partie au moins 24 heures avant l'ouverture prévue des négociations.

Dans ce cas les parties s'accordent sur une nouvelle date d'ouverture des négociations. Dans tous les cas les négociations doivent s'ouvrir au plus tard dans les 7 jours suivant la date de dépôt des revendications.

En cas d'échec des négociations internes, l'inspecteur du travail territorialement compétent est saisi par écrit par la partie la plus diligente pour conciliation.

Les parties sont convoquées par l'inspecteur du travail ou par le fonctionnaire responsable du bureau de contrôle du travail du ressort qui procède à la conciliation. Elles peuvent se substituer un représentant ayant qualité pour se concilier.

Si l'une des parties ne comparait pas ou ne se fait pas valablement représenter, l'inspecteur du travail ou le fonctionnaire responsable du bureau de contrôle du travail du ressort la convoque à nouveau dans un délai qui ne peut excéder deux (2) jours francs sans préjudice de la condamnation à une sanction prononcée par la juridiction pénale sur procès verbal dressé par l'autorité compétente ci-dessus désignée conformément à l'article 255 nouveau du présent code.

Les accords de conciliation sont consignés dans un procès-verbal établi séance tenante, signé par les parties qui en reçoivent ampliation. Ils sont obligatoires et deviennent exécutoires au jour du dépôt prévu à l'article 247.

**Article 242-2.** – En cas de désaccord, l'inspecteur du travail établit un procès-verbal de non-conciliation, signé par les parties et faisant ressortir les points de désaccord. La négociation se poursuit suivant la procédure prévue aux articles 243 à 248 du présent code relative à la Commission de recommandation.

**Article 242-3.** – En cas de refus de négocier opposé notamment par l'employeur et dûment constaté par l'inspecteur du travail au sein de l'entreprise, les travailleurs peuvent user immédiatement de leur droit de grève.



**Article 245 nouveau.** – La Commission de recommandation a les plus larges pouvoirs pour s'informer de la situation économique des entreprises et de la situation sociale des travailleurs concernés par le conflit.

Dans ce but elle peut notamment enquêter auprès des entreprises et des syndicats, réclamer aux parties tous documents ou renseignements d'ordre comptable et financier susceptibles de lui être utiles. Elle peut recourir aux offices de toute personne qualifiée susceptible de l'éclairer tels que les experts comptables agréés.

Les experts sont tenus au secret professionnel quant aux documents à eux communiqués.

Sur leur demande, les parties sont entendues par la Commission de recommandation. Elles peuvent déposer tous mémoires qu'elles estiment de nature à éclairer la Commission.

Dans un délai de sept (7) jours, la Commission dresse un rapport motivé de ses investigations. Les conclusions de ce rapport établissent sous forme de recommandation, un projet de règlement des points en litige.

**Article 248-2 nouveau.** – Est considérée comme grève, tout arrêt concerté et collectif de travail en vue de faire aboutir des revendications professionnelles déjà déterminées dans un cahier de revendications et non satisfaites par l'employeur, soit par échec de procédure de négociation, de conciliation, d'arbitrage et de recommandation, soit par refus de négocier opposé par l'employeur.

**Article 248-3.** – Sont réputées licites, toutes grèves déclenchées suite à une ou plusieurs revendications professionnelles et collectives non satisfaites soit par échec des négociations, d'arbitrage, de conciliation et de recommandation, soit par refus de négocier opposé par l'employeur.

**Article 248-4.** – Sont notamment réputées illicites ou abusives :  
– la grève déclenchée au mépris des dispositions des articles 242 nouveau, 242-2, 242-3, 248-15, 248-16.  
– la grève pour motif politique.  
– la grève de solidarité lorsque les salariés ne sont concernés d'aucune manière par le motif.

**Article 248-5.** – Sauf faute lourde du salarié, la grève suspend le contrat de travail.

**Article 248-6.** – L'employeur est ainsi dispensé du paiement de salaire

aux grévistes pendant la durée de la grève. Toutefois, celui-ci est intégralement conservé si un accord de fin de grève porte que les journées de grève seront payées ou si la grève a été provoquée par une faute manifeste de l'employeur.

**Article 248-7.** – L'employeur est autorisé à déduire les jours de grève lorsqu'il s'agit de déterminer les jours de congé annuel auxquels peut prétendre le salarié.

Il est également autorisé à supprimer ou à réduire proportionnellement à la durée de la grève toutes les primes et indemnités directement liées à la prestation de travail.

**Article 248-8.** – L'employeur est tenu de garantir aux travailleurs présents dans l'entreprise pendant la grève les moyens d'effectuer leur prestation de travail.

**Article 248-9.** – Les heures perdues du fait de la grève ne peuvent être récupérées sauf accord entre les parties.

**Article 248-10.** – Pendant les jours de grève, les salariés conservent le bénéfice des prestations sociales définies par la législation et la réglementation en vigueur, les conventions et accords collectifs.

**Article 248-11.** – Les faits suivants sont constitutifs de faute lourde pendant la grève sans que cette énumération soit limitative et sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente :

- l'occupation des locaux ;
- les coups et blessures volontaires sur la personne de l'employeur ;
- la séquestration de l'employeur ;
- l'entrave à la liberté de travail ;
- le sabotage, le vol ou la destruction de marchandise ou de matériel de l'entreprise ;
- la participation à une grève illicite.

Dans ces cas, la rupture du contrat de travail s'effectue dans les formes prévues par les dispositions des articles 41 nouveau et 176 nouveau du présent code.

**Article 248-12.** – Outre leur incidence sur le contrat de travail, les faits signalés plus haut sont susceptibles de poursuite pénale.

**Article 248-13.** – Les dispositions du présent titre s'appliquent au

personnel des entreprises, des organismes et des établissements publics ou privés lorsque ces entreprises, organismes et établissements sont chargés de la gestion d'un service public employant des salariés régis par le présent code du travail.

**Article 248-14.** – Lorsque les personnels mentionnés à l'article 248-13 font usage du droit de grève, la cessation concertée du travail doit être précédée d'un préavis.

Le préavis émane de la décision de l'assemblée générale des travailleurs de l'entreprise, organisme ou service intéressé, il précise les motifs du recours à la grève.

Le préavis doit parvenir sept (7) jours francs avant le déclenchement de la grève à la direction de l'établissement, de l'entreprise ou de l'organisme intéressé, il fixe le lieu, la date et l'heure du début ainsi que la durée limitée ou non de la grève envisagée.

Pendant la durée de préavis, les parties intéressées peuvent continuer à négocier. L'inobservation du préavis entraîne l'illicéité de la grève.

**Article 248-15.** – Le droit de grève dans le service public sera limité par l'institution d'un service minimum indispensable pour la sauvegarde de l'intérêt général et organisé par l'employeur. Le refus pour les salariés désignés par l'employeur d'assurer le service minimum est constitutif de faute lourde.

**Article 249 nouveau.** – Le lock-out est une mesure de fermeture temporaire de l'établissement ou de l'entreprise décidée par l'employeur du fait de la détérioration du climat social en son sein.

**Article 249-2.** – Il est réputé licite lorsque :

- le chef d'entreprise peut faire la preuve de l'impossibilité d'assurer le fonctionnement de l'entreprise ;
- le lock-out peut être présenté comme une réponse à une exécution défectueuse du travail ne pouvant être assimilée à l'exercice normal du droit de grève ;
- l'ordre et la sécurité dans l'entreprise sont suffisamment compromis.

**Article 249-3.** – L'employeur est dispensé du paiement des heures ou des journées non travaillées lorsque le lock-out intervient dans les cas visés à l'article précité.

**Article 249-4.** – La grève et le lock-out ne peuvent intervenir qu'après épuisement des procédures définies ci-dessus. Le caractère licite ou illicite de la grève ou du lock-out sera apprécié par la juridiction compétente.

## TITRE IX

### PÉNALITÉS

#### CHAPITRE I. – DES CONTRAVENTIONS

**Article 251 nouveau.** – Seront punis d'une amende de 10 000 francs à 20 000 francs et en cas de récidive de 20 000 francs à 36 000 francs CFA :

- a) les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 71, 72, 74, 85, 87-3, 88, 182 (avant dernier paragraphe) ;
- b) les auteurs d'infractions aux dispositions des arrêtés et décrets prévus par les articles 25, 75, 105, 181 et 182-1<sup>er</sup> ;
- c) les employeurs fondés de pouvoirs ou leurs préposés responsables du défaut d'affichage conforme aux dispositions de l'article 103.

En ce qui concerne les infractions à l'arrêté prévu à l'article 182-1<sup>er</sup>, l'amende sera prononcée autant de fois qu'il y aura d'inscriptions omises ou erronées.

**Article 252 nouveau.** – Seront punis d'une amende de 15 000 francs à 25 000 francs CFA et en cas de récidive d'une amende de 25 000 francs à 100 000 francs CFA :

- a) les auteurs d'infractions aux dispositions des arrêtés et décrets prévus par l'article 118 ;
- b) les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 9, 117-2, 134 ;
- c) les auteurs d'infractions aux dispositions de l'article 141 alinéas 1 et 4, les employeurs ne tenant pas de registre de sécurité, de visites médicales, des accidents de travail et des maladies professionnelles et à caractère professionnel.

**Article 253 nouveau.** – Les infractions des articles 184 à 187 inclus, 199 et 206 seront poursuivies contre les directeurs administrateurs des syndicats et punies d'une amende de 25 000 à 30 000 francs CFA.

En cas de fausse déclaration relative aux statuts et aux noms et qualités des administrateurs et directeurs, l'amende pourra être portée à

36 000 francs CFA.

Les peines prévues par la législation commerciale en vigueur contre les auteurs de contrefaçon, apposition, imitation ou usage frauduleux des marques de commerce sont applicables en matière de contrefaçon, apposition, imitation ou usage frauduleux des marques syndicales ou labels.

## CHAPITRE II. – DES DÉLITS

**Article 254 nouveau.** – Seront punis d'une amende de 36 000 francs à 100 000 francs CFA et en cas de récidive de 60 000 francs à 200 000 francs CFA :

- a) les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 76, 77, 108, 109, 110-2, 113, 114, 142, 143, 155-c-4 ;
  - b) les auteurs d'infractions aux décrets et arrêtés prévus aux articles 28, 112, 116, 137, et 173 (nouveau).
  - c) toute personne qui aura envoyé à la direction régionale du travail ou à l'Office national de l'emploi et de la main-d'œuvre un relevé de contrat non conforme aux prescriptions légales ;
  - d) toute personne qui n'est pas en possession de l'attestation de garantie financière ou ne l'a pas envoyée à la direction régionale, à la Caisse nationale de Sécurité sociale ;
  - e) toute personne n'ayant pas indiqué sur les documents de l'entreprise ou d'affichage le nom et l'adresse du gérant.
- En cas de double récidive, l'emprisonnement de 12 à 20 jours est prononcé.

Dans le cas d'infraction à l'article 76, s'il y a double récidive, l'emprisonnement est obligatoirement prononcé au maximum de sa peine.

Dans le cas d'infraction à l'article 116, les pénalités ne seront pas encourues si l'infraction a été l'effet d'une erreur portant sur l'âge des enfants commis lors de l'établissement du carnet du travailleur.

**Article 255 nouveau.** – Seront punis d'une amende de 40 000 francs à 150 000 francs CFA et en cas de récidive d'une amende de 100 000 francs à 250 000 francs CFA :

- a) les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 10, 47-16, 58 (en matière de salaires, primes et indemnités de toute nature), 100, 122, 134, 135, 164 et 242 nouveau.
- b) les auteurs d'infractions aux dispositions des décrets et arrêtés prévus par les articles 60, 83 et 101 ;
- c) toute personne qui aura employé un travailleur de nationalité étrangère démunie de carte de séjour ou d'autorisation d'emploi pour une

profession autre que celle de l'emploi réellement tenu ;

d) toute personne qui aura embauché un travailleur dont le contrat avec le précédent employeur n'était pas, soit expiré, soit résilié par décision judiciaire, à moins que le travailleur n'ait été autorisé par le ministre chargé du Travail ; cette autorisation réservant les droits du précédent employeur vis-à-vis du travailleur et du nouvel employeur ;

e) toute personne n'ayant pas envoyé les relevés des contrats de mission en matière de travail temporaire à la direction régionale du travail ou à l'Office national de l'emploi et de la main-d'œuvre ;

La double récidive est punie d'un emprisonnement de 12 à 20 jours.

**Article 255-2.** – Sera punie d'une amende de 100 000 francs à 250 000 francs CFA toute personne qui n'aura pas respecté le principe d'égalité de rémunération ( au sens de l'article 73-3).

La double récidive est punie d'un emprisonnement de 15 à 20 jours.

**Article 255-3.** – Outre les sanctions prévues en cas d'inobservation des dispositions limitant les cas de rupture anticipée ou du délai de prévenance, les infractions constatées en matière de contrat de travail à durée déterminée sont punies d'une amende de 100 000 francs à 300 000 francs CFA et en cas de récidive de 150 000 francs à 500 000 francs CFA prononcée autant de fois qu'il y a de recrutements opérés dans des conditions irrégulières. En cas de double récidive, l'emprisonnement de 15 jours au plus est prononcé.

**Article 256 nouveau.** – Seront punis d'une amende de 150 000 francs à 400 000 francs CFA et en cas de récidive d'une amende de 300 000 francs à 600 000 francs CFA quiconque aura porté ou tenté de porter atteinte soit à la libre désignation des membres du bureau syndical, soit à l'exercice régulier de leurs fonctions.

En cas de double récidive, l'emprisonnement de 20 jours est prononcé.

**Article 256-2.** – Sera punie d'une amende de 200 000 francs à 500 000 francs, en cas de récidive d'une amende de 500 000 francs à 1 000 000 francs CFA, toute personne qui n'aura pas respecté le principe de l'égalité d'accès aux avantages collectifs en matière de travail temporaire.

En cas de double récidive, l'emprisonnement d'un mois est prononcé.



**Article 257 nouveau.** – Seront punis d'une amende de 600 000 francs à 900 000 francs et en cas de récidive d'une amende de 900 000 francs à 1 100 000 francs CFA :

- a) les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 4 sur l'interdiction du travail forcé, 87-2 sur le paiement du salaire en alcool ou boisson alcoolisée, 103, sauf en matière d'affichage, 104 et 166 ;
- b) les personnes qui auront fait volontairement une fausse déclaration d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- c) toute personne qui, par violence, menace ou tout autre moyen de pression aura contraint ou tenté de contraindre un travailleur à s'embaucher contre son gré ou qui, par les mêmes moyens, aura tenté de l'empêcher de s'embaucher ou de remplir les obligations imposées par son contrat ;
- d) toute personne qui, en faisant usage d'un contrat fictif ou d'un carnet de travailleur contenant des indications inexactes, se sera fait embaucher ou se sera substitué volontairement à un autre travailleur ;
- e) tout employeur, fondé de pouvoir ou préposé qui aura porté volontairement sur le carnet du travailleur, le registre d'employeur ou tout autre document, des attestations mensongères relatives à la durée et aux conditions du travail accompli par le travailleur, ainsi que tout travailleur qui aura sciemment fait usage de ces attestations ;
- f) tout employeur, fondé de pouvoir ou préposé, qui aura volontairement engagé, tenté d'engager ou conservé à son service un travailleur encore lié à un autre employeur par contrat de travail, un apprenti encore lié par un contrat d'apprentissage ou un stagiaire en cours de formation dans un centre de formation professionnelle, indépendamment du droit à dommages-intérêts qui pourra être reconnu à la partie lésée ;
- g) toute personne qui aura exigé ou accepté du travailleur une rémunération quelconque à titre d'intermédiaire dans le règlement ou le paiement des salaires, indemnités, allocations et frais de toute autre nature ;
- h) toute personne exerçant l'activité d'entrepreneur de travail temporaire malgré une interdiction.

En cas de double récidive, l'emprisonnement d'un mois est prononcé.

**Article 257-2.** – Sera punie d'une amende de 300 000 francs à 1 000 000 francs CFA et en cas de récidive de 600 000 francs à 1 500 000 francs CFA, tout utilisateur :

- a) ayant fait recours à un intermédiaire pour un motif non autorisé par la loi pour une durée supérieure à la durée maximale ou en

méconnaissance des dispositions sur la fixation du terme ou le renouvellement ;

- b) ayant fait recours à un intermédiaire en méconnaissance des dispositions sur les interdictions de recourir au travail temporaire (grève, travaux dangereux) ;

- c) qui n'aura pas respecté les dispositions sur le recours au travail temporaire après un licenciement économique ;

- d) qui n'aura pas respecté le délai de carence entre deux contrats ;

- e) qui aura fait recours à un intermédiaire sans avoir conclu dans le délai prévu un contrat de mise à disposition conforme aux prescriptions légales ou en ayant fourni dans le contrat de mise à disposition des indications volontairement inexactes.

En cas de double récidive, l'emprisonnement de deux à quatre mois est prononcé.

**Article 257-3.** – Sera puni d'une amende de 500 000 francs à 1 100 000 francs et en cas de récidive d'une amende de 1 000 000 francs à 3 000 000 francs CFA, tout entrepreneur de travail temporaire :

- a) qui aura mis à la disposition d'un intérimaire sans conclusion dans le délai prévu d'un contrat de mise à disposition avec l'utilisateur ;

- b) qui aura embauché un intermédiaire sans lui avoir adressé dans le délai prévu un contrat écrit ou en ayant conclu un contrat ne comportant pas certaines mentions (mentions du contrat de mise à disposition, rémunération), ou encore en ayant conclu un contrat comportant des mentions volontairement inexactes ;

- c) exerçant l'activité d'entrepreneur de travail temporaire à titre exclusif ou sans déclaration à l'autorité administrative ou sans obtention d'une garantie financière. En cas de double récidive, l'emprisonnement de 2 à 6 mois est prononcé.

**Article 257-4.** – Dans tous les cas cités aux articles 254 nouveau (c, d, e.), 255 nouveau -e-f, 255-2, 256-1, 257 nouveau -h, 257-2 et 257-3, le tribunal peut ordonner, aux frais de l'entrepreneur de travail temporaire ou de l'utilisateur condamné, l'affichage du jugement aux portes de l'entreprise et sa publication dans les journaux qu'il désigne.

Le tribunal peut, en ce qui concerne les dispositions prévues à l'article 73-14, procéder soit à l'interdiction d'exercer pour une durée de deux à dix ans pour l'entrepreneur de travail temporaire, soit à la fermeture de l'entreprise pour une durée n'excédant pas deux mois.

**Article 257-5.** – Seront punis d'une amende de 900 000 francs à

1 500 000 francs CFA et en cas de récidive de 1 500 000 francs à 2 000 000 francs CFA :

a) les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 132, 133, 135, 140, 141, 146 et 147 ;

b) les auteurs d'infractions aux dispositions des décrets et arrêtés prévus aux articles 137, 142 et 148.

En cas de double récidive, l'emprisonnement de 40 jours est prononcé.

**Article 258 nouveau.** – Sera punie d'une amende de 500 000 francs à 1 000 000 francs CFA et en cas de récidive d'une amende de 1 000 000 francs à 2 000 000 francs CFA toute personne qui s'est opposée ou a tenté de s'opposer à l'exécution des obligations ou à l'exercice des pouvoirs qui incombent aux fonctionnaires du corps de l'inspection du travail et aux chefs des circonscriptions administratives agissant comme suppléants de l'inspecteur du travail.

En cas de récidive, l'emprisonnement de 2 à 6 mois est obligatoirement prononcé.

Les dispositions du code pénal qui prévoient et répriment les actes de résistance, les outrages et les violences contre les officiers de police judiciaire sont en outre applicables à ceux qui se rendent coupables des faits de même nature à l'égard des inspecteurs du travail et des lois sociales.

**Article 259-2 nouveau.** – Le paiement des sommes dues aux titres des sanctions pécuniaires prévues à l'article 154 de la présente loi est exigible dans un délai maximum de quinze (15) jours à compter de la notification du montant de ces sommes.

**Article 259-3.** – Les dispositions du code pénal en matière de défaillance du délinquant sont applicables à toute personne qui ne s'est pas acquittée dans les délais requis des amendes fixées au présent titre.

**Article 260 nouveau.** – Les dispositions du code pénal en matière de sursis sont applicables à tout employeur pour les infractions prévues et réprimées au présent titre.

Lorsqu'une amende est prononcée en vertu du présent titre, elle est encourue autant de fois qu'il y a eu d'infractions, sans que cependant le montant total des amendes infligées puisse excéder cinquante fois les taux maxima prévus ci-dessus.

Cette règle s'applique notamment au cas où plusieurs travailleurs auraient été employés dans des conditions contraires à la présente loi.

Pour l'application des articles 251 à 253 nouveaux, il y a récidive lorsque dans les 12 mois antérieurs au fait poursuivi, le contrevenant a déjà subi une condamnation pour un fait identique.

Quant à l'application des articles 254 nouveau et suivants, il y a récidive lorsque dans les trois ans antérieurs au fait poursuivi, le contrevenant a déjà subi une condamnation pour un fait identique.

Il y a double récidive lorsque le contrevenant pour un fait identique s'est déjà trouvé dans une situation de récidive. Toutefois, la double récidive ne s'applique qu'en cas de délit.

## TITRE X DISPOSITIONS TRANSITOIRES

**Article 262 nouveau.** – Les syndicats et les associations professionnelles existants à la date d'entrée en vigueur de la présente loi doivent, dans les six (6) mois qui suivent sa promulgation s'y conformer.

**Article 262-2.** – Les entrepreneurs de travail temporaire exerçant leur activité à la date d'entrée en vigueur de la présente loi sont tenus aux déclarations prévues à l'article 73-2.

**Article 263 nouveau.** – Les dispositions de la présente loi sont de plein droit applicables aux contrats individuels en cours.

Elles ne peuvent constituer une cause de rupture de ces contrats.

Toute clause d'un contrat en cours qui ne serait pas conforme aux dispositions de la présente loi, d'un décret ou arrêté pris pour son application sera modifiée dans un délai de six (6) mois à compter de la publication de la présente loi, du décret ou arrêté en cause. En cas de refus d'une des parties, la juridiction compétente pourra ordonner, sous peine d'astreinte, de procéder aux modifications qui seront jugées nécessaires.

**Article 263-2.** – Pour les dispositions qui ne sont pas contraires à la présente loi, la réglementation existante prise en application des lois du 15 décembre 1952, 10/64 du 25 juin 1964 et 45/75 du 15 mars 1975 demeurera en vigueur jusqu'à la mise en place des textes prévus par le présent code.

**Article 264 nouveau.** – Les articles 55 alinéas 4, 5, 6, 7 et 172 de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 sont abrogés.

RÉPUBLIQUE DU CONGO  
-----  
MINISTÈRE DU TRAVAIL  
DE LA FONCTION PUBLIQUE  
ET DE LA SECURITÉ SOCIALE  
-----  
DIRECTION GÉNÉRALE  
DU TRAVAIL  
-----

Arrêté n° 1108 / M.T.F.P.S.S-  
D.G.T

Fixant la procédure de  
licenciement individuel ou  
collectif pour cause économique  
ou structurelle et de rupture du  
contrat par mutuel consentement

LE MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA  
FONCTION PUBLIQUE ET DE LA SECURITÉ SOCIALE  
-----

Vu la Constitution du 15 mars 1992 ;  
Vu la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail  
de la République populaire du Congo ;  
Vu le décret n° 95/25 du 15 janvier 1995 portant nomination du  
premier ministre, chef du gouvernement ;  
Vu le décret n° 95/26 du 22 janvier 1995 portant nomination des  
membres du gouvernement ;  
Vu les conclusions de la Commission nationale consultative du  
travail en sa session du 24 mai 1994 ;

**ARRÊTE**

**Article 1<sup>er</sup>.** – Le présent arrêté fixe la procédure de licenciement  
individuel ou collectif pour cause économique ou structurelle et de  
rupture du contrat par mutuel consentement.

**TITRE I. - DU LICENCIEMENT INDIVIDUEL OU COLLECTIF**

**Article 2.** – Tout dossier de demande de licenciement individuel ou  
collectif pour cause économique ou structurelle doit être établi par  
l'employeur en double exemplaire et transmis au directeur régional du  
travail du ressort territorial de l'entreprise concernée.

**Article 3.** – Le dossier de demande de licenciement individuel ou  
collectif pour cause économique ou structurelle doit obligatoirement  
comprendre :

- les éléments financiers et comptables de l'entreprise  
pouvant faciliter l'appréciation de sa situation réelle ;
- le plan détaillé de relance des activités ou de réorganisation ;

- les emplois ou les postes touchés par la mesure ;
- l'avis des délégués du personnel de l'entreprise.

**Article 4.** – Le directeur régional du travail, président de la Commission  
des litiges engage par la Commission, une enquête sur les éléments  
financiers et comptables contenus dans le dossier de demande de  
licenciement.

Dans un délai maximum de quinze (15) jours à compter de la  
date de réception dudit dossier, il convoque la Commission des litiges qui  
statue sur la demande. L'avis de la Commission peut être favorable ou  
défavorable à la demande.

**Article 5.** – Pour sauvegarder les emplois, les partenaires sociaux au sein  
de l'entreprise doivent rechercher si les substituts tels que le travail à  
temps partiel, la suppression des heures supplémentaires, la réduction des  
salaires, la suppression ou la réduction des charges somptuaires... ne  
peuvent être trouvés à la mesure de licenciement.

**TITRE II. - DU DÉPART PAR CONSENTEMENT MUTUEL**

**Article 6.** – Le départ par consentement mutuel est un mode de rupture  
du contrat fondé sur l'autonomie de la volonté des parties contractantes.

**Article 7.** – Tout départ par consentement mutuel ne prend effet que sous  
réserve de l'appréciation de l'inspecteur du travail saisi par l'employeur  
sur les circonstances du départ négocié.

**Article 8.** – Sans faire entrave à la volonté des parties, l'inspecteur du  
travail vérifie les circonstances du consentement du salarié et relève les  
risques par lui encourus.

La décision définitive du salarié doit être exprimée par écrit.

**Article 9.** – Lorsque le consentement du salarié est vicié par dol, trafic  
d'influence ou pressions de toutes sortes, l'inspecteur du travail en  
informe les parties ainsi que les délégués du personnel de l'entreprise.

**Article 10.** – Le consentement du salarié porte exclusivement sur le  
principe de son départ de l'entreprise. Il dispose ainsi du droit de recours  
devant l'inspecteur du travail ou la juridiction compétente en contestation  
notamment des indemnités de rupture de contrat qui auront été consenties  
par l'employeur.



### TITRE III. – DISPOSITIONS FINALES

**Article 11.** – L'avis ou les suggestions des délégués du personnel notamment en cas de licenciement pour cause économique ou structurelle est requis dans un délai maximum de huit (8) jours à partir de la date où l'employeur les saisit. Au terme de ce délai, les avis ou suggestions sont réputés favorables.

**Article 12.** – L'employeur qui prend l'initiative du licenciement individuel ou collectif pour motif économique ou structurel en assume la responsabilité.

**Article 13.** – Toutes mesures de licenciement individuel ou collectif et de départ par consentement mutuel qui ne respectent pas les prescriptions du présent arrêté sont nulles et de nul effet.

Les dispositions du présent arrêté ne s'appliquent pas aux contrats conclus pour la durée d'un chantier ou d'un ouvrage.

**Article 14.** – Sont abrogées les dispositions de la circulaire n° 254 du 8 décembre 1987 ainsi que toute pratique contraire au présent arrêté qui sera enregistré, publié au journal officiel de la République du Congo et communiqué partout où besoin sera.

### ARRÊTÉ N° 1701 / M.T.F.P.S.S.-D.G.T (extrait)

Portant composition et fonctionnement de la Commission des litiges

LE MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA FONCTION PUBLIQUE ET  
DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Vu la Constitution ;

Vu la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République populaire du Congo ;

Vu la loi n° 6/96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions du code du travail ;

Vu le décret n° 95/25 du 15 janvier 1995 portant nomination du premier ministre, chef du gouvernement ;

Vu le décret n° 95/26 du 22 janvier 1995 portant nomination des membres du gouvernement ;

Vu le décret n° 95/27 du 22 janvier 1995 portant nomination des ministres délégués, membres du gouvernement ;

Vu le décret n° 95/032 du 2 février 1995 portant organisation des intérim des membres du gouvernement ;

Vu les conclusions de la Commission nationale consultative du travail en sa session du 24 au 28 mai 1994 ;

### ARRÊTE

#### CHAPITRE I. – ATTRIBUTIONS ET COMPOSITION

##### Section I. – Attributions

**Article 1<sup>er</sup>.** – Conformément à l'article 39 du code du travail, il est créé dans chaque région une Commission des litiges présidée par le directeur régional du travail ou son représentant.

En cas de situation touchant des régions différentes, la Commission des litiges compétente est celle du lieu d'exécution du contrat de travail.

**Article 2.** – la Commission des litiges est un organe tripartite qui connaît de tous les cas de licenciement individuel ou collectif motivé par une baisse d'activités ou une réorganisation interne de l'entreprise ou établissement et de tous les cas de chômage économique ou technique.

La Commission des litiges est également compétente pour se prononcer sur tout licenciement d'un salarié protégé conformément aux

articles 176 et 180 du code du travail.

### Section 2. – Composition

**Article 3.** – Outre son président, la Commission des litiges comprend :

- quatre (4) représentants dont deux (2) titulaires et deux (2) suppléants du syndicat des travailleurs le plus représentatif dans la région.
- quatre (4) représentants dont deux (2) titulaires et deux (2) suppléants de l'organisation patronale la plus représentative dans la région.

Les suppléants prennent part aux réunions en cas d'absence momentanée des titulaires.

**Article 4.** – Les membres de la Commission des litiges titulaires et suppléants sont nommés par arrêté du ministre chargé du Travail sur proposition des organisations syndicales auxquelles ils appartiennent.

La durée de leur mandat est de deux (2) ans renouvelable sans limite.

**Article 5.** – Les membres de la Commission des litiges doivent justifier de la possession de leurs droits civils et politiques. Ils doivent en outre n'avoir subi aucune condamnation à une peine correctionnelle à l'exception toutefois :

1°) – des condamnations pour délits d'imprudences hors du cas de délit de fuite concomitante.

2°) – des condamnations prononcées pour infractions autres que celles qualifiées de délits à la législation sur les sociétés, mais dont cependant la répression n'est pas subordonnée à la preuve de la mauvaise foi de leurs auteurs et qui ne sont passibles que d'une amende.

**Article 6.** – Lorsqu'une vacance se produit parmi les membres de la Commission des litiges par suite de décès, démission, déchéance ou perte de la qualité qui avait motivé la nomination, il est pourvu un remplaçant sous quinzaine dans les conditions prévues à l'article 4 du présent arrêté.

**Article 7.** – Sont déclarés d'office démissionnaires par le ministre chargé du Travail sur rapport du président de la Commission les membres qui, sans motif valable, n'assistent pas à cinq (5) séances consécutives de la Commission ou qui ont été frappés de l'une des condamnations visées à l'article 5 du présent arrêté ou qui perdent leurs droits civils et politiques. Leur remplacement s'effectue dans les conditions fixées à l'article 6 ci-dessus.

### CHAPITRE II. – FONCTIONNEMENT

**Article 8.** – La Commission des litiges se réunit sur convocation de son président ou du représentant de celui-ci. Selon les cas, la Commission doit être convoquée dans les délais suivants :

– huit (8) jours au plus tard à compter de la réception de la demande en cas de licenciement du salarié protégé.

– quinze (15) jours au plus tard à compter de la réception du dossier, en ce qui concerne le chômage économique.

– dix (10) jours au plus tard à compter de la date de la réception du dossier, en ce qui concerne le chômage technique.

– quinze (15) jours au plus tard à compter de la réception du dossier, en ce qui concerne les cas de licenciement individuel ou collectif pour baisse d'activités ou réorganisation intérieure.

La convocation indique la date, le lieu, l'objet de la réunion ainsi que l'adresse de l'entreprise ou l'établissement concerné. Elle doit être accompagnée du dossier soumis à l'examen.

**Article 9.** – Pour l'examen des cas relevant de sa compétence, la Commission des litiges possède les plus larges pouvoirs pour s'informer sur les allégations de l'employeur. Dans ce but, elle peut notamment impuiter auprès de l'entreprise ou établissement concerné, réclamer aux parties tous renseignements susceptibles de lui être utiles.

Sur initiative de son président ou des 2/3 de ses membres, la Commission des litiges peut recourir aux offices de toute personne qualifiée pour l'éclairer de ses avis.

**Article 10.** – La Commission des litiges ne peut valablement siéger que lorsque la majorité de ses membres est présente.

Lorsque cette condition n'est pas remplie, la réunion de la Commission est reportée de 24 heures. A cette date, la Commission peut valablement siéger quel que soit le nombre de membres présents.

**Article 11.** – Les délibérations de la Commission des litiges interviennent immédiatement après la réunion. Elles doivent être notifiées aux parties au plus tard dans les 72 heures après la réunion par procès-verbal établi séance tenante, signé par le président, le secrétaire de la séance et les représentants de chacune des parties. Passé ce délai et en l'absence de justification, ces décisions sont réputées favorables à la demande.

**Article 12.** – En cas de désaccord lors des délibérations, celles-ci sont reprises dans les vingt quatre heures qui suivent. A cette date, si le

Si l'accord persiste, la voix du président ou de son représentant est prépondérante.

La décision engage ainsi tous les membres de la Commission. Le procès-verbal publié à cet effet demeure valable même si l'un des membres s'abstient de le signer.

**Article 13.** – Le secrétariat de la Commission des litiges est assuré par un fonctionnaire de la direction générale du travail. Celui-ci ne prend part ni aux débats, ni aux délibérations.

**Article 14.** – Outre les membres titulaires et les suppléants nommés par arrêté du ministre chargé du travail, prennent part aux réunions de la Commission des litiges deux (2) délégués plaideurs pour la défense des travailleurs, et deux (2) délégués plaideurs pour la défense des employeurs. Ces délégués plaideurs peuvent être choisis par le ou les concernés parmi les représentants syndicaux ou les délégués du personnel au sein de l'entreprise. Ils n'assistent pas aux délibérations.

**Article 15.** – Les décisions de la Commission des litiges doivent être communiquées pour information au directeur général du travail. Elles sont susceptibles de recours devant le ministre du Travail ou la juridiction compétente.

**Article 16.** – Le présent arrêté abroge l'arrêté n° 6798 du 17 décembre 1994.

**Article 17.** – Le directeur général du travail et les inspecteurs du travail sont chargés de l'application du présent arrêté qui sera publié au journal officiel de la République du Congo et communiqué partout où besoin sera.

#### ARRÊTÉ N° 1109 / M.T.F.P.S.S.-D.G.T (extrait)

#### relatif aux représentants syndicaux et à l'exercice de l'activité syndicale dans les entreprises

#### LE MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Vu la Constitution du 15 mars 1992 ;

Vu la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République populaire du Congo ;

Vu la loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République populaire du Congo ;

Vu le décret n° 95/25 du 15 janvier 1995 portant nomination du premier ministre, chef du gouvernement ;

Vu le décret n° 95/26 du 22 janvier 1995 portant nomination des membres du gouvernement ;

Vu le décret n° 95/32 du 2 février 1995 portant organisation des intérim des membres du gouvernement ;

Vu l'arrêté n° 6055 du 3 juillet 1985 relatif au fonctionnement du bureau syndical ;

Vu les conclusions de la Commission nationale consultative du travail en sa session du 24 mai 1994 ;

#### ARRÊTE

#### CHAPITRE I. – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

**Article 1<sup>er</sup>.** – Il est reconnu aux salariés dans toutes les entreprises installées en République du Congo le libre exercice du droit syndical, dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution.

**Article 2.** – L'activité syndicale dans les entreprises s'exerce par l'intermédiaire des sections syndicales.

**Article 3.** – Dans les entreprises occupant au moins 30 travailleurs, chaque syndicat représentatif ayant au moins un délégué de personnel en fonction peut constituer une section syndicale chargée d'assurer sa représentation auprès de l'employeur.



## CHAPITRE I. – CHAMP D'APPLICATION

### Section 1. – Syndicats intéressés

**Article 4.** – Seules les organisations syndicales ayant au moins un délégué de personnel bénéficient du droit de constitution des sections syndicales ou de désignation des représentants syndicaux au sein des entreprises.

### Section 2. – Entreprises concernées

**Article 5.** – Les dispositions du présent arrêté sont applicables à toutes les entreprises quelles que soient leur activité et leur forme juridique. Entrent notamment dans le champ d'application, les établissements publics industriels et commerciaux ainsi que les établissements publics à caractère administratif ou social lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions de droit privé.

**Article 6.** – La désignation du ou des représentants syndicaux n'a lieu que dans les entreprises occupant habituellement au moins 30 salariés. L'effectif se calcule dans le cadre de l'entreprise. Toutefois, le nombre des représentants syndicaux dépend des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement lorsque l'établissement distinct comporte au moins 30 travailleurs. Dans ce cas les représentants des divers établissements ne forment qu'une seule section syndicale d'entreprise et non plusieurs sections d'établissement.

## CHAPITRE II. – NOMBRE DE REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

**Article 7.** – En fonction de l'effectif de l'entreprise, le nombre des représentants syndicaux par syndicat représentatif est déterminé comme suit :

- de 30 à 200 salariés : 1 représentant syndical ;
- de 201 à 500 : salariés : 2 représentants syndicaux ;
- de 501 à 800 : salariés : 3 représentants syndicaux ;
- de 801 à 1000 : salariés : 4 représentants syndicaux ;
- au delà de 1000 salariés : 5 représentants syndicaux.

**Article 8.** – L'effectif à considérer est celui des salariés occupés habituellement dans l'entreprise. Sont considérés comme occupés habituellement en sus du personnel permanent, les apprentis, les travailleurs engagés à l'essai et les travailleurs engagés ou rémunérés à l'heure ou à la journée, mais de façon assez régulière pour totaliser au

cours d'une année, l'équivalent de 6 mois de travail au service de l'entreprise.

**Article 9.** – Il n'est pas prévu de représentant suppléant, le syndicat pouvant à tout moment remplacer le représentant défaillant.

## CHAPITRE IV. – DÉSIGNATION DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

**Article 12.** – La section syndicale assure la représentation du syndicat au sein de l'entreprise. Elle a pour mission :

- l'affichage des communications syndicales ;
- la publication et la diffusion des informations syndicales ;
- la collecte des cotisations syndicales à l'intérieur de l'entreprise ;
- la tenue des réunions périodiques avec les adhérents dans l'entreprise ;
- l'organisation de la campagne électorale aux fins des élections syndicales.

## CHAPITRE VI. – MODALITÉS ET MOYENS D'EXERCICE DE L'ACTIVITÉ SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE

**Article 13.** – L'affichage des communications syndicales s'effectue librement, soit sur des emplacements obligatoirement prévus par l'employeur, soit sur les panneaux destinés aux communications des délégués du personnel. Ces emplacements ou ces panneaux sont à la disposition de toutes les sections syndicales. Les conditions de leur utilisation par elles sont fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Le contenu de la communication syndicale doit correspondre aux objectifs des syndicats professionnels tels que définis à l'article 184 nouveau de la loi n° 6-96 du 6 mars 1996.

L'employeur ne peut s'opposer préalablement à l'affichage des communications dont le contenu lui paraît contraire aux objectifs du syndicat ou présenter un caractère injurieux. Il lui est cependant reconnu le droit d'intenter un recours devant le juge des référés en vue d'obtenir le retrait de l'affiche litigieuse.

**Article 14.** – Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir dans l'enceinte de l'entreprise une fois par mois en dehors des heures de travail, suivant des modalités fixées en accord avec l'employeur.

Toutefois ils peuvent se réunir plus d'une fois lorsque la

situation l'exige, notamment pendant la période des élections professionnelles après en avoir informé l'employeur.

La section syndicale peut inviter toute personnalité extérieure à participer à des réunions syndicales qu'elle organise dans le local mis à sa disposition sous réserve de l'accord du chef d'entreprise.

**Article 15.** – Dans les entreprises visées à l'article 6 qui emploient moins de 30 salariés, les syndicats représentatifs peuvent confier la mission de représentant syndical à un délégué du personnel pour la durée de son mandat. Toutefois, ce mandat n'ouvre pas droit à un cumul de crédit d'heures, le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé pour l'exercice de sa mission de représentant syndical.

**Article 16.** – Les représentants syndicaux doivent informer le chef d'entreprise de leurs sorties et justifier de l'accomplissement de leur mission pour obtenir la rémunération des heures passées à l'extérieur.

**Article 17.** – L'employeur qui refuse de payer les heures accomplies pour l'exercice du mandat de représentant syndical se rend coupable d'entrave au droit et à la liberté syndicale.

**Article 18.** – En cas de modification survenue dans la situation juridique de l'employeur telle que prévue à l'article 45 de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975, le représentant syndical conserve ses fonctions syndicales dans l'entreprise où il a été régulièrement désigné.

#### **CHAPITRE VII. – PROTECTION DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX CONTRE LES LICENCIEMENTS**

**Article 19.** – Le représentant syndical régulièrement installé dans les conditions prévues à l'article 10 bénéficie de la protection syndicale de licenciement définie par l'article 176 nouveau de la loi n° 6-96 du 6 mars 1996, à l'exception des dispositions relatives au maintien du salaire pendant la procédure judiciaire.

#### **CHAPITRE VII. – DISPOSITIONS FINALES**

**Article 20.** – Dans les entreprises étatiques et para-étatiques, les représentants syndicaux siègent au sein du conseil d'administration ou du comité de direction selon le quota alloué aux syndicats et avec la qualité qui leur est reconnue par les statuts desdites entreprises.

**Article 21.** – Les dispositions de l'arrêté n° 6055 du 3 juillet 1985 relatif au fonctionnement du bureau syndical dans l'entreprise sont abrogées.

**Article 22.** – Le directeur général du travail, les inspecteurs du travail ainsi que les suppléants légaux sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'application du présent arrêté.

**Article 23.** – Le présent arrêté sera enregistré, publié au journal officiel de la République du Congo et communiqué partout où besoin sera.

**ARRÊTÉ N° 1110 / M.T.F.P.S.S.-D.G.T (extrait)**

**relatif à l'institution des délégués du personnel**

**LE MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA FONCTION PUBLIQUE ET  
DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**

Vu la Constitution du 15 mars 1992 ;  
Vu la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République populaire du Congo ;  
Vu la loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République populaire du Congo ;  
Vu le décret n° 95/25 du 15 janvier 1995 portant nomination du premier ministre, chef du gouvernement ;  
Vu le décret n° 95/26 du 22 janvier 1995 portant nomination des membres du gouvernement ;  
Vu le décret n° 95/32 du 2 février 1995 portant organisation des intérim des membres du gouvernement ;  
Vu l'arrêté n° 6055 du 3 juillet 1985 relatif au fonctionnement du bureau syndical ;  
Vu l'avis émis par la Commission nationale consultative du travail en sa session du 24 mai 1994 ;

**ARRÊTE**

**Article 1<sup>er</sup>.** – Des délégués du personnel sont obligatoirement élus dans les établissements installés en République du Congo où sont groupés au moins sept (7) travailleurs reconnus comme tels au sens de l'article 2 du code du travail.

**CHAPITRE I. – DE LA DÉFINITION DE L'ÉTABLISSEMENT ET DE L'ENTREPRISE**

**Article 2.** – L'établissement au sens du présent arrêté s'entend d'un groupe de personnes travaillant sous l'autorité d'un ou plusieurs représentants d'une même autorité directrice, personne physique ou morale, publique ou privée.

L'établissement est caractérisé par l'exercice d'une activité collective en un lieu donné, le mot lieu étant employé dans le sens d'usine, local, chantier de travail ou de point de rassemblement des

travailleurs et non dans le sens de ville ou de circonscription.

L'entreprise est une organisation économique de forme juridique déterminée (propriété individuelle ou collective) constituée pour une production de biens destinés à la vente ou à la fourniture de services rémunérés. Une entreprise peut donc comprendre un ou plusieurs établissements.

**CHAPITRE II. – NOMBRE DE DÉLÉGUÉS**

**Article 3.** – Le nombre de délégués du personnel est fixé comme suit :

- de 7 à 20 travailleurs : 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant ;
- de 21 à 50 travailleurs : 2 délégués titulaires et 2 délégués suppléants ;
- de 51 à 100 travailleurs : 3 délégués titulaires et 3 délégués suppléants ;
- de 101 à 200 travailleurs : 4 délégués titulaires et 4 délégués suppléants ;
- de 251 à 500 travailleurs : 6 délégués titulaires et 6 délégués suppléants ;
- au delà de 1000 travailleurs : 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant par tranche supplémentaire de 500 travailleurs.

**Article 4.** – Pour la détermination du seuil de chaque entreprise, l'effectif à prendre en considération est celui des travailleurs occupés habituellement.

Cet effectif comprend :

- le personnel permanent ;
- les apprentis ;
- les travailleurs engagés à l'essai ;
- les travailleurs engagés ou rémunérés à l'heure ou à la journée mais de façon assez régulière pour totaliser au cours d'une année l'équivalent de six (6) mois de travail au service de l'entreprise.

**CHAPITRE III. – ÉLECTION DES DÉLÉGUÉS**

**Article 5.** – Les délégués sont élus au sein de chaque établissement sur les listes établies par les organisations syndicales, à défaut par les membres du personnel eux-mêmes.

Il existe au moins deux collèges électoraux au sein de l'établissement, l'un groupant les ouvriers et employés, l'autre groupant les ingénieurs, les chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et



assimilés.

Lorsque l'importance de l'établissement le justifie, le nombre de collèges peut être augmenté afin de permettre séparément la représentation des ouvriers, des employés, des agents de maîtrise ou assimilés ainsi que les ingénieurs et chefs de service.

Le nombre de collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories fait l'objet d'un accord entre le chef de l'établissement et les organisations syndicales intéressées.

Dans le cas où cet accord est reconnu impossible, l'inspecteur du travail ou son représentant légal décide du nombre de collèges et la répartition des sièges entre les différentes catégories.

**Article 6.** – Sont électeurs les travailleurs des deux sexes âgés de 18 ans révolus, ayant au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise, et n'ayant jamais été déchus de leurs droits civiques par décision de justice.

**Article 7.** – Sont éligibles les travailleurs remplissant les conditions pour être électeurs et qui ont travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis douze mois au moins.

Ne sont éligibles pour une catégorie de personnel que les travailleurs inscrits comme électeurs dans cette même catégorie.

**Article 8.** – L'inspecteur du travail et des lois sociales peut, à la demande du chef d'établissement ou des organisations syndicales les plus représentatives ou des membres du personnel, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté dans l'établissement prévues aux articles 6 et 7 dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire à moins du quart de l'effectif le nombre des salariés remplissant ces conditions dans chaque collège.

**Article 9.** – L'élection des délégués du personnel a lieu chaque année au mois de décembre pour le mandat de l'année suivante.

**Article 10.** – Le vote a lieu dans l'établissement. Le jour, le lieu, les heures d'ouverture ou de fermeture du scrutin sont fixés par le chef de l'établissement ou son représentant en accord avec les organisations syndicales.

Ces indications sont annoncées 15 jours au moins avant la date du scrutin par un avis affiché par les soins du chef d'établissement ou de son représentant aux emplacements habituellement réservés pour les avis donnés au personnel.

En cas de carence constatée du chef d'entreprise, l'inspecteur du

travail organise les élections en fixant le lieu, le jour, les heures d'ouverture ou de fermeture du scrutin.

Les listes des travailleurs électeurs et éligibles établies par les organisations syndicales les plus représentatives de l'établissement sont affichées par les soins du chef d'établissement ou de son représentant dix (10) jours au moins avant la date du scrutin aux mêmes emplacements que l'avis de scrutin. Ces listes doivent faire connaître les noms, prénoms, âge et durée des services des candidats ainsi que le collège syndical auquel ils appartiennent et éventuellement les dérogations accordées par l'inspecteur du travail en application de l'article 8 ci-dessus.

**Article 11.** – S'il n'existe pas d'organisation syndicale suffisamment représentative au sein de l'établissement ou du collège électoral ou si les organisations syndicales n'exercent pas leurs droits par l'affichage prévu à l'alinéa 4 de l'article 10 ci-dessus, cette carence est constatée par l'inspecteur du travail ou son représentant légal qui autorise le vote pour les candidats non présentés par les organisations syndicales.

Il en est de même lorsque le nombre de votants au premier scrutin est inférieur à la moitié des électeurs inscrits.

**Article 12.** – Les travailleurs dont leur occupation hors de l'établissement empêche de prendre part au scrutin, ceux en congé et ceux dont le contrat de travail est suspendu pour l'une des causes énumérées à l'article 47 du code du travail peuvent voter par procuration.

**Article 13.** – L'élection a lieu au scrutin secret et sous enveloppe.

Il est procédé au vote des membres titulaires et suppléants en même temps à la représentation proportionnelle.

**Article 14.** – Chaque liste est établie par les organisations syndicales les plus représentatives séparément ou en commun.

Les listes électorales ne peuvent comprendre un nombre de candidats supérieur à celui de sièges.

Le panachage est interdit. Seules sont valables les votes allant à l'une des listes en présence.

Il n'est pas tenu compte des bulletins blancs ou nuls.

**Article 15.** – Si le nombre de votants, déduction faite des bulletins blancs ou nuls est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé dans un délai de deux semaines à un scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

**Article 16.** – Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral, celui-ci étant égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

**Article 17.** – Au cas où il n'aurait pu être pourvu à aucun siège, ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

A cet effet, le nombre de voix obtenu pour chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité, des sièges attribués à la liste des moyennes ainsi obtenues.

Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la forte moyenne. Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si deux listes ont également recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

**Article 18.** – Le chef d'établissement ou son représentant est chargé de l'organisation et du déroulement des élections, notamment de la constitution du bureau de vote, de la rédaction du procès-verbal, du vote sous enveloppe et secret.

Il préside le bureau de vote et il est assisté d'un représentant non-candidat de chacune des listes en présence. Ces représentants des listes prennent place au bureau, assistent au vote et au dépouillement du scrutin et signent le procès-verbal avec le représentant de l'employeur.

Le chef d'établissement ou son représentant est tenu d'établir en triple exemplaire le procès-verbal des élections des délégués du personnel, procès-verbal dont le premier exemplaire est adressé à l'inspecteur du travail du ressort quatre jours après la tenue du scrutin (par lettre recommandée avec accusé de réception), le second est affiché et le troisième est conservé dans les archives de l'établissement.

**Article 18.** – La mission incombant au chef d'établissement en matière d'organisation des élections des délégués du personnel peut, sur sa demande et en cas d'empêchement, être confiée à une autre autorité par l'inspecteur du travail.

#### CHAPITRE IV. – EXERCICE DE LEURS FONCTIONS

**Article 20.** – Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués titulaires 20 heures de liberté par mois pour l'exercice de leurs fonctions. Ce temps peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles.

Ce temps est payé comme temps de travail et rémunéré au tarif normal s'il est pris d'accord parties en dehors de la durée légale. Il doit être utilisé exclusivement aux tâches afférentes à l'activité du délégué du personnel telles qu'elles ont été définies à l'article 177 (nouveau) de la loi n° 6-96 du 6 mars 1996.

**Article 21.** – Les délégués du personnel peuvent, pendant les heures de délégation, se déplacer librement à l'intérieur de l'entreprise. Cependant, ils ne sont pas autorisés à provoquer un arrêt de travail des autres salariés.

**Article 22.** – Les délégués du personnel ont le droit de sortir de l'entreprise pour remplir leur mandat.

Toutefois, ils doivent informer le chef d'entreprise de leurs sorties et justifier de l'accomplissement de leur mission pour obtenir le paiement des heures passées à l'extérieur.

**Article 23.** – L'employeur qui refuse de payer les heures accomplies pour l'exercice du mandat de délégué du personnel se rend coupable d'entrave à la liberté syndicale.

Toutefois, lorsque le crédit d'heure est utilisé par le délégué du personnel à des fins étrangères à son mandat, l'employeur est en droit de lui exiger le remboursement des sommes indûment perçues.

**Article 24.** – Le temps passé à des réunions convoquées sur l'initiative du chef d'entreprise ne peut être imputé sur les heures fixées ci-dessus.

**Article 25.** – Les délégués peuvent faire afficher les communications qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel, soit sur panneaux destinés aux communications syndicales ainsi que dans les locaux où se fait l'embauche. Un exemplaire de chaque communication est transmis simultanément au chef d'entreprise.

Le contenu de la communication doit correspondre aux missions des délégués du personnel. L'employeur ne peut s'occuper de l'affichage d'une communication dont le contenu lui paraît incompatible avec les attributions des délégués ou injurieux à son égard. Il pourra cependant saisir le juge des référés dans le but d'obtenir le retrait de l'affiche.



**Article 26.** – Les délégués sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou son représentant au moins une fois par mois. Ils sont reçus en cas d'urgence sur demande.

Les délégués sont également reçus par le chef d'établissement ou son représentant sur leur demande, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter.

Dans tous les cas, les délégués suppléants peuvent assister avec les délégués titulaires aux réunions avec les employeurs, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. Cette prérogative ne comporte pas droit à rémunération.

Dans le cas où les questions soumises par les délégués du personnel au chef d'établissement seraient du ressort d'une décision du conseil d'administration ou d'une direction générale hors du siège de l'établissement, le directeur de celui-ci en sera particulièrement saisi par lettre recommandée et disposera d'un délai d'un mois à dater de sa réception pour apporter la réponse de l'entreprise aux questions posées sous forme d'une copie certifiée conforme de la décision qui lui aura été adressée par ses commettants.

**Article 27.** – Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués du personnel remettent au chef d'établissement ou à son représentant, deux (2) jours ouvrables au moins avant la date à laquelle ils doivent être reçus, une note écrite exposant sommairement l'objet de leur demande. Copie de cette note est transcrite à la diligence du chef d'établissement, sur un registre de revendications de personnel. Il est mentionné dans ce même registre et dans un délai de 7 jours, la réponse à cette note.

Ce registre doit être tenu pendant un jour ouvrable par quinzaine, en dehors des heures de travail, à la disposition des travailleurs de l'établissement qui désirent en prendre connaissance.

Il doit être tenu en permanence à la disposition de l'inspecteur du travail et des lois sociales.

**Article 28.** – Les circonstances exceptionnelles supprimant l'obligation du préavis de deux (2) jours ouvrables pour la réception des délégués du personnel par le chef d'établissement doivent s'entendre :

- des réclamations de nature urgente telle que l'installation d'un dispositif de sécurité après un accident du travail ;
- des réclamations liées au climat social au sein de l'entreprise, telle que la prévention d'un trouble grave ou la nécessité de rétablir l'entente entre employeurs et travailleurs.

Dans tous les cas, l'objet de l'audience devra être compatible

avec les prérogatives du chef d'établissement.

**Article 29.** – Lorsqu'ils sont reçus par l'employeur, les délégués du personnel peuvent se faire assister d'un représentant syndical de l'établissement.

**Article 30.** – Lorsqu'un délégué cesse ses fonctions pour l'une des raisons indiquées à l'article 176 du code du travail et lorsqu'il se trouve momentanément absent pour une cause quelconque, son remplacement est assuré par un délégué suppléant de la même catégorie qui devient titulaire jusqu'au renouvellement du mandat des délégués de l'entreprise.

Sous réserve des dispositions de l'article 179 qui s'appliquent aux délégués suppléants et de la latitude visée à l'alinéa 3 de l'article 21 ci-dessus, les délégués suppléants ne bénéficient des droits et prérogatives des délégués titulaires et ne sont astreints à leurs obligations que lorsqu'ils les remplacent effectivement.

**Article 31.** – L'institution des délégués du personnel n'exclut pas la faculté qu'ont les travailleurs de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur ou à ses représentants.

**Article 32.** – Le chef d'entreprise est tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel un local pour leur permettre de se réunir.

Ce local pourra également servir aux délégués syndicaux. Les conditions d'utilisation de ce local seront déterminées par accord avec le chef d'entreprise.

#### CHAPITRE V. – RÉVOCATION ET LICENCIEMENT DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

**Article 33.** – Tout délégué du personnel peut être révoqué en cours de mandat sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, approuvée au scrutin secret par la volonté du collège électoral auquel il appartient. S'il n'a pas été présenté par une organisation syndicale, il peut être révoqué en cours de mandat sur pétition écrite de la majorité du collège électoral auquel il appartient et confirmée au scrutin secret par la majorité de ce collège.

Dans ce cas, le délégué titulaire est remplacé par le délégué suppléant ; des élections complémentaires sont toujours possibles, d'accord parties pour la désignation d'un nouveau délégué suppléant.

**Article 34.** – Tout licenciement d'un délégué du personnel envisagé par



l'employeur doit être soumis à la Commission de litiges prévue à l'article 39 du code de travail, et obéir à la procédure édictée à l'article 176 dudit code.

#### CHAPITRE VI. – DISPOSITIONS FINALES

Article 35. – Le directeur général du travail, les inspecteurs du travail et des lois sociales et leurs suppléants légaux sont chargés de l'application du présent arrêté qui sera enregistré, publié au journal officiel de la République du Congo et communiqué partout où besoin sera.

## INDEX ALPHABÉTIQUE

N.B. les chiffres renvoient aux numéros des paragraphes

### A

- Abandon de poste : 49, 50.
  - absence de deux jours : 68.
  - absence d'une nuit : 51, 67.
  - sans raison valable : 364.
- Absences :
  - injustifiées : 47 et s.
  - répétées : 54.
  - volontaires : 48.
- Abstention : (de conclure devant le tribunal du travail) : 143.
- Abus du droit (de licencier sans respect des règles) : 409.
- Africanisation :
  - d'un poste de travail : 107.
  - inobservation de la loi programme : 130.
  - motif légitime du licenciement : 110.
  - programmation : 108.
  - retard : 109.
- Allocation de congé (nature juridique) : 304.
- Ancienneté :
  - critères : 474.
  - des travailleurs : 508.
- Appel (effet dévolutif de l') : 259.
- Arrangement amiable : 132.
- Assistance (du travailleur) : 197.
- Astreinte comminatoire : 238, 397.
- Automatisation (de l'entreprise) : 105.
- Autorisation (de licenciement) :
  - avis d'autorisation : 331.
  - de la Commission de litiges : 334, 335, 340, 342, 411, 543.

### Autonomie :

- des indemnités de préavis et de licenciement : 83.
- des règles de licenciement par rapport au code civil : 355

### Avertissement : 65.

### B

- Bilan de l'entreprise : 451.
- Bilan statistique :
  - cas de licenciement abusif plus nombreux parmi les causes du licenciement : 548.
  - cas de licenciement plus nombreux que les autres causes du contentieux social : 547.
  - enseignements tirés du - : 546.
  - esquisse de bilan : 545.
  - inexistence de - : 544.
- Bonne foi (de l'employeur) : 455.
- Bureau syndical : 307 et s.

### C

- Cause réelle et sérieuse : 126.
- Certificat de travail :
  - caractère quérable : 286.
  - contestation de la délivrance : 299.
  - délivrance du certificat de travail : 284.
  - défaut de remise : 292.

- enquête par jugement avant dire droit : 296.
- indication des motifs du licenciement : 295.
- mention « libre de tout engagement » : 297.
- non-délivrance d'office : 287.
- obligation de délivrance d'office : 298.
- obligation de remise : 289.
- omission de remise : 291.
- preuve de la non-délivrance : 285.
- préjudice subi par le salarié : 300.
- responsabilité de l'employeur : 288, 293.
- Certificat médical :**
  - délivrance par un médecin non agréé : 87.
  - état de santé du travailleur connu par l'employeur : 146.
  - production après le licenciement : 88.
- Cessation d'activité :** 454.
- Chômage** (technique ou économique) : 485.
- Commission des litiges :**
  - accord préalable au licenciement : 328.
  - attributions : 326.
  - autorisation : 334, 335, 340, 342, 477.
  - autorisation de licenciement : 329.
  - autorisation ou refus du licenciement : 325.
  - autorisation préalable au licenciement : 327, 512.
  - avis d'autorisation ou de refus : 331.
  - compétence territoriale : 524.
- contestation de la décision de la - : 521.
- décision : 323.
- décision de licenciement : 324.
- imprécision des pouvoirs : 488.
- indépendance : 516.
- extension des compétences : 489.
- nature de la décision : 322.
- nature de l'institution : 373, 566.
- pouvoir en matière économique ou de réorganisation intérieure : 487.
- usurpation des attributions : 490, 513.
- reconnaissance des pouvoirs usurpés de la - : 514.
- recours contentieux ou hiérarchique contre les décisions de la - : 522.
- Complicité (détournement) :** 20.
- Comportement critiquable de l'employeur :** 550.
- Condition résolutoire :** 352.
- Congé :**
  - payé (durée) : 301.
  - sans autorisation : 69.
- Congolisation des emplois :** 114, 115.
- Contentieux social** (autres causes du -) : 547.
- Contrat de travail :**
  - à durée indéterminée (condition de rupture) : 6, 159.
  - suspension en dehors des cas visés à l'article 47 du code du travail : 181.
- Contrat d'apprentissage :**
  - résolution extrajudiciaire : 348.

412

- résolution judiciaire pour maladie : 347.
- résolution judiciaire pour vol : 346.
- Contrôle :**
  - de fait : 465.
  - de qualification de la faute par la Cour suprême : 78.
- Convention :** 233.
- nouvelle désignation légale : 310.
- protection : 317.
- saisine par écrit des - : 479.
- Demande :**
  - additionnelle : 418, 420.
  - de caractère pécuniaire et de réintégration : 244.
  - principale : 418.
- Démission :**
  - défaut de paiement de salaire : 134.
  - harcèlement sexuel : 140.
  - non établie : 119.
- Dépens :** 570.
- Déroulement de l'entretien préalable :** 199.
- Détention préventive :**
  - absence pour détention préventive de plus de 6 mois justifiant le licenciement pour faute lourde : 58, 59.
  - absence pour détention préventive équivalent à un abandon de poste : 57.
  - définition et durée : 56
- Détournement :**
  - complicité de - : 20.
  - de fonds : 19.
  - de tickets : 18.
- Dissimulation de recettes :** 22.
- Domages intérêts :**
  - absence de cumul des dommages-intérêts découlant du licenciement irrégulier avec ceux résultant du licenciement abusif : 431.
  - autonomie par rapport à la réintégration : 395.
  - caractère des - : 268.
  - forme de réparation du préjudice subi : 387, 389.

## D

- Décision de la Commission de litiges :** 333.
- anéantissement du refus du licenciement devant le juge judiciaire : 366.
- avis d'autorisation ou de refus : 331.
- incompétence du juge social : 523.
- Déclaration préalable :** 223, 457.
- Déclaration universelle des droits de l'homme :** 152.
- Défense du travailleur :**
  - initiative et échec des entretiens : 211.
  - nécessité d'organiser l'entretien : 212.
  - refus de témoignage par l'employeur : 213.
- Déficit de caisse :** 24.
- Délégués du personnel :**
  - condition d'éligibilité : 311.
  - consultation des - : 480, 493, 437.
  - protection : 320.
  - information par écrit des - : 481.
  - licenciement pour motif disciplinaire en cas de cessation d'activité de l'entreprise : 458.

413

- montant des - : 428.
- nature : 233.
- non-respect des formes du licenciement : 229.
- sanction indépendante du licenciement irrégulier : 426.
- sanction principale : 234, 254, 247, 257, 259, 557.
- sanction subsidiaire : 255.

**Droit du travail :**

- champ du - : 3.
- évolution : 1.

**Durée des procès :** 562.

**E**

**Élection des délégués du personnel :**

- conditions : 311.
- effectif de l'entreprise : 313.
- organisation : 212.

**Entrave :**

- délit d'entrave : 397.
- entrave à l'exercice régulier des fonctions des délégués du personnel : 399.

**Entreprise :**

- définition : 435.
- recherche de l'intérêt de l' - : 470.

**Établissement :**

- assimilation à l'entreprise : 436.
- notion d' - : 433, 441.

**Évaluation des préjudices :** 231.

**Exception de procédure :** 419.

**Exécution de deux contrats de travail (faute lourde) :** 73.

**F**

**Fait du prince :** 106.

**Faute alléguée inexistante :** 118.

**Faute de pilotage :** 101.

**Faute lourde :**

- absence de définition : 12.
- cas énumérés dans les conventions collectives applicables aux contractuels et auxiliaires de la fonction publique : 13.
- intention coupable : 64.
- portée de la faute lourde sur les indemnités de préavis et de licenciement : 279, 559.
- position de la Cour suprême : 210.
- présentation de la défense par le travailleur : 191.
- qualité de membre du bureau syndical : 363.
- respect des règles substantielles de procédure : 209.
- résolution judiciaire : 367.
- sanction tardive : 144, 145.

**Fautes partagées :** 187.

**Faute professionnelle grave :** 72.

**Faute retenue dans la lettre de convocation :** 205.

**Faux et usage de faux :** 36.

**Fermeture d'entreprise :** 113, 459.

**Formalités en cas de rupture du contrat de travail :** 174 et s.

**Fraude :**

- à la loi : 355.
- en matière de licenciement ou de démission : 190.

**G**

**Grève :**

- définition : 94.
- droit de - : 93.
- illégale : 70.

- illicite : 337.
- licite (définition légale) : 95.

**H**

**Harcèlement sexuel :** 140.

**Honnêteté du travailleur :** 294.

**Humiliation de l'employeur :** 39.

**I**

**Ignorance des prix des marchandises :** 63.

**Imputation des faits inexacts au travailleur :** 549.

**Inaptitude physique :** 86.

**Indélicatesse :** 16.

**Indemnité compensatrice de Congé (nature juridique) :** 304.

**Indemnités compensatrices de préavis :**

- éléments constitutifs : 274.
- montant : 173.
- notion : 271.
- refus : 276.
- tempérament : 274.

**Indemnité légale de licenciement :** 283.

**Indemnités de licenciement**

- condition d'octroi : 278.
- cumul avec l'indemnité de préavis : 281.
- fondement : 276 et s.
- nature juridique : 282.
- privation en cas de faute lourde : 560.
- référence aux conventions collectives : 280.

**Indiscipline :** 102.

**Inobservation des formalités du Licenciement (influence négative sur les règles de fond) :** 228.

**Inspecteur du travail et des lois sociales :**

- efficacité de la décision : 362.
- pouvoirs : 319.

**Insubordination :** 43.

**Irrecevabilité :** 421.

**Irrégularités :**

- des licenciements : 225.
- extraordinaires : 224.

**Ivrognerie :**

- ébriété (état d' -) : 62.
- ivresse (état d' -) : 61.

**J**

**Jugement (difficultés d'exécution) :** 261.

**L**

**Législation industrielle :** 2.

**Légitimité (du motif du licenciement pour réorganisation intérieure) :** 467.

**Lettre :**

- de convocation (mention obligatoire) : 195.
- de licenciement : 207.
- de notification du licenciement (omission d'envoyer) : 177.
- d'information : 196, 205.
- moment d'envoi de la - : 206.
- preuve de la - : 179.

**Liberté (de croyance, philosophique) :** 156.

**Licenciement abusif :**

- autorisation non sollicitée : 412.
- autorisation refusée : 413.
- démission par contrainte : 187.



- effet du - : 407.
- non-respect des formalités substantielles : 414.
- postériorité de l'autorisation de licenciement : 520.
- preuve de la faute de l'employeur non exigée au travailleur : 184.
- prohibition du - : 116, 153.
- Licenciement économique :**
  - absence de - ; licenciement d'un seul travailleur : 478.
  - absence d'irrégularité de la procédure : 510.
  - autorisation verbale : 519.
  - contrôle administratif : 515.
  - date de prise d'effet : 517.
  - exemption des sanctions des règles de procédure : 511.
  - lettre d'autorisation du - : 518.
  - phase de la procédure : 486.
- Licenciement individuel :**  
(consultation des représentants du personnel) : 482
- Licenciement irrégulier des délégués du personnel :**
  - absence de sanction : 403.
  - caractère abusif du - : 404.
  - définition : 416.
  - dommages intérêts (sanction alternative) : 424.
  - non-respect des formalités substantielles : 414.
  - nullité : 404.
  - préjudice subi : 429.
  - reprise de la procédure : 417.
- Licenciement irrégulier :**
  - consécration légale : 415.
  - définition : 217, 471.
  - inobservation de la procédure : 384.
  - nouveau mécanisme : 401.
- Licenciement légitime :**
  - en dehors de toute faute lourde : 84 et s., 551, 561.
  - pour faute lourde : 12 et s., 552.
- Licenciement :**
  - appréciation par le juge : 79.
  - défaut d'accord : 390.
  - en l'absence d'écrit : 185.
  - preuve : 180.
- Litiges :**
  - limites du - : 238.
  - objet du - : 423.

## M

- Maladie :**
  - non justifiée par un certificat médical : 103.
  - période de - : 121.
  - prolongée, injustifiée : 85.
- Malversation :** 21.
- Manipulation (d'un compte) :** 23.
- Manquant (d'argent) :** 17.
- Manquement :**
  - aux obligations : 360.
  - intentionnels : 33.
- Mauvais travail :** 14.
- Mauvaise foi (employeur) :** 455.
- Membre du bureau syndical :** 308
- Mise à pied :** 319, 361, 365.
- Modification dans la situation juridique de l'employeur :** 147
- Modification substantielle du contrat de travail :** 138.
- Motif économique ou structurel :**
  - baisse d'activité : 444.
  - d'embalée avérée : 446.
  - difficulté économique : 447.
  - diminution de l'activité de l'établissement : 448.

- justifications légales : 463.
- réduction d'activité : 445.
- réorganisation intérieure : 464, 476.
- suppression de poste : 443.
- transaction : 449.
- Motif légitime :**
  - défaut de preuve du - : 184.
  - économique : 8, 10.
  - preuve du - : 183.
  - rupture du contrat de travail des étrangers : 112.
- Motif non économique :** 448.
- Motif non valable :** 7 bis.
- Motif :**
  - absence de - : 124, 253.
  - allégué par l'employeur : 215.
  - choix du - : 158.
  - fallacieux : 122.
  - inexact : 120.
  - non précis : 118, 129.
  - non réel et sérieux : 216.
- Mutation non prévue dans le contrat de travail :** 123.

## N

- Négligences professionnelles :** 15.
- Notification :**
  - de la décision de rompre les rapports de travail : 202.
  - de la rupture du contrat de travail par écrit : 175.
  - des motifs du licenciement (défaut de -) : 178.
  - du licenciement par écrit, formalité légale : 220.
  - du licenciement par note de service : 182.
  - du préavis : 160.
- Nullité du licenciement :** 408.

## O

- Objet de la demande :** 243.
- Obligations contractuelles :** 359.
- Obligation :**
  - de faire (réintégration) : 262.
  - de préavis : 7.
- Ordre des licenciements :**
  - attitude des employeurs : 498.
  - contestation de l' - : 502.
  - critères conventionnels : 501.
  - critères de l' - : 492, 473.
  - critères légaux : 491, 500.
  - critères prioritaires : 494, 341.
  - établissement de l' - : 438, 468.
  - ordre des critères : 495, 501.
  - position des travailleurs : 499.
  - méconnaissance des critères de l' - : 509.
- Organisation internationale du travail :** 4

## P

- Pension :**
  - anticipée : 536.
  - proportionnelle : 537.
  - de retraite : 554.
  - de vieillesse : 534, 535.
- Perte de confiance :**
  - préjudice causé : 90, 91.
  - justification par des griefs fondés : 92.
- Pouvoirs de la commission des litiges :**
  - confusion des - : 339.
  - en matière de diminution de l'activité de l'établissement : 341.

**Pouvoirs des juridictions sociales** : 75.

**Préavis** :

- absence de faute lourde : 219.
- condition d'exécution effective du contrat de travail : 168.
- conditions d'existence : 162.
- conventionnel : 163 et s.
- dispense du - : 273.
- indemnité compensatrice : 173.
- obligations des parties : 172.
- point de départ du - : 169.
- réglementaire : 170, 171.

**Préjudice subi** : 430.

**Préséance des sanctions du licenciement abusif** : 265.

**Prétentions des membres du bureau syndical** : 379.

**Prétentions des parties** :

- appréciation par le juge : 380.
- contrôle effectué par la Cour suprême : 377 et s.

**Preuve** :

- défaut de preuve du licenciement : 181.
- de la lettre de notification du licenciement : 179.
- de la motivation du licenciement : 176.
- de l'existence du licenciement : 180.

**Principes généraux de droit** : 252

**Privilèges** : 271.

**Procédure du licenciement** :

- en cas de faute lourde : 192.
- régime juridique de la - : 427.

**Procédure sociale** : 564.

**Procès-verbal de l'entretien préalable** (intérêt) : 201, 214.

**Q**

**Qualifications professionnelles** :

- absence de - : 506.
  - appréciation : 507.
  - définition : 503.
  - distorsion avec les fonctions réellement exercées : 504.
  - employeur seul juge : 505.
- qualification de la rupture du contrat de travail** : 208.

**R**

**Ramassage** (d'une enveloppe contenant la paie) : 34.

**Rappels fictifs** : 37.

**Recherche d'un emploi** : 161.

**Reclassement** : 553.

**Récépissé** (syndicat) : 98.

**Recommandation** :

- n° 119 de l'O.I.T. : 4, 248, 433, 496.
- n° 166 de l'O.I.T. : 4, 434.

**Recours** :

- contentieux : 522.
- contre la décision de la Commission de litiges : 374.
- gracieux : 309.
- hiérarchique : 368, 522.
- juridictionnel contre les décisions de la Commission de litiges : 370.
- pour excès de pouvoir : 371.

**Recrudescence de licenciements** : 555.

**Référé** : 229, 330, 529.

**Refus** :

- d'autorisation de licenciement : 330, 529.
- de prononcer le licenciement : 332.

- de réintégrer l'entreprise : 42.
- d'obtempérer : 351.
- obstiné et répété d'exécuter les tâches : 44.
- volontaire d'un matelot d'appareiller : 60.

**Régime de la rupture du contrat de travail** : 5

**Réintégration** :

- acceptation de la - : 267.
  - définition de la - : 236.
  - des délégués du personnel : 318, 375 et s.
  - d'office : 237, 254.
  - droit à la - : 244.
  - en tant que modalité de réparation des préjudices : 263.
  - non demandée : 392.
  - par le juge après réintégration par la Commission de litiges : 264.
  - refus de - : 250.
  - régime de la - : 393.
  - sanction alternative avec les dommages-intérêts : 245, 557.
  - sanction de la rupture abusive : 256.
  - sanction facultative : 396.
  - sanction principale : 253.
  - sanction suggérée, coexistence avec les dommages-intérêts : 246.
  - ordonnée sans référence aux dommages-intérêts : 556.
  - sous astreinte : 397.
- Relativité de la protection des travailleurs licenciés** : 563.
- Réorganisation intérieure de l'entreprise** : 463 et s.
- effet : 472.
  - suppression d'un seul poste de travail : 475.

**Représentant du personnel** :

- délai de réponse des - : 484.
- saisine par écrit des - : 483.

**Répression pénale** : 398, 400.

**Reprise de la procédure** :

- autonomie par rapport aux dommages-intérêts : 425.
- sanction alternative : 417.

**Résistance aux injonctions de l'employeur** : 40.

**Restructuration de l'entreprise** : 461.

**Résolution judiciaire** :

- absence de règles sociales portant sur la - : 349.
- appréciation souveraine du juge : 358.
- contrat d'apprentissage : 345.
- de plein droit : 348.
- domaine de la - : 344.
- fondement de la - : 353.
- limitation au droit civil : 354.
- preuve de la - : 358.
- recevabilité des demandes en matière de - : 356 et s.

**Retards** :

- considérables, réguliers et injustifiés : 89.
- isolés : 55.

**Retraite anticipée** :

- conditions favorables au départ en - : 532.
- cumul des droits : 533.
- droits et obligations des agents non-titulaires : 538.
- substitution au licenciement : 531.
- travailleurs atteints de maladies incurables : 530.

**Retraite** :

- exception à la limite d'âge : 541 et s.

- limite d'âge : 540.
- Révocation par arrêté** : 142.
- Rixes entre travailleurs** : 45.
- Rupture abusive du contrat de travail** (voir licenciement abusif).
- Rupture du contrat de travail** :
  - des étrangers : 112.
  - motif économique : 453, 477.
  - par consentement mutuel : 188, 450.

## S

**Saisine par écrit des délégués du personnel** : 479.

**Salaires** :

- de base : 270.
- définition : 269.

**Sanctions** :

- alternatives du licenciement irrégulier des membres du bureau syndical : 388, 405.
- choix des - : 381.
- des irrégularités du licenciement, préalable à tout débat au fond : 410.
- indépendantes : 394.
- optionnelles : 385 et s.
- uniformes des règles de forme et de fond du licenciement abusif : 406.
- uniques des dommages-intérêts : 382.
- pénales (inexistence) : 565.

**Séparation des pouvoirs** : 526

**Séries des cas de licenciement pour fautes lourdes** : 74

**Statut de l'assistant** : 200.

**Suppression d'emploi** :

- élément matériel de la réorganisation intérieure : 466.

- motif légitime : 467.
- Suppression de poste de travail** :
  - après augmentation de salaires : 104.
  - après automatisation de l'entreprise : 105.
- Suppression d'un seul poste de travail** : 475.
- Suspension du contrat de travail** :
  - illégalité de la - : 148.
  - nouveaux cas de - : 149.
  - position du juge : 150.
- Syndicat professionnel** : 97

## T-U

**Taux d'indemnisation** : 231

**Ultra petita** :

- contrôle de la Cour suprême : 378.
- jugement : 240

## V- X

**Violences et voies de fait** : 46

**Virements frauduleux** : 35

**Vol d'objets divers** :

- de boîtes d'insecticides : 28.
- de cartons de pointes : 29.
- de draps : 25.
- de savons et savonnettes : 26.
- de pièces de remboursement de clients : 27.
- des effets par un domestique : 31.
- de sacs d'aliments de bétails : 30.
- d'un carton de poissons : 32.

**Vol non établi** : 117.

**Xénophobie** : 111.

## TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS.....	5
ABRÉVIATIONS UTILISÉES.....	9
SOMMAIRE.....	11
INTRODUCTION.....	15

### PREMIÈRE PARTIE

LE MOTIF LÉGITIME DU LICENCIEMENT.....	17
--	----

#### TITRE I

L'APPRÉCIATION DU MOTIF DU LICENCIEMENT DES TRAVAILLEURS ORDINAIRES.....	21
--	----

#### CHAPITRE I

LES QUALIFICATIONS DU MOTIF DU LICENCIEMENT.....	23
--	----

Section 1. - La légalité du motif légitime du licenciement.....	24
---	----

Sous-Section 1. - Le motif économique ou structurel du licenciement.....	24
--	----

Sous-section 2. - Le motif personnel du licenciement.....	25
---	----

§ 1. Le licenciement légitime.....	26
------------------------------------	----

Sous-§ 1. Le licenciement légitime pour faute lourde.....	26
---	----

A - La mauvaise exécution du travail.....	28
---	----

I - Les négligences professionnelles.....	28
---	----

2 - Les indelicatesses.....	29
-----------------------------	----

a) Le manquant d'argent constaté chez un Caissier au moment de son contrôle.....	30
--	----

b) Les détournements.....	30
---------------------------	----

i) Le détournement des tickets par une employée chargée d'encaisser l'argent provenant de la vente des tickets.....	30
---	----

ii) Le détournement de fonds au préjudice de l'employeur.....	31
---	----

iii) La complicité de détournement.....	32
---	----



iv) Les malversations .....	32
v) Les actes assimilables à un détournement .....	33
• La dissimulation de recettes .....	33
• La manipulation d'un compte caisse .....	33
• Le déficit de caisse .....	34
c) Les vols .....	34
i) Le vol de deux draps dans un magasin .....	34
ii) Le vol de savons et de savonnettes .....	35
iii) Le vol de pièce de remboursement des clients .....	35
iv) Le vol de boîtes d'insecticides .....	36
v) Le vol de cartons de pointes .....	36
vi) Le vol de sacs d'aliment de bétails .....	37
vii) Le vol de plusieurs effets par un domestique .....	37
viii) Le vol d'un carton de poissons .....	37
d) Les manquements intentionnels .....	38
e) Le ramassage par un travailleur d'une enveloppe contenant la paie de son collègue et sa non-restitution au propriétaire .....	38
f) Le fait pour un employé spécialiste en informatique d'opérer des virements frauduleux des salaires de ses collègues dans ses propres comptes en banque .....	39
g) Le faux et usage de faux .....	39
h) L'octroi des rappels relatifs aux heures supplémentaires en contravention des dispositions conventionnelles .....	39
3 - L'insubordination .....	40
a) L'humiliation de l'employeur en présence des clients en réaction à ses reproches faits au travailleur .....	40
b) La résistance du travailleur aux injonctions de l'employeur .....	41
c) Les menaces à l'encontre du chef de personnel .....	42
d) Le refus de réintégrer l'entreprise après un stage .....	42

e) L'insubordination caractérisée du travailleur .....	43
f) Le refus obstiné et répété d'exécuter les tâches confiées .....	43
B - Les autres faits caractéristiques du licenciement pour faute lourde .....	44
1 - Les rixes entre travailleurs .....	44
2 - Les violences et voies de fait .....	45
3 - L'absence injustifiée au poste de travail .....	46
a) Les absences volontaires .....	46
b) Les retards .....	49
4 - La détention préventive .....	50
5 - Refus volontaire d'un Matelot d'appareiller .....	52
6 - L'ivrognerie .....	52
a) L'état d'ivresse aux lieux et heures de travail .....	52
b) L'état d'ébriété notoire .....	52
7 - L'ignorance par le travailleur, en qualité de vendeur, des prix des marchandises couramment vendues .....	53
8 - Le dépôt de trois pneus d'une société dans une boutique à l'insu de l'employeur .....	54
9 - Le fait pour un travailleur de recevoir une succession d'avertissements .....	54
10 - Le coulage d'un moteur de véhicule par un chauffeur de taxi .....	55
11 - L'abandon de poste .....	55
a) L'abandon de poste pendant une nuit .....	55
b) L'abandon de poste pendant deux jours .....	56
c) Le départ en congé sans autorisation de l'employeur .....	56
12 - La participation à une grève illégale .....	56
13 - La grève déclenchée en violation des dispositions légales .....	57
14 - Les graves fautes professionnelles .....	58

15 - La prestation de service d'un travailleur à un second employeur alors qu'il est encore lié au premier-----	58
Sous-§ 2. Le licenciement légitime en dehors de toute faute lourde -----	65
A - Le licenciement légitime résultant du comportement blâmable du travailleur-----	65
1 - La prolongation de maladie non justifiée par un certificat médical-----	65
2 - Les retards considérables, réguliers et justifiés-----	67
3 - La perte de confiance -----	68
4 - L'exercice illégal du droit de grève -----	69
5 - Les coups donnés à un supérieur hiérarchique en dehors des lieux et heures de travail -----	72
6 - La fausse manœuvre au sol commise par un commandant pilote -----	72
7 - La mauvaise exécution du travail et le comportement désobligeant-----	73
8 - Le défaut de justification de maladie par un certificat médical régulier -----	73
B - Le licenciement légitime pour motif étranger au travailleur-----	74
1 - La suppression de poste -----	74
a) La suppression des postes les moins utiles pour insuffisance de ressources suite à une augmentation des salaires -----	74
b) La suppression de poste due à l'automatisation de l'entreprise -----	75
2 - Le fait du prince -----	75
3 - L'africanisation d'un poste de travail -----	76
4 - La fermeture d'entreprise -----	79
5 - La congolisation des emplois-----	79
§ 2. Le licenciement abusif-----	81

Sous-§ 1. Le licenciement abusif dû au défaut de vérification des faits imputés au salarié-----	82
1 - Le vol non établi-----	82
2 - L'inexistence de la faute alléguée -----	83
3 - La démission non établie-----	84
4 - Le motif inexact -----	85
5 - La période de maladie -----	85
Sous-§ 2. Le licenciement abusif dû à l'absence de faits fautifs-----	86
1 - Le motif fallacieux -----	86
2 - La mutation non prévue dans le contrat individuel de travail-----	87
3 - L'absence de motif -----	87
4 - Le motif non sérieux -----	88
5 - L'inexistence d'une cause réelle et sérieuse-----	88
6 - L'absence de motif sérieux et réel -----	90
7 - Les poursuites pénales n'ayant pas encore abouti à une condamnation pénale -----	91
8 - Le défaut de motif précis et valable -----	91
Sous-§ 3. Le licenciement abusif résultant de l'attitude désobligeante de l'employeur-----	92
1 - L'inobservation de la loi programme sur l'africanisation des cadres-----	92
2 - Le refus de fournir des tâches au salarié-----	93
3 - La violation d'un arrangement à l'amiable-----	93
4 - Le non-paiement des salaires-----	94
5 - L'interruption du contrat de travail d'un membre du syndicat de base sans se référer à la commission de litiges-----	96
6 - Le défaut de notification du licenciement-----	96
7 - L'inexistence de la lettre de notification du licenciement-----	97

8 – La modification substantielle du contrat de travail	97
9 – Le cumul de sanctions	98
10 – La démission suite au harcèlement sexuel	99
11 – Le fait pour l'employeur de chasser le travailleur de son magasin	99
12 – La révocation du travailleur par arrêté ministériel	100
13 – L'abstention de l'employeur de conclure devant le tribunal du travail	101
14 – La faute lourde sanctionnée tardivement	101
15 – L'exigence d'un certificat médical par l'employeur connaissant l'état de santé du travailleur	103
16 – La modification dans la situation juridique de l'employeur	103
17 – La suspension illégale du contrat de travail	104
<b>Section 2. – La légalité du motif subjectif du licenciement</b>	106
Sous-Section 1. – Les opinions du travailleur ou son activité syndicale	106
Sous-Section 2. – La liberté du travailleur d'appartenir à certains groupements de personnes	108
<b>CHAPITRE II</b>	
<b>LA PROCEDURE PREALABLE AU LICENCIEMENT</b>	111
<b>Section 1. – La notification du préavis</b>	112
Sous-Section 1. – Les conditions d'existence du préavis	112
Sous-Section 2. – La durée du préavis	113
§ 1. Le préavis conventionnel	114
§ 2. Le préavis réglementaire	117
<b>Section 2. – La notification du licenciement</b>	119
Sous-Section 1. – La preuve de la notification du licenciement	119
§ 1. L'information du travailleur par l'employeur afin de susciter sa défense	127

§ 2. L'entretien préalable entre l'employeur et le travailleur	128
Sous-Section 2. – Le licenciement irrégulier	137
§ 1. Les irrégularités ordinaires et extraordinaires	138
1 – Les irrégularités ordinaires des licenciements	138
2 – Les irrégularités extraordinaires	140
§ 2. Les sanctions des irrégularités des licenciements	141
1 – La reprise de la procédure	141
2 – Les dommages intérêts	142

**CHAPITRE III**

<b>LES DROITS DES TRAVAILLEURS RÉSULTANT DU LICENCIEMENT CLASSIQUE</b>	145
<b>Section 1. – Les droits liés à la nature du licenciement</b>	146
Sous-section 1. – Les droits en cas de licenciement abusif	146
§ 1. La réintégration	147
§ 2. Les dommages intérêts dus aux travailleurs ordinaires	153
Sous-Section 2. – Les droits en cas de licenciement légitime dénué de faute lourde	165
§ 1. L'indemnité compensatrice de préavis	165
§ 2. L'indemnité de licenciement	166
<b>Section 2. – Les droits des travailleurs licenciés indépendants de la nature du licenciement</b>	171
Sous-Section 1. – Le certificat de travail	171
Sous-Section 2. – Le congé payé	179

**TITRE II**

<b>LE LICENCIEMENT DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL</b>	181
--	-----

**CHAPITRE I**

<b>L'INTERVENTION DE LA COMMISSION DE LITIGES</b>	187
<b>Section 1. – La nature de la décision de la commission de litiges</b>	187



Sous-Section 1. – L'autorisation de licenciement	195
Sous-Section 2. – La résolution judiciaire du contrat de travail	199
<b>Section 2. – Les recours contre les décisions de la commission de litiges</b>	214
Sous-Section 1. – Le recours hiérarchique	214
Sous-Section 2. – Le recours juridictionnel	215

## CHAPITRE II

<b>LES DROITS DES DELEGUES DU PERSONNEL CONSECUTIFS AU LICENCIEMENT</b>	221
<b>Section 1. – Les droits résultant du licenciement abusif</b>	221
Sous-Section 1. – La réintégration	221
Sous-Section 2. – Les dommages-intérêts dus aux délégués du personnel	229
<b>Section 2. – Les avantages liés à l'irrégularité du licenciement des délégués du personnel</b>	237
Sous-Section 1. – La reprise de la procédure	245
Sous-Section 2. – Les dommages-intérêts en cas de licenciement irrégulier	248

## DEUXIEME PARTIE

<b>LA CAUSE ECONOMIQUE OU STRUCTURELLE DU LICENCIEMENT</b>	251
--	-----

### TITRE I

<b>LES INCIDENCES DE LA DIMINUTION DE L'ACTIVITE DE L'ETABLISSEMENT ET SA REORGANISATION INTERIEURE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL</b>	255
---	-----

### CHAPITRE I

<b>LA DIMINUTION DE L'ACTIVITE DE L'ETABLISSEMENT</b>	257
<b>Section 1. – La notion d'établissement</b>	257
Sous-Section 1. – L'unicité du régime juridique de l'entreprise et de l'établissement	258

Sous-Section 2. – La notion d'établissement selon la jurisprudence	260
<b>Section 2. – La portée de la diminution de l'activité de l'établissement</b>	260
Sous-Section 1. – La rupture du contrat de travail consécutive à la diminution de l'activité de l'entreprise	261
Sous-Section 2. – La contestation de la diminution de l'activité de l'établissement	268

## CHAPITRE II

<b>LA REORGANISATION INTERIEURE DE L'ETABLISSEMENT OU DE L'ENTREPRISE</b>	277
---	-----

<b>Section 1. – Le contenu du concept de la réorganisation intérieure de l'établissement</b>	278
Sous-Section 1. – L'assimilation de la réorganisation intérieure de l'établissement à sa restructuration	278
Sous-Section 2. – Le caractère économique de la réorganisation intérieure de l'établissement	279
<b>Section 2. – Les effets de la réorganisation intérieure de l'établissement sur les contrats de travail</b>	280
Sous-Section 1. – La suppression d'emploi	281
Sous-Section 2. – La particularité de la procédure de licenciement consécutif à la réorganisation intérieure de l'entreprise	283

### TITRE II

<b>LES PRECAUTIONS NECESSAIRES AU LICENCIEMENT LEGITIME POUR MOTIF ECONOMIQUE OU REORGANISATION INTERIEURE DE L'ENTREPRISE</b>	289
--	-----

### CHAPITRE I

<b>LES SAISINES PREALABLES</b>	291
<b>Section 1. – La saisine des délégués du personnel</b>	291
Sous-Section 1. – L'information des représentants des travailleurs	292
Sous-Section 2. – La saisine par écrit des représentants du personnel	293

Section 2. – La saisine de la commission des litiges	294
Sous-Section 1. – L'institution de la commission des litiges en matière économique ou de réorganisation intérieure de l'entreprise	295
Sous-Section 2. – Les pouvoirs de la commission des litiges en matière économique ou de réorganisation intérieure de l'entreprise	296
<b>CHAPITRE II</b>	
<b>LES FORMALITES TERMINALES DU LICENCIEMENT</b>	
Section 1. – L'établissement de l'ordre des licenciements	299
Sous-Section 1. – L'application des critères	299
Sous-Section 2. – Les contestations	304
§ 1. L'action judiciaire des travailleurs en contestation de l'ordre des licenciements	305
§ 2. La sanction de la méconnaissance des critères de l'ordre des licenciements	308
Section 2. – La demande d'autorisation de licenciement	311
Sous-Section 1. – La suite favorable de la commission des litiges	311
Sous-Section 2. – L'absence d'autorisation de la commission des litiges	320
<b>CONCLUSION</b>	
1) L'importance considérable des licenciements par rapport aux autres causes du contentieux social	330
2) Les licenciements abusifs	331
3) Les licenciements légitimes interviennent dans deux séries de cas	331
4) Le reclassement	333
5) La pension de retraite.	333
6) La recrudescence des licenciements par rapport aux autres causes du contentieux social en 1998 :	333

7) L'appréciation différenciée des droits des travailleurs en cas de licenciement abusif.	333
8) La constance de la jurisprudence dans l'appréciation des droits des travailleurs en cas de licenciement légitime pour faute lourde.	334
9) Les droits des travailleurs licenciés en dehors de toute faute lourde.	335
10) La lenteur de la procédure judiciaire	335
11) L'inefficacité du droit pénal du travail	336
12) Le recours pour excès de pouvoir contre les décisions de la commission des litiges.	336
13) La durée de l'instance du jugement du tribunal du travail à l'arrêt de la Cour Suprême.	337
14) Le délai de traitement des dossiers à la Cour Suprême	337
15) La durée du procès devant les tribunaux du travail.	337
16) La charge des dépens.	337

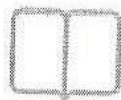
## ANNEXES

TABLEAU N° 1	340
TABLEAU N° 2	341
TABLEAU N° 3	342
TABLEAU N° 4	342
TABLEAU N° 5	343
TABLEAU N° 6	344
TABLEAU N° 7 :	345
TABLEAU N° 8	346
TABLEAU N° 9	347

Loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un code de travail de la République Populaire du Congo(extrait) - 348

INDEX ALPHABÉTIQUE	411
TABLE DES MATIÈRES	421





---

Achévé d'imprimer par Corlet - 14110 Condé-en-Normandie  
N° d'Imprimeur : 1285593 - Mai 2023 - Imprimé en France

# LE DROIT DU LICENCIEMENT AU CONGO

Le licenciement demeure au Congo le mode le plus usuel de rupture de contrat de travail à durée indéterminée.

L'ouvrage expose les règles du licenciement des travailleurs ordinaires et protégés, pour motif personnel et pour cause économique.

Il recèle de nombreuses et importantes références jurisprudentielles récentes sur des cas variés du licenciement, les motifs de la rupture du contrat de travail, les procédures de licenciement, les modalités de réparation des préjudices, les recours judiciaires et administratifs...

L'auteur, qui possède une connaissance théorique et pratique du droit du licenciement, répond par des approches concrètes aux questions que se posent quotidiennement les magistrats, avocats, chefs d'entreprise, inspecteurs du travail, délégués du personnel, représentants syndicaux, enseignants, étudiants, organisations professionnelles et syndicales, huissiers de justice, notaires, travailleurs en général...

*Docteur d'État en droit, **Auguste ILOKI** est diplômé de l'École nationale de la Magistrature de Paris (section internationale), président de la Chambre administrative et constitutionnelle de la Cour suprême du Congo, chargé de cours à L'Université Marien NGOUABI (Brazzaville).*



ISBN : 2-7384-9807-8