

REPUBLIQUE DU CONGO  
-----  
MINISTRE DU TRAVAIL,  
DE LA FONCTION PUBLIQUE  
ET DE LA SECURITE SOCIALE  
-----

DIRECTION GENERALE DU TRAVAIL  
-----

Arrêté n° 1108/MTFPSS-DGT

Fixant la procédure de licenciement individuel ou collectif pour cause économique ou structurelle et de rupture du contrat par mutuel consentement.

LE MINISTRE DU TRAVAIL, DE LA FONCTION  
PUBLIQUE ET DE LA SECURITE 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 les conclusions de la Commission Nationale Consultative du Travail en sa session du 24 Mai 1994 ;

**ARRETE**



Article 1er : 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 des 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'influences 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.

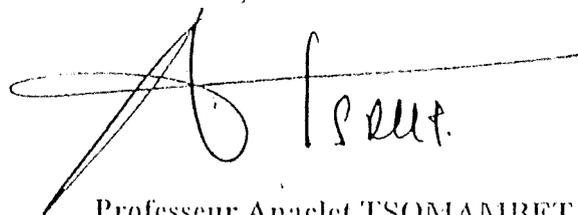
Article 12 : L'employeur qui prend l'initiative du licenciement individuel ou collectif pour motif économique ou structurel en assume la responsabilité.

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.

Brazzaville, le 24 Juin 1996



Professeur Anaclét TSOMAMBET

