



FEC

Fédération des Entreprises du Congo

DÉPARTEMENT JURIDIQUE,
SOCIAL ET FISCAL

VEILLE JURIDIQUE EN ENTREPRISE

MAI 2022



**CONGE TECHNIQUE A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR EN
VUE DE SUSPENDRE LES CONTRATS DE TRAVAIL POUR
RAISONS ECONOMIQUES : LEGALITE OU PRATIQUE**

INTRODUCTION

En République Démocratique du Congo, souvent, lorsqu'une entreprise connaît des difficultés d'ordre économique se manifestant par soit une baisse des activités, soit par la réorganisation intérieure ou même de nécessité de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service pouvant entraînant une réduction du personnel, il est d'usage que les employeurs recourent à la suspension des prestations de ses travailleurs par une pratique qui consiste à leur notifier des lettres de congé technique. Cette pratique, quoique d'usage fréquent, dans le monde du travail congolais n'a aucun fondement légal.

A cet effet, cet article s'inscrit dans le cadre de la diffusion des informations en rapport avec le congé technique en vue de permettre aux employeurs et leurs préposés de, non seulement d'éviter d'éventuelles condamnations judiciaires, et surtout des pièges liés à une certaine interprétation ou application de la loi et des mesures d'application en cette matière.

1. HISTORIQUE ET CONCEPT

a. Origine

Déjà en République Démocratique du Congo cette pratique existait sous le régime de l'Ordonnance-loi n°67-310 du 9 août 1967 portant Code du Travail. Autrement dit, cela fait plusieurs décennies que l'employeur en fait usage. Et d'ailleurs, il sied de signaler que les relations du travail ou mieux le droit du travail ont plusieurs sources, entre autres les sources professionnelles, à savoir les usages professionnels produits par les acteurs du monde du travail (L'usage professionnel étant une pratique suivie d'une manière régulière dans un milieu professionnel donné).

b. Définition

Selon le Vocabulaire juridique sous la direction de Gérard Cornu, 12ème édition, 2017, p. 236, le congé est entendu comme dispense de travail pour un temps de repos ou une autre convenance. Pour le cas d'espèce, cette dispense de travail pour un temps suite aux difficultés d'ordre économique se manifestant notamment par soit une baisse des activités, par soit la réorganisation intérieure, ou même de nécessité de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service pouvant entraîner une réduction du personnel. Cependant, ce dictionnaire ne nous donne pas la définition expresse du congé technique.

2. FONDEMENT LÉGAL ET MOTIVATION DU CONGÉ TECHNIQUE EN DROIT CONGOLAIS

a. Motivations

Les raisons d'une mise en congé technique du personnel sont généralement conjoncturelles. Il s'agit notamment des raisons de restructuration de l'entreprise, de perte de l'outil de production, de conjoncture économique délicate.

A cet effet, lorsque l'entreprise subit une telle situation, elle est contrainte d'enclencher une réduction temporaire et partielle de son activité nécessitant, pour son personnel, une suspension du contrat de travail. Plutôt que d'avoir recours au licenciement économique, l'entreprise maintient alors ses travailleurs et ceux-ci ne travaillent pas pendant une durée limitée.

b. Fondement légal

En droit du travail congolais, ni la Loi n° 015/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du Travail modifiée et complétée par la Loi n°16/010 du 15 juillet 2016 ni ses mesures d'applications ne prévoient une définition expresse de la notion du congé technique.

Tel qu'affirmé précédemment, il s'agit d'une pratique *contra legem* trouvant sa source dans l'usage professionnel mais en marge de la Loi. Cependant, au Congo-Brazzaville, il est prévu en son article 47.

3. DISTINCTION ENTRE CONGÉ TECHNIQUE ET LICENCIEMENT POUR RAISONS ÉCONOMIQUES

Il arrive qu'à la suite de nécessité de maintien de des entreprises fonctionnement notamment à cause d'une baisse des activités, l'employeur envisage de résilier les contrats de travail d'un certain nombre de ses travailleurs. A cet effet, certains employeurs mettent en congé technique leurs travailleurs et d'autres licencient pour des raisons économiques.

En vertu de l'article 78 du Code du Travail, l'employeur qui envisage de licencier un ou plusieurs membres de son personnel suite aux difficultés d'ordre économique, notamment la diminution de l'activité de l'établissement ou la réorganisation intérieure.

Cependant, s'agissant du congé technique, ce mécanisme n'a aucun fondement légal du fait que c'est une pratique contraire à la Loi. C'est une suspension des prestations de l'exécution des prestations inhérentes au contrat de travail pour cause de difficulté financière ou économique que l'employeur notifie au travailleur en la dénommant : congé technique. Mécanisme non prévu dans le Code du Travail.

4. DISTINCTION ENTRE CONGÉ TECHNIQUE ET LICENCIEMENT POUR CAS DE FORCE MAJEURE

La notion du congé technique abordée dans le point précédent, relève qu'il s'agit d'une pratique qui n'a aucun soubassement légal en droit du travail congolais. C'est une pratique par laquelle l'employeur, unilatéralement, suspend l'exécution du contrat de travail.

Cependant, s'agissant du licenciement pour cas de force majeure, il sied de préciser d'abord que la force majeure est un évènement qui peut opérer la rupture immédiate du contrat de travail, dès lors qu'il est imprévisible, insurmontable, non imputable à aucune des parties et entraîne ensuite une impossibilité totale et définitive d'exécution du contrat. Il peut s'agir d'un incendie, d'une guerre, d'un cataclysme naturel ou d'un fait du prince.

Le cas de force majeure ne constitue pas en soi, une raison immédiate du licenciement, étant donné qu'il émane de l'article 57 du Code point 8 que, est suspensif du contrat de travail, la force majeure, lorsqu'elle a pour effet d'empêcher de façon temporaire, l'une des parties à remplir ses obligations.

En cas de force majeure, il émane de l'article 60 du Code du Travail que la partie intéressée peut résilier le contrat sans indemnité, après deux mois de suspension. Toutefois, le cas de force majeure doit être constaté par un inspecteur du travail.

De ce point de vue, la diminution des activités ne peut non plus être qualifiée de force majeure du moment où, même si elle peut être imprévisible, elle demeure surmontable et imputable à l'entreprise.

5. CONSÉQUENCES JURIDIQUES ET PRATIQUES DU CONGÉ TECHNIQUE

a) Conséquence juridique

Étant donné que ce mécanisme n'est pas prévu par le Code du Travail ainsi que ses différentes mesures d'application, l'employeur qui notifie ses travailleurs d'un congé technique pour raison de la baisse des activités économiques commet un acte équipollent à rupture du contrat de travail, prévu par l'article 61 ter du Code du Travail, dans la mesure où il enclenche unilatéralement et implicitement la résiliation du contrat de travail.

b) Conséquences pratique

En effet, dans la pratique les employeurs qui mettent les travailleurs en congé technique organisent toujours une prise en charge. Mais lors des négociations entre la Partie Syndicale, Permanents syndicaux y compris, et la Partie Employeur, il se pourrait que les deux parties se conviennent sur la hauteur de la prise en charge. Cela dépend d'une entreprise à une autre et surtout qu'aucune disposition légale ou réglementaire n'en fait mention.

En pratique, les travailleurs qui perçoivent leur enveloppe de paie dont la composition dépend du résultat des négociations sus évoquées. Cependant, il sied de signaler que dans tous les cas l'indemnité de transport n'est pas prise en ligne de compte dans le calcul de l'enveloppe de paie, pour la simple raison que le contrat de travail étant suspendu, il n'y a pas de déplacement des travailleurs pour le lieu de travail et vice-versa.

Pour illustrer, certaines entreprises concernées allouent à leurs travailleurs soit 50, 60%, 65%,70% ...de l'enveloppe de paie obtenue à raison des jours de service réellement presté ; c'est facultatif.

Dans la très grande majorité des cas, les travailleurs ne saisissent usuellement pas les employeurs en vue de dénoncer les actes équipollents à une rupture du contrat de travail parce qu'ils trouvent leur compte pour deux raisons principales substantielles, soit pour la plus grande partie, ils n'en ont pas la connaissance soit ils n'ont pas intérêt.

Le danger s'avère ainsi minime quoique la pratique demeure illégale. « Il n'y a pas d'action sans intérêt » disent les juristes. Mais il ne reste pas moins vrai que si les travailleurs agissaient en justice en rapport avec le congé technique, ils auront gain de cause.

D'ailleurs, il y a quelques cas de congé technique soumis en justice pour lesquels les employeurs ont été condamnés à payer des dommages et intérêt en se fondant sur le paragraphe 2 de l'article 63 du Code du Travail.

Pour ce qui est du congé technique, pour diminuer les risques d'éventuels conflits collectifs ou litiges individuels du travail qui peuvent aboutir à des condamnations judiciaires à l'encontre des employeurs, dans les cas d'extrêmes limites, ces derniers peuvent organiser des réunions avec les syndicats dont les échanges sont actés dans un procès-verbal, en vue de leur expliquer les difficultés que les entreprises connaissent et l'opportunité de recourir à une telle pratique, tout en étant conscient des risques à courir à leur rencontre.

Mais, de manière durable et plus protectrice pour les intérêts des employeurs, de lege ferenda, nous proposons, à l'instar de ce qui est prévu dans le Code du Congo Brazzaville, la modification de l'article 57 du Code du Travail en vue d'ajouter le cas de « mise en congé technique » comme un nouveau motif pour lequel un contrat de travail peut être suspendu. Aussi, il appert de prévoir une autre disposition légale sur l'entendement de ces concepts, tout en ajoutant les modalités de son application par Arrêté Ministériel.

KATUALA TSHIBANGU

POURQUOI UNE VEILLE JURIDIQUE EN ENTREPRISE?



L'inflation normative qui s'observe dans presque tous les secteurs de la vie nationale est susceptible de désorienter plus d'uns.

Il en résulte une nécessité d'une expertise juridique et réglementaire pour en assurer une gestion efficace et efficiente.

La veille juridique est une activité de suivi et d'anticipation des réglementations nationales ou internationales susceptibles d'avoir une influence sur les activités ou sur la stratégie des entreprises.

Elle constitue l'une des voies de communication de la Fédération des Entreprises du Congo, FEC en sigle.



FEC

Fédération des Entreprises du Congo

DÉPARTEMENT JURIDIQUE,
SOCIAL ET FISCAL

VEILLE JURIDIQUE

MAI 2021