

**37.2. NOTE CIRCULAIRE N° 12/CAB.MIN/ETPS/05/09 DU 14 AOUT 2009 RELATIVE AUX INSTRUCTIONS PROCEDURALES POUR L'USAGE DU DROIT DE GREVE EN R.D.C.**

*(J.O.R.D.C., n°19, 1<sup>er</sup> octobre 2009, p.27)*

Aux organisations professionnelles des employeurs et des travailleurs, entreprises et établissements de toute nature.

Il revient de constater avec regret que ces derniers jours des grèves sont déclenchées par des travailleurs, surtout, en violation des dispositions constitutionnelles (art. 39 de la Constitution) ; législatives (art. 303 à 315 du Code du Travail) et réglementaires (l'Arrêté-Ministériel n° 12/CAB.MIN/TPS/ 113/2005 du 26 octobre 2005 fixant les droits et obligations des parties pendant la suspension du contrat de travail et l'Arrêté-Ministériel n° 12/CAB.MIN/ETPS/039/08 du 08 août 2008 portant fixation des droits et obligations des employeurs et des travailleurs, Parties à un conflit collectif de travail).

En effet, pour les travailleurs, la cessation collective ou partielle de travail a ressemblé à des mouvements pour des revendications sociales non respectueuses de la procédure de grève. On a pu assister à des meetings populaires tenus dans l'enceinte des entreprises empêchant, non seulement, la liberté de travail pour ceux qui ne veulent pas s'y associer ; mais également, le service minimum. On a assisté encore à des démobilisations forcées des travailleurs pour les pousser à manifester avec des cercueils et de croix en signe de menace de mort contre la partie adverse.

Les employeurs, quant à eux, en réaction contre ces comportements, ont tenté de procéder à des mutations punitives, intempestives et injustifiées. Ils ont procédé également à des arrestations arbitraires et des licenciements avec ou sans préavis des agents qu'ils considèrent comme meneurs. Cette situation envenime le climat social au sein des entreprises.

Devant ces comportements des uns et des autres qui ternissent l'image de la gouvernance du Monde de Travail Congolais, le Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance Sociale a été amené à prendre cette circulaire qui rappelle les dispositions légales et réglementaires pour promouvoir la paix sociale à travers un dialogue permanent au sein des entreprises, et ce ; en sept points repris de la manière suivante :

## **I. DISPOSITIONS GENERALES**

Le droit de grève est constitutionnellement consacré dans notre pays. (Art. 39 de la Constitution).

La procédure pour son application est organisée par le Code du Travail en ses articles 303 et 315 ainsi que par les deux arrêtés suivants (l'Arrêté n° 12/CAB.MIN/TPS/ 113/2005 du 26 octobre 2005 fixant les droits et obligations des parties pendant la suspension du contrat de travail et l'Arrêté-Ministériel n° 12/CAB.MIN/ETPS/039/08 du 08 août 2008 portant fixation des droits et obligations des employeurs et des travailleurs, Parties à un conflit collectif de travail).

La grève est la cessation collective de travail ou la participation à cette cessation collective de travail à l'occasion d'un conflit collectif portant sur les conditions de travail lorsqu'il est de nature à compromettre la bonne marche de l'entreprise ou la paix sociale, et ce ; une fois que les moyens de règlement de conflit, conventionnels ou légaux ci-dessus, aient été régulièrement épuisés (Art. 303 à 315 du Code du Travail).

Le lock out est la fermeture provisoire de l'établissement par l'employeur.

## **II. DE LA CONCILIATION**

Tout conflit collectif de travail doit être soumis préalablement à la procédure de la conciliation (Art. 304 du Code du Travail, pour ce qui concerne la saisine du Tribunal et art. 315 du Code du Travail, pour ce qui concerne le déclenchement de la grève).

A défaut du respect de cette procédure, la grève ou le lock out sera considéré comme illégal et ce, au tort de ses initiateurs.

Les travailleurs et les employeurs, en conflit collectif de travail, ont ainsi l'obligation de soumettre préalablement leur litige :

- A la procédure conventionnelle de conciliation ou d'arbitrage s'il en existe une ou alors en application d'une Convention Collective liant les parties. La partie diligente saisit l'Inspecteur du Travail du ressort pour la certification de la conciliation (Art. 2 alinéa 1<sup>er</sup> de l'Arrêté-Ministériel n° 12/CAB.MIN/ETPS/039/08 du 08 août 2008 portant fixation des droits et obligations des employeurs et des travailleurs, parties à un conflit collectif du travail).
- En cas de non conciliation au sein de l'entreprise, la partie diligente saisit l'Inspecteur du Travail du ressort pour que ce dernier tente, à son tour, de concilier les parties.
- A la procédure légale de conciliation auprès de l'Inspecteur du Travail du ressort ; lorsque pareille conciliation n'a pas été trouvée au sein de l'entreprise (art. 307 et 308 du Code du Travail).

### **III. MEDIATION**

La médiation est, chaque fois, ouverte sur présentation par la partie diligente du procès-verbal de non conciliation établi en bonne et due forme par l'Inspecteur du Travail du ressort.

Une commission de médiation est, alors, instituée spécialement à cet effet (Art. 310 du Code du Travail). Elle se réunit dans les trois jours ouvrables de la saisine (Art. 311 du Code du Travail).

La Commission de médiation ainsi constituée est présidée par le Président du Tribunal de Paix dans le ressort duquel est né le conflit ou par tout autre magistrat désigné par ses soins. Un assesseur-employeur et un assesseur-travailleur participent à la composition de cette commission. Cette dernière est tenue de terminer son instruction dans les 10 jours ouvrables à dater de la première séance (Art. 310 du Code du Travail alinéa 2).

Elle siège à huit clos pour se prononcer dans les dix jours ouvrables et ce, sans préjudice à la clôture de la médiation par procès-verbal et la procédure de l'opposition et de l'exécution prévus aux articles 312 à 314 du Code du Travail.

Chaque fois qu'il sera donc question de la procédure de la médiation, les organisations professionnelles d'employeurs et des travailleurs les plus représentatives proposeront pour leur désignation soit par le Gouverneur de province, soit par le Ministre de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance Sociale selon que le conflit affecte une seule province ou alors plusieurs provinces, respectivement un assesseur-employeur et un assesseur-travailleur comme membre de cette commission (Art. 310 du Code du Travail alinéa 3).

La désignation des assesseurs comme évoquée ci-haut et la transmission du dossier de conflit par l'Inspecteur du Travail du ressort au Président de la Commission de médiation interviennent dans les quatre jours ouvrables dès la réception par l'autorité compétente du Procès- Verbal de non conciliation.

Et s'il n'y a toujours pas de solution concertée, après cette médiation, la partie diligente lance un préavis.

### **IV. PREAVIS DE GREVE OU DE LOCK OUT**

Après épuisement de l'une ou l'autre des procédures de conciliation et/ou de médiation visées ci-dessus, les travailleurs qui décident d'user de leur droit de grève ou l'employeur qui veut procéder au lock out doivent notifier à l'autre partie un préavis de six jours ouvrables à dater de la réception de la notification (Art. 3 de l'Arrêté-Ministériel n° 12/CAB.MIN/ETPS/039/08 du 08 août 2008 portant fixation des droits et obligations des employeurs et des travailleurs, parties à un conflit collectif du travail).

Ce préavis est écrit et distinct du cahier des charges.

Les salaires des journées non prestées sont à la charge des syndicats sauf si le motif de la grève est le retard généralisé de paiement des salaires imputable à l'entreprise.

### **V. DU DEROULEMENT DE LA GREVE OU DE LOCK OUT**

La grève ou le lock out déclenché dans le respect des dispositions légales et réglementaires rappelées dans la présente note circulaire est légitime et légal.

Aucune sanction disciplinaire ne peut donc être envisagée à l'encontre de ses initiateurs.

En cas de grève ou de lock out, les parties sont tenues de respecter scrupuleusement les restrictions et les droits prévus par les articles 6 à 12 de l'Arrêté-Ministériel n° 12/CAB. MIN/TPS/113/2005 du 26 octobre 2005 fixant les droits et les obligations des parties pendant la suspension du contrat de travail et ce, entre autres :

## **a) Vis-à-vis de l'employeur**

Ce dernier doit :

- assurer les soins de santé aux travailleurs et aux membres de sa famille ;
- continuer à assurer le logement aux travailleurs et aux membres de sa famille ;
- s'interdire de retirer des locaux de travail, toutes machines ou tout instrument de travail ;
- inspecter les installations afin de s'informer et de prendre des mesures nécessaires pour l'entretien de ces équipements et instruments ;
- s'interdire de remplacer les travailleurs en grève par d'autres travailleurs dans l'entreprise ou le service ;
- assurer le service minimum obligatoire et la protection des installations ainsi que de l'outil de production.

## **b) Vis-à-vis des travailleurs**

Ces derniers, quant à eux, doivent s'interdire de :

- s'opposer à la liberté de travail pour un travailleur non gréviste ; car l'adhésion à un syndicat ou à un mouvement de grève est libre ;
- d'exercer des actes d'intimidations, des menaces et de violence de toutes sortes (à l'instar des menaces de mort par l'utilisation des croix de cimetière et des cercueils lors des grèves, etc.) ;
- de pénétrer, de rester dans les locaux de travail et de tenir des meetings populaires dans l'enceinte de l'entreprise.

Pour garantir l'usage de droit de grève, d'un côté, et pour protéger les installations ou l'outil de production, de l'autre, les grévistes peuvent s'organiser et constituer des piquets de grève à l'extérieur des locaux de travail dans le respect de l'article 315 du Code du Travail. Dans ce cas, ils en informent, par écrit, l'employeur.

La grève ou le lock out est suspendu par la saisine du Tribunal du Travail (actuellement, la chambre de travail du Tribunal de Grande Instance siège en attendant que les Tribunaux de Travail soient installés), par l'une des parties au conflit collectif du travail (Article 28 de la loi n° 016/2002 du 16 octobre 2002 portant création et fonctionnement des Tribunaux de Travail).

## **VI. DU SERVICE MINIMUM OBLIGATOIRE**

Pendant toute la durée de la cessation collective du travail ou de la fermeture d'établissement, les parties sont tenues d'assurer le service minimum obligatoire en faveur de la population en tant que prestations d'intérêt public (Annexe de l'Arrêté-Ministériel n° 12/CAB.MIN/TPS/113/ 2005 du 26 octobre 2005 fixant les droits et obligations des parties pendant la suspension du contrat de travail).

Les cadres de direction ou ceux qui participent à la prise des décisions au sein de l'entreprise ou de l'établissement ne peuvent pas participer à la grève.

Néanmoins, lorsque la situation est telle qu'eux aussi manifestent leur mécontentement, ils continuent de travailler en portant des brassards comme signe de solidarité avec les grévistes.

En aucun moment, la grève ne peut être utilisée comme un moyen de propagande politique pour obtenir des avantages autres que ceux liés au contrat de travail.

## **VII. DES SANCTIONS**

D'ores et déjà, lorsqu'il y aura violation intentionnelle des dispositions légales et réglementaires que je viens de rappeler dans la présente note circulaire les auteurs de ces infractions seront rigoureusement poursuivis pour les sanctions pénales (six mois de prison ferme au maximum et/ou amendes de 30.000 FC constants) (art. 326 du Code du Travail) ; et ce, sans préjudice aux sanctions disciplinaires ou civiles pour fautes lourdes ou pour fait quelconque préjudiciable à la partie adverse (Art. 326 du Code du Travail).

Le Secrétaire Général à l'Emploi et au Travail ainsi que l'Inspecteur Général du Travail sont chargés chacun en ce qui le concerne, de l'exécution de la présente note circulaire qui entre en vigueur à la date de sa signature.

Fait à Kinshasa, le 14 août 2009.

Me Ferdinand KAMBERE Kalumbi