

RDC

Note circulaire relative aux instructions procédurales pour l'usage du droit de grève

Note circulaire n°12/CAB.MIN/ETPS/05/09 du 14 août 2009

[NB - Note circulaire n°12/CAB.MIN/ETPS/05/09 du Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance Sociale en date du 14 août 2009 relative aux instructions procédurales pour l'usage du droit de grève en RDC aux Organisations Professionnelles des Employeurs et des Travailleurs, Entreprises et Etablissements de toute nature]

Il me revient de constater avec regret que ces derniers jours des grèves sont déclenchées par des travailleurs, surtout, en violation des dispositions constitutionnelles (article 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 8 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 des 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 ce points repris de la manière suivante :

I. Dispositions générales

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 à 315 ainsi que par les deux arrêtés suivants (l'Arrêté Ministère 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 8 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 du 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. (Art304 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* de l'Arrêté Ministériel n°12/CAB.MIN/ETPS/039/08 du 8 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'as pas été trouvée au sein de l'entreprise (Art 307 et 308 du Code du travail).

III. Médiation

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 participe 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.

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 participe 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).

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. Préavis de grève 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 de 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-039108 du 8 août 2008 portant fixation des droits et obligation des employeurs et des travailleurs, parties à un conflit 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 imputables à l'entreprise.

V. Du déroulement de la grève 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'intimidation, des menaces et de violences de toutes sortes (à l'instar des menaces de mort par l'utilisation des croix de cimetières et des cercueils lors des grèves, etc.) ;
- de pénétrer, de rester dans les locaux de travail et de tenir de 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.