



# Droit du travail: Engagement et licenciement des travailleurs en RD. Congo

publié le 15/01/2012, vu 42661 fois, Auteur : [YAV & ASSOCIATES](#)

**L'engagement et le licenciement d'un travailleur sont généralement décidés par l'employeur. Le présent article a pour objet de rappeler, de manière succincte, les règles et la procédure applicables en matière d'engagement et de licenciement des travailleurs nationaux et étrangers en République Démocratique du Congo [RDC].**

## **I. Procédure d'engagement des nationaux**

### **1.1. Cadres légaux :**

- Loi n°015/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du travail (Articles 203 à 207)
- Ordonnance-Loi n°74/098 du 6 juin 1975 portant protection de la main-d'œuvre nationale.

### **1.2. Procédure proprement dite**

#### 1.2.1. Déclaration des emplois vacants à l'Office National de l'Emploi (ONEM) ;

L'engagement d'un travailleur doit faire l'objet d'un contrat de travail constaté par écrit et conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. Ce contrat précise de façon explicite, la nature et la classe de l'emploi, le taux de la rémunération, les avantages sociaux auxquels les travailleurs a droit ainsi que les autres clauses obligatoires imposées par le Code du travail ;

Présentation par le candidat avant l'engagement, de toutes les pièces qui lui seront demandées par l'Entreprise pour constitution de son dossier.

## **II. Procédure de licenciement des nationaux**

### **2.1. Cadres légaux :**

- Loi n°015/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du Travail (articles 61 à 78) ;
- Arrêté Départemental n°11/74 du 19 septembre 1974 revu par Arrêté Ministériel n°025/95 du 31 mars 1995 relatif au licenciement des travailleurs.

### **2.2. Procédure proprement dite**

En cas de manquement aux obligations qui leur sont imposées par le contrat d'engagement, les dispositions légales et réglementaires en vigueur, le travailleur s'expose à des sanctions disciplinaires dictées par le règlement d'entreprise ;

Avant la décision de toute sanction, l'occasion doit être donnée au travailleur incriminé de fournir ses explications. La sanction ne sera prise que lorsque la preuve de la faute est établie.

Tout licenciement doit être justifié par un motif valable lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

### 2.2.1. Licenciement individuel

Lorsque le licenciement est motivé et fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, il ne peut être prononcé qu'après avis de la délégation syndicale suivi de l'autorisation expresse et écrite de l'Inspecteur du Travail du ressort.

Dans le cas de résiliation de contrat pour motif lié à l'aptitude ou à la discipline, le travailleur licencié doit être immédiatement remplacé de telle sorte que le total des effectifs ne subisse pas de modification. La sanction sera alors notifiée par écrit au travailleur.

### 2.2.2. Licenciement massif

Si l'autorisation sollicitée est obtenue, la désignation des travailleurs à licencier s'opère selon les critères fixés par la l'Arrêté Ministériel n°12/CAB.MIN/TPS/116/2005 du 26 octobre fixant les modalités licenciement des travailleurs.

Dans tous les cas, le décompte final ainsi que le certificat de fin de service seront remis au travailleur dans le délai imparti.

## **III. Procédure d'engagement et de licenciement des expatriés**

Tout employeur qui se propose d'engager un travailleur expatrié doit au préalable déposer l'offre d'emploi à l'Office National de l'Emploi « ONEM » ;

L'employeur devra également déposer les dossiers du candidat expatrié à la Commission Nationale de l'Emploi des Etrangers en vue de permettre à ladite Commission de statuer sur la demande d'engagement et le renouvellement des cartes de travail pour étrangers.

Le rejet par la Commission de la demande de carte de travail pour étranger implique le licenciement de cet expatrié.

## **IV. Coûts opérationnels liés à l'engagement des étrangers**

Il est perçu une taxe sur les opérations relatives à l'octroi de la carte de travail pour étrangers.

Le taux ainsi que les modalités de la perception de cette taxe sont fixés par arrêté interministériel

n°013/95 du 31/01/1995.

- Equivalent de 500 \$ au taux du jour (Entreprises Agro-Industriels, Gros Elevages ou Plantations, Extraction Minière, Energie) ;
- Equivalent de 700 \$ au taux du jour (Entreprises de construction, Production de l'Energie, Production et constructions Métallurgiques, Industries Manufacturières, Transport et Communication, Entreprises de Service) ;
- Equivalent de 1.000 \$ au taux du jour (Entreprises de commerce général, Entreprises du Secteur bancaire et Institutions financières, Production et constructions) ;
- Equivalent de 2.800 \$ au taux du jour (Comptoir d'achat des matières précieuses) ;
- Equivalent de 200 \$ (Frais de dépôt des dossiers) : Frais de fonctionnement de la Commission Nationale de l'Emploi des Etrangers.