

DU CONTRAT DE TRAVAIL — ARTICLE 47-48-49

SUSPENSION

Section 4.- De la suspension du contrat individuel de travail

- Art. 47.** — le contrat de travail est suspendu :
- a) En cas de fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur sous les drapeaux ou pour une période obligatoire d'instruction militaire ;
 - b) Pendant la durée du service militaire ou para-militaire (service civique de la jeunesse) du travailleur et pendant les périodes obligatoires d'instruction militaire auxquels ils est astreint ;
 - c) Pendant la durée de l'absence du travailleur, en cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé, durée limitée à 6 mois. Ce délai est prorogé jusqu'au remplacement du travailleur ;
 - d) Pendant la période d'indisponibilité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
 - e) Pendant la durée de la détention préventive du travailleur, durée limitée à 6 mois ;
 - f) Pendant les périodes de repos des femmes salariées en couches (article 113) ;
 - g) Pendant la grève ou le lock-out déclenché dans le respect de la procédure de règlements des conflits collectifs ;
 - h) Pendant l'exercice des fonctions syndicales ou électives impliquant une occupation à temps plein ;
 - i) En cas de réquisition d'intérêt national.

Ne sont pas considérés comme temps de service pour la détermination de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, les périodes de suspension visées aux alinéas a) et b) ci-dessus.

Les droits du travailleur mobilisé sont garanti en tout état de cause par la législation en vigueur.

Art. 48. — Dans les cas prévus aux alinéas a, b, et c, l'employeur est tenu de verser au travailleur, dans la limite normale du préavis, une indemnité égale au montant de sa rémunération pendant la durée de l'absence.

Si le contrat est à durée déterminée, la limite du préavis à prendre en considération est celle fixée dans les conditions prévues à l'article 39 pour les contrats à durée indéterminée. Dans ce cas la suspension ne peut avoir pour effet de proroger le terme du contrat initialement prévu.

Art. 49. — Les dispositions des articles 37, 39 à 46 ne s'appliquent pas, sauf convention contraire, aux contrats d'engagement à l'essai.



REPUBLIQUE POPULAIRE DU CONGO
MINISTÈRE DE LA JUSTICE ET
DU TRAVAIL
DIRECTION GÉNÉRALE DU TRAVAIL

ARRETE N° 7806/MJT. DGI
SUR LA SUSPENSION DU CONTRAT
INDIVIDUEL DE TRAVAIL
LE MINISTÈRE DE LA JUSTICE
ET DU TRAVAIL

VU la Constitution du 24 Juin 1973 ;

VU la Loi 45/75 du 15 Mars 1975 instituant le Code du Travail de la République Populaire du Congo ;

VU l'Arrêté N° 1009 du 7 Avril 1956 fixant les conditions d'application des articles 47 & 48 du Code du Travail des Territoires d'Outre-Mer ;

VU l'Avis exprimé par la Commission Nationale Consultative du Travail en ses séances des 11 et 12 Octobre 1976 ;

ARRETE :

Article Premier. — La partie qui prend l'initiative de l'interruption du contrat de travail pour l'une des causes énumérées à l'article 47 du Code du Travail est tenue d'en informer la ou les autres parties contractantes avec le maximum de diligence et dans les deux (2) jours, sauf force majeure, dans les cas d'interruption de travail envisagés au paragraphes c), d) et e) dudit article 47.

Art. 2. — Dans le cas de fermeture de l'établissement envisagée au paragraphe a) de l'article 47, la notification s'opère par l'affichage d'un Avis apposé à une place convenable aisément accessible, dans les lieux où le travail est interrompu. Des lettres recommandées doivent être expédiées par l'employeur à ceux des travailleurs qui seraient dans l'impossibilité d'avoir connaissance dudit affichage.

Art. 3. — Dans le cas de la cessation de travail envisagé au paragraphe b) de l'article 47, le travailleur doit avertir l'employeur par lettre recommandée ou lui communiquer contre accusé de réception portant date de cette communication, la convocation de l'autorité militaire.

Art. 4. — L'Acte de notification de l'interruption de l'exécution du contrat de travail prévu aux articles 2 et 3 doit indiquer la date du point de départ, la cause et la durée certaine ou probable de l'interruption.

Art. 5. — Dans les cas d'interruption de travail envisagé au paragraphe c) et d) de l'article 47, le travailleur est tenu, sauf cas prévus aux articles 6 et 15 ci-après, d'adresser à l'employeur un certificat médical émanant soit d'un Médecin de l'entreprise ou du service médical inter-Entreprise s'il en existe un.

Le certificat médical doit maintenir notamment la date à laquelle le travailleur est devenu inapte au service, le degré de gravité de la maladie, la durée globale de l'interruption des services et s'il y a lieu, le degré de capacité de travail après guérison ou consolidation.

Sauf cas de force majeure, ce certificat doit être produit dans les deux (2) jours qui suivent celui de l'arrêt de travail.

Art. 6. — Lorsqu'il existe un Médecin agréé de l'entreprise ou du service médical inter-entreprises selon les dispositions du chapitre II du Titre V du Code du Travail, celui-ci est tenu de transmettre à l'employeur le certificat prévu à l'article précédent. Sont tenus à la même obligation, dans les conditions prévues au 2^e paragraphe de l'article 5 ci-dessus, l'infirmier et dans les cas où l'état du travailleur le requiert, l'autorité qui établit le certificat.

Art. 7. — Le point de départ des droits qui s'attachent à la suspension du contrat de travail est la date effective de l'interruption de l'exécution du contrat dûment notifié, et en cas de maladie du travailleur, la date établie par le certificat médical prévu à l'article 5 précédent, à laquelle le travailleur est devenu inapte au service.

Art. 8. — Pendant que dure la suspension du contrat de travail, la partie qui n'a pas pris l'initiative de la suspension du contrat peut, à ses risques et périls, s'engager par contrat de travail à l'égard de tiers.

Toutefois, le travailleur dont le contrat se trouve suspendu pour cause de maladie peut si le Médecin traitant l'y autorise, s'engager en vue d'un travail léger ou à temps partiel soit au service approprié à son état physique, au service d'un tiers, sans perdre dans l'un et l'autre cas le bénéfice du droit de réintégration qui s'attache à la suspension de son contrat de travail primitif.

Art. 9. — Dès qu'a pris fin la cause qui a motivé la suspension du contrat de travail, l'employeur est tenu de rembourser le travailleur sous réserve des dispositions de l'article 14

ci-après, dans son emploi antérieur ou dans un emploi de même catégorie. Le travailleur est obligé de l'accepter sous peine de son fait du contrat de travail.

Art. 10. — La reprise de l'exécution du contrat de travail dans les conditions fixées à l'article 9 est subordonnée à une notification dans les formes fixées aux articles 2, 3 et 5, adressée par la partie qui a pris l'initiative de la suspension à l'autre partie.

La notification doit être faite dès que la cause de suspension du contrat de travail a pris fin.

Art. 11. — Si après l'expiration du délai de six (6) mois fixé à l'article 47 paragraphe c) le travailleur malade n'a pas adressé à son employeur un certificat médical établissant son aptitude au service et s'il n'a pas été remplacé dans son emploi, ce délai est prolongé soit jusqu'à la guérison du travailleur dûment notifiée à l'employeur, soit jusqu'au remplacement du travailleur dans son emploi.

Art. 12. — Pour lui être opposable, le remplacement du travailleur malade ne doit pas résulter d'un simple jeu de mutations à l'intérieur de l'entreprise. Il doit être notifié au travailleur ainsi qu'au Chef du Service Central de la Main d'Œuvre ou au Bureau de Placement du ressort ou à l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales du lieu d'emploi.

Jusqu'à notification au travailleur de son remplacement, le contrat du travailleur demeure suspendu et la réintégration du travailleur est de droit dès lors qu'il accomplit les formalités prévues à l'article 10.

Art. 13. — L'inaptitude définitive du travailleur à tout emploi dans l'établissement où il était occupé doit être notifiée à l'employeur selon les modalités fixées aux articles 5, 6 et 10 (2^e paragraphe) du présent Arrêté, dès lors qu'elle est médicalement reconnue, le cas échéant contradictoirement.

Art. 14. — En cas de diminution de capacité de travail survenue en cours de suspension du contrat, le travailleur est tenu, s'il lui est offert, d'accepter un emploi inférieur à sa catégorie professionnelle mais correspondant à sa capacité dûment constatée par certificat médical établi dans les formes fixées à l'article 5 du présent Arrêté.

Art. 15. — En ce qui concerne les travailleurs victimes d'accidents de travail ou de maladie professionnelle, le point de départ de la suspension du contrat de travail est la date de l'accident ou de la première constatation médicale de la maladie indiquée par la déclaration faite, en application de l'article 141 du Code du Travail selon les modalités fixées par la législation spéciale applicable aux accidents du travail et aux maladies professionnelles.

Art. 16. — Le point de départ du droit à l'indemnité instituée par l'article 48 du Code du Travail se confond avec le point de départ de la suspension du contrat de travail déterminé conformément aux dispositions de l'article 7 du présent Arrêté. La confusion de cette indemnité avec les prestations énumérées qu'à partir de la date de l'ouverture du droit aux prestations.

Art. 17. — Cette indemnité se calcule sur la base de la rémunération effective du travail déterminée conformément aux dispositions du Titre III (Chapitre 1^{er}) du Code du Travail et perçue pendant la période ayant précédé la suspension du contrat, après déduction toutefois du montant des primes et indemnités prévues à l'article 82 dès lors que le travailleur cesse de remplir les conditions exigées par les conventions collectives ou le contrat de travail pour l'attribution de ces primes et indemnités.

Art. 18. — Sous réserve des dispositions édictées à l'article 21 du présent Arrêté, l'indemnité ainsi calculée, éventuellement réduite par confusion avec l'une des prestations énumérées à l'article 20, est payée par l'employeur ou le service médical inter-entreprises pendant une période égale soit au délai de préavis fixé par les clauses du contrat de travail ou de la convention collective ou, à défaut, par les textes réglementaires fixant la durée du préavis, soit à la durée de la suspension du contrat si cette durée est inférieure au délai de préavis ainsi déterminé.

Le paiement de cette indemnité est soumis notamment quant à sa périodicité, aux dispositions des Chapitres II et III du Code du Travail

Art. 19. — L'indemnité calculée sur les bases indiquées aux articles 17 et 18 se cumule avec l'indemnité représentative de congé payé dont le travailleur a, conformément à l'article 120 du Code du Travail, acquis le droit à jouissance au moment de la suspension du contrat.

Il n'y a pas confusion entre la période d'indisponibilité pour cause de maladie et la période de congé.

Art. 20. — Cette indemnité ne se cumule pas mais se confond en tout ou partie, et dans les conditions précisées à l'article 16 ci-dessus, avec :

— l'indemnité prévue à l'article 113 du Code du Travail ;

— les indemnités prévues par la législation sociale au profit des victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ;

— la rémunération du travailleur entré au service d'un autre employeur à temps complet ou partiel au cours de la période de suspension ;

— la rémunération du travailleur employé à salaire réduit par son employeur d'origine au cours de la période de suspension pour cause de maladie.

Art. 21. — Le registre des paiements dont la tenue est prescrite par l'article 90 (2^e paragraphe) du Code du Travail devra comporter un relevé des absences pour cause de maladie dûment indemnisées conformément aux prescriptions du présent Arrêté.

Art. 22. — Les dispositions du présent Arrêté sont applicables dans les conditions fixées par l'article 262 du Code du Travail.

Art. 23. — Les Inspecteurs du Travail et leurs suppléants légaux sont chargés de l'application du présent Arrêté.

Art. 24. — Le présent Arrêté qui abroge l'Arrêté 1009 du 7 Avril 1956, sera enregistré publié au JORPC et communiqué partout où besoin sera./-

Brazzaville, le 21 DEC EMBRE 1976

P. N'GAKA



DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET DES ACCORDS COLLECTIFS — ARTICLE 60

(des conventions collectives susceptibles d'extension et de la procédure d'extension)

Art. 60. — Un décret, pris après avis de la Commission Nationale Consultative du Travail, peut, à défaut ou en attendant l'établissement d'une convention ou d'un accord d'établissement, réglementer les conditions de travail pour une profession déterminée en s'inspirant des conventions collectives déjà en vigueur.

