

**DECRET N° 2024-144 DU 13 MARS 2024
PORTANT MODALITES D'APPLICATION DES DISPOSITIONS
RELATIVES AU LICENCIEMENT COLLECTIF POUR MOTIFS
ECONOMIQUES**

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,

Sur rapport du Ministre de l'Emploi et de la Protection Sociale,

- Vu** la Constitution ;
- Vu** la loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du Travail ;
- Vu** l'ordonnance n° 2021-902 du 22 décembre 2021 modifiant la loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du travail ;
- Vu** le décret n° 2022-604 du 03 août 2022 portant organisation du Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale ;
- Vu** le décret n° 2023-813 du 16 octobre 2023 portant nomination du Premier Ministre, Chef du Gouvernement ;
- Vu** le décret n° 2023-814 du 17 octobre 2023 portant nomination des Membres du Gouvernement, tel que modifié par le décret n° 2023-1023 du 27 décembre 2023 ;
- Vu** le décret n° 2023-820 du 25 octobre 2023 portant attribution des Membres du Gouvernement ;
- Vu** l'avis de la Commission Consultative du Travail, objet du procès-verbal du 17 novembre et du 12 décembre 2023 ;

LE CONSEIL DES MINISTRES ENTENDU,

DECRETE :

Article 1 : En application de l'article 18.11 nouveau de l'ordonnance n° 2021-902 du 22 décembre 2021 modifiant la loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du travail, le présent décret a pour objet de fixer les modalités d'application des dispositions relatives au licenciement collectif pour motifs économiques.

Article 2 : Constitue un licenciement collectif pour motifs économiques, le licenciement opéré par un employeur en raison d'une suppression ou transformation d'emploi consécutive notamment à des mutations technologiques, à une restructuration ou à des difficultés économiques de nature à compromettre l'équilibre financier de l'entreprise.

Article 3 : Tout dossier de licenciement collectif pour motifs économiques doit comporter selon les motifs allégués, les pièces définies aux articles suivants.

Article 4 : **Les Pièces communes à tous les dossiers de licenciement collectif pour motifs économiques :**

- un courrier de saisine signé de l'employeur. S'il s'agit d'une personne morale, il revient au représentant légal de la société ou à un mandataire de ladite société de faire figurer ses nom et prénoms, sa qualité et sa signature sur les dossiers de saisine ;
- une note de présentation de l'entreprise demanderesse ;
- un dossier précisant les causes du licenciement projeté, les critères retenus par l'entreprise, la date de la réunion d'information et d'explication avec l'Inspection du Travail du ressort et la date du licenciement ;
- la liste du personnel de l'entreprise et la liste des travailleurs concernés par le licenciement projeté ;
- la liste et les coordonnées téléphoniques et/ou électroniques des délégués du personnel. Dans le cas où l'effectif de l'entreprise n'atteint pas le nombre de travailleurs requis pour disposer de délégués du personnel, la liste et les coordonnées téléphoniques et/ou électroniques des travailleurs concernés par le licenciement sont exigées ;
- l'attestation d'immatriculation des travailleurs délivrée par l'Institution de Prévoyance Sociale-CNPS (IPS-CNPS) ;
- le registre de commerce ou tout autre document attestant de l'existence légale de la structure.

Article 5 : **Les pièces spécifiques selon le motif du licenciement projeté :**

- **en cas de restructuration**

L'employeur doit produire une note technique faisant ressortir l'intérêt de la mesure projetée.

- **en cas de difficultés économiques entraînant un déséquilibre financier**

Le dossier doit notamment comporter les bilans comptables certifiés des trois dernières années qui précèdent l'année de la saisine.

Pour les exercices non clos, à défaut des bilans comptables, les déclarations de TVA ou les balances de comptes sont nécessaires pour l'appréciation de la situation financière de l'entreprise.

- **en cas d'arrêt d'activité ou de fermeture**

Le dossier doit comporter :

- la décision de l'Assemblée Générale des associés, la décision de l'Assemblée Générale des actionnaires ou de l'actionnaire unique, la décision du représentant légal de l'entreprise individuelle, attestant de l'arrêt des activités ;
- la déclaration fiscale de cessation d'activité délivrée par la Direction Générale des Impôts.

- **en cas de fin de sous-traitance / de tâcheronnat et de fin de projet**

- Lorsque le licenciement se rapporte à la perte d'un contrat de sous-traitance ou de tâcheronnat, l'employeur doit fournir obligatoirement ledit contrat qui le liait à l'entreprise utilisatrice ;
- Lorsque le licenciement est consécutif à la fin d'un projet, au manque de financement, à la suspension ou à l'arrêt de subvention dudit projet, l'employeur doit nécessairement produire un document attestant du motif allégué.

Article 6 : Le dossier complet du licenciement doit être transmis aux délégués du personnel pour information, au Conseil National du Dialogue Social, pour avis et propositions, et à l'Inspecteur du Travail du ressort pour compétence, quinze jours ouvrables au moins avant la réunion d'informations prévue à cet effet.

Article 7 : Le travailleur congédié par suite de licenciement collectif pour motifs économiques bénéficie pendant deux ans d'une priorité d'embauche dans la même catégorie d'emploi.

Le travailleur bénéficiant d'une priorité d'embauche est tenu de communiquer à son employeur tout changement d'adresse survenu après son départ de l'établissement.

L'employeur est alors tenu, en cas de vacance d'emploi, d'aviser le travailleur intéressé par tout moyen laissant trace écrite.

Article 8 : Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires portant sur le même objet.

Article 9 :

Le Ministre de l'Emploi et de la Protection Sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal Officiel de la République de Côte d'Ivoire.

Fait à Abidjan, le 13 mars 2024

Alassane OUATTARA



Copie certifiée conforme à l'original
Le Secrétaire Général du Gouvernement

Roger Charlemagne DAH
Magistrat Hors Hiérarchie