Première partie

57e année

Numéro spécial

JOURNAL OFFICIEL

de la

République Démocratique du Congo

Cabinet du Président de la République

LOI N° 16/010 DU 15 JUILLET 2016 MODIFIANT ET COMPLETANT LA LOI N° 015-2002 PORTANT CODE DU TRAVAIL

Kinshasa – 29 juillet 2016

Première partie

57e année

n° spécial

JOURNAL OFFICIEL de la République Démocratique du Congo

Cabinet du Président de la République

Kinshasa – 29 juillet 2016

SOMMAIRE

PRESIDENCE DE LA REPUBLIQUE

Loi n° 16/010 du 15 juillet 2016 modifiant et complétant la Loi n° 015-2002 portant Code du travail, col. 1.

Exposé des motifs, col. 1.

Loi, col. 2.

PRESIDENCE DE LA REPUBLIQUE

Loi n° 16/010 du 15 juillet 2016 modifiant et complétant la Loi n° 015-2002 portant Code du travail

Exposé des motifs

Avec l'évolution socio-économique et celle des normes internationales en matière du travail, certaines dispositions de la loi n° 015-2002 du 16 octobre 2002 portant Code du travail sont apparues inadaptées, entraînant ainsi des difficultés pour leur application. Il s'est avéré dès lors nécessaire de les conformer aux réalités.

***Sur 334 articles que compte la loi, 15 articles ont subi des modifications à savoir** les articles 1er, 6, 7, 62, 119, 121, 125, 129, 190, 216, 217, 218, 219, 241 et 321 avec ajout de deux articles 61 bis et 61 ter.*

Au titre des modifications, il y a lieu de retenir notamment :

- *La fixation de la capacité de contracter à 18 ans ;*
- *La consécration de la rupture du travail de commun accord ;*
- *La fixation de la durée légale de travail à huit heures par jour ;*

- *La possibilité pour la femme d'effectuer un travail de nuit ;*
- *La possibilité pour la femme enceinte de suspendre son contrat de travail sans que cela ne soit considéré comme une cause de résiliation ;*
- *La possibilité pour un étranger, ayant rempli certaines conditions, d'être désigné à la direction d'un syndicat ;*
- *L'exclusion du statut sérologique au VIH comme motif de licenciement.*

Telle est l'économie de la présente loi.

Loi

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté ;

Le Président de la République promulgue la Loi dont la teneur suit :

Article 1er:

Les articles 1er, 6, 7, 62, 119, 121, 125, 129, 190, 216, 217, 218, 219, 241 et 321 de la Loi n°015-2002 du 16 octobre 2002 portant Code du travail sont modifiés et complétés comme suit :

« Article 1er

Le présent code est applicable à tous les travailleurs et à tous les employeurs, y compris ceux des entreprises publiques exerçant leur activité professionnelle sur l'étendue de la République Démocratique du Congo, quels que soient la race, le sexe, l'état civil, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'origine sociale, la nationalité des parties, la nature des prestations, la rémunération ou le lieu de conclusion du

contrat, dès lors que ce dernier s'exécute en République Démocratique du Congo. Il s'applique également aux travailleurs des services publics de l'Etat engagés par le contrat de travail.

Il ne s'applique aux marins et bateliers de navigation intérieure qu'en cas de silence des règlements particuliers qui les concernent ou lorsque ces règlements et ceux régis par les statuts particuliers s'y réfèrent expressément.

Sont exclus du champ d'application de la présente loi :

1) *Les magistrats, les juges consulaires des Tribunaux de commerce et les juges assesseurs des Tribunaux du travail ;*
2) *Les agents de carrière des Services publics de l'Etat régis par le statut général ;*
3) *Les agents et fonctionnaires de carrière des Services publics de l'Etat régis par des statuts particuliers ;*
4) *Les éléments des Forces armées de la République Démocratique du Congo, de la Police nationale congolaise et du Service national ».*

« Article 6

La capacité d'une personne d'engager ses services est régie par la loi du pays auquel elle appartient, ou à défaut de nationalité connue, par la loi congolaise.

Au sens du présent code, la capacité de contracter est fixée à dix-huit ans sous réserve des dispositions suivantes :

1. *Une personne âgée de 15 ans ne peut être engagée ou maintenue en service, même comme apprentie, que moyennant dérogation expresse du Président du Tribunal de paix, après avis psycho-médical d'un expert et de l'inspecteur du travail ;*
2. *Le Président du Tribunal de paix est saisi à la requête des parents ou de toute personne exerçant l'autorité parentale ou tutélaire sur l'enfant, par l'inspecteur du travail ou toute personne intéressée ;*
3. *Toutefois, l'opposition de l'inspecteur du travail et de l'autorité parentale ou tutélaire à la dérogation prévue au point 1 ci-dessus peut être levée par le Président du Tribunal de paix lorsque les circonstances ou l'équité le justifient ;*
4. *Une personne âgée de 16 à moins de 18 ans ne peut être engagée ou maintenue en service que pour l'exécution des travaux légers et salubres prévus par un arrêté du Ministre ayant le travail et la prévoyance sociale dans ses attributions.*

A défaut d'acte de naissance, le contrôle de l'âge du travailleur visé aux points 1 et 3 ci-dessus est exercé selon les modalités fixées par la Loi n° 87-010 du 1er août 1987 portant Code de la famille.

Toute forme de recrutement en violation des points 1 et 3 du présent article est interdite sur tout le territoire national ».

« Article 7

Au sens du présent code, on entend par :

1. ***Travailleur :*** *toute personne physique en âge de contracter, quels que soient son sexe, son état civil et sa nationalité, qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une personne physique ou morale, publique ou privée, dans les liens d'un contrat de travail.*

   Pour la détermination de la qualité de travailleur, il ne sera tenu compte ni du statut juridique de l'employeur ni celui de l'employé.
2. ***Employeur :*** *toute personne physique ou morale, de droit public ou privé, qui utilise les services d'un ou de plusieurs travailleurs en vertu d'un contrat de travail.*
3. ***Contrat de travail :*** *toute convention, écrite ou verbale, par laquelle une personne, le travailleur, s'engage à fournir à une autre personne, l'employeur, un travail manuel ou autre sous la direction et l'autorité directe ou indirecte de celui-ci et moyennant rémunération.*
4. ***Entreprise :*** *toute organisation économique, sociale, culturelle, communautaire, philanthropique, de forme juridique déterminée, propriété individuelle ou collective, poursuivant ou non un but lucratif pouvant comprendre un ou plusieurs établissements.*
5. ***Etablissement :*** *un centre d'activité individualisé dans l'espace ayant au point de vue technique son objet propre et utilisant les services d'un ou de plusieurs travailleurs qui exécutent une tâche sous une direction unique.*

   Un établissement donné relève toujours d'une entreprise.

   Un établissement unique et indépendant constitue à la fois une entreprise et un établissement.

6. ***Recrutement :*** *toute opération effectuée dans le but de s'assurer ou de procurer à autrui la main-d'œuvre des personnes n'offrant pas spontanément leurs services.*

7. ***Contrat d'apprentissage :*** *le contrat par lequel une personne physique ou morale, le maître d'apprentissage, s'oblige à donner ou à faire donner une formation professionnelle méthodique et complète à une personne, l'apprenti, et par lequel ce dernier s'oblige en retour à se conformer aux instructions qu'il recevra et à exécuter les ouvrages qui lui seront confiés en vue de son apprentissage.*

8. ***Rémunération :*** *la somme représentative de l'ensemble des gains susceptibles d'être évalués en espèces et fixés par un accord ou par les dispositions légales ou réglementaires qui sont dus en vertu d'un contrat de travail, par un employeur à un travailleur.*

Elle comprend notamment :

- *Le salaire ou traitement ;*
- *Les commissions ;*
- *L'indemnité de vie chère ;*
- *Les primes ;*
- *La participation aux bénéfices ;*
- *Les sommes versées à titre de gratification ou de mois complémentaires ;*
- *Les sommes versées pour prestations supplémentaires ;*
- *La valeur des avantages en nature ;*
- *L'allocation de congé ou l'indemnité compensatoire de congé ;*
- *Les sommes payées par l'employeur pendant l'incapacité de travail et pendant la période précédant et suivant l'accouchement ;*

Ne sont pas éléments de la rémunération :

- *Les soins de santé ;*
- *L'indemnité de logement ou le logement en nature ;*
- *Les allocations familiales légales ;*
- *L'indemnité de transport ;*
- *Les frais de voyage ainsi que les avantages accordés exclusivement en vue de faciliter au travailleur l'accomplissement de ses fonctions.*

9. ***Jour ouvrable :*** *chaque jour de la semaine à l'exception du jour de repos hebdomadaire et des jours fériés légaux.*

10. ***Temps de services :*** *le total des durées :*

    - *Des prestations de travail fournies chez le dernier employeur et chez les employeurs substitués pendant le dernier contrat et les contrats de travail précédents ;*
    - *Des congés y compris le congé de maternité ;*
    - *De l'incapacité de travail, en cas d'accident du travail ou de maladie jusqu'à concurrence de six mois ininterrompus et sans limitation en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;*
    - *Des voyages se situant entre deux périodes de services.*

11. ***Famille du travailleur :***

    - *Le conjoint ;*
    - *Les enfants tels que définis par la Loi n° 087-010 du 1er août 1987 portant Code de la famille ;*
    - *Les enfants que le travailleur a adoptés ;*
    - *Les enfants dont le travailleur a la tutelle ou la paternité juridique ;*
    - *Les enfants pour lesquels il est débiteur d'aliments conformément aux dispositions de la Loi n° 087-010 du 1er août 1987 portant Code de la famille.*

Un enfant entre en ligne de compte s'il est célibataire et :

- *Jusqu'à sa majorité en règle générale ;*
- *Jusqu'à l'âge de 25 ans révolus, s'il étudie dans un établissement de plein exercice ;*
- *Sans limite d'âge, lorsqu'il est incapable d'exercer une activité lucrative en raison de son état physique ou mental et que le travailleur l'entretient.*

N'entre pas en ligne de compte, l'enfant mineur engagé dans les liens d'un contrat de travail ou d'apprentissage qui lui donne droit à une rémunération normale.

Dans tous les textes légaux et réglementaires relatifs à la sécurité sociale s'appliquant tant au secteur public qu'au secteur privé, le terme « enfant » doit être interprété conformément à l'article 7, point 11, de la présente loi sans préjudice des dispositions plus favorables aux bénéficiaires des avantages sociaux.

« Article 62

Le contrat à durée indéterminée ne peut être résilié à l'initiative de l'employeur que pour un motif valable lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur.

La résiliation se fonde sur :

- *Les actes perpétrés sur les lieux de travail par le travailleur dans l'exercice de ses fonctions ;*
- *Les actes perpétrés en dehors mais ayant leur fondement ou leur origine sur les lieux de travail dans l'exercice de ses fonctions ;*
- *Les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.*

Ne constituent pas des motifs valables de licenciement notamment :

- *L'affiliation syndicale, la non affiliation syndicale ou la participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur, durant les heures de travail ;*
- *Le fait de solliciter, d'exercer ou d'avoir exercé un mandat de représentation des travailleurs ;*
- *Le fait d'avoir déposé une plainte ou participé à des procédures engagées contre un employeur en raison de violation alléguées de la législation, ou présenté un recours devant les autorités administratives compétentes ;*
- *La race, la couleur, le sexe, l'état matrimonial, les responsabilités familiales, la grossesse, l'accouchement et ses suites, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, le groupe ethnique, le statut sérologique au VIH avéré ou présumé ;*
- *L'absence au travail pendant le congé de maternité.*

Toute résiliation à l'initiative de l'employeur d'un contrat à durée indéterminée, fondée sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, est soumise aux conditions définies par un arrêté du Ministre ayant le travail et la prévoyance sociale dans ses attributions.

Lorsque l'employeur envisage un licenciement pour des motifs liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur, il est tenu, avant toute décision, de permettre à l'intéressé de se défendre contre les reproches formulés ou de s'expliquer sur les motifs avancés ».

« Article 119

Dans tous les établissements publics ou privés, même d'enseignement ou de bienfaisance, la durée légale du travail des employés ou ouvriers de l'un ou de l'autre sexe, quelle que soit la forme dans laquelle est exécuté le travail, ne peut excéder quarante-cinq heures par semaine et huit heures par jour.

Elle se calcule à partir du moment où le travailleur se tient sur les lieux du travail à la disposition de l'employeur jusqu'au moment où les prestations cessent, conformément aux horaires arrêtés par l'employeur et reproduits au règlement d'entreprise.

Elle ne comprend pas le temps nécessaire au travailleur pour se rendre au lieu du travail ou pour en revenir, sauf si ce temps est inhérent au travail.

Les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail sont considérées comme heures supplémentaires et donnent droit à une majoration de salaire ».

« Article 121

Tout travailleur jouit, au cours de chaque période de sept jours, d'un repos comprenant au minimum vingt-quatre heures.

Ce repos est accordé autant que possible en même temps à tout le personnel. Il a lieu le dimanche. Toutefois, les conventions collectives peuvent prévoir les conditions particulières favorables.

Le Ministre ayant le travail et la prévoyance sociale dans ses attributions détermine par arrêté, pris après avis du Conseil National du Travail, les modalités d'application des alinéas précédents, notamment en ce qui concerne les professions pour lesquelles et les conditions dans lesquelles le repos peut, exceptionnellement, et pour des motifs nettement établis, être donné par roulement ou collectivement un autre jour que le dimanche ».

« Article 125

Les enfants et les personnes avec handicap ne peuvent pas travailler la nuit dans les établissements industriels publics ou privés.

Le terme nuit visé à l'alinéa précédent signifie la période allant de 18 heures à 6 heures.

Article 129

Toute femme enceinte dont l'état entraîne des risques pour sa santé, dûment constaté par le médecin, a le droit,

sur la base du certificat médical, de suspendre son contrat de travail conformément à l'article 57 de la présente loi, sans que cette interruption de service puisse être considérée comme une cause de résiliation du contrat.

Elle peut, dans les mêmes conditions, résilier son contrat de travail sans préavis et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture du contrat ».

« Article 190

Un Décret du Premier ministre délibéré en Conseil des ministres fixe l'organisation et le fonctionnement de l'Inspection Générale du Travail ».

« Article 216

Toute personne physique ou morale, publique ou privée, qui se propose d'exercer une activité quelconque, permanente ou saisonnière, nécessitant l'emploi de travailleurs, au sens défini à l'article 7 de la présente loi, est tenue d'en faire la déclaration au service compétent du ministère ayant l'emploi, le travail et la prévoyance sociale dans ses attributions et à l'Office national de l'emploi, dans la quinzaine qui précède l'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement ».

« Article 217

A l'occasion de son engagement, le travailleur fait l'objet, dans les quinze jours, d'une déclaration adressée par l'employeur au service compétent du ministère ayant l'emploi, le travail et la prévoyance sociale dans ses attributions et à l'Office national de l'emploi.

Tout travailleur quittant l'employeur, pour quelque cause que ce soit, fait l'objet d'une déclaration, établie dans les mêmes conditions et mentionnant notamment la date du départ de l'entreprise ».

« Article 218

Toute entreprise ou tout établissement fait parvenir, au moins une fois par an, au service compétent du ministère ayant l'emploi, le travail et la prévoyance sociale dans ses attributions et à l'Office national de l'emploi, une déclaration sur la situation de la main-d'œuvre nationale et étrangère employée.

En outre, l'entreprise ou l'établissement fournit chaque année son bilan social aux services précités ».

« Article 219

Le Ministre ayant l'emploi, le travail et la prévoyance sociale dans ses attributions détermine, par arrêté, les modalités des déclarations prévues aux articles 216, 217 et 218 ci-dessus ainsi que les dérogations qui peuvent être autorisées en ce qui concerne certaines catégories d'entreprises ou de travailleurs ».

« Article 241

Nul ne peut être chargé de l'administration ou de la direction d'un syndicat s'il ne remplit les conditions suivantes :

1) *Etre âgé de 21 ans au moins ;*
2) *Etre de nationalité congolaise.*

En cas de nationalité étrangère et sous réserve de réciprocité, le requérant doit avoir travaillé en République Démocratique du Congo pendant au moins 20 ans sans interruption sous le régime du Code du travail.

Ne peut être désigné membre de l'administration ou de la direction d'un syndicat requérant :

1) *La personne qui, au cours des trois dernières années, a fait l'objet d'une condamnation à une peine de servitude pénale de plus de deux mois à l'exception des délits de presse et des infractions de droit commun liées aux activités syndicales ;*
2) *La personne internée ou hospitalisée pour cause d'aliénation mentale ;*
3) *La personne condamnée du chef de banqueroute ;*
4) *La personne condamnée à une peine de servitude pénale à la suite d'un jugement définitif ;*
5) *La personne condamnée pour infraction de droit commun, à l'exception des délits de presse à caractère politique, à une peine de servitude pénale principale de deux ans et qui n'a pas été réhabilitée ou qui n'a pas encore accompli cinq ans après sa libération ».*

« Article 321

Sont punis d'une amende qui ne dépasse pas 20.000 Francs congolais constants, les auteurs des infractions aux dispositions :

1) *Des articles 6 points 1er à 4, 8, 18, 19, 20, 21, 25, 26, 33, alinéa 2, 40, 44, 47, 51, 55 alinéas 3, 56, 60, 64, 65, 66, 78, 79, 84, 89, 90, 98, 99, 100, 101, 103, 111, 112, 116, 119, 121, 122, 125, 128, 129, 133,*

136, 137 alinéa 2, 138, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 148 alinéa 1, 152, 154, 157, 167, 176, 178, 181, 212, 213, 215, 216, 217, 218, 221, 229, 234, 258, 265, 268, 269 ;

2) *Des décrets prévus aux articles 87 et 123 ;*

3) *Des arrêtés pris en application des articles 35, 38, 47, 56, 58, 94, 103, 112, 120, 121, 123, 124, 128, 139, 156, 158, 169, 171, 177, 207, 219, 222, 236 et 255.*

Est passible de la même peine, la partie à un litige individuel ou à un conflit de travail invitée devant l'inspecteur ou le contrôleur du travail, qui n'aura pas répondu à la troisième invitation qui lui aura été remise moyennant accusé de réception ».

Article 2

Il est inséré au Titre IV, section I de la Loi n° 015-2002 du 16 octobre 2002 portant Code du travail, deux articles 61 bis et 61 ter libellés comme suit :

Article 61 bis :

Sans préjudice des dispositions de l'article 61 du présent code, le contrat de travail peut être également résilié d'un commun accord des parties ».

Article 61 ter

La résiliation du contrat est notifiée par écrit par la partie qui en prend l'initiative à l'autre partie. Lorsque la résiliation intervient à l'initiative de l'employeur, la lettre de notification en indique expressément le motif.

A défaut de notification par écrit, tout acte d'une partie tendant à empêcher l'exécution de ses obligations par l'autre partie constitue une modification unilatérale d'un des éléments du contrat, équipollent à un acte de rupture.

La partie qui s'en prévaut est tenue de le faire savoir, dans les huit jours, à l'autre partie, l'inspecteur du travail informé ».

Article 3

La présente Loi entre en vigueur trente jours après sa publication au Journal officiel.

Fait à Kinshasa, le 15 juillet 2016

Joseph KABILA KABANGE