

Article 2

Peut être désigné aux fonctions de juge-asseur, tout candidat de sexe masculin ou féminin remplissant les conditions suivantes :

- appartenir à une des organisations professionnelles d'employeurs ou de travailleurs les plus représentatives dûment enregistrées au Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance Sociale ;
- jouir de ses droits civiques ;
- n'avoir pas été condamné à une peine privative de liberté égale ou supérieure à trois mois ;
- ne pas exercer une activité politique ainsi que toute activité professionnelle, tout mandat ou service qui est contraire à l'intégrité ou à l'indépendance exigée ;
- avoir des connaissances suffisantes en matière de législation du travail.

Article 3

Le candidat juge-asseur est tenu de produire les documents ci-après :

- a) le certificat de nationalité ;
- b) l'attestation de naissance ;
- c) un extrait du casier judiciaire en cours de validité
- d) les titres académiques.

Article 4

Les candidats juges-asseurs sont proposés par les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.

Article 5

Les fonctions de juge-asseur cessent par :

1. l'expiration du mandat ;
2. la démission ;
3. la déchéance ;
4. l'empêchement ;
5. l'incompatibilité ;
6. le décès.

Article 6

Toutes les dispositions antérieures contraires au présent Arrêté sont abrogées.

Article 7

Le Secrétaire général à l'Emploi et au Travail est chargé de l'exécution du présent Arrêté qui entre en vigueur à la date de sa signature.

Fait à Kinshasa, le 08 octobre 2015

Prof. Willy Makiashi

*Ministère de l'Emploi, Travail et Prévoyance
Sociale*

**Arrêté ministériel n° 045/CAB/VPM/METPS/
2015 du 08 octobre 2015 portant modalités
d'application des dispositions du Code du travail en
matière de la sous-entreprise**

*Le Vice-premier Ministre, Ministre de l'Emploi,
Travail et Prévoyance Sociale :*

Vu la Constitution de la République Démocratique du Congo, telle que modifiée par la loi n° 11/002 du 20 janvier 2011 portant révision de certains articles de la Constitution, spécialement en son article 93 ;

Vu la Loi n° 015/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du Travail, spécialement en son article 85 ;

Vu l'Ordonnance n° 12/003 du 18 avril 2012 portant nomination d'un Premier ministre, Chef du Gouvernement ;

Vu l'Ordonnance n° 14/078 du 07 décembre 2014 portant nomination des Vice-premiers Ministres, des Ministres d'Etat, des Ministres et des Vice-ministres du Gouvernement de cohésion nationale ;

Vu l'Ordonnance n° 15/014 du 21 mars 2015 portant organisation et fonctionnement du Gouvernement, modalités pratiques de collaboration entre le Président de la République et le Gouvernement ainsi qu'entre les membres du Gouvernement ;

Vu l'Ordonnance n° 15/015 du 21 mars 2015 fixant les attributions des Ministères ;

Considérant la nécessité de fixer la modalité d'application de la sous-entreprise ;

Le Conseil National du Travail entendu en sa trente et unième session ordinaire tenu du 25 au 29 août 2015 ;

Vu la nécessité ;

ARRETE

Chapitre I : Des dispositions générales

Article 1

Le présent Arrêté a pour objet de fixer les modalités de fonctionnement de la Sous-entreprise en République Démocratique du Congo conformément aux dispositions des articles 82 à 84 de la Loi n°015/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du travail.

Article 2

Conformément aux dispositions de l'article 82 du Code du travail, le sous entrepreneur est la personne physique ou morale qui passe avec un entrepreneur un contrat écrit ou verbal pour l'exécution d'un certain travail ou fourniture de certains services moyennant un prix forfaitaire. Il engage lui-même la main d'œuvre salariée nécessaire en sa qualité d'employeur.

En cette qualité d'employeur, toutes les dispositions légales et réglementaires se rapportant à l'employeur telles que définies à l'article 7 littéra du Code du travail, sont applicables au Sous-entrepreneur notamment l'obligation d'avoir un siège social, le numéro de Registre de Commerce et des Crédits Mobiliers (RCCM), un numéro d'Impôt.

Chapitre II : Des relations du sous-entrepreneur

Section 1. Avec le Ministère de l'Emploi, Travail et Prévoyance Sociale

Article 3

Le Ministère de l'Emploi, Travail et Prévoyance Sociale est l'organe de régulation du marché du travail en République Démocratique du Congo conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 4

La collaboration avec le Ministère consiste à la mise en commun d'informations et l'utilisation d'une technologie moderne pour une meilleure transparence et une bonne organisation du marché du travail ;

Section 2. Avec l'Institut National de Sécurité Sociale, l'Institut National de Préparation Professionnelle, l'Office National de l'Emploi et la Direction Générale des Impôts.

Article 5

Le sous-entrepreneur en sa qualité d'employeur de la main d'œuvre salariée est tenu de se soumettre aux obligations qui lui incombent vis-à-vis de l'Institut National de Sécurité Sociale, l'Institut National de Préparation Professionnelle, l'Office National de l'Emploi et la Direction Générale des Impôts et ce, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Section 3 Avec ses travailleurs

Article 6

En sa qualité d'employeur, le sous-entrepreneur est tenu à toutes les obligations régies par le Code du travail et la législation en matière de la sécurité Sociale ainsi que les textes réglementaires s'y rapportant.

Section 4 Avec l'entrepreneur

Article 7

Les relations contractuelles entre l'entrepreneur et le sous-entrepreneur sont régies par les dispositions du Décret du 30 juillet 1888 portant Code civil, livre III.

Chapitre III : Des dispositions finales

Article 8

Tout conflit collectif et/ou litige individuel du travail qui pourrait surgir à la suite de l'exécution du présent Arrêté sera réglé conformément aux dispositions de la Loi n° 015/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du travail.

Article 9

Tout contrevenant aux dispositions du présent Arrêté est passible des sanctions prévues à l'article 321 de la Loi n° 015/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du travail.

Article 10

Les Secrétaires généraux à l'Emploi et au Travail, à la Prévoyance Sociale ainsi que l'Inspecteur général du travail sont chargés chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent Arrêté qui entre en vigueur à la date de sa signature.

Fait à Kinshasa, le 08 octobre 2015

Prof. Willy Makiashi

Ministère de l'Emploi, Travail et Prévoyance Sociale

Arrêté ministériel n°046/CAB/VPM/METPS/2015 du 08 octobre 2015 modifiant et complétant l'Arrêté ministériel n° 12/CAB.MIN/ TPS/111/2005 du 26 octobre 2005 fixant les conditions d'agrément d'un Secrétariat social

Le Vice-premier Ministre, Ministre de l'Emploi, Travail et Prévoyance Sociale ;

Vu la Constitution de la République Démocratique du Congo, telle que modifiée par la Loi n° 11/002 du 20 janvier 2011 portant révision de certains articles de la Constitution, spécialement en son article 93 ;

Vu la Loi n° 015/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du travail, spécialement en ses articles 220 à 222 ;

Vu l'Ordonnance n° 12/003 du 18 avril 2012 portant nomination d'un Premier ministre, Chef du Gouvernement ;

Vu l'Ordonnance n° 014/78 du 07 décembre 2014 portant nomination des Vice-premiers Ministres, des Ministres d'Etat, des Ministres et des Vice-ministres du Gouvernement de cohésion nationale ;

Vu l'Ordonnance n° 15/014 du 21 mars 2015 portant organisation et fonctionnement du Gouvernement, modalités pratiques de collaboration

entre le Président de la République et le Gouvernement ainsi qu'entre les membres du Gouvernement ;

Vu l'Ordonnance n° 15/015 du 21 mars 2015 fixant les attributions des Ministères ;

Considérant la nécessité de faciliter l'exercice du droit à l'initiative privée par la constitution du Secrétariat social ;

Revu l'Arrêté ministériel n° 12/CAB-MIN/TPS/111/2005 du 26 octobre 2005 fixant les conditions d'agrément d'un Secrétariat Social ;

Le Conseil National du Travail entendu en sa trente et unième session ordinaire tenue du 25 au 29 août 2015 ;

ARRETE

Article 1

Le présent Arrêté fixe les conditions d'agrément d'un secrétariat social constitué en vue de remplir, en qualité de mandataire de ses affiliés, les formalités imposées aux employeurs par le chapitre premier du titre X de la Loi n° 015/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du travail ainsi que par la législation de la sécurité sociale, la réglementation de l'impôt professionnel sur les rémunérations et plus généralement la législation du travail.

Article 2

Conformément à l'article 221 de la Loi précitée, pour être agréé, tout Secrétariat social doit grouper au moins trois (03) employeurs occupant au minimum un total de cinq cents travailleurs.

Une fois légalement constitué et après versement de la caution prévue à l'article 3 du présent Arrêté, le Secrétariat social peut fonctionner, sous autorisation provisoire d'ouverture du Ministre ayant dans ses attributions l'Emploi, le Travail, et la Prévoyance Sociale pour une période probatoire de 2 ans au maximum.

Au terme de cette période, le Secrétariat social est tenu d'introduire formellement une demande d'agrément. A défaut, le Ministre ayant dans ses attributions l'Emploi, le Travail et la Prévoyance Sociale procède à sa fermeture.

Article 3

Tout dossier de demande d'autorisation d'ouverture est subordonné au versement préalable d'une caution de mille (1.000) francs fiscaux (en francs voir Banque Centrale du Congo).

Le cautionnement est destiné à couvrir la responsabilité du Secrétariat social vis-à-vis des pouvoirs publics, des employeurs affiliés, des travailleurs occupés par ces derniers et de tout autre tiers. Il ne peut être employé à d'autres fins.

Le cautionnement ne peut en aucun cas être constitué par le prélèvement d'une cotisation supplémentaire à charge des affiliés.

Article 4

Le cautionnement est valablement constitué par le dépôt de la somme fixée à l'article précédent à la Banque Centrale du Congo.

Article 5

Le dossier de demande d'autorisation d'ouverture doit comprendre :

- 1) La lettre de demande d'ouverture datée et signée, adressée au Ministre ayant dans ses attributions l'Emploi, le Travail et la Prévoyance Sociale ;
- 2) Le texte des statuts en quatre exemplaires ;
- 3) La liste de sièges du secrétariat et de leur ressort territorial ;
- 4) Le texte des règlements intérieurs et le contrat type à soumettre aux affiliés ;
- 5) La liste des affiliés portant indication pour chacun d'eux de l'effectif total des travailleurs qu'il emploie à la date de son affiliation ;
- 6) L'attestation de dépôt de cautionnement délivrée par la Banque Centrale du Congo ;
- 7) L'acte d'affiliation à une organisation professionnelle.

Article 6

Tout secrétariat est tenu :

- 1) de constituer et de tenir à jour, pour chaque affilié, un dossier complet relatif aux formalités qu'il remplit en ses lieu et place. Ce dossier est communiqué sans déplacement à tout Inspecteur du Travail du ressort qui en fait la demande ;
- 2) d'aider à la constitution dans chacun des sièges d'exploitation de l'entreprise de la documentation indispensable à la vérification de l'application de la législation et de la réglementation sociale par les services de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale ;
- 3) de prendre les mesures nécessaires pour assurer dans les délais fixés par la législation et la réglementation sociale et sans déplacement des travailleurs, la consultation ou la remise aux intéressés des documents légalement ou réglementairement prévus ;
- 4) d'une façon générale, de fournir tous renseignements ou de communiquer toute documentation utile à la vérification de l'application de la législation et de la réglementation sur simple demande des services ou organismes compétents.

Article 7

Tout secrétariat social est également tenu de notifier par écrit au Ministre ayant en charge l'Emploi, le Travail et la Prévoyance Sociale, sous le couvert de l'Inspecteur du travail du ressort, tout changement intervenant dans ses statuts, la liste de ses sièges et de leurs ressorts territoriaux, le texte des règlements intervenus et la liste de ses affiliés occupés par chacun d'eux.

Cette notification doit intervenir endéans les trente jours qui suivent le changement.

Article 8

Les statuts du Secrétariat social ainsi que les modifications intervenues sont publiées au Journal officiel au frais de l'organisme intéressé.

Article 9

Le Secrétariat social ne peut poursuivre d'autre but que celui défini par ses statuts.

Article 10

La fermeture provisoire ou définitive d'un Secrétariat social peut être prononcée :

- 1) Si le Secrétariat social contrevient aux dispositions des articles 220 à 222 du Code du travail et des dispositions du présent Arrêté, notamment s'il enfreint ou aide à enfreindre la législation ou la réglementation en vigueur ;
- 2) En cas d'irrégularité grave, vol ou dol ;
- 3) Lorsque le cautionnement est engagé à concurrence de moitié ou plus et n'est pas reconstitué ;
- 4) Lorsque le nombre des affiliés ou des travailleurs devient inférieur aux minima prévus à l'article 2 du présent Arrêté ci-dessus pendant une période consécutive de six mois ;

Article 11

Toutes les dispositions antérieures contraires au présent Arrêté sont abrogées.

Article 12

Le Secrétaire général à l'Emploi et au Travail est chargé de l'application du présent Arrêté qui entre en vigueur à la date de sa signature.

Fait à Kinshasa, le 08 octobre 2015

Prof. Willy Makiashi

*Ministère de l'Emploi, Travail et Prévoyance
Sociale*

Arrêté ministériel n°048/CAB/VPM/METPS/2015 du 08 octobre 2015 modifiant et complétant l'Arrêté ministériel n° 12/CAB.MIN/TPS/ar/NK/054/du 12 octobre 2004 fixant les modalités de la représentation et de recours électoral des travailleurs dans les entreprises ou les établissements de toute nature

*Le Vice-premier Ministre, Ministre de l'Emploi,
Travail, et Prévoyance Sociale ;*

Vu la Constitution de la République Démocratique du Congo, telle que modifiée par la loi n° 11/002 du 20 janvier 2011 portant révision de certains articles, spécialement en son article 93 ;

Vu la Loi n° 015/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du travail spécialement en ses articles 255, 256, et 257 ;

Vu l'Ordonnance n° 12/003 du 18 avril 2012 portant nomination d'un Premier ministre, Chef du Gouvernement ;

Vu l'Ordonnance n° 014/078 du 07 décembre 2014 portant nomination des Vice- premiers Ministres, des Ministres d'Etat, des Ministres et Vice-ministres du Gouvernement de cohésion nationale ;

Vu l'Ordonnance n° 15/014 du 21 mars 2015 portant organisation et fonctionnement du Gouvernement, modalités pratiques de collaboration entre le Président de la République et le Gouvernement ainsi qu'entre les membres du Gouvernement ;

Vu l'Ordonnance n° 15/015 du 21 mars 2015 fixant les attributions des Ministères ;

Revu l'Arrêté ministériel n° 12/CAB.MIN/TPS/ar/NK/054 du 12 octobre 2004 fixant les modalités de la représentation et de recours électoral des travailleurs dans les entreprises ou les établissements de toute nature ;

Le Conseil National du Travail entendu en sa trente et unième session ordinaire tenue du 25 au 29 août 2015 ;

Vu la nécessité ;

ARRETE

Chapitre I : Objet

Article 1

Le présent Arrêté a pour objet, en application des dispositions des articles 255, 256, 257, du Code du travail susvisé, de fixer :

- 1) Le nombre des travailleurs à partir duquel et les catégories d'entreprises ou d'établissements dans

lesquels l'institution d'une délégation syndicale est obligatoire ;

- 2) Le nombre des délégués et leur répartition sur le plan professionnel ;
- 3) Les conditions d'électorat et d'éligibilité des travailleurs et les modalités de l'élection ;
- 4) Les modalités de recours en cas des contestations relatives à l'électorat, à l'éligibilité et à la régularité des élections syndicales ;
- 5) Les moyens mis à la disposition des délégués ;
- 6) Les conditions dans lesquelles la délégation est reçue par l'employeur ou son représentant ;
- 7) La composition du bureau de la délégation syndicale.

Chapitre II : Effectifs des délégués.

Article 2

La représentation des travailleurs dans les entreprises ou les établissements de toute nature est assurée par une délégation élue des travailleurs selon les modalités fixées à l'article 6 du présent Arrêté.

Article 3

Les délégués syndicaux ou les délégués de travailleurs sont élus dans chaque établissement, tel que défini par l'article 7 du Code du travail susvisé qui occupe au moins dix travailleurs.

Toutefois, lorsque dans une entreprise comprenant plusieurs établissements situés dans la même ville, le nombre de travailleurs occupés dans un ou plusieurs établissements pris séparément est inférieur à 10, ces travailleurs sont rattachés à l'établissement occupant le plus grand nombre de travailleurs.

Le nombre minimum des délégués est fixé comme suit :

- De 10 à moins de 20 travailleurs : 1 délégué
- De 20 à moins de 100 travailleurs : 3 délégués
- De 100 à moins de 500 travailleurs : 5 délégués
- De 500 à moins de 1000 travailleurs : 9 délégués
- Plus de 1000 travailleurs : 9 délégués + 1 délégué par tranche de 1000 travailleurs supplémentaires.

Pour chaque délégué, il est élu un suppléant.

Les conventions collectives ou les accords paritaires peuvent prévoir un nombre de délégués supérieur aux minima fixés ci-dessus.

Les délégués représentent les travailleurs de l'établissement dans lequel ils ont été élus. En cas de diminution des effectifs des travailleurs, les délégués demeurent en fonction jusqu'à l'expiration de leur mandat.

Dans les entreprises ou les établissements où il y a moins de 10 travailleurs, ceux-ci désignent un de leurs pairs pour les représenter auprès de l'employeur.

Chapitre III : Electorat, éligibilité et élections.

Article 4

Peuvent être élus délégués, tous les travailleurs au service de l'établissement ou des établissements rattachés sans distinction de sexe, d'état civil ou de nationalité, ayant atteint l'âge de 18 ans accomplis et réunissant les conditions suivantes :

- 1) Etre depuis six mois au moins au service de l'employeur. Cette condition n'est pas requise lorsqu'il s'agit d'établissements nouveaux ou dont le personnel a augmenté de plus de 25% au cours des douze mois précédant l'élection ;
- 2) Ne pas avoir encouru depuis 5 ans une condamnation pour une infraction de droit commun coulée en force de chose jugée supérieure à un an de servitude pénale principale ou ne pas avoir encouru pendant la même période plusieurs condamnations pour des infractions de droit commun coulées en force de chose jugée dont le cumul des peines est supérieur à un an de servitude pénale principale ;
- 3) Ne pas avoir encouru depuis un an une condamnation du chef d'infraction aux dispositions de l'article 315 du Code du travail.
- 4) Ne pas exercer les fonctions de cadres de direction au service de l'employeur.

Article 5

Sont électeurs, tous les travailleurs de l'établissement et des établissements rattachés ayant au moins un mois d'emploi continu avant la date d'élection.

Ne sont pas éligibles les travailleurs qui :

- 1) N'ont pas atteint l'âge de 16 ans révolus ;
- 2) N'ont pas accompli au moins 6 mois de service dans l'entreprise ;
- 3) Sont dans la position d'une suspension légale ou disciplinaire du contrat de travail ;
- 4) Exercer les fonctions statutaires de gérant ainsi que les mandataires de l'Etat.

Article 6

Les opérations électorales se déroulent de la manière ci-après :

Les élections sont organisées par le chef d'entreprise ou d'établissement. Celui-ci consulte, à ce sujet, le ou les syndicats représentés dans l'établissement ainsi que la délégation sortante, s'il y en a une, et tient dûment compte de leurs observations éventuelles.

La date des élections est annoncée au moins trois semaines à l'avance.

Quinze jours avant la date du scrutin, l'employeur dresse et affiche la liste des travailleurs qui ne remplissent pas les conditions d'électeur définies à l'article 5 du présent Arrêté.

En cas de carence du chef d'établissement, l'Inspecteur du travail du ressort fixe la date et le cas échéant, organise les élections.

Les listes des candidats sont déposées au plus tard six jours ouvrables avant la date fixée pour le scrutin. Elles sont portées à la connaissance du personnel au moins trois jours ouvrables avant la date du scrutin.

Article 7

Le nombre de collèges électoraux et la répartition des sièges entre différentes catégories professionnelles fait l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise ou d'établissement et les organisations professionnelles des travailleurs intéressés.

Dans le cas où cet accord est impossible, l'Inspecteur du travail du ressort décide du nombre de collèges.

Article 8

Les listes des candidats doivent :

- a) Classer séparément les candidats titulaires et les candidats suppléants ;
- b) Porter des candidats suppléants en nombre égal à celui des candidats titulaires ;
- c) Etre signées pour acceptation par les candidats et par les permanents des syndicats respectifs.

Aucune liste ne peut comprendre un nombre de candidats titulaires et suppléants supérieurs au double du nombre des délégués titulaires à élire dans le collège électoral.

Nul ne peut être candidat sur plusieurs listes dans le même collège électoral.

Article 9

Pour les collèges composés des travailleurs du manœuvre ordinaire au cadre de collaboration, le nombre des sièges revenant à chaque liste est calculé de la manière ci-après :

Dans le collège électoral, le quotient électoral s'obtient en divisant le total des suffrages exprimés valablement par le nombre de sièges à pourvoir.

Dans une première répartition, chaque liste obtient autant des sièges que le quotient électoral est compris dans les suffrages qu'elle a recueillis.

Les sièges restant éventuellement à pourvoir sont successivement attribués aux listes qui comportent les plus grands restes.

Au cas où il ne reste qu'un siège à attribuer, si deux listes ont le même reste, le siège revient à la liste qui a recueilli le plus grand nombre des suffrages.

Si les deux listes en cause ont également recueilli le même nombre des suffrages, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptible d'être proclamé élu.

Dans chaque liste les sièges sont attribués aux candidats dans l'ordre de présentation.

Chaque liste désigne un mandataire chargé de contrôler la régularité des opérations électorales et de participer au dépouillement du scrutin

Article 10

Les listes des travailleurs électeurs et éligibles sont établies et affichées par le chef d'entreprise ou d'établissement ou son représentant six jours au moins avant la date du scrutin.

Ces listes doivent faire connaître les noms, post-noms, prénoms, âge et durée des services du candidat ainsi que les collègues auxquels ils appartiennent.

Article 11

Les opérations de vote, celles de dépouillement et celles de répartition des sièges font l'objet d'un procès-verbal. Celui-ci est communiqué dans les trois jours suivant la clôture du scrutin à l'Inspecteur du travail du ressort. Un second exemplaire du procès-verbal est adressé par l'employeur au Ministre ayant l'Emploi, le Travail et la Prévoyance Sociale dans ses attributions, dans les mêmes délais.

La délégation des travailleurs s'assure de l'expédition par l'employeur du procès-verbal des élections aux autorités susvisées.

Article 12

Le scrutin comporte un ou deux tour(s) selon le cas :

Pour ce faire, seuls le ou les syndicats légalement enregistrés et dont le champ d'activité s'étend à l'établissement peuvent présenter des candidats. Les listes doivent indiquer la dénomination de l'organisation qui les dépose et porter les signatures des représentants qualifiés de celle-ci. Lorsque l'organisation fait partie d'une union, d'une confédération ou d'une fédération, sa dénomination sera suivie de celle de l'une ou de l'autre de ces dernières organisations dont elle est membre.

Dans le collège électoral, le scrutin est clos si le nombre des suffrages valablement exprimés est supérieur à la moitié du nombre d'électeurs inscrits dans le collège. Si le nombre des suffrages valablement exprimés n'est pas supérieur à la moitié du nombre des électeurs inscrits, l'élection est tenue pour nulle et non avenue. Il est procédé à un second tour de scrutin dont les modalités d'organisation sont les mêmes que celles du premier tour.

Le scrutin est clos après le second tour quel que soit le nombre de suffrages exprimés.

Aucun électeur ne peut signer plus d'une liste de candidats. Les candidats ne peuvent parrainer la liste sur laquelle leurs noms figurent.

Les délégués élus s'appellent «délégués syndicaux».

Article 13

Les délégués sont élus au scrutin direct et secret.

L'élection des délégués syndicaux a lieu au scrutin de liste avec représentation proportionnelle et sans vote préférentiel.

La délégation syndicale élue est fonctionnelle de plein droit après les quinze (15) jours ouvrables à compter du lendemain de la publication des résultats. Entretemps, la délégation syndicale sortante assure les affaires courantes.

L'installation des délégations syndicales par l'employeur doit tenir compte du délai fixé au paragraphe précédent au risque que le dépassement dudit délai donne compétence à la délégation syndicale d'être opérationnelle.

Chapitre IV : Recours en cas de contestations relatives à l'électorat, à l'éligibilité et à la régularité des élections syndicales.

Section 1 : Contestations relatives à l'électorat.

Article 14

Tout travailleur déclaré non admis au vote conformément aux dispositions de l'article 5 a le droit d'introduire un recours auprès de l'Inspecteur du travail du ressort par le canal de l'employeur ou de son représentant endéans 5 jours à dater de la publication de la liste. Ce recours appuyé des pièces justificatives est établi en trois exemplaires.

L'employeur accuse réception du recours et en transmet immédiatement l'original à l'Inspecteur du travail du ressort ; celui-ci l'examine et statue dans les cinq jours ouvrables dès la réception du recours.

Article 15

La décision de l'Inspecteur du travail du ressort est notifiée au réclamant 48 heures au moins avant le scrutin.

Dans le cas où le recours est recevable et fondé, le réclamant participe au vote sur production de la décision.

Section 2 : Contestations relatives à la validité des candidatures et des listes des candidats.

Article 16

Est nulle, toute candidature qui émane d'une personne ne remplissant pas une condition prévue à l'article 5 du présent Arrêté.

Article 17

Est nulle, toute liste :

- 1) dans laquelle les candidats titulaires et les candidats suppléants ne sont pas classés séparément ;
- 2) ne reprenant pas d'une manière égale le nombre des candidats titulaires et celui des candidats suppléants ;
- 3) qui est déposée par une organisation professionnelle ne fonctionnant pas légalement ;
- 4) qui, déposée par une organisation professionnelle fonctionnant légalement, ne porte pas le nom, post-nom, prénom et signature des représentants qualifiés de l'organisation concernée ;
- 5) qui, déposée par les électeurs indépendants, ne porte pas un nombre de signatures au moins égal au triple du nombre des sièges à pourvoir.

N'entrent pas en ligne de compte pour le dénombrement des signatures visées au n° 5 de l'alinéa précédent :

- les signatures non précédées ou suivies des noms, post-noms et prénoms des électeurs
- les signatures des électeurs qui ont signé plus d'un acte de présentation ;
- les signatures des candidats, lorsqu'elles sont apposées sur les listes où ils figurent.

Article 18

Lors de l'harmonisation des listes, les mandataires des syndicats sont admis à prendre connaissance, sans déplacement, de tous les actes de présentation des candidats.

Ce droit s'exerce les deux (2) jours ouvrables qui suivent la date de fin de dépôt des listes des candidats.

L'harmonisation des listes entre l'employeur et le syndicat concerné doit avoir lieu dans le délai mentionné au paragraphe précédent ; dépassé ce délai, l'harmonisation des listes ne se justifie plus.

Article 19

Les mandataires des listes ou, à défaut, les candidats premiers des listes peuvent contester la validité des candidatures et des listes des candidats.

La réclamation doit, sous peine de nullité, être déposée en double exemplaire auprès de l'Inspecteur du travail du ressort, par le canal de l'employeur ou de son

délégué, dans les 2 jours qui suivent la prise de connaissance des actes de présentation des candidats prévus à l'article 18 ci-dessus.

Elle est datée, signée et indique :

- 1° Le nom, post-nom, prénom et résidence du réclamant ;
- 2° Le nom, post-nom, prénom et résidence soit de la personne dont la candidature est arguée de nullité, soit du mandataire de la liste dont la validité est contestée, ou, à défaut, du candidat figurant en tête de cette liste ;
- 3° Les moyens invoqués à l'encontre de la validité de la candidature ou de la liste.

L'employeur ou son délégué porte mention du dépôt de la date de celui-ci sur les deux exemplaires de la réclamation ; il remet un des exemplaires au réclamant et transmet immédiatement l'autre sous pli recommandé, à l'Inspecteur du travail du ressort.

Article 20

Le scrutin ne peut avoir lieu aussi longtemps qu'il n'a pas été statué sur les réclamations.

Article 21

L'Inspecteur du travail du ressort statue sur les réclamations dans les cinq jours de la réception après audition des parties intéressées.

La décision est notifiée aux parties et à l'employeur dans les 3 jours ouvrables qui suivent la prise de décision et ce, conformément au paragraphe précédent.

Article 22

L'employeur est tenu d'organiser les élections dans les 30 jours ouvrables qui suivent la date à laquelle la décision lui a été notifiée.

Section 3 : Contestations relatives à la régularité des opérations du scrutin.

Article 23

L'employeur doit publier et afficher les résultats des élections par voie d'affiches. Il doit également respecter l'ordre de représentation des candidats sur liste.

Article 24

Tout candidat ou son mandataire a le droit de contester la régularité des opérations de vote, de dépouillement, de recensement des voix ou de répartition des sièges.

La réclamation doit, sous peine de nullité, être déposée en double exemplaire auprès de l'Inspecteur du travail du ressort par le canal de l'employeur ou de son délégué, dans les 5 jours ouvrables à dater de la publication des résultats des élections. Elle est datée,

signée et indique le nom, post-nom, prénom et résidence du réclamant ainsi que les moyens invoqués.

L'employeur ou son délégué porte mention du dépôt et de la date de celui-ci sur les trois (3) exemplaires de la réclamation. Il retourne un (1) exemplaire au réclamant et transmet immédiatement l'original à l'Inspecteur du travail du ressort.

Article 25

La réclamation n'a pas d'effet suspensif. Les élus restent en fonction jusqu'à ce qu'il ait été définitivement statué sur la réclamation.

Article 26

L'Inspecteur du travail du ressort vérifie et statue sur la réclamation dans les trois (3) jours ouvrables dès la réception.

Il mène l'enquête et se fait communiquer tous les documents ayant trait au scrutin.

Au cas où il constate dans les opérations de vote ou de dépouillement des irrégularités graves de nature à entacher la sincérité du scrutin et à affecter les résultats d'ensemble de celui-ci, il prononce l'annulation des élections.

Au cas où il constate une erreur dans le comptage des voix ou dans la répartition des sièges, il rectifie l'erreur et le cas échéant, proclame le candidat qui a été régulièrement élu.

Article 27

Le réclamant peut introduire endéans les cinq (5) jours ouvrables un recours hiérarchique contre la décision de l'Inspecteur du travail du ressort auprès de l'Inspecteur divisionnaire ou de l'Inspecteur général du travail selon le cas. Celui-ci statue dans un délai de quinze (15) jours.

En cas du rejet du recours ou du silence de cette autorité dans le délai de Quinze (15) jours ouvrables, le réclamant peut saisir le tribunal ou la cour compétente dans le délai de dix jours ouvrables à compter du rejet du recours hiérarchique ou de l'expiration du délai de celui-ci.

Ce recours n'est pas suspensif de résultats des élections.

Article 28

Le recours judiciaire n'est recevable qu'en cas du rejet du recours hiérarchique ou à l'expiration du délai de celui-ci.

Article 29

Dans le cas où l'élection est annulée, l'employeur organise une nouvelle élection dans les 30 jours ouvrables qui suivent soit la date à laquelle la décision

est devenue définitive, soit la date à laquelle le jugement est devenu définitif.

Chapitre V : Mandat des délégués

Article 30

Le mandat des délégués syndicaux ou des travailleurs est de trois (3) ans renouvelable.

Le délégué perd sa qualité :

- a) S'il cesse de remplir les conditions d'éligibilité ;
- b) S'il démissionne ou perd son emploi ;
- c) S'il se fait désavouer par les travailleurs de l'entreprise membres de son syndicat pour une faute lourde dans l'exercice de son mandat syndical ou s'il fait l'objet d'une mesure disciplinaire dûment prononcée par les organes statutaires de son syndicat ou de son collègue électoral pour le délégué des travailleurs non élu sur la liste d'un syndicat.

Dans les cas dont question sous litera c, le syndicat ou les travailleurs informent l'employeur qui prend acte de cette mesure et l'Inspecteur du travail du ressort.

Toutefois, la perte du mandat de délégué syndical ne devient effective qu'après constat, par l'Inspecteur du travail du ressort, de la conformité de la mesure au règlement intérieur de la délégation syndicale dans le premier cas, aux statuts du syndicat concerné dans le second cas et le procès-verbal faisant foi pour le troisième cas.

L'Inspecteur du travail du ressort notifie sa décision dans les trente jours ouvrables de la réception de la requête. Dépassé ce délai, il est censé approuver la mesure.

Article 31

En cas de vacance du mandat du délégué titulaire avant l'expiration du terme, par démission, décès ou pour toute autre cause, le suppléant achève le mandat de celui qu'il remplace.

Article 32

En cas de vacance partielle ou totale avant l'expiration du mandat, le syndicat concerné procède à la cooptation suivant la liste présentée aux élections et ce conformément à l'article 9 alinéa 7. Il signe un procès-verbal qu'il transmet à l'employeur et à l'Inspecteur du travail du ressort pour information.

Chapitre VI : Désaveu d'un délégué syndical

Article 33

Le désaveu d'un délégué par les travailleurs de l'entreprise membres de son syndicat tel que visé à l'alinéa c) de l'article 30 du présent arrêté n'est valable que s'il répond aux conditions ci-après :

- 1° Le désaveu doit provenir uniquement des travailleurs membres de son syndicat et réunir au moins deux tiers des noms et signatures desdits travailleurs ;
- 2° Le désaveu doit être confirmé par le syndicat intéressé qui en informe l'employeur et l'Inspecteur du travail du ressort ;
- 3° Le règlement intérieur de la délégation syndicale doit énumérer les cas constitutifs d'une faute lourde d'un délégué syndical dans l'exercice de son mandat pouvant lui faire perdre la qualité de délégué syndical ;
- 4° Les statuts ou les règlements intérieurs des syndicats doivent prescrire les cas dans lesquels une mesure disciplinaire peut être prononcée par les organes statutaires des syndicats pour la déchéance d'un délégué syndical.

La perte du mandat du délégué syndical ne devient effective qu'après épuisement de la procédure prévue à l'article 30 et ce conformément aux modalités fixées au présent article

Chapitre VII : Moyens mis à la disposition des délégués.

Article 34

Un panneau d'affiche situé dans des lieux facilement accessibles à tous les travailleurs est réservé dans chaque établissement, aux communications de la délégation des travailleurs.

Article 35

Le chef d'entreprise ou d'établissement met à la disposition de la délégation syndicale les locaux et le matériel nécessaires pour ses réunions ainsi qu'un exemplaire du Code du travail et ses mesures d'application.

Il accorde aux délégués syndicaux, dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut être inférieure à 15 heures et ne peut excéder 35 heures par mois, le temps nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

Ces heures, ainsi que le temps passé aux séances de la délégation syndicale sont rémunérés comme temps de travail effectif. La délégation syndicale informera le chef d'entreprise ou d'établissement ou son représentant des jours où elle désire disposer de ces heures. Dans la mesure du possible, les heures seront prises d'un commun accord.

A défaut d'accord, le cas est soumis à la décision de l'Inspecteur du travail du ressort.

Chapitre VIII : Relation entre la délégation et le chef d'entreprise ou d'établissement

Article 36

La délégation composée des délégués syndicaux prévus à l'article 3 du présent arrêté, est reçue par le chef d'entreprise ou d'établissement ou son représentant pour les problèmes d'intérêt commun.

Le chef d'entreprise ou d'établissement ou son représentant peut s'adjoindre certains dirigeants ou spécialistes de l'établissement de son choix, chargés d'éclairer les membres sur les questions techniques.

Le chef d'entreprise ou d'établissement, d'une part, les délégués d'autre part, peuvent s'adjoindre un représentant de leurs syndicats respectifs.

Les personnes appelées en vertu des paragraphes 2 et 3 du présent article assistent aux réunions à titre consultatif.

Article 37

La délégation syndicale se réunit sous la présidence du chef d'entreprise ou d'établissement ou de son représentant, tous les trois mois.

Elle peut se réunir soit à la demande de la majorité des délégués soit à celle de l'Inspecteur du travail du ressort.

Les réunions se tiennent à huis clos.

Si le chef d'entreprise ou d'établissement néglige de convoquer la délégation syndicale, la majorité des membres de celle-ci peut demander à l'Inspecteur du travail de se réunir sous sa présidence.

Le Chef d'entreprise ou d'établissement ou son représentant fixe la date, l'heure et l'ordre du jour des réunions. Toutefois, la délégation syndicale désigne un de ses membres qui sera obligatoirement consulté par le chef d'entreprise ou d'établissement et propose au nom des autres membres, des adjonctions à l'ordre du jour.

L'employeur fait établir le procès-verbal de chaque réunion qui devra être signé par tous les membres ; copie du procès-verbal sera transmise dans la huitaine à l'Inspecteur du travail du ressort.

La délégation syndicale établit, en accord avec le chef d'entreprise ou d'établissement le règlement d'ordre intérieur qui sera soumis, pour homologation à l'Inspecteur du travail du ressort quinze jours après le dépôt.

Article 38

Pour une meilleure politique de communication avec le personnel, le chef d'entreprise ou d'établissement transmet, lors des rencontres avec les délégués syndicaux, des informations prévues à l'article 263 du Code du travail.

Chapitre IX : Composition du bureau de la délégation

Article 39

A l'issue de la publication des résultats des élections syndicales organisées conformément aux dispositions du présent arrêté, le syndicat majoritaire doit désigner le délégué syndical titulaire devant présider le Bureau de la Délégation syndicale.

Les autres postes du bureau sont attribués aux autres syndicats représentatifs en fonction des suffrages recueillis.

En cas d'égalité entre deux ou plusieurs syndicats, il est fait recours aux nombres de sièges obtenus.

Il est interdit de constituer une autre majorité par coalition ou consensus.

Article 40

Dans l'entreprise où est organisé un Bureau national de la Délégation syndicale, le président de ce bureau est désigné par le syndicat majoritaire parmi ses délégués syndicaux titulaires.

Les autres postes du bureau sont occupés par les délégués syndicaux titulaires désignés par les autres syndicats représentatifs en fonction des suffrages d'ensemble recueillis. En cas d'égalité entre deux ou plusieurs syndicats, il est fait recours aux nombres de sièges.

Le règlement intérieur du Bureau national définit, dans ce cas, les attributions de chacun de ses membres.

Il est interdit aux membres du Bureau national de s'ingérer dans le fonctionnement des bureaux locaux de la Délégation syndicale.

Chapitre X : Dispositions finales

Article 41

Les dispositions du présent arrêté constituent des normes minima qui peuvent être précisées et complétées par les conventions collectives d'entreprise.

Article 42

Les contrevenants aux dispositions du présent arrêté sont passibles des peines prévues aux articles 321 c) et 324 a) du Code du travail susvisé.

Article 43

Sont abrogées toutes les dispositions antérieures contraires au présent Arrêté.

Article 44

Le présent Arrêté entre en vigueur le jour de sa signature.

Article 45

Le Secrétaire général à l'Emploi et au Travail et l'Inspecteur général du Travail sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent Arrêté qui sort ses effets à la date de sa signature.

Fait à Kinshasa, le 08 octobre 2015

Prof. Willy Makiashi

Ministère de la Justice

Arrêté ministériel n°743/CAB/MIN/J/2005 du 07 avril 2005 accordant la personnalité juridique à l'Association sans but lucratif confessionnelle dénommée « Eglise des Saints au Congo » en sigle « ESC »

Le Ministre de la Justice,

Vu la Constitution de la transition, spécialement les articles 26 et 203 ;

Vu la Loi n°004/2001 du 20 juillet 2001 portant dispositions générales applicables aux Associations sans but lucratif et aux Etablissements d'utilité publique, spécialement les articles 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 49, 50, 52 et 57 ;

Vu le Décret n°03/025 du 16 septembre 2003 portant organisation et fonctionnement du Gouvernement de transition, spécialement l'article 24 ;

Vu le Décret n°03/027 du 16 septembre 2003 fixant les attributions des Ministères, spécialement son article 1^{er} point B n°6 ;

Vu le Décret n°005/001 du 03 janvier 2005 portant nomination des Ministres et Vice-ministres du Gouvernement de transition tel que modifié et complété par le Décret n° 05/005 du 17 février 2005 ;

Vu la requête en obtention de la personnalité juridique introduite en date du 20 juillet 2001 par l'Association sans but lucratif confessionnelle dénommée « Eglise des saints au Congo » en sigle « ESC » ;

Vu la déclaration datée du 26 septembre 2003 émanant de la majorité de membres effectifs de l'Association sans but lucratif susvisée ;

ARRETE

Article 1

La personnalité juridique est accordée à l'Association sans but lucratif confessionnelle dénommée « Eglise des Saints au Congo » en sigle « ESC », dont le siège social est établi sur avenue Bakwandungu au n°14, quartier Yolo-Sud dans la

Commune de Kalamu à Kinshasa en République Démocratique du Congo.

Cette association a pour but :

- Proclamer l'évangile de Jésus-Christ à travers ses cultes ordinaires et extraordinaires (campagne, séminaires, convention ...), afin de ramener l'homme à son créateur, de promouvoir l'entente avec soi-même et avec son prochain ;
- Former les disciples, les baptiser et les envoyer pour proclamer la bonne nouvelle (Matthieu 28 : 18-20) ;
- Créer des Eglises, Ecoles bibliques ou centres de retraites et récréatifs à caractère chrétien ;
- Assister le pouvoir public par la réalisation des œuvres sociales : création des écoles, dispensaires, foyers sociaux, librairies, coopératives agricoles, etc
- ...

Article 2

Est approuvée, la déclaration en date 26 septembre 2003, à laquelle la majorité des membres effectifs de l'association visée à l'article premier a désigné les personnes ci-après aux fonctions indiquées en regard de leurs noms :

- Monsieur Médard Mi Ngahanga Bope : Représentant légal, Chef de département administratif et financier ;
- Bruno Tambwe Kabunda : Pasteur responsable national, Chef de département de l'évangélisation et vie de l'Eglise ;
- Egide Bofanga Bosomba : Chef de département de l'éducation chrétienne et développement ;
- Baudouin Lobo Kwete : Administrateur général ;
- Anselme Tambwe Makanda : Pasteur chargé des missions à l'étranger ;
- Ivon Ilangwa : Chargé des finances ;
- Adrien Bukabau : Chargé de la logistique
- Bienfait Mulamba Shabani : Chargé du développement ;
- Clément Mosende : Chargé des missions internes ;
- Jérôme Masudi : Chargé des cultes.

Article 3

Le Secrétaire général à la Justice est chargé de l'exécution du présent Arrêté qui sort ses effets à la date de sa signature.

Fait à Kinshasa, le 07 avril 2005

Bâtonnier Honorius Kisimba Ngoy