

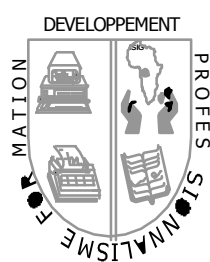
REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO

ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET UNIVERSITAIRE

**INSTITUT SUPERIEUR D'INFORMATIQUE ET DE GESTION
I.S.I.G.**

B.P. 841 Goma

isiggoma@isiq.ac.cd



COURS DE LEGISLATION SOCIALE :

- DROIT DU TRAVAIL*
- SECURITE SOCIALE*

**Initié par Me MUTUGA BOBOS
Assistant à l'ISIG**

PROMOTION : G3 (Tous)

Année Académique : 2013 - 2014

AVANT ñ PROPOS

Ce syllabus de Législation Sociale est destiné aux étudiants de G3 (Tous) de l'Institut Supérieur d'Informatique et de Gestion (I.S.I.G.).

L'étude de Législation Sociale comprend essentiellement deux parties :

- Le Droit du Travail et
- La Sécurité Sociale.

C'est une législation cohérente.

Le Droit du Travail est régi par la loi n° 15/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du Travail. Ce dernier est applicable à tous les travailleurs, 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 et la nationalité des parties, la nature des prestations, le montant de 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 contrat de travail.

Sont exclus de son champ d'application : les magistrats ; les agents de carrière des services publics de l'Etat régis par le statut général ; les agents et fonctionnaires de carrière des services publics de l'Etat régis par des statuts particuliers ; les éléments des Forces Armées Congolaises, de la Police Nationale Congolaise et du Service National.

La Sécurité Sociale est régie par :

- **Le Décret-loi du 29 juin 1961** organique de la Sécurité sociale.
- **Loi n° 75/028 du 19/09/1975** modifiant le décret-loi du 29 juin 1961 organique de la sécurité sociale.
- **Arrêté départemental n° 0021 du 10 avril 1978** relatif à l'affiliation des employeurs, à l'immatriculation des travailleurs ainsi qu'aux modalités et conditions de versement des cotisations de la sécurité sociale.

Le régime de Sécurité Sociale couvre le service :

- des prestations en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle (branche des risques professionnels) ;
- des pensions d'invalidité, de retraite et de décès (branche des pensions) ;
- des allocations familiales (branche des allocations familiales) ;
- de toutes autres prestations de sécurité sociale à instituer ultérieurement en faveur des travailleurs salariés.

La Sécurité Sociale garantit donc des revenus aux salariés qui pourraient en être privés partiellement ou totalement. En effet, le travailleur recherche essentiellement une sécurité matérielle pour palier aux difficultés inhérentes à certaines circonstances de sa vie qui peuvent réduire ses moyens de vie : la maladie, l'accident, la vieillesse, le chômage

L'assimilation de cette matière suppose des prérequis en Droit Civil. Il est fait référence à la capacité des personnes, aux contrats et à la preuve.

A la fin de cette étude, les étudiants de G3/ISIG devront être capables de comprendre et d'appliquer les principales règles de la Législation Sociale.

Les remarques, observations, suggestions et critiques seront les bienvenues. Elles permettront de rectifier les erreurs et d'améliorer le présent syllabus.

Me MUTUGA BOBOS

Assistant à l'ISIG

INTRODUCTION

1. Origine de la Législation Sociale

La législation sociale est née en Europe suite aux abus économiques et sociaux du libéralisme économique au cours du siècle passé. Ce siècle correspond à la grande révolution industrielle. Au lendemain de la révolution française et jusqu'au milieu du 19^{ème} siècle, il n'existait guère de mesures de protection ou d'organisation du travail. L'ouvrier isolé devant le patron (le capitaliste) devait le plus souvent, pour ne pas périr dans la misère, accepter les conditions d'embauchage de ce dernier qui ne manquait pas d'exploiter la situation à son avantage.

Cette exploitation est dénoncée dans un rapport présenté en 1840 par Mr VILLERME dans « L'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et soie ». « L'industrie n'exige guère, de la part des enfants, qu'une simple surveillance. Mais pour tous la fatigue résulte d'une station debout beaucoup trop prolongée. Ils restent seize à dix-sept heures debout chaque jour, dont treize au moins dans une pièce fermée, sans presque changer de place ni d'attitude. Ce n'est plus là un travail, une tâche, c'est une torture, et on inflige à des enfants de six à huit ans mal nourris, mal vêtus, obligés de parcourir, dès cinq heures du matin, la longue distance qui les sépare de leurs ateliers. Comment ces infortunés, qui peuvent à peine goûter quelques instants de sommeil, résisteraient-ils à tant de misère et de fatigue ?

Ces situations sont également dénoncées par Seignobos dans « Histoire sincère de la nation française » : « Leur travail monotone et abrutissant, très souvent malsain, parfois dangereux, de durée illimitée, était prolongé au gré du patron jusqu'à seize heures par jour et aggravé souvent par le travail de nuit. Il était interdit aux ouvriers de s'entendre entre eux pour discuter collectivement avec le patron des conditions de Travail. Le patron les tenaient dans sa dépendance, il fixait arbitrairement le salaire et la durée de la journée, il leur imposait même des amendes ; il n'était pas responsable ni des accidents, ni des maladies résultant du travail.

C'est ainsi que naquit un système d'exploitation odieux où les ouvriers, femmes et enfants compris, travaillaient jusqu'à 14 heures par jour et même davantage pour un salaire dérisoire dans des conditions d'hygiène, de logement et de santé épouvantables. Des excès étant inhérents à une liberté sans frein, certains esprits s'émurent et accordèrent en premier lieu leur sollicitude aux femmes et aux enfants, en faveur desquels furent votés les premiers éléments d'une législation sociale.

La première loi traitant des conditions de travail est promulguée en France en 1841, elle interdit le travail des enfants de moins de huit ans, limite à 8 heures la durée du travail des enfants de 8 à 12 ans et leur accorde le repos hebdomadaire. Ce n'est que lentement que d'autres dispositions de la législation sociale furent votées.

Pour devenir très puissants les ouvriers se sont alors groupés, se sont syndiqués. Les syndicats firent pression, notamment au moyen de grèves sur les autorités politiques qui adoptèrent progressivement des mesures légales en faveur des travailleurs. Ce fut l'origine de la législation sociale. Au début la législation sociale visait uniquement la protection des intérêts ouvriers. Actuellement, suite aux abus syndicaux, certaines mesures veillent également à sauvegarder les intérêts des employeurs eux-mêmes.

2. Notion de Législation sociale

La législation sociale comprend deux branches :

1° Le Droit du Travail. Il régit les rapports de travail individuel ou collectif entre les employeurs et les travailleurs.

2° La Sécurité Sociale. Elle a pour but de protéger le travailleur et sa famille contre les risques pouvant menacer son bien-être.

Distinction entre le Droit du Travail et la Sécurité Sociale

Le Droit du Travail règle essentiellement les rapports individuels ou collectifs entre les employeurs et les travailleurs. Dans ce cadre, il régit la formation et le perfectionnement professionnels, le contrat de travail, le salaire, les conditions générales de travail, le règlement d'entreprise, la santé et sécurité au travail, l'administration du travail, le conseil national du travail, les organisations professionnelles, les différends du travail et les tribunaux du travail.

La Sécurité Sociale se charge :

- a) des prestations en cas d'accident de travail et de maladies professionnelles ;
- b) des pensions de vieillesse, d'invalidité et de décès ;
- c) d'autres prestations à déterminer ultérieurement.

3. Sources nationales et internationales de la Législation Sociale

A. Sources nationales

- 1. La Constitution** (Constitution de la République Démocratique du Congo du 18 février 2006)
- 2. La Loi** (Loi n° 015/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du Travail, parue dans le Journal Officiel de la RDC n° spécial du 25 octobre 2002)
Le Décret-loi du 29 juin 1961 organique de la Sécurité sociale
Loi n° 75/028 du 19/09/1975 modifiant le décret-loi du 29 juin 1961 organique de la sécurité sociale
Arrêté départemental n° 0021 du 10 avril 1978 relatif à l'affiliation des employeurs, à l'immatriculation des travailleurs ainsi qu'aux modalités et conditions de versement des cotisations de la sécurité sociale.
Ces lois constituent les éléments essentiels de la Législation Sociale.
- 3. Les règlements :** Arrêtés Présidentiels, Arrêtés Ministériels pris en exécution de la loi.

- 4. Jurisprudence :** Au sens large, c'est l'ensemble des jugements rendus par les tribunaux dans un même sens pour l'application d'une règle donnée.

Lorsque le juge se trouve confronté à un litige, il suit la démarche suivante :

1° Il doit déterminer les faits et leur appliquer une règle de droit ;

2° Si la règle applicable est obscure, il recourt au précédent : il recherche les décisions antérieures se rapportant au problème posé et allant dans le même sens.

- 5. Les usages :** Ce sont des règles de droit non écrites résultant des traditions et des habitudes. Le développement de la législation et des règlements a réduit leur importance.

6. Textes privés plus favorables que les règles générales

Les avantages prévus par les textes légaux constituent un minimum. Les parties peuvent toujours convenir sur des avantages plus amples que ceux prévus par les textes légaux. Elles ne peuvent pas les restreindre.

- a) Il s'agit essentiellement des Conventions collectives et des accords d'entreprises.

Ce sont les sources les plus originales de la législation sociale. Ils peuvent être définis comme des accords de volonté par lesquels le ou les employeurs d'une part et les représentants des travailleurs d'autre part, arrêtent les règles générales qui régissent les relations de travail dans un cadre professionnel.

Exemple : dans une entreprise l'employeur signe un accord avec les employés sur les conditions de travail plus favorables que celles prévues par la législation sociale.

Sont interdits des accords et conventions sur des conditions de travail moins favorables que celles prévues par la législation sociale.

- b) Le règlement d'atelier. C'est le règlement intérieur de l'entreprise élaboré de façon unilatérale par l'employeur. Il fixe l'organisation et la discipline dans l'entreprise.
- c) Les contrats individuels du travail.

B. Sources internationales

Organisation Internationale du Travail (O.I.T.)

L'Ö.O.I.T. a vu le jour en 1919 (Traité de Versailles). Elle a son siège à Genève et comprend une conférence internationale du travail composée de délégations tripartite (c'est-à-dire des représentants des gouvernements, des syndicats d'employeurs et de salariés)

Dans le cadre de l'ÖONU, l'ÖOrganisation Internationale du Travail (O.I.T) élabore des conventions et des recommandations pour les Etats membres. Son objectif est d'harmoniser les législations sociales des divers pays.

Les conventions de l'ÖO.I.T. sont offertes à la ratification des Etats membres de la conférence internationale du travail.

Bureau International du Travail (B.I.T.)

Son rôle est de faire des recommandations et d'études relatives à la situation internationale du travail et de proposer des modèles de convention.

Les conventions : textes adressés aux Etats, dont les dispositions deviennent obligatoires pour un Etat lorsqu'il les a ratifiées.

Exemple : conventions sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical

Les recommandations : invitations faites aux Etats d'adopter des mesures sociales précises. Elles ne sont pas obligatoires mais elles contribuent à faire progresser le droit du travail dans les différents pays.

Les traités bilatéraux : ces traités passés entre la RDC et un pays étranger fixent les conditions d'immigration et le régime de travail des ressortissants d'un Etat établis sur le territoire de l'autre.

Les règlements de la Communauté Economique des Pays des Grands Lacs (C.E.P.G.L.)

Le traité créant la C.E.P.G.L. consacre les principes qui s'imposent aux pays membres, notamment le principe de l'harmonisation des législations sociales et celui de la libre circulation des travailleurs dans les Etats-membres.

4. Caractéristiques de la Législation Sociale

- La loi fixe les principes de base de la législation sociale, mais laisse le soin aux arrêtés d'application de traduire ces principes dans les faits. Cette méthode permet d'appliquer progressivement la loi sociale, en prenant, au fur et à mesure de l'évolution économique et sociale du pays, les textes dont on estimera l'adoption nécessaire ou opportune. De plus, il en résulte une plus grande souplesse de la législation, toute modification de la loi dans l'application des principes ne nécessitant pas une modification de la loi mais seulement un Arrêté Ministériel.
- La législation sociale s'applique à l'ensemble des salariés et se fonde sur les principes généraux du droit commun qu'elle a complétés et adaptés aux besoins.
- Elle ne porte pas atteinte fondamentale au principe du droit de l'entrepreneur à rester dans son entreprise maître de ses décisions dans le respect de la loi.
Elle concerne les rapports entre les salariés et leurs employeurs au niveau des rapports individuels et de plus en plus au niveau des rapports collectifs. Elle est en constante évolution sous la pression des circonstances technologiques, économiques, sociale et politique.
- Elle est « progressiste » dans la mesure où elle tend vers le progrès social.

CONVENTIONS INTERNATIONALES DU TRAVAIL RATIFIEES PAR LA REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO

- Convention 012 sur la réparation des accidents du travail (agriculture), 1921
- Convention 019 sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925
- Convention 026 sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928
- Convention 029 sur le travail forcé, 1930
- Convention 062 concernant les prescriptions de sécurité (bâtiment), 1937
- Convention 081 sur l'inspection du travail, 1947
- Convention 087 sur la liberté syndicale et la protection du droit de l'emploi, 1948
- Convention 088 sur le service de l'emploi, 1948
- Convention 089 sur le travail de nuit (femmes), 1948
- Convention 094 sur les clauses de travail (contrats publics), 1949
- Convention 095 sur la protection du salaire, 1949
- Convention 098 sur le droit d'organisation et négociation collective, 1949
- Convention 100 sur l'égalité de rémunération, 1951
- Convention 102 concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952
- Convention 105 sur l'abolition du travail forcé, 1957
- Convention 111 concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
- Convention 117 sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962
- Convention 119 sur la protection des machines, 1963
- Convention 121 sur les prestations en cas d'accidents de travail et de maladies professionnelles, 1964, tableau modifié en 1980
- Convention 135 concernant les représentants des travailleurs, 1971
- Convention 138 sur l'âge minimum, 1973
- Convention 150 sur l'administration du travail, 1978
- Convention 158 sur le licenciement, 1982
- Convention 182 sur les pires formes de travail des enfants, 1999

CHAPITRE 1. DROIT AU TRAVAIL, DEFINITIONS DES CONCEPTS, FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS

1.1 DROIT AU TRAVAIL

Le travail est pour chacun un droit et un devoir. Il constitue une obligation morale pour tous ceux qui n'en sont pas empêchés par l'âge ou l'incapacité au travail constatée par un médecin.

Le travail forcé ou obligatoire est interdit.

Tombe également sous le coup de l'interdiction, tout travail ou service exigé d'un individu sous menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

Le travailleur ne peut donc pas être astreint à un travail ou service. Ce qui est confirmé par l'art. 36 « Les contrats de travail sont passés librement ».

L'article 3 du Code du Travail stipule que « Toutes les pires formes de travail des enfants sont abolies ».

L'expression « les pires formes de travail des enfants » comprend notamment :

- a) Toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés ;
- b) L'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique, de spectacles pornographiques ou des danses obscènes ;
- c) L'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants ;

- d) Les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité, à la dignité ou à la moralité de l'enfant.

Le Comité National de lutte contre les pires formes de travail des enfants a pour mission :

- élaborer la stratégie nationale en vue de l'éradication des pires formes de travail des enfants ;
- assurer le suivi de la mise en œuvre de la stratégie et évaluer le niveau d'application des mesures préconisées.

1.2 DEFINITION DES CONCEPTS (Art. 7 CT)

a) 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 de celui de l'employé.

b) Employeur :

Toute personne physique ou morale, de droit public ou privé, qui utilise les services d'un ou plusieurs travailleurs en vertu d'un contrat de travail.

c) 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.

d) 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.

e) Etablissement :

Un centre d'activité individualisé dans l'espace ayant au point de vue technique son objet propre en 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.

f) Recrutement :

Toute opération effectuée dans le but de s'assurer ou de procurer à autrui la main-d'œuvre de personnes n'offrant pas spontanément leurs services.

g) Contrat d'apprentissage :

Le contrat par lequel une personne physique ou morale, le maître de l'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.

h) Rémunération :

La somme représentative de l'ensemble des gains susceptibles d'être évalués en espèces et fixés par accord ou par les dispositions légales et 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 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.

i) Jour ouvrable :

Chaque jour de la semaine à l'exception des jours de repos hebdomadaires et des jours fériés légaux.

j) 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 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.

k) Famille de travailleur

- le conjoint ;
- les enfants tels que définis par le Code de 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 du Code de la famille ;
- un enfant entre en ligne de compte s'il est célibataire et :
 1. jusqu'à sa majorité en règle générale ;
 2. jusqu'à l'âge de 25 ans révolus, s'il étudie dans un établissement de plein exercice ;
 3. 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.

1.3 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS

Au terme de l'article 8 du Code du Travail : « Tout employeur public ou privé a l'obligation d'assurer la formation, le perfectionnement ou l'adaptation professionnelle des travailleurs qu'il emploie.

A cette fin, il pourra utiliser les moyens mis à sa disposition sur toute l'étendue du territoire de la République Démocratique du Congo par l'Institut National de Préparation Professionnelle (INPP).

Le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale assure l'exécution de la politique de la formation et du perfectionnement professionnels. Il élabore, avec le concours de

l'Institut National de Préparation Professionnelle, des organisations professionnelles, et, le cas échéant, des centres de formation agréés, le programme de préparation professionnelle visant à promouvoir et à faciliter :

- la création d'emplois ;
- l'amélioration de la productivité et le développement économique ;
- la mobilité professionnelle ;
- l'insertion professionnelle des jeunes ;
- la réinsertion des accidentés du travail.

L'Institut National de Préparation Professionnelle (INPP), Institut par association des intérêts et des responsabilités de l'Etat, des employeurs et des travailleurs,, est chargé de collaborer à la promotion, à la création et à la mise en application des moyens existants ou nouveaux, nécessaires pour la qualification professionnelle de la population active nationale et à la coordination de leur fonctionnement. Son action est notamment destinée au perfectionnement et à la promotion professionnelle des travailleurs dans l'emploi, à la formation rapide de nouveaux travailleurs dans l'emploi, à la formation rapide de nouveaux travailleurs adultes, à l'apprentissage dans l'emploi, à la préparation professionnelle des bénéficiaires d'une culture générale de base, et à l'adaptation professionnelle de ceux ayant reçu une formation technique ou professionnelle de type scolaire.

Son action tiendra également à faciliter la conservation de la qualification professionnelle des travailleurs devant changer de profession ou de métier et la réadaptation professionnelle des travailleurs frappés d'incapacité professionnelle.

L'article 13 du Code du Travail stipule que l'Institut National de Préparation Professionnelle est chargé en outre :

- a) de créer et de maintenir la coopération entre tous les organismes s'occupant de formation technique et professionnelle, notamment en établissant et en distribuant toutes informations utiles sur les possibilités de formation pour chaque profession ;

- b) de collaborer à la désignation des professions pour lesquelles des normes de qualification sont considérées comme nécessaires ou souhaitables, à l'établissement de ces normes, à la détermination de la nature et du degré des qualifications professionnelles et à l'organisation des examens destinés à les sanctionner.
- c) de coopérer avec les services publics et les organisations professionnelles intéressées à l'établissement d'une classification professionnelle et à la détermination des qualifications professionnelles pour chaque niveau d'emploi, pour chaque métier ou chaque profession ;
- d) d'apporter le fruit de son expérience à la Direction de l'emploi et à l'Office National de l'Emploi sur les problèmes d'étude des tendances du marché de l'emploi, de l'évaluation des besoins actuels et futurs des travailleurs des différents niveaux de la classification professionnelle et du placement des travailleurs ;
- e) de promouvoir le système adéquat d'orientation et de sélection professionnelle et de participer à son fonctionnement ;
- f) de collaborer avec le Ministre de l'Education Nationale et avec toutes les organisations professionnelles ou culturelles intéressées aux activités de préparation professionnelle.

CHAPITRE II. CONTRAT D'APPRENTISSAGE

2.1 Définition

Le contrat d'apprentissage est un 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 autre 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.

2.2 Utilité du Contrat d'apprentissage

Ayant satisfait à l'obligation scolaire, de nombreux élèves ne peuvent trouver place dans les établissements d'enseignement secondaire et entrent dans la vie active sans formation professionnelle.

L'apprentissage veut remédier à cette situation en donnant une formation qui n'est pas scolaire mais pratique sur les lieux même du travail. L'apprenti apprendra un métier en le pratiquant sous la direction d'un chef d'établissement ou de la personne désignée par lui.

2.2.1 Conditions de Capacité des parties

1. Nul ne peut recevoir des apprentis mineurs s'il n'est :

- Agé de 18 ans au moins ;
- Reconnu de bonne vie et mœurs ;
- Suffisamment qualifié pour donner aux apprentis une formation appropriée ou faire donner cette formation par une autre personne à son service ayant les qualités requises.

2. Aucun maître, söl ne vit en famille ou en communauté, ne peut loger comme apprenties des jeunes filles mineures.

2.3 Forme du Contrat döapprentissage

Tout contrat döapprentissage doit être constaté par écrit et doit faire obligatoirement mention :

- des prénoms, noms, post-noms, âge, profession, nationalité et domicile du maître, de löadresse et de la raison sociale de löentreprise ou du service public qui engage löapprenti ;
- des prénoms, noms, post-noms, âge, profession, nationalité et domicile de löapprenti ;
- des prénoms, noms, post-noms, âge, profession, nationalité et domicile du père et de la mère de löapprenti, de son tuteur ou à leur défaut, de la personne autorisée par les parents ou du juge compétent ;
- de la date du début et de la durée du contrat ; cette dernière est fixée conformément aux usages de la profession, mais ne peut excéder quatre ans ;
- des indemnités en espèces éventuellement consenties ;
- de löndication de la profession ou du métier enseigné ainsi que de löndication des cours professionnels que le maître söengage à faire suivre à löapprenti, soit dans löétablissement, soit au dehors.

Le contrat döapprentissage est rédigé en langue officielle ou nationale connue de löapprenti. Il est signé par le maître, löapprenti et les parents, à défaut de ceux-ci par le tuteur ou la personne autorisée par les parents ou encore le juge compétent. Il est exempt de tout droit de timbre et döenregistrement.

Le contrat döapprentissage est rédigé en quatre exemplaires au moins et soumis au visa de löOffice National de löEmploi qui a pour mission essentielle de promouvoir löemploi et de réaliser, en collaboration avec les organismes publics et privés intéressés, la meilleure organisation du marché de löemploi.

La demande de visa incombe au maître.

Les services du travailleur titulaire d'un contrat d'apprentissage non soumis à cette formalité sont considérés avoir été prestés en exécution d'un contrat de travail.

Le visa peut être refusé. Il peut être retiré lorsque l'exécution du contrat d'apprentissage fait apparaître que les conditions d'application de la loi ne sont pas réunies.

L'article 21, alinéa 3 dispose que « Tant que le contrat n'a pas été soumis au visa ou lorsque le visa a été retiré, les services de l'apprenti sont présumés être prestés en exécution d'un contrat de travail respectivement à la date de la conclusion du contrat et du retrait du visa.

L'article 22 énonce que l'autorité qui vise le contrat doit :

- a) exiger la production par le maître d'un certificat médical, datant de moins de trois mois, déclarant le futur apprenti apte aux travaux de la profession ou du métier choisi et établi dans les conditions fixées par le Code du Travail. Ce dernier dispose que l'exécution du contrat de travail est subordonné à la constatation de l'aptitude au travail du travailleur et que cette aptitude est constatée par un certificat du travail ou, à défaut, par tout autre médecin. En l'absence de celui-ci, un certificat provisoire est délivré par un infirmier, sous réserve de soumettre le travailleur à un examen médical dans les trois mois qui suivent le début des prestations de travail.
- b) constater l'identité de l'apprenti et la conformité du contrat aux dispositions du Code du Travail et des textes pris pour son application ;
- c) s'assurer que l'apprenti est libre de tout engagement antérieur, n'a pas fait des études ou subi une préparation spécialisée, constituant présomption de capacité professionnelle exclusive d'apprentissage ;
- d) remettre après avis, un exemplaire du contrat à chacune des parties et pour l'apprenti mineur, à son représentant, en conserver le troisième et adresser le quatrième à l'inspecteur du Travail du ressort.

A défaut du visa ou en cas de refus de celui-ci, le contrat d'apprentissage est annulable. En cas d'annulation ou de doute sur l'objet du contrat non écrit, les services de l'apprenti sont présumés avoir été prestés en exécution d'un contrat de travail.

Lorsqu'il apparaît à l'inspecteur du Travail que les conditions édictées par la réglementation de l'apprentissage ne sont plus réunies, le visa peut être retiré par l'Office National de l'Emploi, sur rapport motivé de l'inspecteur du Travail. Dans ce cas le contrat cesse de plein droit.

2.4 Droits et Obligations du maître d'apprentissage et de l'apprenti

Droits et Obligations du maître d'apprentissage

Pour avoir et former des apprentis, le maître d'apprentissage doit être lui-même qualifié pour donner une formation appropriée, ou être en mesure de faire donner cette formation par une autre personne à son service ayant les qualités requises.

L'établissement doit répondre aux conditions nécessaires pour assurer un enseignement progressif et complet, une préparation adéquate de l'apprenti au métier auquel il se destine.

L'employeur s'engage à employer le jeune travailleur et à lui enseigner ou à lui faire enseigner méthodiquement un métier pendant une période préalablement fixée. Il n'emploiera l'apprenti, dans la mesure de ses forces, qu'aux travaux et services qui se rattachent à l'exercice de sa profession.

L'employeur préviendra, sans retard, les parents de l'apprenti ou leurs représentants, en cas de maladie, d'absence, ou de tout fait de nature à motiver leur intervention.

L'employeur peut exiger de l'apprenti obéissance et respect.

L'apprentissage comporte essentiellement pour le maître les obligations suivantes envers l'apprenti :

1. lui enseigner ou lui faire enseigner méthodiquement, progressivement et complètement le métier ou la profession qui fait l'objet du contrat, et remettre à sa disposition les outils et le matériel nécessaires à cet enseignement ;
2. le traiter avec tous les égards, vouloir, faire respecter les convenances et bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat, et veiller à sa sécurité et à sa santé, compte tenu des circonstances et de la nature du travail ;
3. avertir sans retard ses parents ou son tuteur en cas de maladie, d'absence ou de faute grave ou de tout fait de nature à motiver leur intervention ;
4. lui accorder, à l'expiration de chaque période d'un an de services effectifs un congé d'une durée conforme à celle fixée par la loi, le cas échéant, l'indemnité prévue au contrat ;
5. lui fournir pendant la durée du contrat, en cas de maladie ou d'accident, les prestations dues aux travailleurs en vertu du Code du Travail, à l'exception de celles qui sont dues à la famille du travailleur et des prestations relatives au salaire ;
6. lui délivrer, à la fin de l'apprentissage, un certificat de fin d'apprentissage, conforme au modèle fixé par arrêté du Ministre ayant le Travail et la Prévoyance sociale dans ses attributions ;
7. lui donner une rémunération dans les conditions fixées par arrêté du Ministre ayant le Travail et la Prévoyance sociale dans ses attributions, pris après avis du Conseil National du Travail. Cette rémunération prend la forme d'une indemnité qui devra être majorée au fur et à mesure des années d'apprentissage. Toutes les obligations et garanties prévues par le Code du Travail en matière de salaire s'attachent à cette rémunération.

Droits et Obligations de l'apprenti

La jeune fille apprentie peut à tout moment mettre fin au contrat d'apprentissage sans préavis ni indemnité, lorsque l'épouse du maître d'apprentissage ou toute autre femme qui dirige la maison vient de mourir ou à se retirer.

L'apprenti perçoit une indemnité (salaire) en espèces. Il doit à son maître, dans le cadre de l'apprentissage, obéissance et respect. Il se conformera aux instructions données et exécutera les ouvrages qui lui seront confiées.

L'apprenti se soumettra, dans tous les cas, à un examen médical complet effectué aux frais de l'employeur par un médecin agréé. Lorsque le métier auquel l'apprenti se destine exige des aptitudes physiques ou psychologiques particulières, celles-ci doivent être spécifiées et faire l'objet d'un examen médical spécial.

L'apprentissage comporte essentiellement pour l'apprenti les obligations suivantes :

1. se conformer aux ordres du maître d'apprentissage ou de son préposé ;
2. Exécuter les travaux qui lui sont confiés aux conditions convenues et, d'une manière générale, aider le maître d'apprentissage ou son préposé dans la mesure de ses aptitudes et de ses forces ;
3. observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat ;
4. restituer en bon état les outils, marchandises, produits ou tout objet qui lui sont confiés par le maître d'apprentissage, sauf détériorations et usures dues à l'usage normal de la chose ou perte par cas fortuit ;
5. s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire aux intérêts du maître d'apprentissage, à sa propre sécurité ou à celle de ses compagnons et garder les secrets de fabrication ou d'affaires dont il a connaissance à l'occasion de son apprentissage ;
6. se soumettre aux examens médicaux imposés par le maître d'apprentissage, ainsi qu'aux épreuves d'évaluation en vue de contrôle de sa formation professionnelle.

Il pourra être prévu au contrat d'apprentissage que l'apprenti s'engage, après achèvement de l'apprentissage, à exercer son activité professionnelle pour le compte de son ancien maître pendant une période qui ne peut excéder deux ans.

L'article 27, alinéa 2 stipule que « L'nonobservation de cet engagement par l'une des parties entraîne, sous réserve des dommages-intérêts, la prestation d'un préavis ou à défaut le versement d'une indemnité compensatoire de préavis calculée conformément aux dispositions du Code du Travail (voir résiliation sans motif valable du contrat à durée indéterminée, art. 63 CT).

2. 5 Suspension et Fin du Contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est suspendu pendant la durée de l'incapacité de travail de l'apprenti résultant de maladie ou d'accident.

Le maître d'apprentissage a toutefois la faculté de résilier le contrat lorsque l'incapacité de travail a duré six mois ou lorsque la maladie ou l'accident fait présumer que l'apprenti ne pourra remplir ses obligations pendant une période continue de six mois interrompus hormis le cas d'accident du travail et de maladie professionnelle.

Le contrat d'apprentissage prend fin de plein droit avant son terme :

- a) par la mort du maître ou de l'apprenti ;
- b) par l'appel ou le rappel sous le drapeau de l'apprenti ou du maître ;
- c) par la condamnation du maître à une peine de servitude pénale supérieur à trois mois sans sursis ;
- d) pour les filles mineures apprenties habitant chez le maître, en cas de divorce de ce dernier, du décès de l'épouse du maître ou de toute femme de la famille qui dirigeait la maison à l'époque de la conclusion du contrat.

Tout contrat d'apprentissage peut être résilié à la demande des parties pour les causes ci-après :

- si l'une des parties manquait aux stipulations du contrat ;
- pour cause d'infraction grave ou habituelle aux prescriptions des Articles 24 et 26 du Code du Travail (obligations du maître d'apprentissage et de l'apprenti) ou des autres dispositions légales ou réglementaires concernant les conditions de travail des apprentis ;
- lorsque le maître transporte sa résidence hors de l'entité administrative dans laquelle il habitait et exerçait son activité lors de la conclusion du contrat ;
- lorsque le maître ou l'apprenti concourt une condamnation à une peine de servitude pénale principale de plus de deux mois ;
- le mariage de l'apprenti ou éventuellement l'acquisition de la qualité de chef de famille à la suite du décès de son père. Dans ce cas, la résiliation du contrat ne peut intervenir qu'à la demande de l'apprenti lui-même.

Lorsque l'apprenti est mineur, et sans préjudice à l'exercice de l'autorité parentale ou tutélaire, toute résiliation de contrat d'apprentissage à l'initiative du maître est soumise à la condition suspensive de son approbation par l'inspecteur du Travail du ressort. La demande d'approbation est adressée à l'inspecteur du Travail par lettre recommandée ou par cahier de transmission.

L'inspecteur du Travail doit notifier sa décision dans le mois à partir du jour où le maître lui a fait connaître la mesure envisagée ; à défaut, il est censé l'approuver. La décision de l'inspecteur du Travail est susceptible d'un recours hiérarchique ou judiciaire dans les conditions fixées par arrêté du Ministre ayant le Travail et la Prévoyance Sociale dans ses attributions, pris après avis du Conseil National du Travail.

Mesures de contrôle

L'Inspecteur du Travail du ressort est chargé du contrôle de l'exécution du contrat d'apprentissage ; il peut se faire assister d'un technicien pour le contrôle de l'enseignement donné à l'apprenti dans l'établissement.

Toute cessation de contrat d'apprentissage doit être portée à la connaissance de l'Inspecteur du Travail et de l'Office National de l'Emploi.

2.6 Distinction du Contrat d'apprentissage avec le Contrat de Travail et le Contrat d'essai

Distinction entre le Contrat d'apprentissage et le Contrat de Travail

Par contrat d'apprentissage un chef d'établissement s'engage à employer un jeune travailleur et à lui enseigner ou à lui faire enseigner un métier.

L'apprenti s'engage à travailler au service de son employeur, à se conformer aux instructions qui lui seront données et à exécuter les ouvrages qui lui seront confiés en vue de son apprentissage.

Le but de ce contrat est essentiellement d'enseigner la pratique d'un métier à un apprenti qui n'a fait que peu d'études ou qui n'a pas subi de préparation spécialisée.

Le contrat du travail est bilatéral, le travailleur s'engage à mettre temporairement son activité professionnelle au service et sous la direction d'un employeur qui lui s'engage à verser au travailleur un salaire.

Distinction entre le Contrat d'apprentissage et le Contrat d'essai

Le Contrat d'apprentissage se distingue du contrat d'essai à la fois par son but et par sa nature. **Le but** du contrat d'essai n'est pas le même pour le contrat d'apprentissage.

Enseigner méthodiquement un métier à un travailleur mais avec possibilité de permettre aux parties au contrat de s'apprécier mutuellement au point de vue professionnel avant de conclure un contrat de travail définitif. Quant à **la nature** d'essai, le contrat a lieu entre deux personnes majeures et le taux de rémunération doit correspondre aux taux de la catégorie professionnelle correspondant à l'emploi pour lequel le travailleur est engagé.

CHAPITRE III. CONTRAT DE TRAVAIL INDIVIDUEL, OBLIGATIONS DES PARTIES ET CONDITIONS DE TRAVAIL

3.1 Contrat de Travail

- Définition du Contrat de Travail individuel

Le contrat de travail est 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 (Art. 7CT).

- Eléments du Contrat de Travail individuel

1° Contrat : accord entre les deux parties par lequel chacune des deux parties s'engage à réaliser une action particulière dans les conditions prévues par le contrat.

Le contrat de travail est synallagmatique, il entraîne des obligations réciproques pour l'employeur et le travailleur.

2° Consentement mutuel : pour contracter valablement, les parties doivent donner leur accord volontairement et librement en pleine connaissance de cause. Sans consentement des parties, ou s'il n'a pas été donné valablement, le contrat pourra être annulé. Le contrat existe par l'accord valable des parties.

3° Travailleur ñ employeur

4° ... travail manuel ou autre ñ Le contrat entre l'employeur et le travailleur portera sur l'activité professionnelle précise qu'exercera le travailleur.

Tout modification importante de l'activité professionnelle d'un travailleur sans son accord peut constituer une cause de rupture de contrat.

Le contrat est aussi un contrat personnel, il est interdit au travailleur de faire exécuter ses obligations par un tiers.

5° è sous la direction et l'autorité directe ou indirecte la situation de subordination, de dépendance du travailleur à l'égard de l'employeur est l'élément essentiel du contrat de travail.

Le lien de subordination place le salarié sous l'autorité de l'employeur.

La notion de subordination comporte 3 éléments essentiels à savoir la direction, l'autorité et la surveillance.

Direction : l'employeur a le pouvoir de direction. Il organise le travail et donne des ordres que le salarié doit respecter.

Autorité : Les salariés doivent s'incliner devant les commandements de l'employeur. Ce dernier cote ses salariés et fixe éventuellement les conditions de promotion. Il est l'autorité disciplinaire de l'entreprise.

Surveillance : l'employeur est habilité à contrôler la régularité et la continuité du travail du salarié et il est fondé à donner les remarques.

6° è rémunération : chaque travailleur engage son travail, en contrepartie l'employeur s'engage à verser au travailleur la rémunération convenue : le salaire.

- Caractère du Contrat de Travail

Le contrat de travail est synallagmatique, consensuel, à titre onéreux, intuitu personae et successif.

Synallagmatique : les obligations de l'employeur sont la contrepartie des obligations du salariés. Les obligations sont donc réciproques.

Consensuel : il faut un accord de volonté pour contracter. Les volontés doivent donc concorder pour réaliser l'accord des parties

à titre onéreux : il n'y a pas de contrat de travail si la prestation de travail n'est pas rémunérée.

Intuitu personae : le salarié s'engage personnellement à mettre son activité professionnelle au service de l'employeur. Seules les qualités professionnelles du salarié déterminent l'employeur à conclure un contrat.

Successif : le contrat de travail s'exécute de façon progressive. Il en résulte qu'en cas de nullité, celle-ci ne peut en principe produire des effets rétroactifs. Il est en effet impossible à l'employeur de restituer les prestations de services dont il a déjà bénéficiées et souvent difficile au salarié de restituer les salaires qu'il a déjà perçus.

- Formes et Preuve du Contrat du Travail

Le contrat de travail doit être constaté par écrit et rédigé dans la forme qu'il convient aux parties d'adopter.

A défaut décrit, le contrat est présumé, jusqu'à preuve du contraire, avoir été conclu pour une durée indéterminée.

La preuve peut en être rapportée par tous les moyens. En l'absence d'écrit, le travailleur peut, même si la forme écrite est requise, établir par toutes voies de droit, l'existence et la teneur du contrat, ainsi que toutes modifications ultérieures. (art.49CT)

Le contrat constaté par écrit qui ne mentionne pas expressément qu'il a été conclu soit pour une durée déterminée, soit pour un ouvrage déterminé, soit pour le remplacement d'un travailleur temporairement indisponible, ou qui n'indique pas, dans ce dernier cas, les motifs et conditions particulières du remplacement, est réputé avoir été conclu pour une durée indéterminée.

L'employeur est tenu de remettre au travailleur, deux jours ouvrables au moins avant la signature du contrat, un exemplaire du projet de contrat et de mettre à sa disposition tous les documents essentiels auxquels il se réfère. Faute pour l'employeur d'avoir rempli cette obligation, le travailleur peut résilier le contrat dans les trente jours suivant sa conclusion sans préavis ni indemnité.

- Mentions du Contrat de Travail

Tout Contrat de Travail écrit comporte obligatoirement les mentions ci-après :

1. Nom, prénom, qualité et adresse des parties au contrat ainsi que le lieu de l'emploi ;
2. Nature et durée du contrat ;
3. Nature du travail ;
4. Durée de l'engagement à l'essai ;
5. Durée de préavis ;
6. Taux du salaire, époque et lieu de paiement du salaire et les accessoires et classification professionnelle du travailleur ;
7. Conditions relatives aux voyages et au transport ;
8. Logement et nourriture éventuellement ;

9. Eventuellement et facultativement, conditions spéciales et favorables aux travailleurs.

- Durée du Contrat et Clause d'essai

Tout contrat de travail est à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Contrat à durée déterminée

Est à durée déterminée le contrat qui est conclu soit pour un ouvrage déterminé, soit pour le remplacement d'un travailleur temporairement indisponible.

Le contrat à durée déterminée ne peut excéder deux ans. Cette durée ne peut excéder un an, si le travailleur est marié et séparé de sa famille ou s'il est veuf, séparé de corps ou divorcé et séparé de ses enfants dont il doit assumer la garde.

Aucun travailleur ne peut conclure avec le même employeur ou avec la même entreprise plus de deux contrats à durée déterminée ni renouveler plus d'une fois un contrat à durée déterminée, sauf dans le cas d'exécution des travaux saisonniers, d'ouvrages bien définis et autres travaux déterminés par arrêté du Ministre ayant le Travail et la Prévoyance Sociale dans ses attributions, pris après avis du Conseil National du Travail.

Contrat à durée indéterminée

Lorsque le travailleur est engagé pour occuper un emploi permanent dans l'entreprise ou l'établissement, le contrat doit être conclu pour une durée indéterminée.

Le contrat de travail à durée déterminée se transforme en contrat à durée indéterminée lorsqu'il arrive à termes et que les parties continuent leur prestation.

La prolongation des services après la durée de l'essai équivaut à la conclusion d'un contrat à durée indéterminée.

Dans le cas d'engagement au jour le jour, si le travailleur a déjà accompli vingt-deux journées de travail sur une période de deux mois, le nouvel engagement conclu, avant l'expiration des deux mois est, sous peine de pénalité, réputé conclu pour une durée indéterminée.

- Clause d'essai

L'engagement à l'essai vise à tester les capacités du nouveau travailleur, afin de voir s'il convient à l'emploi proposé.

Tout contrat de travail peut être assorti d'une clause d'essai. Cette clause d'essai doit être constatée par écrit.

Le temps d'essai doit refléter réellement la durée nécessaire à la connaissance des capacités du travailleur compte tenu du type de travail. Le temps nécessaire pour un manœuvre ou pour un maçon ne sera pas le même.

L'art. 43, alinéa 2 CT précise : « La durée de l'essai ne peut être supérieure au délai nécessaire pour mettre à l'épreuve le personnel engagé, compte tenu de la technique et des usages de la profession ».

Dans tous les cas, aux termes de l'art. 43, alinéa 3 CT « la durée de l'essai ne peut dépasser un mois pour le travailleur manœuvre sans spécialité ni six mois pour les autres travailleurs. Si la clause d'essai prévoit une durée plus longue, celle-ci est réduite de plein droit à un mois ou à six mois, selon le cas.

La prolongation des services au-delà de cette durée maximale entraîne automatiquement la confirmation du contrat de travail.

Dans le cas où le contrat est assorti clause d'essai, chacune des parties peut, pour un motif valable lié à l'aptitude ou à la conduite de l'autre, mettre fin au cours le lendemain (art. 71 al. 1 CT)

Toutefois, pendant les trois premiers jours d'essai, le contrat peut être résilié sans préavis, la totalité de la rémunération étant due pour toute journée commencée. (art. 71 al. 2).

- Conditions de validité du Contrat de Travail

a) L'objet

Le travailleur ne peut être engagé pour des activités illicites ou immorales

b) Le consentement des parties

Toute personne peut librement engager ses services. L'accord est le plus souvent, oral, mais il peut se traduire par un écrit.

c) La capacité des parties

La capacité de contracter est fixée à seize ans sous réserve des dispositions suivantes : (art. 6 CT) :

1. une personne âgée de 15 ans ne peut être engagée ou maintenue en services que moyennant dérogation expresse de l'inspecteur du Travail et de l'autorité parentale ou tutélaire ;
2. toutefois l'opposition de l'inspecteur du Travail et de l'autorité parentale ou tutélaire à la dérogation prévue au littra 1. ci-dessus peut être levée par le Tribunal lorsque les circonstances ou l'équité le justifient ;
3. une personne âgée de 15 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, pris en application de l'art. 38 du CT : « L'exécution du contrat de travail est subordonnée à la constatation de l'aptitude au travail du travailleur. L'aptitude au travail est constatée par un certificat médical délivré par un médecin du travail ou, à défaut, par tout autre médecin. En l'absence de celui, un certificat provisoire est délivré par un infirmier, sous réserve de soumettre le travailleur à un examen médical dans les trois mois qui suivent le début des prestations de travail. Une personne

médicalement inapte au travail auquel elle est destinée ou affectée ne peut être engagée ni maintenue en service.

3.2 Obligations et Droits des parties

Obligations et Droits du Travailleur

Les obligations (Art. 50 ñ 52 CT)

Le travailleur doit :

- Exécuter personnellement son travail, dans les conditions, au temps et au lieu convenus ;
- Agir conformément aux ordres qui lui sont donnés par l'employeur ou son préposé, en vue de l'exécution du contrat. Il doit respecter les règlements établis pour l'établissement, l'atelier et le lieu dans lequel il doit exécuter son travail ;
- S'abstenir de tout ce qui pourrait nuire à sa propre sécurité soit à celle de ses compagnons ou des tiers ;
- Respecter les convenances et les bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat et traiter avec équité les travailleurs placés sous ses ordres ;
- Restituer, en bon état à l'employeur les marchandises, produits, espèces, et d'une façon générale, tout ce qui lui a été confié. Il n'est tenu pour responsable ni des détériorations, ni de l'usure dues à l'usage normal de la chose, ni de la perte fortuite.
- Garder les secrets de fabrication ou d'affaires de l'entreprise et s'abstenir de se livrer ou de collaborer à tout acte de concurrence déloyale, même après expiration du contrat

Est nulle de plein droit la clause interdisant au travailleur après la fin du contrat, d'exploiter une entreprise personnelle, de s'associer en vue de l'exploitation d'une entreprise ou de s'engager chez d'autres employeurs.

Néanmoins, lorsque le contrat a été résilié à la suite d'une faute lourde du travailleur ou lorsque celui-ci y a mis fin sans qu'il y ait faute lourde de l'employeur, la clause sort ses effets pour autant que le travailleur ait de la clientèle ou des secrets d'affaires de son employeur une connaissance telle qu'il puisse lui nuire gravement, que l'interdiction se rapporte aux activités que le travailleur exerçait chez l'employeur, que sa durée ne dépasse pas un an à compter de la fin du contrat.

La clause de non concurrence peut prévoir une peine conventionnelle à la charge du travailleur qui viole l'interdiction. A la demande de celui-ci, le tribunal compétent ramènera à un montant équitable l'amende conventionnelle excessive.

L'art. 54 CT stipule que : « Dans le cadre de l'exécution du contrat de travail, compte tenu de la gravité de la faute commise, le travailleur est passible de l'une des sanctions disciplinaires ci-après :

- Le blâme ;
- La réprimande ;
- La mise à pied dans les limites et conditions fixées par la loi (point 5 de l'article 57 du Code du Travail ;
- Le licenciement avec préavis ;
- Le licenciement sans préavis dans les cas et conditions fixés par la loi (Articles 72 et 74 CT) : « Tout contrat de travail peut être résilié immédiatement sans préavis, pour faute lourde » et « L'employeur commet une faute lourde qui permet au travailleur de rompre le contrat lorsqu'il manque gravement aux obligations du contrat ».

La sanction disciplinaire sera prise en tenant compte notamment de la gravité, de la répétition de la faute commise ou de l'intention de nuire qui l'a inspirée.

Les droits

Le travailleur a droit :

- de recevoir le salaire convenu au contrat ;
- d'accomplir le travail pour lequel il a été embauché dans les conditions prévues au contrat ;

- d'être traité humainement et de la même façon que ses collègues ;
- d'exiger l'application de la législation sociale (droit du travail et droit de la sécurité sociale).

Obligations et Droits de l'employeur

Les obligations (Art. 55 à 56 CT)

L'employeur doit :

- Fournir au travailleur l'emploi convenu et ce, dans les conditions, au temps et au lieu convenus ; il est responsable de l'exécution du contrat de travail passé par toute personne agissant en son nom ;
- Diriger le travailleur et veiller à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables, tant au point de la sécurité que de la santé et la dignité du travailleur ;
- Accorder au travailleur, désigné juge assesseur du Tribunal du travail, la dignité et le temps nécessaires pour l'accomplissement de sa mission. Ce temps est considéré et rémunéré comme temps de travail ;
- Tenir, à la disposition des représentants des travailleurs un exemplaire du Code du Travail pour consultation ;
- Supporter la charge résultant du transport des travailleurs de leur résidence à leurs lieux de travail et vice-versa.

Les Droits

Les droits de l'employeur sont la contrepartie des obligations du travailleur.

L'employeur possède le pouvoir de direction et de discipline sous réserve de la réglementation et des lois en vigueur. Il dispose du droit :

- de donner des ordres ;
- d'embaucher et de licencier des salariés ;
- d'établir et de faire appliquer un règlement intérieur ;
- de prendre des décisions relatives à l'avancement et à la promotion du personnel ;
- d'infliger des sanctions au personnel.

Suspension du Contrat de Travail (Art. 57 CT)

Sont suspensifs du contrat de travail :

1. L'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, de la grossesse ou de l'accouchement et de ses suites ;
2. L'appel ou le rappel sous le drapeau et l'engagement volontaire en temps de guerre dans les forces armées congolaises ou d'un Etat allié ;
3. Les services prestés en exécution des mesures de réquisitions militaires ou d'intérêt public prises par le Gouvernement ;
4. L'exercice des mandats publics ou d'obligations civiques ;
5. Jusqu'à concurrence de deux fois quinze jours par an, la mesure disciplinaire de mise à pied lorsque cette mesure est prévue soit par le contrat de travail soit par la convention collective ou par le règlement d'entreprise ;
6. La grève ou le lock-out, si ceux-ci sont déclenchés dans le respect de la procédure de règlement des conflits collectifs du travail ou de la procédure définie par la convention collective applicable ;
7. L'incarcération du travailleur ;
8. La force majeure, lorsqu'elle a pour effet d'empêcher de façon temporaire, l'une des parties à remplir ses obligations. Il y a force majeure lorsque l'événement survenu est imprévisible, inévitable, non imputable à l'une ou l'autre partie et constitue une impossibilité absolue d'exécution d'obligations contractuelles. Le cas de force majeure est constaté par l'inspecteur du Travail.

Résiliation du Contrat de Travail

Tout contrat de travail peut être résilié à l'initiative soit de l'employeur soit du travailleur.

Contrat à durée indéterminée

Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties. La résiliation est subordonnée à un **préavis** donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture. Cependant, l'auteur de la rupture peut être dispensé de l'obligation de donner le préavis en cas de **faute lourde** commise par le cocontractant. Les règles de licenciements pour motif économique assurent une protection particulière aux travailleurs.

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 sur les lieux de travail dans l'exercice de ses fonctions ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

Le licenciement et la démission

La résiliation du contrat de travail est qualifiée de **licenciement** lorsque l'initiative de rompre appartient à l'employeur. Elle est dite **démission** lorsque le travailleur décide de cesser le travail. La distinction entre les deux est d'une importance capitale. Elle détermine l'auteur de la rupture qui, par conséquent, doit observer les règles du préavis.

Le Préavis

Le préavis se définit comme « la notification du délai, c'est-à-dire un avertissement par lequel l'auteur (l'employeur ou le travailleur) informe la victime de la rupture du moment auquel le contrat prendra fin. (B. PATERNOSTRE, *La rupture du contrat de travail*, Bruxelles, De Boeck, Westmael, 1989, p. 21).

Le but de préavis est donc, comme l'indique, PATERNOSTRE, « en cas de licenciement, d'éviter au travailleur le dommage d'une perte d'emploi immédiate en

lui permettant de rechercher un emploi nouveau et en cas de démission, d'éviter à l'employeur le dommage d'un départ immédiat en lui permettant de procéder au remplacement du travailleur démissionnaire ».

La durée de préavis ne peut être inférieure à **14 jours** à dater du lendemain de la notification lorsque le préavis est donné par l'employeur. Ce délai est augmenté de sept jours ouvrables par année entière de services continus, comptée de date à date. (Art. 64, al. 1).

La durée du préavis de résiliation à donner par le travailleur est égale à la moitié de celui qu'aurait dû remettre l'employeur s'il avait pris l'initiative de la résiliation. Elle ne peut en aucun cas excéder cette limite.

La notification du préavis

La notification du préavis est soumise à un formalisme justifié par le souci d'éviter toute contestation ou équivoque et par là de protéger le destinataire.

Le préavis doit être porté à la connaissance de la partie intéressée par écrit. Il ne peut être notifié pendant la période de congé ni pendant la suspension du contrat (art. 68 CT). La violation de cette formalité est sanctionnée par la nullité du préavis.

Les obligations des parties pendant la durée de préavis

Pendant la durée du préavis, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent.

Il en résulte que, pendant la durée de préavis, les parties sont tenues de continuer l'exécution du contrat qui n'est pas encore éteint. Comme le contrat ne s'éteint qu'à l'expiration du délai de préavis, il est logique que les parties restent liées par le contrat. Le travailleur conserve son logement, sa rémunération et éventuellement l'indemnité

de déplacement, bref, tous les droits et avantages inhérents au contrat de travail. En contrepartie, il doit continuer à fournir sa prestation de travail en respectant l'horaire de travail.

Toutefois, en vue de la recherche d'un autre emploi, le travailleur bénéficiera, pendant la durée de préavis, d'un jour de liberté par semaine, pris à son choix, globalement ou par demi-journée, et payé à plein salaire (art. 65, al. 2 CT).

La partie à l'égard de laquelle ces obligations ne seraient pas respectées ne pourra se voir imposer aucun délai de préavis, sans préjudice des dommages-intérêts qu'elle jugerait bon de demander au tribunal compétent.

Le travailleur qui reçoit le préavis peut cesser le travail à l'expiration de la moitié du délai de préavis que l'employeur est tenu de lui donner. L'employeur doit la rémunération et les allocations familiales pendant le temps restant à courir.

Les montants des commissions, primes, gratifications et participations aux bénéfices entrent en ligne de compte dans la détermination de la rémunération et sont calculés sur la moyenne de ces éléments payés pour les douze mois précédents.

Le travailleur qui a reçu le préavis et justifie avoir trouvé un nouvel emploi peut quitter son employeur dans un délai moindre, fixé de commun accord, sans qu'il puisse être supérieur à sept jours à dater du jour où il trouve un nouvel engagement. Dans ce cas, il perd le droit à la rémunération et aux allocations familiales de la période de préavis restant à courir.

Résiliation sans motif valable et Sanction du non-respect du préavis (art. 63 CT)

La résiliation sans motif valable du contrat à durée indéterminée donne droit, pour le travailleur, à une réintégration. A défaut de celle-ci, le travailleur a droit à des dommages-intérêts fixés par le Tribunal du travail calculés en tenant compte

notamment de la nature des services engagés, de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, de son âge et des droits acquis à quelque titre que ce soit.

Toutefois, le montant de ces dommages-intérêts ne peut être supérieur à 36 mois de sa dernière rémunération (art. 63, al. 2 CT).

La rupture de contrat à durée indéterminée sans préavis ou sans que le préavis ait été intégralement observé comporte obligation, pour la partie responsable, de verser à l'autre partie une indemnité dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'a pas été effectivement respecté.

Contrat à durée déterminée

Le contrat à durée déterminée prend fin à l'expiration du terme fixé par les parties. La clause insérée dans un tel contrat prévoyant le droit de mettre fin par préavis est nulle de plein droit. (art. 69 CT).

Toute rupture du contrat à durée déterminée prononcée en violation de l'article 69 donne lieu à des dommages-intérêts.

Le contrat de travail à durée déterminée prend fin soit par l'échéance du terme, soit par les causes exprimées dans le contrat, soit par la volonté commune des parties, soit par la rupture anticipée justifiée par la faute lourde commise par une partie.

Echéance du terme

Le contrat prend fin à l'arrivée du terme. Ce terme doit être fixé avec précision dès la conclusion du contrat. L'arrivée du terme emporte extinction du contrat sans préavis ni indemnité.

Lorsqu'à l'arrivée du terme, les parties maintiennent leurs rapports de travail, elles sont censées avoir conclu un contrat à durée indéterminée.

Lorsque la rupture irrégulière est le fait de l'employeur, ces dommages-intérêts correspondent aux salaires et avantages de toute nature dont le salarié aurait bénéficié pendant la période restant à courir jusqu'au terme de son contrat.

Cas prévus au contrat

Les parties peuvent prévoir d'autres causes d'extinction de travail. Il peut s'agir des conditions **résolutoires** qui, lorsqu'elles surviennent entraînent l'anéantissement du contrat. Ces conditions doivent être licites, ainsi serait nulle une clause qui stipulerait qu'une personne perdrait son emploi si elle se marie. Serait également nulle la condition dont la réalisation dépendrait de la volonté de l'employeur.

Rupture immédiate pour faute lourde

Si toute partie au contrat de travail qui justifie d'un motif légitime pour mettre fin au contrat doit normalement donner le préavis, réglementaire ou conventionnelle, le législateur admet une dérogation à cette règle en cas de faute lourde.

L'art. 77, al. 1^{er} C.T dispose que « Tout contrat de travail peut être résilié immédiatement sans préavis pour faute lourde ».

Une partie est réputée avoir commis une faute lourde lorsque les règles de la bonne foi ne permettent pas d'exiger de l'autre qu'elle continue à exécuter le contrat. La partie qui se propose de résilier le contrat pour faute lourde est tenue de notifier par écrit à l'autre partie sa décision dans les quinze jours ouvrables au plus tard après avoir eu connaissance des faits qu'elle évoque. Pour besoin d'enquête, l'employeur a la faculté de notifier au travailleur, dans les deux jours ouvrables après avoir eu connaissance des faits, la suspension de ses fonctions.

La suspension des fonctions pour besoin d'enquête est une mesure conservatoire qui ne peut être confondue avec la suspension du contrat de travail prévue à l'article 57.

La durée de la suspension ne peut excéder quinze jours, et un délai supplémentaire de quinze jours est accordé à l'employeur dont le siège social ne se trouve pas sur le lieu d'exécution du contrat.

L'écrit peut être soit adressé par lettre recommandée, à la poste, soit être remis à l'intéressé contre accusé de réception ou, en cas de refus, en présence de deux témoins lettrés.

La période de suspension du travailleur de ses fonctions pour besoin d'enquête, est considérée comme temps de service.

L'employeur commet une faute lourde qui permet au travailleur de rompre le contrat lorsqu'il manque gravement aux obligations du contrat, notamment dans les cas suivants (art. 73 CT) :

- L'employeur ou son préposé se rend coupable envers lui d'un acte d'impunité, d'harcèlement sexuel ou moral, d'intimidation, de voies de fait, d'injures graves ou tolère de la part des autres travailleurs de semblables actes ;
- L'employeur ou son préposé lui cause intentionnellement un préjudice matériel pendant ou à l'occasion de l'exécution du contrat ;
- En cours d'exécution du contrat, la sécurité ou la santé du travailleur se trouve exposée à des dangers graves qu'il n'a pas pu prévoir au moment de la conclusion du contrat ou lorsque sa moralité est en péril ;
- L'employeur ou son préposé opère indûment des réductions ou retenues sur la rémunération du travailleur ;
- L'employeur persiste à ne pas appliquer les dispositions légales ou réglementaires en vigueur en matière du travail.

Le travailleur commet une faute lourde qui permet à l'employeur de rompre le contrat lorsqu'il manque gravement aux obligations du contrat et notamment s'il (art. 74 CT) :

- se rend coupable d'un acte d'improbité, de harcèlement sexuel ou moral, d'intimidation, de voies de fait ou d'injures graves à l'égard de l'employeur ou de son personnel ;
- cause à l'employeur, intentionnellement, un préjudice matériel pendant ou à l'occasion de l'exécution du contrat ;
- se rend coupable de faits immoraux pendant l'exécution du contrat ;
- compromet par son imprudence la sécurité de l'entreprise ou de l'établissement, du travail ou du personnel.

Si le contrat est rompu en vertu de l'une des dispositions de l'art. 73 ci-dessus, l'employeur est condamné à verser au travailleur des dommages-intérêts qui devraient être fixés selon le mode d'appréciation prévu à l'article 63 CT.

Si le contrat est rompu en vertu de l'une des dispositions de l'article 74 ci-dessus, l'employeur pourra réclamer au travailleur la réparation du préjudice directement causé par la faute lourde du travailleur.

Toute résiliation du contrat doit être 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 doit en indiquer expressément le motif.

La quittance pour solde de tout compte, délivrée au travailleur au moment où le contrat prend fin, n'implique aucune renonciation à ses droits.

Le contrat peut être résilié également en cas de difficultés financières, techniques ou économiques de l'entreprise. On parle alors de licenciement pour motif économique.

Licenciement pour motif économique

L'employeur qui envisage de licencier un ou plusieurs membres de son personnel pour des raisons économiques, notamment la diminution de l'activité de l'établissement et la réorganisation intérieure, doit respecter l'ordre de licenciement établi en tenant compte de la qualification professionnelle, de l'ancienneté dans l'établissement et de charges de famille du travailleur (art. 78, al. 2 CT).

En vue de recueillir leurs suggestions, l'employeur doit informer par écrit, au moins quinze jours à l'avance, les représentants des travailleurs dans l'entreprise, des mesures qu'il a l'intention de prendre.

Procédure de licenciement

Les licenciements pour motif économique doivent suivre la procédure prévue par

Seront licenciés en premier lieu, les travailleurs présentant les moindres aptitudes professionnelles pour les emplois maintenus et, en cas d'égalité d'aptitudes professionnelles, les travailleurs les moins anciens, l'ancienneté étant majorée d'un an pour le travailleur marié et d'un an pour chaque enfant à charge.

Le travailleur ainsi licencié conserve pendant un an la priorité d'embauche dans la même catégorie d'emploi. Passé ce délai, il continue à bénéficier de la même priorité pendant une seconde année, mais son embauche peut être subordonné à un essai professionnel ou à un stage préparatoire dont la durée ne peut excéder celle de la période d'essai prévue par la convention collective ou à défaut de celle-ci, par les dispositions de l'article 43 du CT.

Le travailleur bénéficiant d'une priorité d'embauche est tenu de communiquer à l'employeur tout changement d'adresse survenant après son départ de l'entreprise. En cas de vacance, l'employeur avise l'intéressé par lettre recommandée avec avis de

réception ou par lettre au porteur avec accusé de réception, à la dernière adresse connue du travailleur. Le travailleur doit se présenter à l'entreprise ou à l'établissement dans un délai maximum de quinze jours suivant la date de réception de la lettre.

L'Inspecteur du Travail s'assure avant la mise en œuvre des licenciements du respect de la procédure prescrite et des critères retenus par l'employeur.

En cas de non-respect de la procédure ou des critères fixés, l'Inspecteur du Travail le notifie par écrit à l'employeur. Celui-ci est tenu de répondre avant de procéder aux licenciements.

Tout licenciement économique intervenu en violation des dispositions du Code du Travail est considéré comme abusif. La défaillance de l'Inspecteur de Travail ou des représentants des travailleurs ne fait pas obstacle à la poursuite de la procédure.

Régime de la preuve

Le régime de la preuve est suffisamment protecteur des travailleurs. En effet, en cas de contestation sur le motif du licenciement, la preuve de l'existence du motif valable incombe à l'employeur. C'est là une dérogation à la règle « actori incumbit probatio ». Car il appartient normalement à celui qui prétend avoir été victime d'une injustice d'en fournir la preuve. Le souci de protéger le travailleur commande qu'il soit déchargé de l'obligation de prouver qu'il a été licencié injustement. Il appartient à l'employeur de démontrer qu'il n'a pas rompu le contrat abusivement ou qu'en démissionnant, le travailleur a commis un abus de droit.

Nous avons jusqu'ici examiné la rupture du contrat de travail par la volonté de l'une ou l'autre partie du contrat. Il faut toutefois reconnaître que le contrat peut cesser par des circonstances indépendantes des parties. Il en est ainsi en cas de force majeure ou de décès de l'une des parties contractantes.

Substitution et Transfert d'employeur (art. 80 CT)

Lorsqu'il y a substitution d'employeur, notamment par cession, succession, fusion, transformation de fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la substitution subsistent entre le nouvel employeur et le personnel.

Sauf cas de force majeure, la cessation de l'activité de l'entreprise ou de l'établissement ne dispense pas l'employeur de respecter les règles prévues en matière de résiliation des contrats.

La faillite et la liquidation judiciaire ne sont pas considérées comme des cas de force majeure.

L'art. 81 CT stipule que « Est nulle la clause stipulant que le travailleur s'oblige à passer en cours de contrat au service d'un autre employeur.

Cette clause est néanmoins valable si elle désigne l'employeur ou les employeurs au service desquels le travailleur pourra être transféré ou si le transfert est prévu en faveur de personnes auxquelles le premier employeur céderait, en tout ou en partie, l'entreprise dans laquelle le travailleur prestait ses services. Dans le cas de transfert, le nouvel employeur est subrogé au précédent employeur.

Le certificat de fin de service (art. 79 CT)

Lorsque le contrat prend fin pour quelque cause que ce soit, l'employeur est tenu de délivrer au travailleur un certificat attestant la nature et la durée des services prestés, la date du début et de la fin des prestations ainsi que son numéro d'immatriculation à l'Institut National de Sécurité Sociale. Aucune autre indication ne peut y être ajoutée.

Ce certificat doit être remis au plus tard deux jours ouvrables après la fin du contrat.

Rupture abusive

Le droit de résiliation unilatérale ne doit pas être détourné de sa finalité. Lorsque ce droit s'exerce en dehors des limites normales acceptables, il y a abus de droits. La rupture devient abusive lorsqu'une partie au contrat, usant de son droit de résiliation unilatérale, le détourne de sa finalité économique ou sociale et porte préjudice à l'autre partie.

D'après VAN OMME-SLAGHE, quatre critères permettent de retenir l'abus de droit dans la résiliation du contrat :

- L'intention de nuire ou de causer un dommage à autrui ;
- La témérité ou l'insouciance de celui qui cause un dommage à autrui en exerçant son droit ;
- L'exercice du droit par son titulaire sans intérêt pour lui-même tout en causant un dommage à autrui ;
- Le choix par le titulaire du droit, entre plusieurs manières d'exercer celui-ci, du mode d'exercice le plus dommageable pour autrui, sans intérêt pour lui-même.

Le législateur congolais a posé une condition à l'exercice du droit de résiliation unilatérale du contrat de travail à durée indéterminée : l'existence d'un motif valable.

Les licenciements effectués sans motif valable, ou motivés par les opinions du travailleur, son groupe ethnique, sa race, son appartenance ou sa non-appartenance à un syndicat sont abusifs. Cette énumération n'est pas limitative. L'appréciation du juge est souveraine vis-à-vis des comportements de l'employeur et des circonstances du licenciement.

Sous-entreprise

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 la fourniture de certains services moyennant un prix forfaitaire. Il engage lui-même la main-d'œuvre nécessaire.

Quand les travaux sont exécutés dans un lieu autre que les ateliers, magasins ou chantiers de l'entrepreneur, ce dernier est, en cas d'insolvabilité du sous-entrepreneur, responsable du paiement des salaires dus aux travailleurs.

Le travailleur lésé aura, dans ces cas, une action directe contre l'entrepreneur.

Le sous-entrepreneur est tenu d'indiquer sa qualité, le nom et l'adresse de l'entrepreneur, par voie d'affiche apposée de façon permanente dans chacun des ateliers, magasins ou chantiers utilisés.

L'entrepreneur doit tenir à jour la liste des sous-entrepreneurs avec lesquels il a passé contrat.

3.3 SALAIRE

Le salaire est la contrepartie du travail fourni. C'est la prestation principale fournie par l'employeur au salarié en contrepartie du travail de celui-ci. Le droit de travail tend à considérer comme salaire toute somme ou tout avantage accordé au salarié à l'occasion du travail dans le cadre de l'entreprise. Mais en plus de son aspect synallagmatique, le salaire présente un aspect social. C'est le moyen essentiel d'existence de la grande majorité des salariés. Il doit permettre de couvrir leurs besoins essentiels.

En principe aucun salaire n'est dû en cas d'absence du travailleur. Le salaire reste dû quand l'absence est due à un fait de l'employeur ou dans les cas prévus par la loi et ses règlements d'application.

Les parties peuvent aussi convenir que le salaire reste dû même en cas d'absence.

Détermination du salaire

La loi admet deux principes de base :

- A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur sexe et leur âge (art. 86 CT).
- La rémunération est fixée par des contrats individuels conclus librement entre travailleurs et employeurs ou par voie de conventions collectives (art. 88 CT).

L'art. 87 stipule que « Le décret du Président de la République, pris sur proposition du Ministre ayant le Travail et la Prévoyance Sociale dans ses attributions, après avis du Conseil National du Travail, fixe les salaires minima interprofessionnels garantis ainsi que les taux des allocations familiales minima, et à défaut de conventions collectives ou dans leur silence, les salaires minima par catégorie professionnelle ».

Est nulle de plein droit toute clause de contrat individuel ou de convention collective fixant des rémunérations inférieures aux salaires minima interprofessionnels garantis déterminés conformément à l'article 87 du Code du Travail.

La rémunération doit être stipulée en monnaie ayant cours légal en République Démocratique du Congo. Son montant est déterminé soit à l'heure, soit à la journée, soit à la semaine ou au mois, soit à la pièce, soit à la tâche.

La rémunération est due pour le temps où le travailleur a effectivement fourni ses services ; elle est également due lorsque le travailleur a été mis dans l'impossibilité de travailler du fait de l'employeur ainsi que pour les jours fériés légaux, hormis le cas de lock-out déclenché conformément aux dispositions légales.

Modes de paiement du salaire (art. 98 et suivants)

La rémunération doit être payée en espèces, sous déduction éventuelle de la contre-valeur des avantages dus et remis en nature.

Le paiement doit avoir lieu pendant les heures de travail, au temps et au lieu convenus.

Le paiement de la rémunération ne peut avoir lieu dans un débit de boisson ni dans un magasin de vente, sauf pour les travailleurs employés dans cet établissement.

Il est interdit à l'employeur de restreindre de quelque manière que ce soit la liberté du travailleur de disposer de sa rémunération à son gré.

Le paiement doit être effectué à des intervalles réguliers n'excédant pas un mois.

Le paiement doit avoir lieu au plus tard dans les six jours suivant la période à laquelle il se rapporte.

Les commissions acquises au cours d'un trimestre peuvent être payées dans les trois mois suivant la fin du trimestre.

La participation aux bénéfices réalisés durant un exercice doivent être payées dans les neuf mois qui suivent cet exercice.

Toute somme restant due en exécution d'un contrat de travail, lors de la cessation définitive des services effectifs, doit être payée au travailleur et, le cas échéant, aux ayants-droit de ce dernier au plus tard dans les deux jours ouvrables qui suivent la date de la cessation des services.

L'employeur est tenu de remettre au travailleur au moment de paiement et selon les modalités fixées par arrêté du Ministre ayant le Travail et la Prévoyance Sociale dans ses attributions, un décompte écrit de la rémunération payée (art. 103 CT).

Faute par l'employeur d'avoir rempli cette obligation, ses allégations concernant le décompte des paiements effectués sont rejetées à moins qu'il ne prouve qu'il ne lui a pas été possible de remettre le décompte par la faute du travailleur ou qu'il n'ait preuve écrite, commencement de preuve par écrit ou aveu du travailleur.

Rémunération du mineur (art. 102 CT)

L'employeur remet valablement au mineur la rémunération de son travail. Toutefois, la personne qui exerce sur le mineur l'autorité parentale ou tutélaire peut s'opposer à la remise au mineur de la rémunération de son travail.

Le tribunal compétent peut lever cette opposition si les circonstances ou l'équité le justifient.

Paie en cas de maladie ou d'accident

Lorsque le travailleur est dans l'incapacité de fournir ses services par suite de maladie ou d'accident, il conserve le droit, pendant toute la durée de la suspension du contrat, aux deux tiers de la rémunération en espèces et à la totalité des allocations familiales.

Le droit aux avantages contractuels en nature subsiste pendant l'incapacité de travail, à moins que le travailleur n'en demande la contre-valeur en espèces. Le logement ne peut, toutefois, être remplacé par sa contre-valeur.

Si la maladie ou l'accident sont réputés maladie professionnelle ou accident du travail aux termes de la réglementation de la sécurité sociale, le travailleur conserve le droit pendant les six premiers mois de la suspension du contrat aux deux tiers de la rémunération en espèces et à la totalité des allocations familiales.

L'employeur est autorisé à déduire mensuellement les sommes versées au travailleur par l'Institut National de Sécurité Sociale en introduisant les pièces justificatives qui doivent être acceptées après vérification par cet Institut.

Pendant la même période, le droit aux avantages en nature subsiste à moins que le travailleur n'en demande la contre-valeur en espèces.

Le logement ne peut, toutefois, être remplacé par sa contre-valeur.

Aucune somme ni avantage n'est dûe s'il est établi que la maladie ou l'accident ou l'aggravation d'une maladie ou d'un accident antérieur résulte d'un risque spécial auquel le travailleur s'est véritablement exposé en ayant conscience du danger encouru, ou si le travailleur, sans motif valable, néglige d'utiliser les services médicaux ou de réadaptation qui sont à sa disposition, ou n'observe pas les règles prescrites pour la vérification de l'existence du dommage ou pour la conduite des bénéficiaires de prestations (art. 107 CT).

L'article 108 précise : « Il y a risque spécial, au sens de l'art. 107, lorsque la maladie ou l'accident, ou l'aggravation d'une maladie ou d'un accident antérieur résulte :

- d'une maladie ou d'un accident provoqué par une infraction commise par le travailleur et ayant entraîné sa condamnation définitive ;
- d'un accident survenu à l'occasion de la pratique d'un sport dangereux, d'un exercice violent pratiqué au cours ou en vue d'une compétition ou d'une exhibition, sauf lorsque ceux-ci sont organisés par l'employeur ;
- d'une maladie ou d'un accident survenu à la suite d'excès de boisson ou de drogue ;
- d'une maladie ou d'un accident provoqué par la faute intentionnelle de l'intéressé ;
- d'une maladie ou d'un accident survenu à la suite de travaux effectués pour compte d'un tiers ;

- des faits de guerre, de troubles ou d'émeutes, sauf si la maladie ou l'accident, conformément à la définition qui en est donnée par la réglementation sur la sécurité sociale, survient par le fait ou à l'occasion du travail.

Preuve de paiement du salaire

A défaut de preuve d'une rémunération connue, l'employeur doit la rémunération déterminée par les conventions collectives ou, à défaut, par le décret prévu à l'article 87 du présent Code, ou par les tirages du lieu où le contrat doit être exécuté, compte tenu notamment de la nature du travail, de la qualification professionnelle et de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise.

Privilèges et garanties de la créance de salaires

A. Privilèges (Art. 109 et 110 CT)

Les sommes dues aux employeurs ne peuvent être frappées de saisie-arrêt ni d'opposition au préjudice des travailleurs auxquels les salaires sont dus.

En cas de faillite ou de liquidation judiciaire d'une entreprise ou d'un établissement, les travailleurs ont rang de créanciers privilégiés sur tous les autres créanciers y compris le Trésor Public, nonobstant toute disposition contraire à la législation antérieure, pour les salaires qui leur sont dus au titre des services fournis antérieurement à la faillite ou à la liquidation.

Ce privilège s'exerce sur les biens meubles et immeubles de l'employeur.

Les salaires doivent être payés intégralement, avant que les autres créanciers ne revendiquent leur quote-part, aussitôt que les fonds nécessaires se trouvent réunis.

B. Garanties (art. 111 et 112 CT)

Il est interdit à l'employeur d'infliger des amendes. Est nulle toute stipulation attribuant à l'employeur le droit d'infliger des amendes.

Est nulle de plein droit, toute stipulation attribuant à l'employeur le droit d'infliger des réductions de rémunérations à titre de dommages-intérêts.

Toutefois, les retenues ci-après sont autorisées :

- a) retenues fiscales : Taxe professionnelle ;
- b) cotisation due à l'Institut National de Sécurité Sociale ;
- c) retenues à titre d'avances ;
- d) retenues à titre d'indemnités compensatoires en cas de violation par le travailleur de l'obligation qui lui est faite par l'art. 52 ;
- e) retenues en vue de constituer un cautionnement pour garantir l'exécution par le travailleur de l'obligation prévue à l'art. 52.

Les retenues faites en vertu de ce litera e) sont avec mention de leur affectation, placées en dépôt au nom du travailleur et portent intérêt à son profit. Le dépôt est fait dans le délai d'un mois à dater de la retenue, dans une banque ou un établissement agréé par arrêté du Ministre ayant le Travail et la Prévoyance Sociale dans ses attributions.

L'employeur est tenu de communiquer au travailleur le numéro du compte et le nom de l'établissement où il a été effectué.

Economats

Est considéré comme économat toute organisation où l'employeur pratique, directement ou indirectement la vente ou la cession de denrées alimentaires et marchandises de première nécessité, aux travailleurs exclusivement, pour leurs besoins personnels et normaux.

Les économats sont admis sous la triple condition que :

- a) les travailleurs ne soient pas obligés de s'y fournir ;
- b) la vente des marchandises y soit faite à des prix raisonnables établis par l'employeur, après avis de la délégation syndicale, en fonction de l'intérêt des travailleurs et à l'exclusion de toute recherche de bénéfice ;
- c) la comptabilité de l'éconamat soit entièrement autonome.

Les prix des denrées et marchandises mises en vente doivent être affichés lisiblement et communiqués à l'Inspecteur du Travail du ressort.

La vente et la consommation des alcools, des spiritueux, des tabacs et de toute forme de drogue sont interdits dans les économats ainsi que sur les lieux de l'emploi des travailleurs.

L'ouverture d'un éconamat est subordonnée à l'autorisation du Ministre ayant le Travail et la Prévoyance Sociale dans ses attributions ou de son représentant local, sur proposition de l'Inspecteur du Travail du ressort.

En cas d'abus constaté, le Ministre ayant le Travail et la Prévoyance Sociale dans ses attributions ou son représentant local peut, dans les mêmes conditions, ordonner la fermeture provisoire ou définitive de l'éconamat.

3.4 Conditions générales de travail

A côté de la réglementation du salaire, la loi protège les salariés par la limitation de leur temps de travail, ainsi que par les mesures d'hygiène et de sécurité au travail.

Durée du travail (art. 119 CT)

Dans tous les établissements publics ou privés, la durée légale du travail des employés ou ouvriers de l'un ou l'autre sexe, quelle que soit la forme dans laquelle est exécuté le travail, ne peut excéder quarante-cinq (45) heures par semaine et neuf heures par jour.

Elle doit se calculer 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 honoraires 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.

Repos hebdomadaire et Jours fériés légaux (art. 121 CT)

Tout travailleur doit jouir, au cours de chaque période de sept jour, d'un repos comprenant au minimum 48 heures consécutives.

Ce temps doit être accordé autant que possible, en même temps, à tout le personnel. Il a lieu en principe le samedi et le dimanche.

Travail de nuit (art. 124, al. 1^{er} et 2 CT)

Le travail de nuit est celle exécuté entre 19 heures et 5 heures.

Il doit être payé avec majoration, sans préjudices des dispositions relatives au paiement des heures supplémentaires.

Les femmes, les enfants de moins de 18 ans et les personnes avec handicap ne peuvent pas travailler la nuit dans les établissements industriels publics ou privés ;

Travail des femmes, des enfants et des personnes avec handicap

Constituant une catégorie particulièrement vulnérable, les femmes et les enfants bénéficient d'une protection légale plus accrue par rapport aux autres travailleurs.

L'inspecteur du travail peut requérir l'examen des enfants, des femmes et des personnes avec handicap par un médecin en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces. Cette réquisition est de droit à la demande des intéressés.

L'enfant, la femme ou la personne avec handicap ne peut être maintenu dans un emploi ainsi reconnu au dessus de ses forces et doit être affecté à un emploi convenable. Si cela est impossible, le contrat doit être résilié à l'initiative de l'employeur avec paiement de l'indemnité de préavis.

Travail des femmes

La maternité ne peut constituer une source de discrimination en matière d'emploi. Il est en particulier, interdit d'exiger d'une femme qui postule un emploi qu'elle se soumette à un test de grossesse ou qu'elle présente un certificat attestant ou non l'état de grossesse, sauf pour les travaux qui sont interdits totalement ou partiellement aux femmes enceintes ou qui allaitent ou comportent un risque reconnu ou significatif pour la santé de la femme et de l'enfant.

Toute femme enceinte dont l'état a été constaté médicalement, peut résilier son contrat de travail sans préavis et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture de contrat (art. 129 CT).

La même faculté lui est accordée pendant une période de huit semaines qui suivent l'accouchement.

A l'occasion de son accouchement, et sans que cette interruption de service puisse être considérée comme une cause de résiliation de contrat, toute femme a le droit de suspendre son travail pendant quatorze semaines consécutives, dont huit semaines maximum postérieures à la délivrance et six avant l'accouchement.

Pendant cette période, que l'enfant vive ou non, la femme salariée a droit aux deux tiers de sa rémunération ainsi qu'au maintien des avantages contractuels en nature.

Durant la même période, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail.

Lorsque la femme allaite son enfant, elle a droit, dans tous les cas, à deux repos d'une demi-heure par jour pour lui permettre l'allaitement. Ces périodes de repos sont rémunérées comme temps de travail.

Travail des enfants (Art. 133 CT)

Les enfants ne peuvent être employés, dans une entreprise même comme apprentis, avant l'âge de 15 ans sauf dérogation expresse de l'inspecteur du Travail du ressort et de l'autorité parentale ou tutélaire ;

En aucun cas, l'autorisation expresse de l'inspecteur du Travail du ressort et de l'autorité parentale ou tutélaire ne doit être accordée en dessous de 15 ans.

Travail des personnes avec handicap

Est considéré comme travailleur avec handicap, toute personne dont les perspectives de trouver et de conserver un emploi convenable ainsi que de progresser professionnellement sont sensiblement réduites à la suite d'un handicap physique ou mental dûment reconnu.

Le handicap ne saurait constituer un empêchement pour l'accès d'une personne à l'exercice d'un emploi correspondant à ses aptitudes intellectuelles, sensorielles ou physiques dans le secteur public, semi-public ou privé pour autant que son handicap ne soit pas de nature à causer un préjudice ou à gêner le fonctionnement de l'entreprise.

Les personnes avec handicap ont le droit de bénéficier, dans les mêmes conditions que les autres travailleurs, d'une formation professionnelle.

Logement et Ration alimentaire

En cas de mutation ou d'engagement en dehors du lieu d'emploi, l'employeur est tenu de fournir un logement décent au travailleur et à sa famille ou, à défaut, une indemnité conséquente.

Dans les autres cas, l'employeur est tenu de payer au travailleur une indemnité de logement fixée par les parties, soit dans le contrat de travail, soit dans les conventions collectives, soit dans le règlement d'entreprise.

Le travailleur a droit au logement ou à l'indemnité de logement.

Dans le cas où le travailleur ne peut par ses propres moyens obtenir pour lui et sa famille un ravitaillement régulier en denrées alimentaires de première nécessité, l'employeur est tenu de le lui assurer.

CONGES

L'employeur est tenu d'accorder un congé annuel au travailleur. Le travailleur ne peut renoncer à ce congé.

Le droit au congé naît à l'expiration d'une année de services comptée de date à date et accomplie chez le même employeur ou un employeur substitué.

Pendant la période de congé, le travailleur et sa famille ont droit aux soins de santé. En cas de congé hors de la République Démocratique du Congo ou du lieu d'emploi, l'employeur, après avis du médecin conseil, rembourse, tout ou partie des frais afférents aux soins qu'il a reçus.

Fixation et Durée de congé

La date de congé est fixée de commun accord, sans toutefois que la prise effective du congé puisse dépasser de six mois la date prévue pour son ouverture.

La durée du congé est d'au moins un jour ouvrable par mois entier de service pour le travailleur âgé de plus de dix-huit ans. Elle est d'au moins un jour ouvrable et demi par mois entier de service pour le travailleur âgé de moins de dix-huit ans. Elle augmente d'un jour ouvrable par tranche de cinq années d'ancienneté chez le même employeur ou l'employeur substitué (art. 141 CT).

Les services pris en considération pour le calcul de la durée du congé comprennent les jours de prestation de travail, de repos hebdomadaire, de congé payé et les jours fériés légaux, ainsi que les périodes de suspension due à l'incapacité de travail à concurrence d'un maximum de six mois par année de service considérée séparément, sans que cette limitation soit applicable à l'incapacité résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.

La durée du voyage n'est pas comprise dans le congé. Les jours de maladie compris dans la période de congé ne comptent pas comme jours de congé.

Rémunération pendant le congé (art.142-145)

Pendant toute la durée du congé, le travailleur a droit à une allocation égale à la rémunération dont il jouit au moment du départ en congé, les avantages éventuellement remis en nature pendant les services effectifs en vertu des stipulations contractuelles étant, à la demande du travailleur, payés en espèces sur base légale, exception faite seulement pour le logement.

Les montants éventuels des commissions, primes, sommes versées pour prestations supplémentaires et participation au bénéfice entrent en ligne de compte pour la détermination de l'allocation de congé, et sont calculées sur la moyenne des avantages payés pour les douze mois précédant le congé. Les allocations familiales sont dues pendant toute la durée du congé.

Le travailleur doit s'abstenir d'exercer une profession lucrative pendant la durée du congé.

En cas de résiliation du contrat, quel que soit le moment où celle-ci intervient, le congé est remplacé par une indemnité compensatoire. En dehors de ce cas, est nulle et de nul effet toute convention prévoyant l'octroi d'une indemnité compensatoire en lieu et place de congé. Le paiement de l'allocation de congé doit être effectué au moment du départ effectif en congé et au plus tard le dernier jour ouvrable avant le départ en congé.

Le paiement de l'indemnité compensatoire doit être effectué dans les deux jours ouvrables qui suivent la fin du contrat.

Congés de circonstances (art. 146 CT)

Le travailleur a droit aux congés de circonstance suivants :

- 1) Mariage du travailleur : 2 jours ouvrables ;
- 2) Accouchement de l'épouse : 2 jours ouvrables ;
- 3) Décès du conjoint ou d'un parent allié au 1^{er} degré : 4 jours ouvrables ;
- 4) Mariage d'un enfant : 1 jour ouvrable ;
- 5) Décès d'un parent ou allié au second degré : 2 jours ouvrables.

Ces jours ne sont pas déductibles du congé minimum légal.

3.5 Santé et Sécurité au Travail (Art. 159-166 CT)

Les conditions de santé et de Sécurité au travail sont assurées en vue :

- 1) de prévenir les accidents du travail ;
- 2) de lutter contre les maladies professionnelles ;
- 3) de créer les conditions de travail salubres ;
- 4) de remédier à la fatigue professionnelle excessive ;
- 5) d'adapter le travail à l'homme ;
- 6) de gérer et de lutter contre les grandes endémies de santé communautaire en milieu de travail.

Santé au Travail (art. 160, 161 CT)

Les entreprises ou établissements de toute nature ont l'obligation de s'assurer le concours des services de santé au travail.

Les services de santé au travail sont assurés par un médecin du travail. Ils ont un rôle essentiellement préventif et ont pour mission d'assurer :

- la surveillance médicale des travailleurs et la surveillance sanitaire des lieux de travail ;
- les secours immédiat et soins d'urgence aux victimes d'accident ou d'indisposition.

Hygiène et Sécurité au Travail

Toute entreprise ou tout établissement doit être tenu dans un constant état de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de sécurité nécessaires à la santé du personnel.

Il est interdit de procéder à la vente, à la location, à l'exposition ou à la cession à tout autre titre de machines dont les éléments dangereux sont dépourvus de dispositifs de protection appropriés (art. 173 CT).

Service spécial de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail

Toute entreprise ou tout établissement a l'obligation d'organiser un service spécial de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Le service spécial de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail a pour mission d'assurer :

- la surveillance technique des travailleurs et la surveillance sanitaire des lieux de travail ;
- l'animation et la formation générale des travailleurs.

Le service spécial de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail est assuré par un cadre dénommé chef de service de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail (art. 165 CT).

Comité de Sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail

Toute entreprise ou tout établissement de quelque nature que ce soit occupant des travailleurs a l'obligation de constituer un comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail (art. 167 CT).

L'art. 168 CT stipule : « Le comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail a pour mission :

- de concevoir, de corriger et d'exécuter la politique de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- de stimuler et de contrôler le bon fonctionnement des services de sécurité et de santé au travail.

CHAP. IV ADMINISTRATION DU TRAVAIL ET ORGANISATION PROFESSIONNELLE

4.1 Administration (Art. 185 et 186 CT)

L'Administration du travail est chargée sous l'autorité du Ministre ayant le Travail et la Prévoyance Sociale dans ses attributions, d'assurer dans le domaine du travail, de l'emploi de la formation et de la prévoyance sociale, un rôle de conception et de conseil, de coordination et de contrôle.

Elle a notamment pour mission de :

- élaborer tous projets de textes législatifs ou réglementaires intéressant la condition des travailleurs, les rapports professionnels, l'emploi et le placement des travailleurs, la formation et le perfectionnement professionnels et la prévoyance sociale ;
- conseiller, coordonner et contrôler les services ou organismes concourant à l'application de la législation et la réglementation du travail et de la prévoyance sociale ;
- réunir et tenir à jour les données statistiques relatives aux conditions d'emploi et de travail et aux opérations de prévoyance sociale ;
- suivre les relations avec les autres Etats et les Organisations Internationales en ce qui concerne les questions de travail, de l'emploi, de la promotion et de la prévoyance sociales ;
- veiller à l'application de la législation et de la réglementation concernant les matières énoncées à l'alinéa 1 du présent article ;
- éclairer de ses conseils et de ses recommandations les employeurs et les travailleurs ;
- réaliser, en collaboration avec les autorités et organismes intéressés, la meilleure organisation possible du marché de l'emploi comme partie intégrante

du programme national tendant à assurer et à maintenir le plein emploi ainsi qu'à développer et à utiliser pleinement les ressources productives ;

- faire respecter par tout employeur, personne physique ou morale, de droit public ou privé, de nationalité congolaise ou étrangère, l'interdiction formelle d'avoir dans les effectifs de son personnel plus de 15 % des personnes de nationalité étrangère.

L'Administration du travail comporte :

- des services centraux auprès du Ministre ayant le Travail et la Prévoyance Sociale dans ses attributions ;
- des services provinciaux et locaux.

L'organisation et le fonctionnement des services centraux et des services provinciaux et locaux sont fixés par le Ministre ayant le Travail et la Prévoyance Sociale dans ses attributions.

4.2. Inspection du Travail (Art. 187-200 CT)

L'Inspection du Travail a pour mission de (art. 187 CT) :

- assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession, telles que les dispositions relatives à la durée du travail, aux salaires, à la sécurité, à l'hygiène et au bien-être, à l'emploi des femmes, des enfants et des personnes avec handicap, aux conflits collectifs, aux litiges individuels du travail, à l'application des conventions collectives, à la représentation du personnel et d'autres matières connexes.
- Fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales ;

- Donner des avis sur les questions relatives à l'établissement ou à la modification des installations d'entreprises et d'organismes soumis à une autorisation administrative ;
- Porter à l'attention de l'autorité compétente les différences ou les abus que révélerait l'application des dispositions légales et qui ne sont pas couverts par celles-ci.

L'exercice des missions de l'Inspection du Travail est de la compétence exclusive de l'Inspection Générale du Travail sur toute l'étendue du territoire national.

L'Inspection Générale du Travail comporte :

- la Direction de l'Inspection Général du Travail au service central
- des inspections provinciales et locales.

Le Direction de l'Inspection Général du Travail dirige, coordonne et contrôle l'ensemble des activités qu'implique l'exercice des missions de l'Inspection du Travail.

Elle soumet au Ministre toutes propositions relatives au personnel de l'Inspection Général du Travail.

Les tâches dévolues à l'Inspection Général du Travail sont assurées par des Inspecteurs assistés des Contrôleurs du Travail du personnel nécessaire au bon fonctionnement des services.

Le Président de la République fixe, en application du statut du personnel de carrière des services publics de l'Etat, les dispositions spéciales régissant les agents et cadres de l'Inspection Générale du Travail.

Le ressort de l'Inspecteur du Travail attaché à l'Inspection Générale du Travail s'étend sur toute l'étendue du territoire national.

Le ressort de l'Inspecteur du Travail attaché en province ou dans la ville de Kinshasa se limite à la juridiction administrative d'attache.

L'article 192 CT stipule : « Sans préjudice des compétences reconnues à l'Inspecteur du Travail du ressort, l'Inspecteur du Travail attaché à l'Inspection Générale du Travail est compétent pour :

- a) connaître de tout litige du travail se rapportant à l'exercice de sa mission telle que définie à l'article 187 notamment pour :
 - les litiges individuels du travail pour lesquels l'une des parties aura été mise dans l'impossibilité matérielle d'initier ou de poursuivre jusqu'à terme la procédure de conciliation devant l'Inspecteur du Travail du ressort ;
 - les conflits collectifs du travail affectant plusieurs établissements d'une même entreprise ou affectant plusieurs entreprises d'un ou des plusieurs secteurs d'activité relevant de plus d'un ressort de l'Inspection du Travail.
- b) effectuer les visites spéciales d'inspection en matière de sécurité technique, santé au travail, main d'œuvre, institution de prévoyance sociale, c'est-à-dire mutuelles et assurances, négociations des conventions collectives à caractère national et contre-enquêtes.

Cette disposition s'applique mutatis mutandis, aux Inspecteurs attachés aux Inspections du Travail des provinces, des districts ou des territoires dans les limites de leurs juridictions respectives.

Avant leur entrée en fonction, les Inspecteurs et les Contrôleurs du Travail prêtent le serment suivant : « je jure, devant Dieu et la Nation, fidélité et obéissance à la Constitution et aux lois de la République Démocratique du Congo, de remplir fidèlement ma charge et de ne pas révéler, même après avoir quitté le service, les secrets de fabrication ou de commerce ou les procédés d'exploitation dont j'aurai pu prendre connaissance dans l'exercice de mes fonctions ». (Art. 194 CT).

Ce serment est prêté par écrit devant la Cour d'Appel et copie en est versée au dossier administratif de l'agent.

Les Inspecteurs et Contrôleurs du Travail, munis de pièces justificatives de leurs fonctions, sont autorisés de (art. 196 CT) :

- pénétrer librement, sans avertissement préalable à toute heure du jour et de la nuit, dans tout établissement assujéti au contrôle de l'Inspection ;
- pénétrer le jour dans tous les locaux qu'ils supposent être assujétis au contrôle de l'Inspection ;
- procéder à tous examens, contrôles ou enquêtes qu'ils jugent nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales sont effectivement observées et notamment :
 1. interroger, soit seul, soit en présence de témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise ou de l'établissement sur toutes les matières relatives à l'application des dispositions légales ;
 2. demander que leur soient communiqués, soit sur les lieux du travail, soit en leur bureau, tous livres, registres et documents dont la tenue est prescrite par la législation en vue d'en vérifier la conformité avec les dispositions légales et d'en prendre copie ou d'en établir des extraits ;
 3. exiger l'affichage des avis dont l'apposition est prévue par les dispositions légales ;
 4. prélever et emporter, aux fins d'analyse des échantillons des matières premières et substances utilisées ou manipulées, pourvu que l'employeur ou son représentant soit averti que des matières ou substances ont été prélevées et emportées à cette fin.

A l'occasion d'une visite d'inspection, l'inspecteur ou le Contrôleur du Travail devra informer de sa présence l'employeur ou son représentant, à moins qu'il n'estime qu'un tel avis risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle.

Dans l'accomplissement de leurs fonctions, les Inspecteurs et les Contrôleurs du Travail ont le pouvoir de (art. 197 CT) :

- a) faire appel, en cas de besoin, à la coopération et à l'assistance de toute autorité publique en vue de l'accomplissement de leur mission ;
- b) demander à l'employeur de leur fournir les renseignements et statistiques au sujet des travailleurs ou de leurs conditions de travail ;
- c) constater la violation des dispositions légales par des procès-verbaux, faisant foi jusqu'à preuve du contraire, qu'ils transmettent à l'autorité hiérarchique compétente ;
- d) formuler des observations et prodiguer des conseils tant à l'employeur ou à son représentant qu'aux travailleurs ;
- e) mettre l'employeur ou son représentant en demeure de veiller à l'observance des dispositions légales ;
- f) ordonner ou faire ordonner que des mesures immédiatement exécutoires soient prises lorsqu'ils ont un motif raisonnable de considérer qu'il y a danger imminent et grave pour la santé ou la sécurité des travailleurs.

Les Inspecteurs et les Contrôleurs du Travail n'ont pas le droit d'avoir un intérêt quelconque direct ou indirect dans les entreprises ou les établissements placés sous leur contrôle. Ils doivent traiter comme absolument confidentielle la source de toute plainte leur signalant un défaut dans l'installation ou une infraction aux dispositions légales et doivent s'abstenir de révéler à l'employeur ou à son représentant qu'il a été procédé à une visite d'inspection comme suite à une plainte.

4.3 Direction de l'emploi et Office National de l'emploi (Art. 203 et 205 CT)

La Direction de l'emploi a pour mission essentielle de contribuer à la conception, à la définition et à la mise en œuvre de la politique de l'emploi.

Elle est chargée notamment de :

- faire la synthèse périodique sur la situation de l'emploi et sur son évolution ;

- préparer des textes réglementant l'emploi, le placement et l'orientation professionnelle ;
- préparer des accords techniques avec des pays étrangers ;
- assurer le contrôle de l'emploi des nationaux et des étrangers ;
- connaître et réglementer l'emploi du secteur non structuré urbain et rural.

L'Office National de l'Emploi a pour mission essentielle de promouvoir l'emploi et de réaliser, en collaboration avec les organismes publics ou privés intéressés, la meilleure organisation du marché de l'emploi.

4.4 Commission Nationale de l'emploi des Etrangers (Art. 209 CT)

La Commission Nationale de l'emploi des Etrangers a comme mission générale de statuer sur la délivrance des cartes de travail pour étrangers.

A cet effet, elle statue sur la demande d'engagement et sur le renouvellement des cartes de travail pour étrangers et conseille le Ministre ayant le Travail et la Prévoyance sociale dans ses attributions sur les mesures susceptibles d'améliorer la législation protégeant la main-d'œuvre nationale contre la concurrence étrangère.

4.5 Conseil National du Travail (Art. 223 et suivants)

Le Conseil National du Travail est un organisme consultatif. Il peut être intégré dans des organismes plus larges chargés d'étudier les problèmes d'ordre économique, financier et social.

Le Conseil National du Travail est présidé par le Ministre ayant le Travail et la Prévoyance Sociale dans ses attributions ou par son représentant. Il comprend un nombre égal de représentants de l'Etat, des travailleurs et des employeurs.

Le Conseil National du Travail a pour mission générale de :

- étudier toutes les questions concernant le travail, la main d'œuvre et la prévoyance sociale ;

- étudier les éléments pouvant servir de base à la détermination du salaire minimum interprofessionnel garanti et ses incidences économiques ;
- émettre des avis et formuler des propositions et résolutions sur la réglementation à intervenir en ces matières.

Outre les cas prévus par le Code du Travail, l'avis du Conseil National du Travail est requis sur tous les projets de lois, décrets-lois, décrets et arrêtés ministériels lorsqu'ils ont pour objet de modifier ou de créer des obligations ou des droits pour les travailleurs et les employeurs en matière de travail ou de la sécurité sociale.

4.6 Organisations Professionnelles

Les travailleurs et les employeurs ont le droit de se constituer en organisations ayant exclusivement pour objet l'étude, la défense et le développement de leurs intérêts professionnels ainsi que le progrès social, économique et moral de leurs membres.

Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leur activité et de formuler leur programme d'action.

Liberté d'adhésion et de démission syndicale

Tout travailleur ou employeur, sans distinction aucune, a le droit de s'affilier à une organisation professionnelle de son choix ou de s'en désaffilier.

A tout moment, tout membre d'une organisation professionnelle peut s'en retirer, nonobstant toute clause contraire des statuts.

Toute personne qui s'est retirée d'une organisation professionnelle conserve le droit d'être membre des sociétés de secours mutuel ou de retraite à l'actif desquelles elle a contribué par des cotisations ou versements de fonds.

Protection des délégués du personnel

Les travailleurs bénéficient d'une protection appropriée contre tous les actes de discrimination tendant à porter préjudice à la liberté syndicale en matière d'emploi.

Les délégués du personnel, en tant que représentant du personnel, inquiètent l'employeur. Afin de les protéger contre les sanctions abusives de l'employeur, le législateur leur a octroyé des garanties contre les licenciements et les sanctions disciplinaires.

Sauf en cas de faute lourde, les délégués du personnel doivent être protégés contre :

- les mutations de nature à empêcher l'exercice de leur mandat ;
- les modifications substantielles de contrat pour décourager les délégués dans leurs fonctions ;
- les sanctions disciplinaires imposées à raison des actes posés par les délégués dans leurs fonctions.

Il est interdit à tout employeur de :

- a) subordonner l'emploi d'un travailleur à son affiliation ou à sa non affiliation à une organisation professionnelle quelconque ou à une organisation professionnelle déterminée.
- b) Licencier un travailleur ou lui porter préjudice par tous les autres moyens, en raison de son affiliation à une organisation professionnelle et de sa participation à des activités syndicales.

Les organisations de travailleurs ou d'employeurs doivent s'abstenir de tous actes d'ingérence des uns à l'égard des autres dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration.

Représentation des Travailleurs dans l'entreprise (Art. 255 CT)

La représentation des travailleurs dans les entreprises ou les établissements de toute nature est assurée par une délégation élue.

Les membres de la délégation syndicale sont encadrés, formés et suivis dans leurs activités syndicales au sein de l'entreprise par leurs organisations professionnelles respectives, dans la limite du temps et dans les conditions leur imparties par le Code du Travail, la convention collective, le règlement d'entreprise et le règlement intérieur de la délégation syndicale. Un arrêté du Ministre ayant le Travail et la Prévoyance Sociale dans ses attributions, pris après avis du Conseil National du Travail fixe :

- 1) Le nombre de travailleurs à partir duquel et les catégories d'entreprises ou d'établissements dans lesquels l'institution d'une délégation est obligatoire ;
- 2) Le nombre des délégués et leur répartition le plan professionnel ;
- 3) Les conditions d'électorat et d'éligibilité des travailleurs et les modalités de l'élection qui a lieu au scrutin direct et secret de liste, à deux tours.
- 4) Les moyens mis à la disposition des délégués ;
- 5) Les conditions dans lesquelles la délégation est reçue par l'employeur ou son représentant ;
- 6) La composition du bureau de la délégation syndicale.

En cas de contestations relatives à l'électorat, à l'éligibilité et à la régularité des élections, la procédure de recours est organisée par arrêté du Ministre ayant le Travail et la Prévoyance Sociale dans ses attributions, pris après avis du Conseil National du Travail.

Le mandat des délégués est de trois ans renouvelables.

Le délégué perd sa qualité :

- s'il cesse de remplir les conditions d'éligibilité ;
- s'il démissionne ou perd son emploi ;

- s'ïl se fait désavouer par les travailleurs de l'entreprise membres de son syndicat pour une faute lourde commise dans l'exercice de son mandat syndical ou s'ïl fait l'objet d'une mesure disciplinaire dûment prononcée par les organes statutaires de son syndicat.

Licenciement d'un délégué syndical (art. 258, 259 CT)

Tout licenciement d'un délégué titulaire ou suppléant envisagé par l'employeur ou son représentant ainsi que toute mutation faisant perdre la qualité de délégué sont soumis à la condition suspensive de leur approbation par l'Inspecteur du Travail du ressort.

Si le motif invoqué par l'employeur est une faute lourde, il peut prononcer la suspension des fonctions de l'intéressé dans les conditions prévues par le Code du Travail. Dans tous les cas, le licenciement ne devient effectif qu'après décision de l'Inspecteur du Travail.

La mesure prise ou envisagée par l'employeur doit être communiquée à l'Inspecteur du Travail par lettre au porteur ou lettre recommandée avec accusé de réception. L'Inspecteur du Travail doit notifier sa décision dans le mois à partir de la réception de la lettre de l'employeur. Passé ce délai, il est censé l'approuver.

La décision de l'Inspecteur du Travail est susceptible d'un recours judiciaire dans les conditions fixées par l'arrêté du Ministre ayant le Travail et la Prévoyance Sociale dans ses attributions, pris après avis du Conseil National du Travail.

Sauf faute lourde, la durée du préavis à observer en cas de licenciement d'un délégué titulaire ou suppléant est le double de la période applicable en vertu des dispositions du Code du Travail, sans pouvoir être inférieure à trois mois.

Sauf faute lourde, les candidats à la représentation des travailleurs ne peuvent être licenciés depuis la date de dépôt des listes électorales jusqu'à la proclamation des

résultats du scrutin. Les candidats non élus ou non réélus bénéficient pendant une durée de 6 mois après les élections des règles de préavis prévues à l'alinéa précédent.

La compétence de la délégation s'étend à l'ensemble des conditions de travail dans l'entreprise ou l'établissement.

L'employeur est tenu de consulter la délégation sur :

- les horaires de travail ;
- les critères généraux en matière d'embauchage, de licenciement et de transfert des travailleurs ;
- les systèmes de rémunération et de prime en vigueur dans l'entreprise ou établissement dans le cadre des dispositions légales et réglementaires ou de conventions collectives en vigueur ;
- l'élaboration et les modifications du règlement d'entreprise et, le cas échéant, le règlement d'atelier.

La délégation participe au règlement des problèmes que pose le maintien de la discipline du travail et peut proposer toute mesure qu'elle juge nécessaire lorsque les manquements à celle-ci risquent de troubler gravement le bon fonctionnement de l'entreprise ou de l'établissement.

La délégation participe à la gestion des œuvres sociales créées par l'employeur en faveur de son personnel, et notamment des économats. Elle est associée à l'élaboration et à la mise en application des programmes collectifs de formation professionnelle.

La délégation s'occupe des mesures propres à assurer la sécurité technique, l'hygiène et la salubrité sur les lieux de travail ainsi qu'à sauvegarder la santé de toute personne dans l'entreprise ou l'établissement.

A ce titre, elle peut notamment :

- proposer toutes mesures de nature à assurer l'application sur les lieux de travail des dispositions légales et réglementaires concernant la sécurité et la salubrité du travail ;
- proposer toutes mesures qu'elle juge nécessaires pour remédier aux causes de danger ou d'insalubrité constatées ou signalées ;
- prodiguer aux travailleurs des conseils nécessaires pour l'application des mesures d'hygiène et de sécurité ;
- promouvoir le développement de l'esprit de prévention des travailleurs contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.

L'employeur est tenu d'informer au moins semestriellement la délégation sur les données concernant la marche et la situation économique et sociale de l'entreprise ou de l'établissement notamment sur le chiffre d'affaires ou une donnée équivalente, l'indice général de la productivité, le bénéfice global, l'évolution du niveau des prix à la vente, les grandes lignes du programme de développement, les perspectives d'avenir.

A défaut de convention collective, un accord entre l'employeur et la délégation peut déterminer, compte tenu des contingences particulières de l'entreprise ou de l'établissement :

- les modalités d'application de l'alinéa précédent ;
- l'énumération des renseignements que l'employeur doit s'abstenir de communiquer ;
- les renseignements qui peuvent être livrés au personnel.

Dans tous les cas, les délégués ne peuvent divulguer les informations confidentielles dont ils auraient eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

Il est reconnu, en outre, à chaque délégué, en dehors des réunions, la compétence de :

- présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles qui n'auraient pas été directement satisfaites concernant les conditions de travail et la protection des travailleurs, l'application des conventions collectives et de la classification professionnelle ;
- veiller à l'application des prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs et de proposer toutes mesures utiles à ce sujet ;
- veiller à la discipline du travail ;
- saisir l'inspection du travail de toute plainte ou réclamation concernant les prescriptions légales ou réglementaires dont elle est chargée d'assurer l'application et que la délégation n'a pu régler.

Les délégués pourront être reçus par l'inspecteur du Travail chaque fois qu'il effectuera une visite d'inspection dans l'entreprise ou l'établissement.

L'article 266, alinéa 1^{er} précise : « le travailleur a la faculté de présenter lui-même les réclamations ou suggestions à l'employeur ou à son représentant ou à l'inspecteur du Travail ».

Néanmoins, dans les entreprises où il n'existe pas de délégation syndicale, le travailleur a la faculté de présenter lui-même ses réclamations à l'employeur ou à son représentant ou à l'inspecteur du Travail. Il peut, le cas échéant, se faire assister par le syndicat de son affiliation, et ce, en présence de l'inspecteur du Travail.

Obligations des Syndicats (art. 238, 239)

Les syndicats ont l'obligation de se faire enregistrer au Ministère du Travail et de la Prévoyance Sociale où est tenu, en permanence, le registre des syndicats de travailleurs et d'employeurs.

Toute demande d'enregistrement émanant d'un syndicat est adressée au Ministère du Travail et de la Prévoyance Sociale

La demande mentionne l'identité complète des membres chargés de l'administration et de la direction du syndicat. Elle est signée par chacun d'eux.

Il y est joint des exemplaires des statuts de l'organisation requérante, dont le nombre est fixé par le Ministre ayant le Travail et la Prévoyance Sociale dans ses attributions.

Statuts (art. 240 CT)

Les statuts du syndicat requérant doivent mentionner :

1. La dénomination et le siège du syndicat ;
2. Son objet ;
3. Les conditions d'affiliation, de démission et d'exclusion des membres ;
4. Le mode de nomination, les pouvoirs et la durée du mandat des membres chargés de l'administration et de la direction du syndicat ;
5. Les règles relatives à la gestion financière du syndicat et notamment au mode et à la périodicité de l'établissement des comptes, au placement des fonds et à l'affectation de ceux-ci en cas de dissolution du syndicat ;
6. Le mode de vérification des comptes et les pouvoirs accordés aux membres en vue de leur permettre de contrôler la gestion des biens du syndicat ;
7. L'époque de la réunion de l'assemblée générale et le mode de statuer de celle-ci ;
8. Les sanctions en cas d'observation des statuts ;
9. La procédure de modification des statuts et de dissolution du syndicat ;
10. La procédure de règlement des conflits internes entre les membres dirigeants d'un même syndicat.

Les personnes chargées de l'administration et de la direction d'un syndicat doivent posséder la nationalité congolaise et être âgées de 21 ans au moins (art. 241 CT).

Ne peuvent être désignés comme membres de l'administration et de la direction d'un syndicat requérant :

- a) les personnes qui, au cours des trois dernières années, ont fait l'objet d'une condamnation à une peine de servitude pénale de trois mois à l'exception des délits de presse à caractère politique, syndical, philosophique ou scientifique ;
- b) les personnes internées ou hospitalisées pour cause d'aliénation mentale ;
- c) les personnes qui sont condamnées du chef de banqueroute ;
- d) les détenus qui purgent une peine de servitude pénale à la suite d'une condamnation définitive ;
- e) les personnes qui ont été condamnées pour une infraction de droit commun, à l'exception des délits de presse à caractère politique, à une peine de servitude pénale principale égale ou supérieure à trois ans et qui n'ont pas été réhabilitées.

Avant l'enregistrement, le Ministre ayant le Travail et la Prévoyance Sociale dans ses attributions vérifie la conformité des statuts :

- 1) à l'objet en vue duquel le syndicat est formé ;
- 2) à la législation et à la réglementation en vigueur ;
- 3) aux conditions requises par le Code du Travail et ses textes d'application.

Lorsque les statuts d'un syndicat ne satisfont pas aux exigences de l'alinéa précédent et lorsque les personnes chargées de l'administration et de la direction d'un syndicat ne répondent pas aux conditions du premier alinéa de l'article 241 ci-dessus ou tombent sous le coup des dispositions du deuxième alinéa du même article, le Ministre ayant le Travail et la Prévoyance Sociale dans ses attributions refuse l'enregistrement et demande les modifications nécessaires.

Avant de refuser l'enregistrement d'un syndicat, le Ministre doit notifier le ou les motifs à celui-ci.

Le syndicat qui a reçu une telle notification dispose d'un délai d'un mois pour présenter ses observations. Passé ce délai, le Ministre ayant le Travail et la

Prévoyance Sociale dans ses attributions peut refuser l'enregistrement à tout syndicat qui a omis de présenter ses observations ou est en défaut d'apporter la preuve qu'il n'y avait pas lieu de refuser son enregistrement. La décision motivée du Ministre est immédiatement signifiée à l'organisation intéressée. Elle est susceptible d'un recours en justice.

Lorsque l'enregistrement est accordé, le Ministre ayant le Travail et la Prévoyance Sociale dans ses attributions adresse immédiatement au syndicat requérant la décision d'enregistrement.

Dans les trois jours de la réception de la décision, le syndicat adresse un exemplaire des statuts au Procureur de la République près le Tribunal de Grande Instance dans le ressort duquel est établi le siège du syndicat.

Le registre des syndicats, tenu au Ministère du Travail et de la Prévoyance Sociale doit contenir pour chaque syndicat, les renseignements suivants :

- 1) la dénomination et le siège du syndicat ;
- 2) son objet ;
- 3) les noms, prénoms ou post-noms et adresses des personnes chargées de l'administration et de la direction du syndicat ;
- 4) le numéro d'ordre et la date d'enregistrement.

Le registre peut être consulté au Ministère ayant le Travail et la Prévoyance Sociale dans ses attributions.

Toute modification apportée aux statuts et tout changement dans la composition de la direction et de l'administration d'un syndicat doivent immédiatement être portés à la connaissance du Ministre ayant le Travail et la Prévoyance Sociale dans ses attributions.

Toute modification des statuts est soumise aux mêmes dispositions d'enregistrement que les statuts eux-mêmes.

Dans le délai de 45 jours à partir de la réception de cette modification, le Ministre notifie au syndicat la conformité de cette modification à la loi. A défaut de réponse dans le délai, la demande est censée acceptée.

Un syndicat peut être radié du registre par arrêté du Ministre ayant le Travail et la Prévoyance Sociale dans ses attributions en cas de dissolution volontaire décidée conformément aux règles prévues par ses statuts ou de dissolution prononcée par la justice. Le syndicat est tenu d'en informer le Ministre dans les 30 jours.

L'art. 248 stipule « Le Ministre ayant le Travail et la Prévoyance Sociale dans ses attributions est chargé de porter à la connaissance des tiers, sous forme de publication au « Journal Officiel » :

- a) l'enregistrement d'un syndicat ;
- b) la radiation de l'enregistrement ;
- c) tout changement affectant un syndicat.

Cette publication s'opère sans frais pour le syndicat.

Droits d'acquérir et de posséder des biens sans limitation

Ce droit permet au syndicat de recevoir cotisations, dons et legs, de procéder à des acquisitions à titre onéreux de meubles et immeubles.

L'article 249 CT précise : « Tout syndicat enregistré jouit de la personnalité civile. Il a le droit d'acquérir, conformément au droit commun, à titre gratuit et onéreux, des biens meubles ou immeubles nécessaires à la promotion et à la défense des intérêts de ses membres ».

Ne peuvent être saisis, les bâtiments et leurs accessoires, les meubles meublant, les livres et le matériel didactique nécessaires aux réunions, bibliothèques et cours de formation des membres d'un syndicat enregistré (art. 249, al. 2 CT).

Les syndicats enregistrés conformément aux dispositions du Code du Travail peuvent librement se concerter pour promouvoir et défendre les intérêts des travailleurs et des employeurs.

Ils peuvent se constituer en union, en confédération ou en fédération. Celles-ci dûment enregistrées jouissent de mêmes droits et sont tenues aux mêmes obligations que les syndicats qui les composent.

Droit de contracter

Ce droit permet tout contrat à condition qu'il se rapporte au fonctionnement du syndicat ; le syndicat peut ainsi embaucher du personnel, ou conclure des accords professionnels mais sont exclus toute activité purement commerciale et les contrats qui s'y rattachent. S'il lui est interdit de commercer (acheter pour vendre) le syndicat peut acheter pour prêter ou louer les objets nécessaires à la profession (outils de travail par exemple), s'entremettre pour écouler une production sans qu'il résulte un partage de bénéfices.

Revendication

Elle se manifeste :

- par l'action des délégués syndicaux auprès de l'employeur, et de la section syndicale d'entreprise ;
- par les interventions des représentations du syndicat auprès des médias ;
- par l'organisation de défilés, des manifestations de grèves

Les moyens d'action des syndicats sont notamment la collecte des cotisations syndicales, l'affichage des communications syndicales, la distribution de publications et de tracts, l'utilisation de locaux de l'entreprise, le droit de réunion des adhérents, l'invitation de personnalités extérieures à l'entreprise.

Sont exclus de l'action syndicale :

- les buts désintéressés ou de pur agrément. Ainsi par exemple le syndicat ne pourrait se constituer pour faire la propagande religieuse ;
- les buts commerciaux, le syndicat n'est pas une société commerciale, il ne peut donc pas faire le commerce ;
- l'action politique. La poursuite des buts purement politiques est exclue de l'action syndicale.

Dissolution d'un syndicat (art. 251 CT)

Tout syndicat peut être dissout de plein droit :

- 1) Si l'objet en vue duquel il a été constitué est atteint ;
- 2) Si les deux tiers des membres réunis en assemblée générale votent la dissolution.

Les organisations de travailleurs et d'employeurs ne sont pas sujettes à dissolution ou à suspension par voie administrative (art. 252 CT).

En cas de dissolution, les biens du syndicat sont dévolus conformément aux statuts. En tout état de cause, l'actif d'un syndicat ne peut être transféré, sous forme de don, qu'à un autre syndicat, légalement constitué ou à des œuvres d'assistance ou de prévoyance sociale.

L'article 253, alinéa 3 CT précise : « En aucun cas, les biens d'un syndicat ne peuvent être répartis entre les membres adhérents.

Education Ouvrière

Toute organisation syndicale dûment enregistrée peut organiser sur le territoire de la République, en faveur de ses membres et de ses délégués syndicaux du personnel, titulaires et suppléants, les stages ou sessions de formation exclusivement consacrées à l'éducation ouvrière.

Dans ce cas, l'organisation responsable du stage ou de la session doit en aviser le Ministre ayant le Travail et la Prévoyance Sociale dans ses attributions ou son représentant et lui communiquer les dates d'ouverture et de clôture du stage ou de la session, le programme arrêté, ainsi que les noms et qualités des personnes chargées de cours.

Conventions Collectives

La convention collective est un accord écrit relatif aux conditions et aux relations de travail conclu entre, d'une part un ou plusieurs employeurs, une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs et d'autre part, une ou plusieurs organisations professionnelles des travailleurs (art. 272 CT).

Conclusion de la convention collective

La convention collective est précédée de négociations qui aboutissent à la conclusion d'une convention. Les négociations de la convention doivent respecter certaines conditions aussi de fond que de forme.

Conditions de fond

Les conditions de fond concernent tant les parties qui négocient que le contenu de la convention collective. Les travailleurs ne sont pas admis à agir en dehors des organisations professionnelles sauf si ces dernières n'existent pas. Ils doivent agir non

pas individuellement, mais bien collectivement par le biais de leurs délégués du personnel. Les employeurs, par contre, peuvent agir individuellement ou collectivement au sein d'un groupe ou d'une organisation professionnelle (d'employeurs). Les représentants des organisations syndicales ou de tout autre groupement professionnel contractent au nom de l'organisation qu'ils représentent en vertu soit de stipulations statutaires de cette organisation soit des mandats spéciaux et écrits donnés individuellement par les travailleurs ou les employeurs intéressés.

La convention collective doit alors résulter de l'expression de l'accord des volontés libres des parties dont le consentement doit être exempt de vice.

Quant au contenu de la convention collective, elle résulte de la volonté libre des contractants. Mais pour des raisons d'intérêt général le Code du Travail apporte des limites à cette liberté. La convention traite des conditions de travail et d'emploi au sens large des termes : elle peut mentionner des dispositions plus favorables aux salariés que celles de lois et règlements. Les employeurs et les travailleurs liés par une convention collective ne peuvent pas convenir par le moyen de contrat de travail des dispositions contraires ou moins favorables que celle de la convention collective sous peine de nullité.

Conditions de forme

L'article 279 CT dispose que « La convention collective doit être rédigée en langue officielle. Elle comporte obligatoirement :

- Le lieu et la date de sa conclusion ;
- Les noms et la qualité des contractants et des signataires ;
- Son champ d'application professionnel et territorial ;
- Son objet ;
- Sa date d'entrée en vigueur ;
- La procédure de conciliation et d'arbitrage à observer pour le règlement des conflits collectifs entre employeurs et travailleurs liés par la convention ;

- Les règles applicables en cas d'incapacité temporaire et involontaire de l'employeur à assurer aux travailleurs les conditions normales à la suite notamment des difficultés d'approvisionnement ou d'évacuation des produits finis ;
- Les modalités de perception et de versement par les travailleurs des cotisations syndicales à l'organisation professionnelle intéressée.

Elle peut comporter, sans que cette énumération soit limitative, des dispositions concernant :

- Le libre exercice du droit syndical ;
- Les salaires applicables par catégories professionnelles ;
- Les conditions d'embauchage et de licenciement des travailleurs ;
- La durée de la période d'essai et celle du préavis ;
- Les congés payés ;
- Les modalités d'exécution des heures supplémentaires et leurs taux ;
- Les indemnités de déplacement ;
- Les primes d'ancienneté ;
- Les conditions générales de la rémunération au rendement, lorsqu'un tel mode de rémunération est reconnu possible ;
- La majoration de salaires pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres ;
- L'organisation et le fonctionnement de l'apprentissage de la formation professionnelle dans le cadre de la branche d'activité considérée ;
- L'organisation, la gestion et le financement des services sociaux et médico-sociaux ;
- Les modalités de paiement éventuel d'une indemnité forfaitaire en cas de force majeure débouchant sur une résiliation du contrat de travail ;
- Et, en général, toutes dispositions ayant pour objet de régler les rapports entre employeurs et travailleurs d'une branche d'activité déterminée ».

La convention est établie en autant d'originaux qu'il y a des parties et signée par tous les contractants.

Six originaux supplémentaires sont soumis au visa de l'Inspecteur du Travail du ressort qui peut demander la modification des clauses contraires à la législation ou à la réglementation.

Exécution de la convention collective

Le code du travail impose aux parties à la convention, l'exécution loyale de celle-ci. Ils ne doivent rien faire qui soit de nature à en compromettre la loyale exécution. Tout employeur lié par une convention collective doit prendre toutes les mesures possibles afin de porter à la connaissance de ses travailleurs intéressés le texte de la convention collective applicable dans son entreprise.

Le Code du Travail précise en son article 281 : « Dans toute entreprise à laquelle la convention s'applique, l'employeur doit, dès son entrée en vigueur, afficher la convention et le cas échéant, sa traduction en langue usuelle de la région en un endroit réservé à cet effet, très visible et facilement accessible aux travailleurs ».

L'employeur porte la convention collective et éventuellement sa traduction dans la langue usuelle de la région à la connaissance de tout travailleur préalablement à l'engagement dans son entreprise.

Toute organisation professionnelle ayant conclu une convention collective veillera à ce que ses membres visés par celle-ci puissent, dès que possible, avoir connaissance de son texte et de la note explicative jointe à la convention, si les parties en établissent une.

L'article 282 CT stipule que « Toute convention peut être révisée dans les formes et les conditions qu'elle prévoit ».

Les organisations professionnelles ou les personnes liées par une convention collective sont capables d'agir en justice et d'exercer toutes les actions qui naissent de la

convention en faveur de leurs membres sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré vouloir s'y opposer. L'intéressé conserve le droit d'intervenir à l'instance engagée par son organisation professionnelle. La non-exécution de la convention collective par l'une des parties peut entraîner des conflits.

4.7 Conflits collectifs du travail

L'article 303 du CT définit le conflit collectif du travail comme étant « è tout conflit survenu entre un ou plusieurs employeurs d'une part, et un certain nombre de membres de leur personnel d'autre part, portant sur les conditions de travail, lorsqu'il est de nature à compromettre la bonne marche de l'entreprise ou la paix sociale ».

Les conflits collectifs de travail ne sont recevables devant les Tribunaux de Travail que s'ils ont été préalablement soumis à la procédure de conciliation et de médiation, selon le cas à l'initiative respectivement de l'une des parties devant l'Inspecteur du Travail ou du Ministre ayant le Travail et la Prévoyance Sociale dans ses attributions ou du Gouverneur de province devant la commission de médiation.

En cas de non conciliation, de conciliation partielle ou de recommandation frappées d'opposition, la demande est formée devant le Tribunal de Travail par l'une des parties dans le délai de 10 jours ouvrables à compter de l'expiration de préavis de grève ou de lock-out notifié à l'autre partie.

Grève

La grève est la cessation concertée et collective du travail dans le but d'appuyer une revendication professionnelle. Le droit de grève est reconnu par le pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels en son art. 8, d. qui dispose que « Les Etats parties s'engagent à assurer le droit de grève, exercé conformément aux lois de chaque pays ».

La grève est la cessation concertée du travail par les salariés en vue de contraindre l'employeur à accepter leur point de vue sur la question qui fait objet du litige. Les salariés admettent de perdre leur salaires en espérant que la diminution de la production résultant de l'arrêt de travail conduira l'employeur à leur donner satisfaction. La grève ne constitue pas en elle-même le conflit du travail, mais résulte du désaccord entre l'employeur et les salariés. Elle n'est qu'un moyen de contrainte, une arme dont dispose les salariés pour sortir vainqueur du conflit.

Pour que la grève constitue un conflit collectif du travail :

1. Il faut qu'il y ait cessation de la prestation de travail et non-exécution fautive. La grève « perlée » qui se traduit par le ralentissement des cadences de production, n'est pas une grève mais l'nonexécution des obligations découlant du contrat de travail.
2. La cessation du travail doit être collective : il n'est pas nécessaire que le mouvement affecte la majorité du personnel, mais la cessation individuelle de quelques salariés n'a pas le caractère d'une grève.
3. Le mouvement doit être concertée : c'est l'action simultanée d'un ensemble de travailleurs, qui suppose l'existence de revendications dont l'employeur a eu connaissance et qu'il refuse de satisfaire, une grève peut être inopinée mais il faut qu'elle se rattache à des revendications professionnelles suivies d'un refus de l'employeur.
4. Les revendications présentées doivent avoir un caractère professionnel et non politique.

Lock-out

Le lock-out c'est la fermeture de l'entreprise décidée par l'employeur.

L'employeur refuse du travail aux ouvrier dans le but de briser une grève ou de riposter aux revendications des ouvrier.

Règlement des conflits du travail

Le code du travail organise une procédure de conciliation et, en cas d'échec, prévoit le recours à la procédure de médiation.

En cas de non-conciliation totale ou partielle, le conflit est obligatoirement soumis à la procédure légale de médiation.

Lorsque le conflit affecte un ou plusieurs établissements situés dans une seule province, l'inspecteur du Travail du ressort transmet le dossier au Gouverneur de province dans les quarante huit heures de l'échec de la tentative de conciliation (art. 309, al. 2).

Lorsque le conflit affecte plusieurs établissements d'une même entreprise ou plusieurs entreprises situées dans plusieurs provinces, l'inspecteur du Travail du ressort transmet le dossier dans le même délai, au Ministre ayant le Travail et la Prévoyance Sociale dans ses attributions (art. 309, al. 3).

Les conflits collectifs non réglés en conciliation par l'inspecteur du Travail sont soumis à une Commission de médiation instituée spécialement à cet effet.

La cessation collective du travail ou la participation à cette cessation collective de travail ne peut avoir lieu qu'à l'occasion d'un conflit collectif du travail et une fois que les moyens de règlement du conflit, conventionnels ou légaux, ont été régulièrement épuisés.

Sont interdits tous actes et toutes menaces tendant à contraindre un travailleur à participer à une cessation collective du travail ou à empêcher le travail ou la reprise du travail (art. 315, al. 2 du CT).

L'art. 315, al. 3 du CT dispose que « Lorsqu'une cessation collective de travail est déclenchée à l'issue d'une procédure conventionnelle ou de la procédure légale de règlement, sont interdits toutes menaces, toutes représailles et mesures vexatoires à l'égard de travailleurs qui se proposent d'y participer ou qui y ont pris part ».

PRESCRIPTIONS (Art. 317 CT)

Les actions naissant du contrat de travail se prescrivent par trois ans après le fait qui a donné naissance à l'action, à l'exception :

1. des actions en paiement du salaire qui se prescrivent par un an à compter de la date à laquelle le salaire est dû ;
2. des actions en paiement des frais de voyage et de transport qui se prescrivent par deux ans après l'ouverture du droit au voyage, en cours d'exécution du contrat, ou après la rupture de ce dernier.

La prescription n'est interrompue que par :

- la citation en justice ;
- l'arrêté de compte intervenu entre les parties mentionnant le solde dû au travailleur et demeuré impayé ;
- la réclamation formulée par le travailleur auprès de l'employeur, par lettre recommandée avec avis de réception ;
- la réclamation formulée par le travailleur devant l'Inspecteur du Travail.

DEUXIEME PARTIE : DROIT DE LA SECURITE SOCIALE

INTRODUCTION

1 Causes de la naissance de la Sécurité Sociale

Le salarié peut être victime d'événements qui provoquent la perte ou la réduction de son salaire. Certains de ces événements sont d'origine professionnelle comme les accidents de travail et les maladies contractées à l'occasion du travail, d'autres sont d'origine non professionnelle comme la plupart des maladies, la maternité et le décès.

Pour pallier à cette perte ou réduction de revenus plusieurs systèmes furent mis en œuvre : l'épargne, l'assistance et l'assurance.

L'épargne a un caractère volontaire, elle n'est pas toujours à l'abri des vols et des dévaluations. Ne peuvent épargner que ceux qui touchent des revenus élevés et qui peuvent en affecter une partie à l'épargne. Elle n'est donc pas accessible à tous les salariés.

L'assistance est par essence facultative et peut blesser la dignité de la personne humaine. L'assisté ne peut faire valoir un droit à l'assistance.

L'assurance a un caractère commercial et coûte cher. Par son coût élevé elle n'est pas accessible à tous les salariés.

La Sécurité Sociale évite les inconvénients susmentionnés et garantit des revenus aux salariés qui pourraient en être privés partiellement ou totalement.

2 Notions et concept de la Sécurité Sociale

La Sécurité Sociale telle qu'elle se présente en droit congolais est d'origine occidentale. Elle a été introduite en Afrique en général et au Congo en particulier par le colonisateur. C'est au lendemain de l'indépendance que le Décret-loi du 29 juin 1961 a introduit un système de sécurité sociale. Ce décret loi a été complété par beaucoup de dispositions complémentaires.

La sécurité sociale peut, selon Y. SAINT-JOURS, être appréhendée à la fois en tant que concept et institution.

En tant que concept, la sécurité sociale relève de l'idée d'une garantie collective des individus appartenant à un même groupe socioprofessionnel, à une même classe sociale, ou à une même communauté nationale, contre les risques sociaux de leur existence.

En effet, compte tenu de l'impossibilité pour l'individu de se garantir lui-même à l'égard des risques qu'il court, la collectivité est appelée à jouer un rôle essentiel. La sécurité sociale se présente ainsi comme l'expression de la solidarité collective. Mais cette sécurité collective dans un souci de dignité de l'homme, ne doit se manifester ni sous forme de protectionnisme ou de paternalisme efficace. Une authentique sécurité, destinée à la couverture des risques sociaux doit être l'expression d'une solidarité collective organisée.

En tant qu'institution la sécurité sociale apparaît comme « un système autonome de garantie collective fondée sur la solidarité organisée entre les individus appartenant à une communauté humaine déterminée.

Ainsi conçue, la sécurité sociale a pour but d'assurer la protection des individus contre les conséquences financières de certains risques (maladie, accident) ou de certaines situations de normes juridiques qui organisent ce système.

Les deux conceptions, loin de s'exclure, se complètent parfaitement. Pour que la protection, la garantie ou la sécurité des individus soit une réalité et non pas seulement une simple idée ou un concept, elle doit être organisée, structurée et institutionnalisée. Pour satisfaire le besoin de sécurité matérielle de l'être humain, il faut pouvoir organiser un système, mettre en place des normes, mécanismes, créer une institution appropriée avec de techniques spécifiques.

3. Branches de la Sécurité Sociale

Les Branches de la Sécurité Sociale sont :

1. La Branche des Pensions : pensions de vieillesse, d'invalidité et de décès.
2. La Branche des Risques professionnels : accident de travail et maladie professionnelle.

CHAPITRE 1. CHAMP D'APPLICATION DE LA SECURITE SOCIALE

Le régime de Sécurité Sociale couvre le service :

- des prestations en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle (branche des risques professionnels) ;
- des pensions d'invalidité, de retraite et de décès (branche des pensions) ;
- des allocations familiales (branche des allocations familiales) ;
- de toutes autres prestations de sécurité sociale à instituer ultérieurement en faveur des travailleurs salariés.

Pour prétendre à la protection de la Sécurité Sociale, il faut être assujéti et immatriculé au régime de la Sécurité Sociale. L'Arrêté départemental n° 0021 du 10 avril 1978 soumet de plein droit certaines catégories de personnes au régime.

1.1 Assujettissement des travailleurs et des travailleurs assimilés

Sont obligatoirement assujettis au régime de sécurité sociale institué par le décret-loi du 29 juin 1961, organique de la sécurité sociale, les travailleurs soumis aux dispositions du Code du travail sans aucune distinction de race, de nationalité, de sexe ou d'origine, lorsqu'ils sont occupés en ordre principal sur le territoire national pour le compte d'un ou de plusieurs employeurs nonobstant la nature, la forme, la validité du contrat, la nature et le montant de la rémunération (art. 1^{er} A.D du 10/04/1978).

Les travailleurs visés au premier paragraphe comprennent également les travailleurs journaliers ou occasionnels, les salariés à domicile, les travailleurs domestiques, les marins immatriculés au Congo, les salariés de l'Etat et d'autres entités administratives ne bénéficiant pas, en vertu des dispositions législatives ou réglementaires, d'un régime particulier de sécurité sociale.

Par travailleurs domestiques, il faut entendre les travailleurs occupés exclusivement par l'employeur soit pour les besoins de son ménage, soit pour son service personnel, quelle que soit la dénomination qui leur est donnée.

Sont assujettis au régime de sécurité sociale en tant que travailleurs assimilés (art.2 A.D. du 10/04/1978) :

1. Les apprentis liés par un contrat d'apprentissage conformément aux dispositions du Code du travail ;
2. Les élèves des établissements d'enseignements techniques, des écoles professionnelles et artisanales, des centres d'apprentissage et des centres de formation professionnelle de quelque nature qu'ils soient ;
3. Les personnes placées dans un établissement de garde et d'éducation de l'Etat ;
4. Les stagiaires liés ou non par un contrat de travail, employés dans l'entreprise ou détachés dans une école professionnelle.

Sont assujettis au régime de sécurité sociale pour toutes les branches en vigueur, les travailleurs visés à l'article 1^{er} de l'Arrêté Départemental n° 0021 du 10/04/1978.

Sont assujettis au régime de sécurité sociale uniquement pour la branche des risques professionnels, les travailleurs assimilés visés à l'article 2 du même arrêté.

1.2 Assujettissement des employeurs

Toute personne physique ou morale, publique ou privée, occupant un ou plusieurs travailleurs ou travailleurs assimilés est soumise au respect des dispositions de l'arrêté départemental susmentionné.

Cette obligation naît à l'égard de l'employeur dès l'embauche d'un ou de plusieurs travailleurs ou dès le début de l'apprentissage, de l'enseignement, de la garde ou du stage des travailleurs assimilés.

1.3 Organisation administrative

L'Institut National de Sécurité Sociale (INSS) chargé de la gestion du régime de la sécurité sociale est un établissement public doté de la personnalité civile et de l'autonomie financière. Il est placé sous la garantie de l'État, et de celle de province pour ce qui est du régime de compensation des allocations familiales.

Il peut notamment :

- a) recevoir de l'État et des collectivités publiques des avances et des subventions ;
- b) recevoir des dons et legs ;
- c) acquérir à titre onéreux ou aliéner tout bien meuble, et, sous réserve de l'autorisation conjointe du ministre du Travail et du ministre des Finances, tout bien immeuble ;
- d) conclure des baux relatifs à des immeubles pour les besoins de ses services.

L'Institut est administré par un conseil d'administration, un comité de gestion et un directeur général assisté d'un directeur général adjoint.

Le conseil d'administration est composé de représentants de l'État, de représentants des travailleurs et de représentants des employeurs.

Le comité de gestion est composé de membres choisis parmi les membres du conseil d'administration.

Le Président de la République règle, sur l'organisation des attributions et le fonctionnement du conseil d'administration et du comité de gestion. Ils sont notamment responsables des dommages matériels et moraux qu'ils causent par la divulgation des faits dont ils ont eu connaissance dans l'exercice de leur mandat.

Le directeur général et le directeur général adjoint sont nommés par le Président de la République sur proposition du Ministre ayant le Travail et la Prévoyance Sociale dans ses attributions. Il peut être mis fin à leurs fonctions dans la même forme.

1.4 Ressources et Organisation financière

Les ressources de l'Institut sont constituées par :

- a) les cotisations requises pour le financement des différentes branches du régime de sécurité sociale ;
- b) les majorations encourues pour cause de retard dans le paiement des cotisations et les intérêts moratoires ;
- c) le produit des placements de fonds ;
- d) les dons et legs ;
- e) toutes autres ressources attribuées à l'Institut par un texte législatif ou réglementaire.

Les sources de l'Institut ne peuvent être utilisées que pour couvrir les dépenses et les prestations prévues par les textes législatifs et réglementaires régissant la sécurité sociale et les frais d'administration indispensables.

Chacune des branches du régime de sécurité sociale fait l'objet d'une gestion financière distincte.

CHAPITRE II FORMALITES D'AFFILIATION DES EMPLOYEURS ET D'IMMATRICULATION DES TRAVAILLEURS

2.1 Formalité d'affiliation des employeurs

Tout employeur est tenu d'adresser pour chaque région où il occupe des travailleurs, une demande d'affiliation à la direction régionale de l'INSS territorialement compétente, dans les huit jours qui suivent le premier embauchage d'un ou de plusieurs travailleurs ou le début de l'apprentissage, de l'enseignement, de la garde ou du stage d'un ou de plusieurs travailleurs assimilés.

Lorsque l'employeur occupe, dans les limites administratives d'une région des travailleurs dans plusieurs sièges d'exploitation, il doit établir une seule demande d'affiliation pour l'ensemble de ces sièges.

La demande d'affiliation doit être établie par l'employeur sur un imprimé conforme au modèle défini par l'INSS.

Elle comporte :

1. La dénomination ou la raison sociale de l'entreprise ;
2. L'abréviation sous laquelle l'entreprise est généralement connue ;
3. Le nom du responsable de l'entreprise ;
4. Le numéro d'affiliation à l'INSS du siège social, si la demande d'affiliation concerne une autre région ;
5. L'adresse complète (rue, localité, collectivité, zone, ville, région) de l'employeur, de son domicile, si l'employeur est une personne physique ;
6. Le numéro de la boîte postale et la localité postale de l'employeur ;
7. Le numéro du registre de commerce et la région dans laquelle il a été attribué ;
8. Le numéro d'identification nationale ;
9. La forme juridique de l'entreprise ;

10. Les activités principales et secondaires de l'employeur ;
11. La date de début d'activité de l'employeur ;
12. La date de début d'emploi du personnel ou des travailleurs assimilés ;
13. S'il s'agit d'une entreprise, le numéro d'affiliation, le nom du prédécesseur et la date de la reprise ;
14. Le nombre de travailleurs et de travailleurs assimilés ;
15. Le montant total des rémunérations mensuelles brutes des travailleurs et travailleurs assimilés ;
16. Le nombre d'enfants bénéficiaires d'allocations familiales des travailleurs et travailleurs assimilés ;
17. La date de la demande d'affiliation ;
18. La signature et le cachet de l'employeur.

Dès réception de la demande d'affiliation, le siège de l'INSS délivre à l'employeur un certificat portant son numéro d'affiliation. Ce numéro doit être produit sur toute correspondance et sur tout document adressé à l'INSS.

2.2 Formalité d'immatriculation des travailleurs (Art. 10 A.D)

L'INSS immatricule tous les travailleurs définis aux articles 1^{er} et 2 de l'arrêté départemental du 10 avril 1978.

L'INSS délivre à chaque travailleur une carte d'immatriculation du travailleur.

Un même numéro ne doit être attribué qu'une fois et définitivement pour un même travailleur.

Au moment de l'embauchage d'un travailleur ou de la prise en charge d'un travailleur assimilé, l'employeur est tenu de réclamer à l'intéressé la carte d'immatriculation.

L'employeur ainsi que les délégués syndicaux ont respectivement l'obligation et le devoir d'informer le siège social et la direction régionale de l'INSS de tout mouvement d'embauchage ou de débauchage d'un travailleur, de prise en charge ou de fin de prise en charge d'un travailleur assimilé.

Cette information doit être fournie sur un modèle défini par l'INSS et qui, outre les renseignements exigés dans la demande d'immatriculation prévue à l'article 12 de l'arrêté mentionne :

- la date de débauchage s'il s'agit d'un départ ;
- le numéro d'affiliation de l'employeur précédent ;
- le nom ou la raison sociale de l'employeur précédent.

L'article 12 de l'arrêté dispose que « Dans le cas où il est constaté que le travailleur ou le travailleur assimilé n'a pas encore été immatriculé conformément aux dispositions prévues à l'article 10 de l'arrêté, l'employeur est tenu d'établir une demande d'immatriculation du travailleur dans laquelle il mentionne :

1. la date d'embauchage ou de prise en charge ;
2. les noms, post-noms ou prénoms du travailleurs et pour les femmes mariées, éventuellement le nom de jeune fille ;
3. le sexe ;
4. les noms, post-noms ou prénoms du père et de la mère du travailleur ;
5. le lieu et la date de naissance ;
6. le lieu d'origine (localité, collectivité, zone, sous-région) ou la nationalité pour les étrangers ;
7. l'emploi et la catégorie professionnelle ;
8. le numéro, la date, le lieu de délivrance de la carte nationale d'identité ou du passeport, le numéro national d'identification ;
9. l'état-civil : marié, célibataire, divorcé, veuf ou veuve ;
10. le nom du conjoint ;
11. le nombre d'enfants bénéficiaires d'allocations familiales ;
12. le numéro d'affiliation, le nom ou la raison sociale de l'employeur.

Cette demande d'immatriculation doit être transmise à la direction régionale de l'Institut dans les quinze jours suivant l'embauchage ou la prise en charge. Le siège de l'INSS établit la carte d'immatriculation qu'il remet soit directement au travailleur, soit par l'intermédiaire de son employeur.

Dans le cas où le travailleur déclare avoir perdu sa carte d'immatriculation, l'INSS lui délivre, après vérification, une carte portant le même numéro.

Dans les quinze jours du décès d'un travailleur, l'employeur est tenu de faire parvenir à la direction régionale compétente un avis de décès conformément au modèle établi par l'INSS et dûment certifié par l'autorité administrative locale compétente.

L'avis de décès mentionne :

1. le numéro d'immatriculation du travailleur ;
2. les noms, post-noms ou prénoms du travailleur ;
3. le sexe ;
4. les noms, post-noms ou prénoms du père et de la mère du travailleur ;
5. le lieu et la date de naissance du travailleur ;
6. le lieu d'origine (localité, collectivité, zone, sous-région, région) ou la nationalité pour les étrangers ;
7. le lieu et la date du décès ;
8. le nom, la date de naissance et celle du mariage de l'épouse ;
9. les noms des enfants bénéficiaires d'allocations familiales ainsi que leur date de naissance ;
10. le numéro d'affiliation de l'employeur ;
11. le nom ou la raison sociale de l'employeur

L'employeur qui ne se soumet pas aux dispositions relatives aux formalités d'affiliation des employeurs et d'immatriculation des travailleurs est passible des peines d'amende prévues à l'article 57 du décret-loi du 29 juin 1961 organique de la sécurité sociale.

2.3 Assurance volontaire à la branche des Pensions

Toute personne qui ayant été soumise au régime de sécurité sociale pendant cinq ans au moins, dont six mois consécutifs à la date où elle cesse de remplir les conditions d'assujettissement, a la faculté de demeurer volontairement couverte par la branche des pensions à condition d'en faire la demande.

La demande d'adhésion à l'assurance volontaire est adressée par la personne intéressée à la direction régionale de l'INSS géographiquement compétente, conformément au modèle établi par cet organisme.

Elle comporte :

1. le numéro d'immatriculation du demandeur ;
2. les noms, post-noms ou prénoms du demandeur ;
3. les noms, post-noms du père et de la mère du demandeur ;
4. le sexe du demandeur ;
5. le lieu et la date de naissance ;
6. le lieu d'origine (localité, collectivité, zone, sous-région, région) ou la nationalité pour les étrangers ;
7. l'adresse complète (rue, localité, collectivité, zone, ville, région) et l'adresse postale du demandeur ;
8. le numéro d'affiliation, le nom ou la raison sociale du dernier employeur ;
9. la date de cessation définitive de toute activité salariée ;
10. la profession actuelle du demandeur ;
11. les revenus professionnels annuels du demandeur devant servir de base au calcul des cotisations et à celui des prestations ;
12. le nombre d'enfants susceptibles de bénéficier des allocations familiales.

La demande n'est recevable que si elle est formulée dans le délai de six mois qui suit la date à laquelle l'assujettissement obligatoire a pris fin.

Remarque : Les cotisations de l'assurance volontaire sont entièrement à charge de l'assuré.

CHAPITRE III. DETERMINATION DES COTISATION DUES EN MATIERE DE PENSION ET DE RISQUE PROFESSIONNELS

3.1 Assiette des Cotisations

On entend par :

- « assiette des cotisations » : la partie de la rémunération du travail sur laquelle les cotisations sont perçues ;
- « rémunération » : la somme représentative de l'ensemble des gains susceptibles d'être évalués en espèces et fixés par accord ou par les dispositions légales et réglementaires qui sont dus en vertu d'un accord de travail, par un employeur à un travailleur.

Cette somme comprend notamment :

- Le salaire ou traitement ;
- Les commissions ;
- L'indemnité de vie chère ;
- Les primes ;
- La participation aux bénéfices ;
- Les sommes versées au titre de gratification ;
- La valeur des avantages en nature ;
- Les allocations familiales pour la partie dépassant le montant légal ;
- 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 précédent et suivant l'accouchement.

Ne sont pas éléments de la rémunération :

- Les soins de santé ;
- Les allocations familiales légales ;
- Les frais de voyage ainsi que les avantages accordés exclusivement en vue de faciliter au travailleur l'accomplissement de ses fonctions.

3.2 Calcul des Cotisations

Les cotisations sont dues pour chaque mois au cours duquel se situe une période de services effectifs, une période de congés rémunérés ou toute autre période pour laquelle l'employeur est tenu au paiement de tout ou partie de la rémunération en fonction des dispositions légales.

Pour les travailleurs assimilés visés à l'article 2 de l'arrêté, les cotisations et les prestations sont calculées sur le salaire minimum légal de l'emploi auquel l'intéressé se prépare ou sur la rémunération réelle si celle-ci est supérieure.

Pour l'ensemble de la RDC, les taux de cotisation sont fixés comme suit :

- 1) Pour la branche des pensions à **6,5 %** répartis comme suit :
 - **3 %** à charge du travailleur ;
 - **3,5 %** à charge de l'employeur ;
- 2) Pour la branche des risques professionnels, à **1 %** à charge exclusive de l'employeur.
- 3) Pour la branche des allocations familiales, à **16,7 %** à charge exclusive des employeurs soumis au régime de compensation.

Exemple :

Un salarié touche des rémunérations s'élevant à 100.000 FC par mois. Le taux de cotisation de la branche des pensions est de 6,5 %.

L'employeur devra verser à l'INSS pour cette branche 6.500 FC par mois dont 3.500 FC sont à sa charge et 3.000 FC à charge du salarié.

Le taux de cotisation de la branche des risques professionnels est de 1 %. L'employeur devra donc verser pour cette branche 1.000 FC par mois entièrement à sa charge.

Remarques :

1. L'employeur est débiteur vis-à-vis de l'INSS de la cotisation totale et est responsable de son versement y compris la part mise à la charge du travailleur qui est précompté sur la rémunération de celui-ci lors de chaque paie. La cotisation est due dans le mois qui suit.
2. L'employeur ne peut récupérer à charge du travailleur le montant des prélèvements qu'il a omis d'effectuer au moment du paiement de la rémunération.
3. La cotisation de l'employeur reste définitivement à sa charge, toute convention contraire étant nulle de plein droit.
4. L'employeur qui ne verse pas la cotisation dans le délai imparti est passible d'une majoration de 0,5 pour mille du montant des cotisations dues par jour de retard.

La date de versement à prendre en considération pour le calcul de la majoration de retard est celle à laquelle le compte bancaire de l'INSS est crédité du montant dû.

Toutefois, aucune majoration de retard ne peut être mise en charge de l'employeur de bonne foi établissant que le retard de crédit du compte de l'INSS est dû à des circonstances qui lui sont étrangères.

3.3 Différents types de risques professionnels

Accident du travail

Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu à un travailleur par le fait ou à l'occasion du travail, qu'il y ait ou non faute de sa part (art. 20 DIOSS).

Exemple : un ouvrier travaillant dans une usine a la main prise dans une machine et est gravement blessé.

Est également considéré comme accident du travail l'accident survenu à un travailleur pendant le trajet de sa résidence, du lieu où il prend ordinairement ses repas, au lieu où il effectue son travail, perçoit sa rémunération et vice versa, dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par un intérêt personnel ou indépendant de l'emploi. Il en est de même des accidents survenus pendant les voyages dont les frais sont supportés par l'employeur.

Exemples :

1. Lors du retour de l'usine à son domicile un ouvrier est blessé dans un accident de circulation. Ce cas est considéré comme accident du travail.
2. Lors du retour de l'usine à son domicile un ouvrier entre dans un débit de boisson. Il y boit une grande quantité de bière, casse un verre et se blesse. Ce cas ne peut pas être considéré comme un accident de travail. Le parcours de l'usine à son domicile a été interrompu par un motif indépendant de l'emploi.

Maladie professionnelle

Est considéré comme maladie professionnelle, toute maladie causée par le fait et à l'occasion de l'exécution du travail.

Une maladie professionnelle peut se déclarer ultérieurement. Il faut qu'elle soit causée par le fait et à l'occasion de l'exécution du travail.

Les dispositions relatives aux accidents du travail sont applicables aux maladies professionnelles. La date de la première constatation médicale de la maladie est assimilée à la date de l'accident.

3.4 Prestations servies par l'ONSS

Les prestations à la charge de l'Institut National de Sécurité Sociale comprennent :

1. Les soins médicaux nécessités par la lésion résultant de l'accident du travail ;

Ces soins médicaux comprennent :

- a) l'assistance médicale et chirurgicale ;

- b) les examens médicaux, radiographiques, les examens de laboratoire et les analyses ;
- c) la fourniture de produits pharmaceutiques ;
- d) l'entretien dans un hôpital ou une autre institution médicale, y compris la nourriture habituelle fournie par l'établissement ;
- e) les soins dentaires ;
- f) les frais de transport de la victime du lieu de l'accident aux centres médicaux, à l'hôpital, à un cabinet médical et à sa résidence ;
- g) la fourniture, l'entretien et le renouvellement des appareils de prothèse et d'orthopédie nécessités par l'infirmité résultant de l'accident et reconnus indispensables par le médecin désigné ou agréé par l'Institut.

Les soins médicaux fournis par l'Institut ou par les établissements choisis parmi les formations officielles et les formations privées agréées par les autorités administratives régionales, auquel cas ils font l'objet d'un remboursement sur la base du tarif forfaitaire établi par voie d'accord entre ces établissements et l'Institut.

- 1 En cas d'incapacité temporaire de travail dûment constatée par l'autorité médicale compétente, la victime a droit à une indemnité journalière d'accident pour chaque jour d'incapacité, ouvrable ou non. L'indemnité est payable pendant toute la durée d'incapacité de travail qui précède la guérison complète, la consolidation de la lésion ou le décès du travailleur.

Le montant de l'indemnité journalière est égal aux deux tiers de la rémunération journalière moyenne de la victime. Ce montant est réduit de la moitié pendant la durée de l'hospitalisation si le travailleur n'a pas de charge de famille.

La rémunération journalière moyenne s'obtient en divisant par 90 le total des rémunérations soumises à cotisation perçues par l'intéressé au cours des trois mois civils précédant celui au cours duquel l'accident est survenu. Au cas où la victime n'a pas travaillé pendant toute la durée des trois mois ou que le début du travail dans l'entreprise où l'accident est survenu remonte à moins de trois mois, la rémunération servant au calcul de la rémunération journalière moyenne est celle

qu'elle aurait reçue si elle avait travaillé dans les mêmes conditions pendant la période de référence de trois mois.

Exemple :

X a subi une incapacité temporaire de travail de 20 jours.

Elle a été constatée médicalement.

Pour déterminer l'indemnité journalière, il faut d'abord calculer la rémunération journalière qui est égal à la rémunération des 3 derniers mois qui précèdent celui au cours duquel l'accident est survenu divisé par 90.

$$1^{\text{er}} \text{ mois } 2.500.000 \text{ FC} + 2^{\text{ème}} \text{ mois } 2.800.000 \text{ FC} + 3^{\text{ème}} \text{ mois } 2.800.000 \text{ FC} = 8.100.000 \text{ FC.}$$

$$8.100.000 \text{ FC} : 90 = 90.000 \text{ FC. Le montant de l'indemnité journalière est égal aux deux tiers de la rémunération journalière moyenne de la victime, c'est-à-dire } \frac{90.000 \text{ FC} \times 2}{3} = 60.000 \text{ FC}$$

$$\text{Pour 20 jours d'incapacité X touchera } 60.000 \text{ FC} \times 20 = 1.200.000 \text{ FC}$$

- 2 En cas d'incapacité permanente et totale dûment constatée par le médecin désigné ou agréé par l'Institut, la victime a droit à une rente d'incapacité totale à 85 % de sa rémunération mensuelle moyenne (art. 25, al. 1^{er} du DLOSS).

La rémunération mensuelle moyenne servant de base au calcul de la rente d'incapacité est égale à 30 fois la rémunération journalière moyenne déterminée selon les dispositions de l'art. 23, paragraphe 3 du DLOSS.

Exemple :

X a subi une incapacité permanente et totale. (Voir l'exemple précédent)

Il aura droit à une rente d'incapacité totale à 85 % calculée comme suit :

$$\text{RMM} = 90.000 \text{ FC} \times 30 = 2.700.000 \text{ FC}$$

$$\text{RMM} \times 85 \%$$

$$2.700.000 \times 85 \% = 2.295.000 \text{ FC}$$

- 3 La victime d'un accident du travail atteinte d'une incapacité permanente partielle a droit :
- a) à une rente d'incapacité lorsque le degré de son incapacité est égal à 15 % au moins ;
 - b) une allocation d'incapacité versée en une seule fois lorsque le degré de son incapacité est inférieur à 15 %.

Le montant de la rente d'incapacité permanente partielle est selon le degré d'incapacité proportionnel à celui de la rente à laquelle la victime aurait eu droit en cas d'incapacité permanente totale. Le montant de l'allocation d'incapacité est égal à trois fois le montant annuel de la rente correspondant au degré d'incapacité de la victime.

Exemples :

1. L'incapacité est de 40 %.

La rente d'incapacité sera égale à : $RMM \times 85 \% \times 40 \%$

$$2.700.000 \times 85 \% \times 40 \% = 918.000 \text{ FC}$$

2. L'incapacité est de 12 %

L'allocation d'incapacité sera égale à : $(RMM \times 85 \% \times 12 \% \times 12) \times 3$

$$(2.700.000 \times 85 \% \times 12 \% \times 12) \times 3$$

$$= 9.914.400 \text{ FC (versé en une seule fois).}$$

Lorsque l'accident du travail est suivi du décès de la victime, ses ayants-droit bénéficient des rentes de survivants.

Sont considérés comme ayant droits :

- a) la veuve monogame, non divorcée ni séparée de corps à la condition que le mariage soit antérieur à la date de l'accident ou, s'il est postérieur, qu'il ait eu lieu six mois au moins avant le décès, et, dans les mêmes conditions que le veuf invalide qui vivait entièrement à la charge de la victime.
- b) les enfants célibataires à charge de la victime, tels qu'ils sont définis au Code du travail.

Les rentes de survivants sont fixées en pourcentages de la rémunération servant de base au calcul de la rente d'incapacité permanente à raison de :

- a) 20 pour cent pour la veuve ou le veuf ;
- b) 15 pour cent pour chaque enfant.

Toutefois, le montant des rentes auxquelles ont droit les survivants de la victime ne peut dépasser 100 pour cent de la rente d'incapacité totale à laquelle celle-ci avait ou aurait droit. Si le total des rentes dépasse cette limite, chacune des rentes serait réduite en proportion.

Exemple :

La victime meurt et laisse une veuve et 7 enfants mineurs de moins de 18 ans (tous à sa charge, tels qu'ils sont définis au Code du Travail).

La rémunération servant de base au calcul de la rente d'incapacité permanente de la victime est de 500.000 Fc.

Les rentes de survivants sont calculés de la manière suivante :

20 % pour la veuve ou le veuf :

$$500.000 \text{ Fc} \times 20 \% = 100.000 \text{ Fc}$$

15 % pour chaque enfant :

$$500.000 \text{ Fc} \times 15 \% = 75.000 \text{ Fc}$$

$$75.000 \text{ Fc} \times 7 \text{ enfants} = 525.000 \text{ Fc}$$

Le total des rentes dépasse le montant auquel la victime avait droit :

$$100.000 \text{ Fc} + 525.000 \text{ Fc} = 625.000 \text{ Fc}$$

Le dépassement est de 125.000 Fc (625.000 Fc - 500.000 Fc)

La rente de la veuve sera réduite de 20/135 de 125.000 Fc c'est-à-dire 20.000 Fc

$$\text{La veuve touchera : } 100.000 \text{ Fc} - 20.000 \text{ Fc} = 80.000 \text{ Fc}$$

La rente de chaque enfant sera réduite de 15/125 de 125.000 Fc c'est-à-dire de 15.000 Fc.

$$\text{Chaque enfant touchera } 75.000 \text{ Fc} - 15.000 \text{ Fc} = 60.000 \text{ Fc}$$

$$60.000 \text{ Fc} \times 7 \text{ enfants} = 420.000 \text{ Fc}$$

$$420.000 \text{ Fc} + 80.000 \text{ Fc} = 500.000 \text{ Fc}$$

Le droit à la rente de veuve ou de veuf s'écouteint en cas de remariage ; dans ce cas, la veuve ou le veuf remarié a droit à une allocation égale à 12 fois le montant mensuel de la rente.

Remarque :

Les rentes d'incapacité sont concédées à titre temporaire. Si, après leur liquidation, une aggravation ou une atténuation de l'incapacité ou de l'invalidité est dûment constatée par le médecin désigné ou agréé par l'Institut, il est procédé, soit à l'initiative de l'Institut soit sur la demande du titulaire, à une révision de la rente qui, selon le changement constaté, sera majorée à partir de la date de l'aggravation ou réduite ou suspendue à partir du premier jour du mois civil suivant la modification de la décision.

Lorsque l'accident du travail a entraîné le décès de la victime, une allocation est versée dans la limite des frais exposés et sur production des pièces justificatives des dépenses, à la personne qui a pris à sa charge les frais d'enterrement. Le montant de cette allocation ne peut dépasser 90 fois la rémunération journalière minimum légale allouée au travailleur manœuvre de la région où a eu lieu le décès.

Allocation familiale (Art. 31 à 37 DLOSS)

Les travailleurs assujettis au régime de sécurité sociale institué le décret-loi du 29/06/1961 OSS bénéficient d'allocations familiales pour chaque enfant à charge s'ils remplissent les autres conditions établies par le décret susmentionné.

La sécurité sociale offre une réparation qui n'est pas basée sur la faute mais sur l'idée de sécurité. L'assuré social reçoit des prestations de l'Institut lors de la réalisation du risque sans qu'il doive prouver une quelconque faute.

La sécurité sociale vise cependant une réparation qui n'est pas intégrale. Elle contrôle une indemnisation forfaitaire prévue par la loi. Ceci veut dire qu'elle ne prend en considération que le seul préjudice corporel et exclut les autres formes de préjudice (matériel, moral, esthétique). L'indemnisation forfaitaire signifie que le préjudice corporel est réparé après un mode de calcul prédéterminé par la loi.

Par exemple, en cas d'incapacité temporaire de travail consécutive à un accident de travail, la victime reçoit de la sécurité sociale une indemnité journalière égale aux 2/3 de la rémunération journalière moyenne qui est calculée sur base des seules rémunérations soumises à cotisation perçues au cours d'une période antérieure à l'accident.

Ceci implique que la perte de revenus provenant d'occupations occasionnelles n'est pas prise en considération.

La nécessité d'une réparation intégrale du dommage relève donc du droit civil et s'écarte ainsi de la réparation des accidents du travail qui est basée sur la notion de risque professionnel. Le problème se pose lorsque la réalisation du risque professionnel engage la responsabilité d'un auteur de l'accident. L'article 53, al. 2 résout le problème en stipulant que l'assuré ou ses ayants droit conservent contre le tiers responsable le droit de réclamer, conformément au droit commun, la réparation

du préjudice causé. L'Institut est subrogé de plein droit à l'assuré et à ses ayants droit pour le montant des prestations octroyées ou des capitaux constitutifs correspondants

La réparation de droit commun est comme on le sait, fondée sur la notion de responsabilité civile. Celle-ci implique l'existence d'une faute, d'un dommage et d'un lien de causalité entre la faute et le dommage. La preuve de l'existence de ces 3 éléments incombe à la victime.

Lorsque l'INSS a payé l'indemnité dues à la victime d'un accident causé par la faute d'un tiers, elle est en droit d'exiger du tiers le remboursement des prestations versées à la victime ou à ses ayant droit. C'est la subrogation de plein droit. L'article 109, al. 2 RGA dispose que « l'Institut est subrogé de plein droit à l'assuré et à ses ayant droit pour le montant des prestations octroyées ou des capitaux constitutifs correspondants ». La subrogation est donc limitée au montant des indemnités versées par l'INSS ou des capitaux constitutifs correspondants. Elle ne peut réclamer plus qu'elle n'a pas payé à la victime. Bien entendu, la réparation en droit commun ne peut être cumulée avec les indemnités versées par la sécurité sociale (indemnités forfaitaires). Lorsque la victime (ou ses ayant droits) a déjà perçu les prestations forfaitaires de la sécurité sociale, elle a droit seulement au supplément résultant de la sécurité sociale. Lorsqu'elle n'a reçu les prestations de la sécurité sociale, la victime peut réclamer la réparation intégrale du préjudice au tiers responsables.

Pension

Le droit à une pension de retraite s'ouvre à l'âge de 65 ans pour les hommes et 60 ans pour les femmes, en faveur de l'assuré qui cesse toute activité salariée et qui justifie d'au moins 60 mois d'assurance ou de période assimilées au cours de 40 derniers trimestres civils, précédant celui au cours duquel il a atteint l'âge d'admission à la pension.

La pension de vieillesse ne peut être accordée que si l'assuré a cessé toute activité salariée. La pension de vieillesse a pour but de compenser la perte de revenu provoquée par la perte réelle ou présumée de force de travail.

Pension anticipée

D'après l'article 39 DLOSS, « L'assuré atteint d'une usure prématurée de ses facultés physiques ou mentales dûment constatée par le médecin désigné ou agréé par l'Institut le rendant inapte à exercer une activité salariée conforme à ses aptitudes, peut demander à bénéficier à partir de l'âge de 55 ans d'une pension anticipée.

De cette disposition découle 3 conditions d'octroi de la pension anticipée :

1. Etre atteint d'une usure prématurée de ses facultés physiques ou mentales dûment certifiée qui empêche une activité salariée.
2. Pour bénéficier d'une pension anticipée, l'usure prématurée doit être totale et empêcher l'exercice de toute activité salariée.
3. La pension est dite anticipée parce qu'elle intervient plus tôt que prévu. L'assuré atteint d'une usure prématurée doit prendre une retraite anticipée qui l'oblige à cesser toute activité salariée. Il a alors droit à la pension avant l'âge légale de la retraite. A part la condition d'âge, l'assuré doit répondre à toutes les autres conditions exigées pour la pension de vieillesse.

L'assuré invalide

D'après l'art. 40, point 2 DLOSS « Est considéré comme invalide, l'assuré qui, par suite de maladie ou d'accident non professionnelle a subi une diminution permanente des capacités physiques ou mentales dûment certifiée par un médecin désigné ou agréé par le gouvernement le rendant incapable de gagner plus d'un tiers de la rémunération qu'un travailleur ayant la même fonction peut se procurer par son travail ».

Trois éléments se dégagent de cette définition :

- l'invalidité doit être d'origine non professionnelle, sinon ce serait une maladie professionnelle ;
- diminution permanente des capacités physiques ou mentales ;
- Incapacité de gagner plus d'un tiers qu'un travailleur ayant la même fonction peut se procurer par son travail. Pour bénéficier des prestations pour invalidité, il faut :
 - Etre invalide au sens de l'art. 40, 2^e DLOSS
 - Ne pas avoir l'âge légal de la retraite
 - Avoir accompli trente six mois d'assurance au cours de 20 derniers trimestres civils précédant le début de l'incapacité conduisant à l'invalidité.

Assurance décès

Du moment du décès d'un assuré social, ses proches se trouvent souvent confrontés à un double problème financier causé par les frais d'obsèques, la perte de revenu que l'assuré pourrait à sa famille soit par son salaire, soit par les autres allocations (pensions de vieillesse, d'invalidité, anticipée) s'il était en arrêt de travail.

L'assurance décès a donc pour but d'apporter une aide à la famille de l'assuré social décédé, en lui attribuant une certaine somme appelée « capital décès ». Ce capital sera versé quelle que soit la cause de décès, qu'il s'agisse d'une maladie, d'un accident de droit commun du travail ou même d'un suicide. Aux termes de l'art. 41 du DLOSS « En cas de décès d'un titulaire d'une pension d'invalidité ou de retraite ou d'une assurance qui, à la date de son décès, aurait eu droit à une pension de retraite ou s'il avait été invalide, à une pension d'invalidité, ses ayants droit ont droit à une pension ou à une allocation des survivants.

Sont considérés comme ayant droit :

- a) la veuve monogame, non divorcée ni séparée de corps à la condition que le mariage soit antérieur d'au moins six mois au décès, ce délai n'est pas requis en cas de décès résultant d'un accident, à la condition que le mariage soit antérieur à l'accident.
- b) Les enfants célibataires à charge, tels qu'ils sont définis au Code du travail.

TABLE DES MATIERES

AVANT ñ PROPOS	1
INTRODUCTION	3
1. Origine de la Législation Sociale.....	3
2. Notion de Législation sociale	4
3. Sources nationales et internationales de la Législation Sociale	5
4. Caractéristiques de la Législation Sociale.....	8
CONVENTIONS INTERNATIONALES DU TRAVAIL RATIFIEES PAR LA	
REPUBLICQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO	9
CHAPITRE 1. DROIT AU TRAVAIL, DEFINITIONS DES CONCEPTS, FORMATION ET	
PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS	10
1.1 DROIT AU TRAVAIL	10
1.2 DEFINITION DES CONCEPTS (Art. 7 CT)	11
1.3 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS	14
CHAPITRE II. CONTRAT D'APPRENTISSAGE	17
2.1 Définition	17
2.2 Utilité du Contrat d'apprentissage	17
2.2.1 Conditions de Capacité des parties	17
2.3 Forme du Contrat d'apprentissage.....	18
2.4 Droits et Obligations du maître d'apprentissage et de l'apprenti	20
2.5 Suspension et Fin du Contrat d'apprentissage.....	23
2.6 Distinction du Contrat d'apprentissage avec le Contrat de Travail et le Contrat	
d'essai	25
CHAPITRE III. CONTRAT DE TRAVAIL INDIVIDUEL, OBLIGATIONS DES PARTIES	
ET CONDITIONS DE TRAVAIL.....	27
3.1 Contrat de Travail	27
- Définition du Contrat de Travail individuel.....	27
- Eléments du Contrat de Travail individuel	27
- Caractère du Contrat de Travail	29
- Formes et Preuve du Contrat du Travail.....	29
- Mentions du Contrat de Travail	30
- Durée du Contrat et Clause d'essai	31
- Clause d'essai.....	32
- Conditions de validité du Contrat de Travail	33
3.2 Obligations et Droits des parties.....	34
Suspension du Contrat de Travail (Art. 57 CT)	38
Résiliation du Contrat de Travail.....	38
Contrat à durée indéterminée	39
3.3 SALAIRE	50
3.4 Conditions générales de travail	57
3.5 Santé et Sécurité au Travail (Art. 159-166 CT).....	63
CHAP. IV ADMINISTRATION DU TRAVAIL ET ORGANISATION	66
PROFESSIONNELLE.....	66

4.1 Administration (Art. 185 et 186 CT)	66
4.2. Inspection du Travail (Art. 187-200 CT)	67
4.3 Direction de l'emploi et Office National de l'emploi (Art. 203 et 205 CT)	71
4.4 Commission Nationale de l'emploi des Etrangers (Art. 209 CT)	72
4.5 Conseil National du Travail (Art. 223 et suivants).....	72
4.6 Organisations Professionnelles.....	73
4.7 Conflits collectifs du travail	90
DEUXIEME PARTIE : DROIT DE LA SECURITE SOCIALE	94
INTRODUCTION	94
1 Causes de la naissance de la Sécurité Sociale	94
2 Notions et concept de la Sécurité Sociale	95
3. Branches de la Sécurité Sociale.....	96
CHAPITRE 1. CHAMP D'APPLICATION DE LA SECURITE SOCIALE.....	97
1.1 Assujettissement des travailleurs et des travailleurs assimilés.....	97
1.2 Assujettissement des employeurs	98
1.3 Organisation administrative	99
1.4 Ressources et Organisation financière	100
CHAPITRE II FORMALITES D'AFFILIATION DES EMPLOYEURS.....	101
ET D'IMMATRICULATION DES TRAVAILLEURS	101
2.1 Formalité d'affiliation des employeurs	101
2.2 Formalité d'immatriculation des travailleurs (Art. 10 A.D)	102
2.3 Assurance volontaire à la branche des Pensions	105
CHAPITRE III. DETERMINATION DES COTISATION DUES EN MATIERE	106
DE PENSION ET DE RISQUE PROFESSIONNELS	106
3.1 Assiette des Cotisations.....	106
3.2 Calcul des Cotisations	107
3.3 Différents types de risques professionnels	108
3.4 Prestations servies par l'INSS	109
TABLE DES MATIERES	120