WageIndicator.org

DECENT WORK CHECK

D.R CONGO 2023

Liberat Bigirimana
Iftikhar Ahmad

WageIndicator Foundation - www.wageindicator.org

WageIndicator started in 2001 to contribute to a more transparent labour market for workers and employers by publishing easily accessible information on a website. It collects, compares and shares labour market information through online and face-to-face surveys and desk research. It publishes the collected information on national websites, thereby serving as an online library for wage information, labour law, and career advice, both for workers/employees and employers. The WageIndicator websites and related communication activities reach out to millions of people on a monthly basis. The WageIndicator concept is owned by the independent, non-profit WageIndicator Foundation, established in 2003. The Foundation has offices in Amsterdam (HQ), Ahmedabad, Bratislava, Buenos Aires, Cape Town, Islamabad and Venice.

The Authors

Liberat Bigirimana is a team member from francophone Africa and a lawyer from Burundi.

Corresponding author: Iftikhar Ahmad works as Labour Law Specialist with WageIndicator Foundation. He is the founder of the Centre for Labour Research which is the global labour law office of the WageIndicator Foundation. He can be contacted at iftikharahmad@wageindicator.org

Acknowledgements

Many people contributed to the development of the Decent Work Check as a tool and to this Check for Democratic Republic of Congo. Those who contributed to the development of tool include Paulien Osse, Kea Tijdens, Dirk Dragstra, Leontine Bijleveld, Egidio G. Vaz Raposo and Lorena Ponce De Leon. Iftikhar Ahmad later expanded the work to new topics in 2012-13 and made the work more legally robust. Daniela Ceccon, Huub Bouma, and Gunjan Pandya have supported the work by bringing it online through building and operating labour law database and linking it to the WageIndicator websites. Special thanks are due to the WageIndicator global labour law office (headed by Iftikhar Ahmad), which works on Decent Work Checks since 2012. The Minimum Wages Database, developed by Kea Tijdens, is supported by Paulien Osse, Kim Chee Leong, and Martin Guzi. Khushi Mehta updated the Minimum Wages Database before 2020.

Minimum Wage Database and Labour Law Database are maintained by the Centre for Labour Research, Pakistan, which works as WageIndicator Labour Law office. The team comprises Iftikhar Ahmad (team lead), Ayesha Kiran, Ayesha Mir, Seemab Haider Aziz, Sobia Ahmad, Shanza Sohail, and Tasmeena Tahir.

Bibliographical information

Ahmad I, Bigirimana L (2023) Democratic Republic of Congo *Decent Work Check 2023*. Amsterdam, WageIndicator Foundation, April.

For an updated version in the national language, please refer to https://votresalaire.org/congo

Copyright 2023 by WageIndicator Foundation. All rights reserved.

WageIndicator Foundation, 2023

Address: Mondriaan Tower, 17th floor, Amstelplein 36, 1096 BC, Amsterdam, The Netherlands.

Email office@wageindicator.org.

Table des Matières

INTRODUCTION 1
Législation majeure sur l'emploi et le travail 2
01/13 Travail et salaires 3
02/13 Indemnités 6
03/13 Congé Annuel et Vacances 10
04/13 Sécurité de l'emploi 13
05/13 Responsabilités familiales 18
06/13 Maternité et travail 20
07/13 Santé et Sécurité 24
08/13 Congé de Maladie 27
09/13 Sécurité Sociale 30
10/13 Traitement Équitable 33
11/13 Enfants et Jeunes 37
12/13 Travail Forcé/Servile 39
13/13 Syndicats 42
Questionnaire sur le travail décent 47

INTRODUCTION

Decent Work is the type of work for which all of us aspire. It is done under conditions where people are gainfully employed (and there exist adequate income and employment opportunities); social protection system (labour protection and social security) is fully developed and accessible to all; social dialogue and tripartism are promoted and encouraged; and rights at work, as specified in ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and Core ILO Conventions, are practised, promoted and respected.

WageIndicator Foundation has been working, since late 2007, to raise awareness on workplace rights through a unique tool, i.e., **Decent Work Check**. The Decent Work Check considers different work aspects deemed necessary in attaining "decent work". The work makes the abstract Conventions and legal texts tangible and measurable in practice.

The Decent Work Check employs a double comparison system. It first compares national laws with international labour standards and scores the national regulations (happy or sad face). If national regulations in a country are not consistent with ILO conventions, it receives a sad face and its score decreases (and vice versa). It then allows workers to compare their on-ground situation with national regulations. Finally, workers can compare their personal score with national score and see whether their working conditions are consistent with national and international labour standards. The Check is based on de jure labour provisions, as found in the labour legislation.

A Decent Work Check is beneficial both for employees and employers. It gives them knowledge, which is the first step towards any improvement. It informs employees of their rights at the workplace while simultaneously enlightening employers about their obligations. Decent Work Check is also helpful for researchers, labour rights organisations conducting surveys on the situation of rights at work and the general public wanting to know more about the world of work. For example, WageIndicator teams worldwide have found out that workers, small employers and even labour inspectors are not, sometimes, fully aware of the labour law. When you are informed – being a worker, self-employed, employee, employer, policymaker, labour inspector – there is a greater possibility that you ask for your rights (as a worker), you comply with rules (as an employer), and you strive to enforce these (as a labour inspector).

The work is relevant to the challenges posed to the future of work, especially the effective enforcement of legislation in financially constrained states, a rise in precarious employment and analysing the impact of regulatory regimes.

In 2023, the team aims to include at least 15 more countries, thus taking the number of countries with a Decent Work Check to 125!

The text in this document was last updated in April 2023. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Democratic Republic of Congo in French, please refer to: https://votresalaire.org/congo/

Législation majeure sur l'emploi et le travail

1. Constitution de la République Démocratique du Congo telle que révisée par la Loi n° 11/002 du 20 janvier 2011 portant révision de la Constitution de la République Démocratique du Congo du 18 février 2006
2. Code du Travail, 2002
3. Loi n° 15/013 du 1er août 2015 portant modalités d'application des droits de la femme et de la parité
4. Ordonnance n° 14-010 du 14 mai 2014 fixant la liste des jours fériés légaux en République démocratique du Congo
5. Arrêté ministériel n° 12/CAB-MIN/ETPS/038/08 du 08 août 2008 portant interdiction provisoire de licenciement massif des travailleurs par les inspecteurs du travail.
6. Arrêté ministériel n° 12/CAB.MIN/TPS/116/2005 du 26 octobre 2005 fixant les modalités de licenciement des travailleurs.
7. Arrêté Ministériel n° 12/CAB.MIN/TPS/117/2005 du 26 octobre 2005 fixant la durée et les conditions de préavis.
8. Arrêté ministériel N° 12/CAB.MIN/TPSI/045 /08 du 08 août 2008 fixant les conditions de travail des enfants.
9. Décret n° 18/017 du 22 mai 2018 portant fixation du salaire minimum interprofessionnel garanti, des allocations familiales minima et de la contre-valeur du logement.
10. Arrêté ministériel n° 12/CAB.MIN/TPS/114/2005 du 26 octobre 2005 portant interdiction du harcèlement sexuel ou moral dans l'exécution d'un contrat du travail.

The text in this document was last updated in April 2023. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Democratic Republic of Congo in French, please refer to: https://votresalaire.org/congo/

01/13 Travail et salaires

Conventions de l'OIT

Salaire minimum: Convention 131 (1970)
Salaire régulier & protection du salaire: Conventions 95 (1949) et 117(1962)

La RDC a ratifié toutes ces Conventions susmentionnées.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Le salaire minimum doit couvrir les frais de subsistance de l'employé(e) ainsi que des membres de sa famille. En outre, il doit correspondre raisonnablement au niveau général des salaires gagnés et au niveau de vie des autres catégories sociales.

Les salaires doivent être payés de manière régulière

The text in this document was last updated in April 2023. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Democratic Republic of Congo in French, please refer to: https://votresalaire.org/congo/

Réglementations relatives au travail et aux salaires:

- Code du Travail de la République Démocratique du Congo, 2002;
- Décret no 079/2002 du 03 juillet 2002 déterminant les modalités de fixation et d'ajustement du salaire minimum interprofessionnel garanti, des allocations familiales minima et de la contre-valeur du logement ;
- Décret n° 18/017 du 22 mai 2018 portant fixation du salaire minimum interprofessionnel garanti, des allocations familiales minima et de la contre-valeur du logement
- Arrêté ministériel n° 12/CAB.MIN/ETPS/ 042 du 08 août 2008 Fixant le modèle de livre de paie et de décompte écrit de la rémunération

Salaire minimum

En vertu du Décret déterminant les modalités de fixation et d'ajustement du salaire minimum interprofessionnel garanti, des allocations familiales minima et de la contre-valeur du logement, on entend par salaire minimum interprofessionnel garanti, la somme minimale fixé par les pouvoirs publics en deçà de laquelle aucun travailleur ne peut être rémunéré sous peine de sanction.

Un 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.

La fixation et l'ajustement des salaires minima interprofessionnels tiennent compte des besoins essentiels du travailleur, du coût de la vie, du niveau général de salaire et de la situation économique générale. L'ajustement du SMIG est confié à une Commission tripartite instituée auprès du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale qui se réunit au début de chaque année pour l'évaluation du SMIG. C'est cette même commission qui est également chargée du suivi de l'application du SMIG.

La récente révision du salaire minimum date de 2018 et le taux a été fixé à 7.075Francs Congolais. La mission d'assurer l'application et le respect des dispositions légales relatives aux salaires ainsi que les conditions générales du travail revient à l'Inspection du Travail.

Pour les auteurs de violations des dispositions relatives aux salaires minima, la loi prévoit à cet effet une peine pécuniaire ne dépassant pas 20.000 F.C. constants.

Source: §3, 4 et 10 du Décret no 079/2002 du 03 juillet 2002 déterminant les modalités de fixation et d'ajustement du salaire minimum interprofessionnel garanti, des allocations familiales minima et de la contre-valeur du logement ; §2 et 10 du Décret n° 18/017 du 22 mai 2018 portant fixation du salaire minimum interprofessionnel garanti, des allocations familiales minima et de la contre-valeur du logement ; §87-97 & 321 du Code du Travail, 2002

Paiement régulier du salaire

Conformément au Code du Travail, les salaires doivent être payés régulièrement en espèces pendant les heures de travail, au temps et au lieu convenus et ce, dans un monnaie ayant cours légal. Le montant de la rémunération ne peut être inférieur aux salaires minima interprofessionnels garantis et il est déterminé à l'heure, à la journée, à la semaine ou au mois, à la pièce ou à la tâche.

Les paiements mensuels doivent être effectués au plus tard dans les six jours suivant la période à laquelle il se rapporte. Il est aussi de la responsabilité de l'employeur de verser le salaire convenu, avec régularité et ponctualité dans un intervalle ne dépassant pas un mois.

En cas de cessation définitive des services, les salaires impayés sont versés au travailleur au plus tard dans les deux jours ouvrables qui suivent la date de la cessation des services.

Le paiement de tout ou partie des salaires en nature est interdit.

Il est fait interdiction également à l'employeur de restreindre de quelque manière que ce soit la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré. Les travailleurs ont droit aux salaires sans aucune retenue et/ou réduction entrainant paiements direct ou indirect par l'employeur. Les salaires qui sont dus aux travailleurs en cas de faillite ou liquidation judiciaire doivent être payés intégralement, avant que les autres créanciers ne revendiquent leur quotepart. A chaque jour de paie, l'employeur doit remettre à tous les travailleurs un bulletin de paie écrit du salaire versé.

Les paiements doivent être inscrits à leur date sur un livre de paie délivré au travailleur au moment du paiement.

Source: §98 -103 et 110- 112 du Code du Travail, 2002 ; §2 de l'Arrêté ministériel n° 12/CAB.MIN/ETPS/ 042 du 08 août 2008 Fixant le modèle de livre de paie et de décompte écrit de la rémunération.

02/13 Indemnités

Conventions de l'OIT

Indemnité pour heures supplémentaires: Convention 01 (1919); Travail de nuit: Convention 171 (1990)

La RDC n'a ratifié aucune de ces Conventions.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Les heures supplémentaires doivent être évitées. Chaque fois qu'elles sont inévitables, la rémunération supplémentaire est en jeu - au minimum le salaire horaire de base plus toutes les indemnités complémentaires auxquelles on a droit. Conformément à la Convention 1 de l'OIT le taux de l'indemnité pour heures supplémentaires ne devrait pas être inférieur à une fois et quart (125 %) le taux régulier.

Le travail de nuit signifie tout travail effectué au cours d' une période de pas moins de sept (07) heures consécutives, y compris l' intervalle de minuit à 5 heures. Un travailleur de nuit est un travailleur dont le travail exige l'éxecution d'un nombre important d'heures de travail de nuit, qui dépasse une limite spécifiée (au moins 3 heures) . La Convention 171 exige que les travailleurs de nuit soient compensées par des temps de travail réduit ou un salaire plus élevé ou des avantages similaires . Des dispositions similaires figurent dans la recommandation n ° 178 du travail de nuit de l'année 1990.

Lorsque vous travaillez un jour férié national/fête religieuse ou un jour de repos hebdomadaire, vous devez avoir droit à une compensation. Pas nécessairement la même semaine, pourvu que que le droit au paiement de compensation ne soit pas perdu.

Lorsque vous travaillez pendant le week-end, vous devez par conséquent acquérir plutôt le droit à une période de repos de 24 heures ininterrompues. Pas nécessairement pendant le week-end, mais au moins dans le courant de la semaine suivante. De même, si vous devez travailler un jour férié, vous devez bénéficier d'un repos compensatoire. Un taux de rémunération plus élevé pour le travail le jour férié ou du repos hebdomadaire ne vous prive pas de votre droit à un jour de congé/repos.

Réglementations relatives Indemnités

- Loi n° 16/010 du 15 Juillet 2016 modifiant et complétant la Loi n° 015-2002 portant Code du Travail ;
- Arrêté Ministériel 68/11 du 17 mai 1968 relatif à la rémunération des heures supplémentaires. (*Ministère du Travail et de la Prévoyance sociale*)
- Arrêté ministériel N° 12/CAB.MIN/TPSI/045 /08 du 08 août 2008 fixant les conditions de travail des enfants
- Arrêté Ministériel 68/14 du 17 mai 1968 relatif à la rémunération du travail de nuit. (*Ministère du Travail et de la Prévoyance sociale*)
- Arrêté Ministériel 68-12 du 17 mai 1968 relatif au Repos hebdomadaire - Réglementation du travail

Indemnités d'heures supplémentaires

Conformément au Code du Travail, la durée légale du travail des employés ou ouvriers ne peut excéder quarante-cinq heures par semaine et huit heures par jour. Les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail sont considérées comme heures supplémentaires et donnent droit à une majoration de salaire.

Pour les enfants âgés de moins de 18 ans, la durée du travail est fixée à 8 heures de travail effectif par jour. Lorsque la durée du travail effectif dépasse 4 heures par jour, celle-ci doit être coupée d'un ou plusieurs repos dont la durée totale ne peut être inférieure à une heure.

En cas d'urgence ou d'une situation extraordinaire de travail, des dépassements de la durée légale du travail sont autorisés pour les travaux préparatoires ou complémentaires qui doivent nécessairement être exécutés en dehors de limite assignée au travail général de l'établissement pour autant que leur exécution en dehors de cette limite soit indispensable pour éviter une entrave sérieuse à la marche normale de l'établissement.

Plus encore, la durée du travail effectif journalier pourra être prolongée au-delà de la durée légale en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou réparer les effets d'accidents survenus soit au matériel, soit aux installations, soit aux bâtiments de l'établissement.

Enfin, en vue de faire face à des surcroîts extraordinaires de travail, la durée du travail effectif journalier pourra être prolongée à titre exceptionnel et temporaire dans les limites maxima de 12 heures par semaine et 144 heures par an.

Si une personne travaille au-delà de la durée du travail stipulée, c'est-à-dire, 8 heures par jour et 45 heures par semaine, il/elle a droit à une rémunération des heures supplémentaires selon l'horaire suivant:

a) 30 % pour chacune des six premières heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail ou de la durée considérée comme équivalente;
b) 60 % pour chacune des heures suivantes;
c) 100 % pour chacune des heures supplémentaires effectuées pendant le jour de repos hebdomadaire.

Source: §119 de la Loi n° 16/010 du 15

Juillet 2016 modifiant et complétant la Loi n° 015-2002 portant Code du Travail; §5 de l'Arrêté ministériel N° 12/CAB.MIN/TPSI/045 /08 du 08 août 2008 fixant les conditions de travail des enfants; Art. 4, 14, 18, 19, 20 et 21 de l'Arrêté Ministériel 68/11 du 17 mai 1968 relatif à la rémunération des heures supplémentaires. (Ministère du Travail et de la Prévoyance sociale)

Indemnité de travail de nuit

Conformément au Code du Travail, le travail de nuit est celui exécuté entre 19 heures et 5 heures. Ainsi, l'employeur est tenu d'effectuer le paiement avec majoration pour les travailleurs de nuit. En vertu de l'Arrêté Ministériel 68/14 du 17 mai 1968, les travailleurs occupant un emploi qui, par sa nature, ne peut s'accomplir que la nuit, bénéficient d'une majoration de 10 % de leurs salaires. De même, toute heure de travail accomplie la nuit dans les établissements qui, par leur nature, ont une activité s'exerçant habituellement pendant le jour et pendant la nuit ou une partie de celle-ci, donne lieu à une majoration de salaire de 25%. Tandis que pour une heure de travail accomplie la nuit dans des conditions autres que celles visées dans les lignes précédentes, donne lieu à une majoration de salaire de 30%.

Quant à la question de savoir si la loi exige que l'employeur accorde la compensation pour le travail de nuit ou prévoit la réduction des heures de travail, la loi est muette à ce sujet.

Source: §124 du Code du Travail, 2002 ; §4, 5 et 6 de l'Arrêté Ministériel 68/14 du 17 mai 1968 relatif à la rémunération du travail de nuit**. (*Ministère du Travail et de la Prévoyance sociale*)**

Congés compensatoires/Jours de repos

En vertu de l'Arrêté Ministériel 68-12 du 17 mai 1968 relatif au Repos hebdomadaire - Réglementation du travail, il existe des catégories d'établissements dans lesquels les travailleurs peuvent être occupés le jour de repos hebdomadaire et le jour férié. C'est aussi le cas pour le personnel occupé dans les entreprises agricoles; le personnel employé à la conduite des machines motrices, au nettoyage des locaux et généralement à tous travaux d'entretien; le travail des gardiens et des sentinelles ; et enfin, le personnel domestique qui peut être occupé le dimanche, sous réserve d'un repos compensateur donné un autre jour de la semaine.

Néanmoins, le repos compensateur pour le travail effectué pendant le jour férié est uniquement permis pour les travailleurs occupés dans les établissements et entreprises agricoles tandis que pour le personnel intervenant en cas de force majeure ou dans de travaux urgents à effectuer aux installations, en cas de prévention de perte de marchandises périssables ou pour répondre à des surcroîts extraordinaires de travail, le personnel est occupé douze fois par année au maximum sans repos compensateur. Mais, les heures de travail effectuées à ce titre sont considérées comme heures supplémentaires et sont rémunérées comme telles.

Conformément au Code du travail, tout travailleur jouit, au cours de chaque période de sept jours, d'un repos comprenant au minimum vingt-quatre heures consécutives. Ce repos est accordé autant que possible en même

temps à tout le personnel et il a lieu, en principe, le dimanche, sous réserve, néanmoins, que les conventions collectives peuvent prévoir les conditions particulières favorables.

Source: §121 de la Loi n° 16/010 du 15 Juillet 2016 modifiant et complétant la Loi n° 015-2002 portant Code du Travail; §4-10 de l'Arrêté Ministériel 68-12 du 17 mai 1968 relatif au Repos hebdomadaire - Réglementation du travail

Rémunération pour le travail accompli le jour férié/weekend

Les travailleurs peuvent être demandés de travailler le jour de repos hebdomadaire et les jours fériés. Cela signifie que le travail effectué dans ces conditions est considéré comme supplémentaire et donne lieu à majoration de rémunération de 100 % pour chacune des heures supplémentaires effectué pendant le jour de repos hebdomadaire.

Source: §21 de l'Arrêté Ministériel 68/11 du 17 mai 1968 relatif à la rémunération des heures supplémentaires. (*Ministère du Travail et de la Prévoyance sociale*)

03/13 Congé Annuel et Vacances

Conventions de l'OIT

Convention 132 (1970) sur les congés payés
Conventions 14(1921), 47 (1935) et 106 (1957) sur les jours de repos hebdomadaire. En outre, pour plusieurs secteurs d'activités différentes Conventions s'appliquent

La RDC a uniquement ratifié la Convention nº 014.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

L'employé a droit à au moins 21 jours consécutifs de congé annuel payé. Les jours fériés officiels et les fêtes religieuses ne sont pas inclus. Les conventions collectives dooivent prévoir au moins un jour de congé annuel payé en totalité pour chaque 17 jours pendant lesquels l'employé a travaillé ou est en droit d'être payé

Vous devez avoir droit à un congé payé pendant les jours fériés nationaux et officiellement reconnus.

Le travailleur doit bénéficier d'une période de repos d'au moins vingt quatre heures consécutives pour chaque période de 7 jours, c-à-d une semaine.

Réglementations sur le travail et les congés:

- Code du Travail de la République Démocratique du Congo, 2002
- Ordonnance n° 14/010 du 14 mai 2014 fixant la liste des jours fériés légaux en République démocratique du Congo
- Loi n° 16/010 du 15 Juillet 2016 modifiant et complétant la Loi n° 015-2002 portant Code du Travail

Congés payés / Congés annuels

En vertu du Code du Travail, l'employeur est tenu d'accorder un congé annuel payé au travailleur et ce dernier ne peut en aucun cas y renoncer. Le travailleur ne peut se prévaloir de ce congé qu'après expiration d'une année de service accomplie chez le même employeur. La durée du congé annuel augmente d'un jour ouvrable par tranche de cinq années d'ancienneté chez le même employeur ou l'employeur substitué.

Elle est d'au moins un jour ouvrable par mois entier de service pour le travailleur âgé de plus de dix-huit ans, et d'au moins un jour ouvrable et demi par mois entier de service pour le travailleur âgé de moins de dix-huit ans. Par conséquent, le travailleur ne peut éventuellement cumuler que la moitié des congés pendant une période de deux ans.

Notons également que durant 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. L'employeur est également tenu de lui verser la contre-valeur en espèces des avantages en nature, exception faite seulement pour le logement. L'allocation de congé doit être versée au moment du départ effectif en congé et au plus tard le dernier jour ouvrable avant le départ en congé.

Le droit au paiement des congés de circonstance n'est accordé que jusqu'à concurrence de quinze jours ouvrables par an. Le paiement de l'indemnité compensatoire en lieu et place du congé a lieu uniquement en cas de résiliation du contrat, peu importe le moment où celle-ci intervient. Ainsi, le versement de cette indemnité doit être effectué dans les deux jours ouvrables qui suivent la fin du contrat.

Source: §140,141, 142, 144, 145 et 146 du Code du Travail, 2002

Salaires des jours fériés

Les travailleurs ont droit à des congés payés pendant les jours fériés (publics et religieux). Ils sont généralement au nombre de neuf. Ceux-ci sont fixés comme suit: Le 1er janvier, Nouvel an ; le 4 janvier, Martyrs de l'Indépendance ; le 16 janvier, Journée du Héro National Laurent Désiré KABILA ; le 17 janvier Journée du Héro National Patrice Emery LUMUMBA ; le 1er mai, Fête du Travail ; le 17 mai, Journée de la Révolution et des Forces Armées ; le 30 juin, Anniversaire de l'Indépendance ; le 1er août, Fête des parents ; le 25 décembre, Noël.

Dans le cas où l'un des jours fériés légaux ainsi déterminés coïncide avec un dimanche, le congé relatif à ce jour est pris le jour précédent.

Source: Ordonnance n° 14/010 du 14 mai 2014 fixant la liste des jours fériés légaux

en République démocratique du Congo

Jour de repos hebdomadaire

Le Code du Travail prévoit 1 jour de repos au cours de chaque période de sept jours. Les travailleurs ont, généralement, droit à un repos comprenant au minimum vingt-quatre heures. Le code dispose également que ce repos doit être accordé autant que possible, en même temps à tout le personnel. Il a lieu en principe le dimanche. Toutefois, les conventions collectives peuvent prévoir les conditions particulières favorables.

Source: §121 de la Loi n° 16/010 du 15 Juillet 2016 modifiant et complétant la Loi n° 015-2002 portant Code du Travail Code du Travail, 2002

04/13 Sécurité de l'emploi

Conventions de l'OIT

Convention 158 (1982) sur la cessation de l'emploi

La République Démocratique du Congo a ratifié la Convention 158.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Les questions dans cette partie mesurent la sécurité ou même la flexibilité ou la précarité d'une relation de travail. Bien que ces questions ne soient pas clairement mentionnées dans une seule convention (indemnité de départ et exigence de préavis sont prévues dans la Convention n° 158 sur le licenciement), toutefois les meilleures pratiques dans le domaine exigent que les employés obtiennent un contrat de travail écrit ; les travailleurs sur des contrats à durée déterminée ne devraient pas être engagés pour des tâches de nature permanente ; une période raisonnable de probation (idéalement inférieure à 6 mois) peut être suivie pour évaluer les qualités requises de l'employé ; un délai de préavis doit être précisé dans le contrat de travail avant de servir la relation de travail ; et les travailleurs doivent percevoir une indemnité de licenciement à la cessation de la relation de travail.

Le contrat de travail peut être oral ou écrit ; toutefois les travailleurs doivent obtenir une déclaration écrite des détails de l'emploi au début de leur emploi.

Les travailleurs sur contrat à durée déterminée ne doivent pas être engagés pour des tâches permanentes étant donné que cette pratique entraîne la précarité de l'emploi.

Une période raisonnable de probatioin doit être accordée au travailleur pour apprendre de nouvelles aptitudes. Un employé nouvellement engagé peut être licencié durant la période de probation sans conséquences négatives.

Un délai raisonnable de préavis, selon la durée du service d'un employé peut être requis avant que l'employeur puisse mettre fin à la relation de travail.

Les employeurs peuvent être obligés de verser une indemnité de départ à la cessation d'emploi (en raison de licenciement ou toute autre raison sauf en cas de manque de capacités ou de faute grave).

Réglementations relatives aux conditions de travail

- Code du Travail de la RDC, 2002;
- Arrêté ministériel n° 12/CAB.MIN/TPS/117/2005 du 26 octobre 2005 fixant la durée et les conditions de préavis;
- Arrêté ministériel n° 063/CAB/PVPM /ETPS/2011 du 22 juillet 2011 fixant les modalités de renouvellement des contrats de travail à durée déterminée.

Consignation écrite des détails de l'emploi

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.

Les contrats de travail sont conclus par écrit et signé par chaque partie sauf en ce qui concerne les contrats des travailleurs journaliers.

Il existe différents types de contrat de travail selon leur durée, l'activité de l'employeur ou la nature du travail confié au salarié. On distingue donc le contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée: le contrat sans clause expresse sur sa durée est présumé à durée indéterminée. Si le travailleur continue ses services à la fin du contrat à durée déterminée, il se transforme automatiquement en un contrat à durée indéterminée.

Tout contrat de travail doit comporter notamment les éléments suivants: la nature et les modalités du travail à fournir; le nom de l'employeur ou la raison sociale de l'entreprise; le numéro d'immatriculation de l'employeur à l'Institut National de Sécurité Sociale ; le nom, les prénoms et, le ou les post-noms et le sexe du travailleur; le numéro d'affiliation du travailleur à l'Institut National de Sécurité Sociale et, éventuellement, le numéro d'ordre qui lui est attribué par l'employeur; la date de naissance du travailleur; le lieu de naissance du travailleur et sa nationalité; la situation familiale du travailleur: - nom, prénoms, ou post-noms du conjoint; - nom, prénoms ou post-noms et date de naissance de chaque enfant à charge le montant de la rémunération et des autres avantages convenus; le ou les lieux d'exécution du contrat; la durée de l'engagement; la durée du préavis de licenciement; la date d'entrée en vigueur du contrat; le lieu et la date de la conclusion du contrat; l'aptitude au travail dûment constatée par un médecin.

Dans un délai ne dépassant pas deux jours ouvrables au moins avant la signature du contrat, l'employeur est tenu de remettre au travailleur un exemplaire du projet de contrat et de mettre à sa disposition tous les documents essentiels auxquels il se réfère. En cas de refus de la part de l'employeur d'accomplir cette obligation, le travailleur est en droit de résilier le contrat dans les trente jours suivant sa conclusion sans préavis ni indemnité.

Le contrat doit prévoir des dispositions plus favorables que celles prévues par la loi et ces dispositions ne doivent pas contredire la législation et la réglementation en vigueur. Une clause

accordant des avantages moins favorables dans un contrat de travail est considérée comme nulle et non avenue.

Source: §7, 37, 39, 41, 44-46 et 212 du Code de Travail, 2002

Contrats à durée déterminée

En vertu du code du travail, tout contrat de travail conclu à durée déterminée doit mentionner expressément s'il est conclu soit pour un temps déterminé, soit pour un ouvrage déterminé, soit pour le remplacement d'un travailleur temporairement indisponible. En plus de cela, ledit contrat doit être constaté par écrit sous peine d'être considéré comme ayant été conclu pour une durée déterminée. La législation du travail congolais interdit l'embauche des travailleurs sous contrat à durée déterminée pour des tâches de nature permanente.

En principe, le contrat à durée déterminée ne peut excéder vingt-quatre mois. Cette période est néanmoins ramenée à douze mois, 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.

Le contrat de travail à durée déterminé ne peut être conclu avec le même employeur plus de deux fois ni être renouvelé plus d'une fois, sauf dans le cas d'exécution des travaux déterminés par arrêté du Ministre ayant le Travail et la Prévoyance Sociale dans
ses attributions, pris après avis du Conseil National du Travail. Selon l'Arrêté ministériel n°063/CAB/PVPM/ETPS/2011 du 22 juillet 2011 fixant les modalités de renouvellement des contrats de travail à durée déterminée, le renouvèlement du contrat de plus d'une fois est uniquement autorisé dans le cas où le personnel est engagé spécialement pour l'exécution des travaux suivants: les travaux saisonniers ; les travaux exécutés pour la réalisation d'ouvrages ; les travaux exécutés dans le cadre d'un programme ou projet à durée déterminée ; les travaux à exécuter dans le cadre des activités humanitaires ; les travaux à exécuter à temps partiel et provisoire en complément des heures de travail d'un salarié incapable pour une raison ou une autre d'œuvrer à plein temps ; les travaux à exécuter provisoirement dans l'attente d'un titulaire déjà recruté ; et enfin, les travaux à exécuter en cas d'accroissement provisoire d'activité.

Dans l'éventualité où le travailleur continue ses services après l'expiration du contrat à durée déterminée, celui-ci se transforme alors en en un contrat de travail à durée indéterminée.

Source: §41-42 du Code du Travail, 2002 ; §2 de l'Arrêté ministériel n°063/CAB/PVPM/ETPS/2011 du 22 juillet 2011 fixant les modalités de renouvellement des contrats de travail à durée déterminée.

Période de probation

Conformément au Code du travail, la période de l'essai ne peut être supérieure au délai nécessaire pour mettre à l'épreuve le personnel compte tenu de la technique et des usages de la profession. Ainsi, 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 l'éventualité où le contrat de travail contient une clause d'essai, le Code du travail donne la possibilité à chacune des parties de mettre fin au contrat moyennant un préavis de trois jours ouvrables prenant cours le lendemain de la notification.

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.

Source: §43&71 du Code du Travail, 2002

Exigence de préavis

Conformément au Code du Travail, la rupture de contrat du travail à durée indéterminée sans préavis ou sans que le préavis ait été intégralement observé comporte l'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. Donc, le contrat de travail peut être résilié à l'initiative soit de l'employeur soit du travailleur. 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 tandis que le contrat à durée déterminée prend fin à l'expiration du terme fixé par les parties. Dans l'éventualité d'une clause prévoyant la rupture du contrat de travail à durée déterminée par préavis, ledit contrat devient nul de plein droit et ouvre droit aux dommages intérêts.

De même, le Code du Travail prévoit des cas où l'employeur est tenu au paiement d'une indemnité de résiliation correspondant au préavis dû, notamment, soit en cas de maladie ou d'accident, hormis le cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, soit en cas d'exercice de mandats publics ou d'obligations civiques.

Toutefois, en cas de faute lourde, tout contrat de travail peut être résilié immédiatement sans préavis.

En principe, la durée et les conditions du préavis sont fixées par la Convention Collective. Mais à défaut de cette dernière, c'est l'Arrêté du Ministre du Travail et de la prévoyance sociale qui détermine la période de préavis requise pour pouvoir résilier un contrat. Ainsi, lorsque la durée du préavis de résiliation est donnée par l'employeur, la
durée minimum du préavis est fixée comme suit:

- elle ne peut être inférieure à quatorze jours ouvrables à dater du lendemain de la notification, pour les travailleurs occupant des emplois de catégories 1 à 5. Ce délai est augmenté de sept jours ouvrables par année entière de services continus, comptée de date à date ;
- pour les agents de maîtrise, la durée minimum du préavis est fixée à un mois. Ce délai est augmenté de neuf jours ouvrables par année entière de services continus, comptée de date à date ;
- pour les travailleurs occupant des emplois de cadre de collaboration

et de cadre de direction, la durée du préavis est fixée à trois mois. Ce délai est augmenté de 16 jours ouvrables par année entière de services continus, compté de date à date.

Si un travailleur souhaite résilier le contrat de travail, sa durée de préavis est égale à la moitié de celui qu'aurait dû remettre l'employeur s'il avait pris l'initiative de la rupture.

Pendant la période d'essai, chacune des parties peut, pour un motif valable lié à l'aptitude ou à la conduite de l'autre, mettre fin au contrat moyennant un préavis de trois jours ouvrables prenant cours le lendemain de la notification.

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.

Source: §60, 63, 64, 69, 71-72 du Code du Travail, 2002 ; §62 de la loi n° 16/010 du 15 Juillet 2016 modifiant et complétant la Loi n° 015-2002 portant Code du Travail Code du Travail, 2002 ; §6-8 de l'Arrêté Ministériel n° 12/CAB.MIN/TPS/117/2005 du 26 octobre 2005 fixant la durée et les conditions de préavis

Indemnité de départ

Conformément au Code du Travail, le salarié peut être licencié sans indemnité de licenciement, sans indemnité compensatrice de préavis ni indemnité compensatrice de congés payés, pour faute lourde.

Cependant, le travailleur sous contrat à durée indéterminée qui est licencié sans motif valable a droit à une réintégration et à défaut de celle-ci, il est en droit de réclamer 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. Le montant de ces dommages-intérêts ne pouvant être supérieur à 36 mois de sa dernière rémunération.

Quant au licenciement collectif, l'§2 de l'Arrêté ministériel fixant les modalités de licenciement des travailleurs dispose que tout licenciement massif est interdit, sauf dérogations déterminées par ce même Arrêté.

Source: §63 & 72 du Code du Travail, 2002

05/13 Responsabilités familiales

Conventions de l'OIT

Convention 156: Convention sur les Travailleurs ayant des responsabilités familiales (1981).
Recommandation 165: Travailleurs ayant des responsabilités familiales (1981)

La RDC n'a pas ratifié la Convention 156.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Il concerne les jeunes papas autour du moment de naissance de l'enfant et est généralement d'une durée plus courte.

La recommendation (No. 165) se rapportant à la Convention de l'OIT sur les Responsabilités familiales prévoit un congé parental comme une option disponible pour l'un ou l'autre parent à prendre un long congé (payé ou non payé) sans démissionner du travail. Le congé parental est pris généralement une fois que le congé de paternité ou de maternité est épuisé. Pour les parents travailleurs, les lois peuvent définir la portion du congé parental qui doit être prise obligatoirement par les pères ou les mères.

La Recommandation 165 demande de chercher les mesures visant à améliorer les conditions générales de travail à travers des mécanismes de travail flexible.

Réglementations concernant les travailleurs ayant des responsabilités familiales

- Code du Travail de la RDC, 2002

Congé de paternité

La législation du travail ne prévoit aucune disposition relative au congé de paternité. Mais exceptionnellement, le travailleur a droit aux congés de circonstance de 2 jours ouvrables à l'accouchement de l'épouse. Le paiement dudit congé n'est dû que jusqu'à concurrence de quinze jours ouvrables par an.

Source: §146 du Code du Travail, 2002

Congé parental

Aucune disposition trouvée dans la loi en rapport avec le congé parental pour les nouveaux parents après épuisement des congés de maternité.

Option d'horaire de travail souple pour les parents / Équilibre entre travail-vie privé

La loi ne contient aucune disposition sur la conciliation travail-vie personnelle pour les parents ou les travailleurs ayant des responsabilités familiales.

06/13 Maternité et travail

Conventions de l'OIT

Une première Convention (103 de 1952) prescrivait un congé de maternité d'au moins 12 semaines, 6 semaines avant et 6 semaines après. Toutefois, une dernière convention (No. 183 de 2000) exige que le congé de maternité soit d'au moins 14 semaines dont une période de six semaines de congé obligatoire devrait être après la naissance de l'enfant.

La RDC n'a ratifié aucune des Conventions susmentionnées.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Durant la grossesse et le congé de maternité, vous devrez avoir droit à des soins médicaux et de maternité sans frais supplémentaires.

Durant la grossesse et lors de l'allaitement, vous devrez être dispensée de travail pouvant vous porter préjudice ou au bébé.

Votre congé de maternité doit durer au moins 14 semaines.

Durant le congé de maternité, votre revenu doit s'élever à au moins deux tiers de votre salaire précédent.

Durant la grossesse et le congé de maternité, vous devez être protégée contre le licenciement ou tout autre traitement discriminatoire

Les travailleuses ont le droit de retourner au même poste ou similaire après jouissance du congé de maternité.

Après la naissance de l'enfant et la reprise du travail, vous devez bénéficier de pauses allaitement payées pour allaiter votre enfant.

Réglementations relatives à la maternité et travail:

- Le Code du Travail de la RDC, 2002;
- Loi n° 15/013 du 1eraoût 2015 portant modalités d'application des droits de la femme et de la parité;
- Arrêté ministériel 68/13 du 17 mai 1968 relatif aux conditions de travail des femmes et enfants
- Loi n° 16/009 du 15 juillet 2016 fixant les règles relatives au régime général de la sécurité sociale;
- Arrêté ministériel n° 146/CAB/MINETAT/MTEPS/01/2018 du 10 novembre 2018 fixant les modalités d'affiliation des employeurs, d'immatriculation des travailleurs, de perception des cotisations, de liquidation et du service des prestations ainsi que les obligations qui incombent aux employeurs et aux travailleurs

Soins médicaux gratuits

Le code du travail met à la charge de l'employeur les soins de santé et les prestations de maternité du travailleur et de sa famille. A cet effet, en cas de maladie, d'accident, de grossesse ou d'accouchement, et même en cas de suspension du contrat pour une cause de force majeure, l'employeur est tenu de fournir au travailleur et à sa famille les soins médicaux nécessaires jusqu'à la fin du contrat.

A fortiori, l'État garantit à la femme, pendant la grossesse, à l'accouchement et après l'accouchement, des services de soins de santé appropriés à coût réduit, à des distances raisonnables et, le cas échéant, à titre gratuit ainsi que des avantages socioprofessionnels acquis.

Source: Art.178 du Code du travail, 2002; §14 de la Loi n° 15-013 du 1eraoût 2015 portant modalités d'application des droits de la femme et de la parité.

Pas de travaux nuisibles

Le Code du Travail interdit de faire porter, pousser ou traîner une charge quelconque par des femmes enceintes. Cette interdiction subsiste pendant les quatre semaines qui suivent la reprise du travail après les couches. 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. L'enfant, la femme ou la personne avec handicap doit être affecté à un emploi convenable. Si cela s'avère impossible, le contrat doit être résilié à l'initiative de l'employeur avec paiement de l'indemnité de préavis.

La législation congolaise du travail prévoit également des dispositions sur les travaux interdits aux femmes. C'est notamment les travaux pouvant excéder les forces des femmes comme l'affectation au transport manuel régulier des charges, le fait de porter, traîner ou pousser, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du lieu habituel de travail, des charges d'un poids supérieur aux maxima, l'emploi des femmes aux transports sur véhicules porteurs à pédales ; et les travaux dangereux ou insalubres.

Source: §18-22 de l'Arrêté ministériel 68/13 du 17 mai 1968 relatif aux conditions de travail des femmes et enfants **;** §137 du Code du Travail, 2002

Congé de maternité

Conformément au Code du Travail, 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.

Source: §130 du Code du Travail, 2002

Revenu

Le congé de maternité ouvre droit au paiement de deux tiers de la rémunération ainsi qu'au maintien des avantages contractuels en nature.

Le droit à l'allocation de maternité est ouvert à toute femme assurée ou à la conjointe d'untravailleur assuré qui donne naissance à un enfant. En cas de naissance multiple, chaque naissance est considérée comme une maternité distincte. Toutefois, le paiement de l'allocation de maternité est subordonné à la production d'un certificat attestant que l'accouchement s'est déroulé sous contrôle médical.

Outre les allocations prénatales et de maternité, la femme assurée perçoit également une indemnité journalière à l'occasion du congé de maternité. Cette indemnité est accordée pendant une période de quatorze semaines, dont six semaines avant la date présumée de l'accouchement et huit semaines après, à condition que l'assurée cesse toute activité salariée pendant la période de congé de maternité. Le montant de l'allocation de maternité est fixé à 72.900 CDF par naissance.

Cependant, dans le cas d'un repos supplémentaire justifié par une maladie résultant de la grossesse ou des couches et attesté par un certificat médical, l'indemnité journalière peut être payée jusqu'à concurrence d'une période supplémentaire de trois semaines (21jours). Ainsi, l'indemnité journalière est égale à l'intégralité de la rémunération journalière moyenne soumise à cotisation pour les trois derniers mois. Concrètement, la rémunération journalière moyenne s'obtient en divisant par nonante le total des rémunérations soumises à cotisation perçues par la femme assurée au cours de trois derniers mois civils précédents celui au cours duquel le départ en congé de maternité a eu lieu.

Source: §130 du Code du Travail, 2002; §43, 46, 48 et 63 de la Loi n° 16/009 du 15 juillet 2016 fixant les règles relatives au régime général de la sécurité sociale; §56 & 63 de l'ARRÊTÉ MINISTÉRIEL n° 146/CAB/MINETAT/MTEPS/01/2018 fixant les modalités d'affiliation des employeurs, d'immatriculation des travailleurs, de perception des cotisations, de liquidation et du service des prestations ainsi que les obligations qui incombent aux employeurs et aux travailleurs

Protection contre les licenciements

La protection contre les licenciements pendant la grossesse et le congé de maternité est garantie par la législation nationale du travail.

En effet, il est interdit de discriminer les

travailleurs en raison du sexe, en se fondant notamment sur l'état-civil, la situation familiale ou s'agissant des femmes, sur leur état de grossesse.

Durant la période prénatale et post-natale qui dure 14semaines, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail. Par conséquent, le Code du Travail prévoit que 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. La même faculté lui est accordée pendant une période de huit semaines qui suivent l'accouchement.

Source: §129 & 130 du Code du Travail, 2002 ; §20 de la Loi n° 15/013 du 1er août 2015 portant modalités d'application des droits de la femme et de la parité.

Droit de retrouver le même poste

Il n'y a aucune disposition explicite dans la loi qui donne à une travailleuse le droit de retrouver le même poste après son congé de maternité. Cependant, parce que l'employeur ne peut pas résilier une salariée pendant la durée de son congé de maternité, il donne un droit implicite de reprendre le même travail.

Source: §130 du Code du Travail, 2002

Pauses allaitement

Les travailleuses ont droit à des pauses d'allaitement rémunérées. 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.

Source: § 132 du Code du Travail, 2002

07/13 Santé et Sécurité

Conventions de l'OIT

La majorité des Conventions SST de l'OIT traitent des risques très spécifiques pour la Sécurité professionnelle, tels que l'amiante et les produits chimiques. La Convention 155 (1981) est ici la convention générale pertinente.
Convention sur l'Inspection du travail: 81 (1947)

La République Démocratique du Congo a uniquement ratifié la Convention 81.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Votre employeur, en toute équité, doit faire en sorte que les procédés de travail ne présentent pas de risque pour la sécurité.

Votre employeur est tenu de fournir gratuitement les vêtements de protection ainsi que d'autres précautions nécessaires de sécurité.

Vous et vos collègues devez recevoir la formation dans tous les aspects de la sécurité et de la santé liés à leur travail et les sorties de secours doivent vous être présentées.

Afin d'assurer la sécurité et la santé sur le lieu de travail, un système central, indépendant et efficace d'inspection du travail doit être mis en place.

Réglementations sur la santé et le travail:

- Le Code du Travail de la RDC, 2002 ;
- Arrêté Ministériel n° 140/CAB/MINETAT/MTEPS/0I/2018 fixant les modalités de promotion des risques professionnels du 8 novembre 2018;
- Convention Collective interprofessionnelle national du travail du 30septembre 1995(Fédération des entreprises du Congo).

Devoirs de l'Employeur

Les employeurs sont directement responsables de l'application des mesures de prévention pour la sécurité et la santé au travail destinées à assurer la protection des travailleurs qu'ils utilisent. Dans certains établissements, les employeurs peuvent former un comité de sécurité et de santé selon les dispositions de l'Ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Le comité de sécurité et d'hygiène veille au respect de la réglementation en matière de sécurité et d'hygiène; détecte les risques menaçant la santé ou la Sécurité des travailleurs; étudie les mesures de prévention qui s'imposent; intervient en cas d'accident.

Les travailleurs sont tenus de se conformer rigoureusement aux dispositions des lois et règlements relatifs à la sécurité et à la santé au travail ainsi qu'aux instructions du règlement intérieur y relatives.

Source: §160-167 du Code du Travail, 2002; §13 de l'Arrêté ministériel n° 140/CAB/MINETAT/MTEPS/0I/2018 fixant les modalités de promotion des risques professionnels du 8 novembre 2018

Équipements de protection gratuite

Le Code du Travail ne prévoit aucune disposition obligeant les travailleurs de se conformer à une discipline stricte en matière d'hygiène et de sécurité et d'utiliser les dispositifs prescrits par l'employeur ou son représentant. Quant à l'employeur, il est tenu de fournir au travailleur les objets d'équipement appropriés aux circonstances et à la nature de son travail. Toutefois, il n'y a aucune disposition du code du travail obligeant l'employeur à fournir des vêtements de protection ou de l'équipement exempts du coût aux travailleurs.

Source: §34 de la Convention Collective interprofessionnelle national du travail du 30 septembre 1995 (Fédération des entreprises du Congo)

Formation

Les employeurs sont tenus de donner à tous les travailleurs une éducation appropriée en matière de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail. En plus de cela, le comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement, dans son rôle, élabore et met en œuvre dans les domaines qui lui sont propres, les moyens de propagandes et les mesures concernant l'accueil des travailleurs, l'information et la formation à la prévention des accidents et des maladies professionnelles.

Source: §164 du Code du Travail, 2002 ; §3,

points 10&14 de l'Arrêté ministériel n° 12/CAB.MIN/ETPS/ 043 /2008 du 08/08 fixant les conditions d'organisation et de fonctionnement des comites de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail

Système d'inspection du travail

Le Code du travail prévoit un système d'Inspection du travail, et il a été mis en œuvre par le décret no 12/002 du 19 janvier 2012 portant création et organisation de l'Inspection générale du travail (IGT). Et en vue d'une mise en œuvre de la reforme de l'Inspection Générale du Travail, le gouvernement a institué une commission de redynamisation qui va procéder au recrutement des nouveaux agents de l'Inspection générale du travail. La Commission d'Expert pour l'Application des Convention et Recommandations déplore cependant que, selon le rapport annuel d'inspection de 2011, le manque des moyens matériels et financiers contribue à la baisse des activités de l'inspection du travail. Elle demande également au gouvernement de continuer à fournir des informations précises sur le contenu et les modalités de la coopération entre les organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que sur son impact sur l'application de la Convention n° 81 de l'OIT.

L'Inspection du travail se compose des inspecteurs qui contrôlent les lieux de travail et veillent au respect de la loi et à la protection des travailleurs. Le Code du travail donne l'autorisation aux Inspecteurs du travail de pénétrer sur le lieu de travail dans les heures de travail sans avertissement préalables; se renseigner ou interroger une personne; demander ou prendre copie d'un livre/ registres prescrits par la législation du travail, dossier ou autre document; prélever des échantillons; et d'examiner, de vérifier et d'enquêter sur tout ce qui est nécessaire pour l'accomplissement de la mission d'inspection. L'inspecteur du travail peut également demander à l'employeur d'afficher des avis dont l'application est prévue par les dispositions légales. L'Inspecteur de travail peut faire appel une assistance technique de certains techniciens de l'administration ou des organismes gouvernementaux ou toute personne autorisée par l'ordonnance du Ministre. 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. Les Inspecteurs du Travail ne doivent pas avoir un intérêt quelconque direct ou indirect dans les entreprises placées sous leur contrôle.

Source: §187-198 du Code du Travail, 2002

08/13 Congé de Maladie

Conventions de l'OIT

Convention 102 (1952), Conventions 121 (1964) et 130 (1969) concernant la sécurité sociale, les indemnités de lésion professionnelle et les soins médicaux et les indemnités de maladie.

La RDC a ratifié deux conventions à savoir la Convention nº 102 et la Convention nº 121.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Vos droits au travail et au revenu doivent être protégés lorsque la maladie survient. Le droit du travail national peut disposer que l'indemnité de maladie ne puisse pas être payée au cours des 3 premiers jours de votre absence.

Au minimum vous devez avoir droit à un revenu au cours des 6 premiers mois de la maladie. Ce revenu doit représenter au moins 45 % du salaire minimum. (Les pays sont libres d'opter pour un système qui garantit 60 % des derniers salaires au cours des 6 premiers mois de la maladie ou même au cours de la première année). Vous devez avoir droit à un congé de maladie payé.

Durant les 6 premiers mois de votre maladie, vous ne devez pas être licencié.

Lorsque vous devenez invalide pour cause d'une maladie professionnelle, vous devez percevoir une pension plus élevée. Dans le cas d'invalidité/incapacité temporaire ou totale, le travailleur peut percevoir au moins 50 % de son salaire moyen alors que dans le cas de blessure mortelle les survivants peuvent percevoir 40 % du salaire moyen du travailleur décédé dans des paiements périodiques.

Réglementations relatives au travail et à la maladie:

- Le Code du Travail, 2002
- Loi n° 16/009 du 15 juillet 2016 fixant les règles relatives au régime général de la sécurité sociale.

Revenu

Le Code du travail prévoit des congés de maladie payés. 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. La durée maximale de congé maladie est de 6mois. Les prestations de maternité dues en cas de congé de maternité est de 100% du salaire de l'employée pour 14 semaines au maximum, y compris jusqu'à huit semaines après la date prévue de l'accouchement.

En ce qui concerne la prestation de maladie, elle est égale à 66,7 % du salaire de l'employé versé jusqu'à six mois.

Source: Articles 105, 141 et 142 du Code de Travail, 2002; https://www.issa.int/fr/node/195543?country=831

Sécurité de l'emploi en cas de maladie

L'emploi d'un travailleur malade n'est pas préservé pendant son congé de maladie sauf en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. En effet, le contrat de travail peut être résilié en cas de maladie ou d'accident. Dans ce cas, l'employeur notifie au travailleur la résiliation du contrat après six mois ininterrompus d'incapacité d'exécuter celui-ci.

Source: Article 60 littera a) du Code du travail, 2002

Soins médicaux

L'employeur est tenu de fournir au travailleur et à sa famille, en cas de maladie, les prestations liées aux soins médicaux, dentaires, chirurgicaux, y compris les examens médicaux, radiographiques, les examens de laboratoire et les analyses, les frais pharmaceutiques et d'hospitalisation.

Source: Article 178 du Code du Travail 2002; et l'Article 67 de la Loi n° 16/009 du 15 juillet 2016 fixant les règles relatives au régime général de la sécurité sociale.

La pension d'invalidité et d'accident de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail dûment constatée par le médecin désigné ou agréé par l'établissement public, la victime a droit à une indemnité journalière pour chaque jour d'incapacité, ouvrable ou non, suivant celui de l'arrêt de travail consécutif à l'accident.

L'indemnité est payée par l'établissement public pendant toute la période d'incapacité de travail précédent la guérison, la consolidation de la lésion ou le décès du travailleur.

Ainsi, le montant de prestations d'invalidité temporaire est égal à 66,7%

(33,3% si hospitalisé et sans personnes à charge) du salaire journalier moyen perçu par l'assuré pendant les trois mois précédant l'incapacité, payé dès le premier jour suivant l'accident du travail ou le début de la maladie professionnelle jusqu'à guérison ou constatation de l'incapacité permanente.

Le degré d'incapacité est réévalué périodiquement par un médecin approuvé ou désigné par l'Institut national de sécurité sociale.

En cas d'incapacité permanente dûment constatée par le médecin désigné ou agréé par l'établissement public, la victime a droit à des pensions d'incapacité permanente totale de 85% du salaire mensuel moyen des trois mois précédant l'incapacité.

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 de l'incapacité de l'assuré. Si l'état de l'assuré requiert l'assistance constante de tierce personne pour les actes de la vie quotidienne, 50% de la pension d'incapacité est payé. Les prestations sont payées trimestriellement.

Lorsque l'accident du travail entraîne le décès de la victime, une allocation des frais funéraires est versée à la personne qui a pris en charge les frais d'inhumation, dans la limite des frais exposés et sur production des pièces justificatives.

Le montant de cette allocation payable à la veuve/veuf ne peut dépasser 20% de la rente d'incapacité totale à laquelle le défunt touchait ou aurait eu droit. La pension du conjoint survivant s'éteint en cas de remariage. Dans ce cas, le conjoint survivant a droit à une allocation unique égale à douze fois le montant mensuel de la pension.

Les pensions des survivants sont calculées en pourcentage de la pension de retraite ou d'invalidité ou de la pension anticipée à laquelle l'assuré avait ou aurait eu droit à la date de son décès. Pour ce, la pension d'orphelins équivalent à 15% de la rente d'incapacité totale à laquelle le défunt touchait ou aurait eu droit est payable pour chaque orphelin non marié de moins de 18 ans (moins de 25 ans pour un étudiant et sans limite d'âge en cas d'un enfant invalide). Le pourcentage alloué aux orphelins est doublé, s'il n'y a pas de conjoint survivant.

Le total des pensions de survivants ne doit pas dépasser 100% de la pension d'incapacité totale de l'assuré.

S'agissant des allocations funéraires, la somme forfaitaire allouée ne doit pas dépasser 90 fois le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG).

Source: articles 72, 73, 75, 77, 99 et 100 de la Loi n° 16/009 du 15 juillet 2016 fixant les règles relatives au régime général de la sécurité sociale; https://ww1.issa.int/fr/node/195543?country=831

09/13 Sécurité Sociale

Conventions de l'OIT

Sécurité sociale (normes minimum): Convention 102 (1952). Pour plusieurs prestations quelque peu plus élevées qui ont été fixées dans les Conventions subséquentes
Prestations pour accident de travail: Conventions 121 (1964),
Pension invalidité, vieillesse et de survivants: Convention 128(1967) Soins médicaux et indemnités maladie: Convention 130 (1969) Allocations chômage: Convention 168 (1988).

La République Démocratique du Congo n'a ratifié que deux des Conventions susmentionnées: Convention no 102 et convention No 121.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Dans les conditions normales, l'âge d'admission à la pension ne peut pas dépasser 65 ans. Si l'âge de la retraite est fixé au-delà de 65 ans, il faudrait ''tenir compte de la capacité de travail des personnes âgées'' ainsi que des ''critères démographiques, économiques et sociaux qui seront déterminés par les statistiques''. La pension peut être fixée en pourcentage de l'âge minimum ou en pourcentage du salaire gagné.

Au décès du soutien de la famille, le/la conjoint(e) et les enfants ont droit à des prestations, exprimées en pourcentage du salaire minimum, ou en pourcentage du salaire gagné. Celles-ci doivent représenter au moins 40 % du salaire de référence.

Pour une durée limitée, le chômeur a droit à l'allocation chômage fixée en pourcentage du salaire minimum ou en pourcentage du salaire gagné.

Les employés et les membres de leurs familles doivent avoir accès aux soins médicaux minima nécessaires à un coût abordable.

La prestation pour invalidité est offerte lorsqu'une personne assurée n'est pas en mesure de s'engager dans un emploi rémunérateur, avant l'âge standard d'admission à la retraite, en raison d'un état chronique non professionelle entraînant maladie, lésion ou incapacité. La prestation pour invalidité doit représenter au moins 40 % du salaire de référence.

Réglementations relatives à la sécurité sociale:

- Loi n° 16/009 du 15 juillet 2016 fixant les règles relatives au régime général de la sécurité sociale

Droits à la pension

La Loi prévoit que le droit à la pension de retraite s'ouvre à l'âge de soixante ans en faveur de l'assuré qui remplit les conditions d'avoir accompli au moins cent quatre- vingts mois, soit quinze ans d'assurance et avoir cessé toute activité salariée. La condition d'attribution de la pension de vieillesse est de ne pas dépasser 65 ans (hommes), 60 ans (femmes), ou 55 ans (hommes et femmes en cas d'un vieillissement prématuré), avec au moins 60 mois d'assurance au cours des dix dernières années.

Le montant minimum mensuel de la pension de vieillesse, d'invalidité ou de la pension anticipée est égal à quarante pour cent (40%) de la rémunération mensuelle moyenne.

Si le nombre de mois d'assurance ou de mois assimilés dépasse cent quatre-vingts mois, le pourcentage est augmenté de deux pour cent pour chaque période d'assurance ou la période assimilée correspondant à douze mois.

Le montant de la pension de vieillesse, de la pension d'invalidité ou de la pension anticipée est au moins égal à cinquante pour cent (50%) du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti, sans toutefois dépasser soixante pour cent (60%) de la rémunération mensuelle moyenne.

Source: Articles 82, 94 et 95 de la Loi n° 16/009 du 15 juillet 2016 fixant les règles relatives au régime général de la sécurité sociale

Prestations pour personnes à charge / survivants

La loi prévoit que la pension des survivants est due en cas du décès du titulaire d'une pension de vieillesse ou d'invalidité ou d'une pension anticipée ; de l'assuré qui, à la date de son décès, remplissait les conditions requises pour bénéficier d'une pension de vieillesse ou d'invalidité ; de l'assuré qui justifiait de cent quatre-vingts mois d'assurance.

Les pensions des survivants sont calculées en pourcentage de la pension de retraite ou d'invalidité ou de la pension anticipée à laquelle l'assuré avait ou aurait eu droit à la date de son décès. Les allocations de survivants sont de cinquante pour cent (50%) au conjoint survivant et cinquante pour cent (50%) à partager à parts égales entre les orphelins. Le paiement de la pension destinée aux enfants est réservé à ceux en âge de scolarité et limité à l'âge de vingt-cinq ans pour les étudiants. Le pourcentage alloué aux orphelins est doublé, s'il n'y a pas de conjoint survivant.

Source: Articles 97 & 100 de la loi n° 16/009 du 15 juillet 2016 fixant les règles relatives au régime général de la sécurité sociale

Indemnité chômage

Conformément à la Constitution de la République Démocratique du Congo, l'État garantit le droit au travail et la protection contre le chômage. Cependant, aucune prestation légale n'est prévue en la matière

dans toute la législation congolaise du travail.

Source: Article 36 de la Constitution, 2011

Pension d'invalidité

La loi prévoit la pension d'invalidité pour l'assuré qui devient invalide avant d'atteindre l'âge d'admission à la pension de vieillesse, à condition de justifier au moins trente-six mois d'assurance ou de périodes assimilées au cours de vingt derniers trimestres civils précédant immédiatement celui au cours duquel il est devenu invalide.
L'assuré doit avoir été constaté avec une perte permanente de la capacité de gain supérieure à 33%. Aucune condition de période minimum d'affiliation n'est exigée en cas d'accident d'origine non professionnelle.

La prestation annuelle est égale à 1,67% du salaire moyen mensuel de l'assuré dans les dernières trois années, multiplié par le nombre de mois de cotisations. Les mois à courir à partir du début de l'incapacité jusqu'à l'âge de 55 ans d'âge sont pris en compte.

Si l'état de l'assuré requiert l'assistance constante de tierce personne pour les actes de la vie quotidienne, un supplément pour assistance constante équivalent à 50% de la pension d'incapacité est payable. Les pensions sont payées trimestriellement.

A l'âge normal de retraite, l'âge de soixante cinq ans, la pension d'invalidité s'éteint et est remplacée par une pension de vieillesse du même montant, y compris les suppléments pour assistance constante.

Le degré d'invalidité est évalué périodiquement par un médecin approuvé par l'Institut national de sécurité sociale.

Source: Article 88 de la loi n° 16/009 du 15 juillet 2016 fixant les règles relatives au régime général de la sécurité sociale; https://ww1.issa.int/fr/node/195543?country=831

10/13 Traitement Équitable

Conventions de l'OIT

La Convention 111 (1958) énumère les motifs de discrimination qui sont interdits.
La Convention 100 (1952) se rapporte au Salaire égal pour le travail de valeur égale.

La RDC a ratifié les deux Conventions.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Sur les lieux de travail un salaire égal pour l'homme et la femme pour un travail de valeur égale est un devoir, indépendamment de la situation matrimoniale. L'inégalité du salaire fondée sur la race, la couleur de la peau, le sexe, la religion, l'opinion politique, la nationalité/lieu de naissance ou l'origine sociale est également interdite. Un système transparent de rémunération et une correspondance claire entre le salaire et le poste doit être en place pour permettre d'éviter la discrimination salariale.

Les Conventions de l'OIT n'en disposent pas clairement. Cependant, l'intimidation/harcèlement sexuel constitue une discrimination du genre.

Vous ne pouvez pas être victime de discrimination de la part de votre employeur en termes d'un quelconque aspect de l'emploi (recrutement, promotion, formation et mutation) sur la base d'appartenance syndicale ou de participation aux activités syndicales, dépôt de plainte contre un employeur, la race, la couleur de la peau, le sexe, la situation matrimoniale, les responsabilités familiales, la grossesse, la religion, l'opinion politique, la nationalité ou l'origine sociale, l'absence temporaire en raison de maladie, l'âge, l'appartenance syndicale, incapacité/VIH/SIDA, ou absence du travail durant le congé de maternité. (Conventions 111, 156, 158, 159 et 183)

Toute personne a droit au travail et aucune ségrégation professionnelle fondée sur le genre ne peut être admise.

Réglementations sur le traitement équitable au travail:

- La Constitution de la République Démocratique du Congo, 2011;
- Le Code du Travail de la RDC, 2002;
- Arrêté ministériel n° 12/CAB.MIN/TPS/114/2005 du 26 octobre 2005 portant interdiction du harcèlement sexuel ou moral dans l'exécution d'un contrat du travail;
- Loi n° 06/018 du 20 juillet 2006 modifiant et complétant le Décret du 30 janvier 1940 portant Code pénal congolais;
- Loi n° 15-013 du 1er août 2015 portant modalités d'application des droits de la femme et de la parité;
- Décret du 13 juin 1960 - Discrimination dans les magasins et autres lieux public ;

Salaire égal

En vertu de la Constitution de la République Démocratique du Congo, l'État garantit le droit au travail, la protection contre le chômage et une rémunération équitable et satisfaisante. Le code du travail, quant à lui, dispose qu'à 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.

Source: Article 36 de la Constitution de la République Démocratique du Congo ; Article 86 du Code du Travail, 2002

Harcèlement sexuel

Conformément au Code du travail, l'employeur ou le travailleur commet une faute lourde qui permet à la partie lésée de rompre le contrat de travail si l'une des parties 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'autre partie.

En vertu de l'Arrêté ministériel n° 12/CAB.MIN/TPS/114/2005 du 26 octobre 2005 portant interdiction du harcèlement sexuel ou moral dans l'exécution d'un contrat du travail, tout fait constitutif de harcèlement sexuel ou moral est prohibé dans les relations professionnelles, notamment en matière d'apprentissage, d'embauche, de rémunération, de formation, d'affectation, de mutation, de résiliation ou de renouvellement du contrat. Par conséquent, la loi donne la possibilité à toute personne victime de harcèlement sexuel ou moral de résilier son contrat pour faute lourde à charge de l'autre partie.

En outre, conformément au Code pénal, la personne auteure de harcèlement sexuel est puni de servitude pénale de un à douze ans et d'une amende de cinquante mille à cent mille Francs congolais constants ou d'une de ces peines seulement.

Source: Art. 2 & 4 de l'Arrêté ministériel n° 12/CAB.MIN/TPS/114/2005 du 26 octobre 2005 portant interdiction du harcèlement sexuel ou moral dans l'exécution d'un contrat du travail ; Art. 174 d de la Loi n° 06/018 du 20 juillet 2006 modifiant et complétant le Décret du 30 janvier 1940 portant Code pénal congolais

Non-discrimination

Le Code du Travail assure à chacun l'égalité de chances et de traitement dans

l'emploi et dans le travail, sans aucune discrimination. La maternité ne peut donc constituer une source de discrimination en matière d'emploi. Il assure en outre aux travailleurs une protection appropriée contre tous les actes de discrimination tendant à porter préjudice à la liberté syndicale en matière d'emploi.

Conformément à la constitution, tous les congolais sont égaux devant la loi et ont droit à une égale protection des lois et nul ne peut, en matière d'éducation et d'accès aux fonctions publiques ni en aucune autre matière, faire l'objet d'une mesure discriminatoire, qu'elle résulte de la loi ou d'un acte de l'exécutif, en raison de sa religion, de son origine familiale, de sa condition sociale, de sa résidence, de ses opinions ou de ses convictions politiques, de son appartenance à une race, à une ethnie, à une tribu, à une minorité culturelle ou linguistique.

Conformément à la Loi n° 15-013 du 1er août 2015 portant modalités d'application des droits de la femme et de la parité, la discrimination est toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale et qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement.

La loi interdit de discriminer les travailleurs en raison du sexe, en se fondant notamment sur l'état-civil, la situation familiale ou s'agissant des femmes, sur leur état de grossesse. D'une manière générale, l'interdiction de toute discrimination s'applique à toute pratique néfaste liée notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, aux conditions de travail, à la rémunération et autres avantages sociaux, à la promotion et à la résiliation du contrat de travail.

La loi de même interdit de maintenir, d'aménager ou de faire maintenir ou aménager toutes installations distinctes, telles que guichets, entrées, comptoirs, etc., réservées à une race ou une ethnie déterminée. Et la peine prévu pour ces infractions est d'une servitude pénale de deux mois au maximum et d'une amende qui ne peut dépasser cinq mille francs ou d'une de ces peines seulement. En cas de récidive, le juge peut ordonner la fermeture de l'établissement pou une durée déterminée, qui n'excédera pas deux mois.

Source: Articles 12 & 13 de la Constitution de la République Démocratique du Congo; Articles 3, 20 et 21 de la Loi n° 15-013 du 1er août 2015 portant modalités d'application des droits de la femme et de la parité; Articles 1er- 4 du Décret du 13 juin 1960 - Discrimination dans les magasins et autres lieux public - Approbation de l'Ordonnance-loi n° 25-491 du 1er octobre 1959 portant interdiction des discriminations dans les magasins et autres lieux publics; Art. 128 et 234 du Code du travail, 2002

Égalité de choix de la profession

Conforment à la constitution, personne ne peut, en matière d'éducation et d'accès aux fonctions publiques ni en aucune autre matière, faire l'objet d'une mesure discriminatoire, qu'elle résulte de la loi ou d'un acte de l'exécutif.

Le droit de la femme à l'initiative privée est garanti et l'État favorise, sans discrimination basée sur le sexe, l'accès à l'épargne, aux crédits, aux diverses

opportunités et aux nouvelles technologies.

La loi interdit tout stéréotype et tout cliché sexiste à tous les niveaux d'enseignement, notamment dans les outils pédagogiques, dans les curricula, dans les activités parascolaires et culturelles, dans l'orientation scolaire, le choix d'une carrière, la publicité et l'audiovisuel.

Cependant, l'affectation des femmes aux travaux de charges, l'occupation pendant la nuit aux travaux de production des entreprises industrielles, aux travaux souterrains des mines et carrières est interdite.

Source: Article 13 de la Constitution ; Article 8 de la Loi n° 15-013 du 1er août 2015 portant modalités d'application des droits de la femme et de la parité ; Articles 13,18-21 de l'Arrêté ministériel 68/13 du 17 mai 1968 relatif aux conditions de travail des femmes et enfants

11/13 Enfants et Jeunes

Conventions de l'OIT

Age minimum: Convention 138 (1973)
Pires formes de travail des enfants: Convention 182 (1999)

La RDC a ratifié toutes ces Conventions.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Sur les lieux de travail, les enfants ne peuvent pas être contraints à exécuter un travail pouvant porter préjudice à leur santé, et entraver leur développement physique et mental. Tous les enfants devraient pouvoir aller à l'école. Une fois la scolarisation assurée, il n'y a aucune objection à l'exécution de travaux légers par les enfants entre l'âge de 12 et 14 ans. L'âge minimum général est 15 ans, toutefois les pays en développement peuvent le fixer à 14 ans. L'âge minimum pour le travail dangereux, le travail de nature à mettre en péril la santé, la sécurité ou la moralité des jeunes personnes est de 18 ans. Dans certaines circonstances, il peut également être fixé à un niveau plus bas de 16 ans.

Les enfants ne doivent pas être employés dans un travail susceptible de porter atteinte à la santé, la sécurité et la moralité des enfants. Il est considéré comme l'une des pires formes de travail de l'enfant. L'âge minimum pour ce travail dangereux est de 18 ans.

Réglementations sur le travail des enfants et des jeunes:

- Code du Travail de la RDC, 2002;
- Arrêté ministériel N° 12/CAB.MIN/TPSI/045/08 du 08 août 2008 fixant les conditions de travail des enfants;
- Arrêté ministériel 68/13 du 17 mai 1968 relatif aux conditions de travail des femmes et enfants;
- Loi n° 09/001 du 10 janvier 2009 portant protection de l'enfant.

Âge minimum d'admission à l'emploi

La loi fixe l'âge minimum d'accession à l'emploi à 16 ans révolus. Les enfants âgés de 16 ans et de moins de 18 ans ne sont pas autorisés à travailler plus de 8 heures par jour et l'enfant âgé de quinze ans ne peut être engagé ou maintenu en service, même comme apprenti, que moyennant dérogation expresse du juge pour enfants, après avis psycho-médical d'un expert et de l'inspecteur du travail. Toutefois, les enfants de 14 à 16 ans pourront être occupés aux travaux légers et salubres et des travaux qui n'affectent pas négativement leur développement physique ou moral, ou ne nuisent pas à leur santé ou ne portent pas préjudice à leur assiduité à l'école ou à leur faculté de bénéficier de l'instruction qui y est donnée. 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. Une liste exhaustive des travaux légers autorisés pour les enfants de moins 18ans est prévue dans l' l'Arrêté ministériel N° 12/CAB.MIN/TPSI/045 /08 du 08 août 2008. L'enseignement primaire est obligatoire et gratuit dans les établissements publics.

Source: Articles 6 et 133 du Code du Travail, 2002; Art. 50 de la Loi n° 09/001 du 10 janvier 2009 portant protection de l'enfant ; Articles 5 et 17 de l'Arrêté ministériel N° 12/CAB.MIN/TPSI/045 /08 du 08 août 2008 fixant les conditions de travail des enfants ; Art. 24 de l'Arrêté ministériel 68/13 du 17 mai 1968 relatif aux conditions de travail des femmes et enfants ; Art.43 de la Constitution de 2011.

Âge minimum pour les travaux dangereux

L'âge minimum pour les travaux dangereux est fixé à 18 ans. Le Code du travail dispose que 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. Le travail de nuit et de dimanche est également interdit pour les enfants de moins de 18 ans.

En vertu de l'Arrêté ministériel 68/13, il est établi une liste de travaux interdits pour les enfants de moins de 18 ans. Ils sont de deux sortes: les travaux pouvant excéder les forces des enfants et les travaux dangereux ou insalubres.

Source: Article 125 du Code du travail, 2002 ; Art. 26-35 de l'Arrêté ministériel 68/13 du 17 mai 1968 relatif aux conditions de travail des femmes et enfants.

12/13 Travail Forcé/Servile

Conventions de l'OIT

Travail forcé: Convention 29 (1930)
Abolition du travail forcé: Convention 105 (1957)
Le travail forcé est le travail que l'on doit exécuter sous la menace de punition: perte de salaires, licenciement, harcèlement ou violence, même châtiment corporel. Le travail forcé signifie violation des droits de l'homme.

La RDC a ratifié les deux Conventions 29 et 105.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Sauf pour certaines exceptions, le travail forcé ou obligatoire (exécuté sous la menace de punition et que vous n'auriez pas pu faire de gré) est interdit.

Les employeurs doivent vous permettre de chercher du travail ailleurs. Si c'est le cas, vous ne devez pas faire l'objet de réduction de salaire ou de menace de licenciement. (Le droit international considère le cas inverse comme du travail forcé).

Si le totale des heures de travail, y compris les heures supplémentaires dépassent 56 heures par semaine , le travailleur est considéré comme travaillant dans des conditions de travail inhumaines.

Réglementations sur le travail forcé:

- Le Code du Travail de la RDC, 2002;
- Constitution de la République Démocratique du Congo, 2011;
- Arrêté ministériel N° 12/CAB.MIN/TPSI/045 /08 du 08 août 2008 fixant les conditions de travail des enfants;
- Arrêté Ministériel n° 12/CAB.MIN/TPS/117/2005 du 26 octobre 2005 fixant la durée et les conditions de préavis.

Interdiction du travail forcé et obligatoire

Le travail forcé est interdit par le Code du Travail Congolais. L'interdiction s'étend également à 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. En vertu de la Constitution de la République démocratique du Congo, personne ne peut être astreint à un travail forcé ou obligatoire. La loi interdit en outre d'occuper les enfants dans les pires formes de travail. Ces dernières comprennent notamment 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. Toute personne qui se rend coupable d'une telle infraction est puni d'une peine de servitude pénale principale de six mois au maximum et d'une amende de 30.000 F.C. constants.

Source: Article 16 de la Constitution de la République Démocratique du Congo, 2011 ; Articles 2 & 326 du Code du Travail, 2002; Art. 8 de l'Arrêté ministériel N° 12/CAB.MIN/TPSI/045 /08 du 08 août 2008 fixant les conditions de travail des enfants.

Liberté de changer d'emploi et droit de démissionner

Le Code du travail prévoit que le contrat de travail peut être résilié à l'initiative soit de l'employeur soit du travailleur. Le droit de rompre le contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative du travailleur est conditionné par la remise du préavis à l'employeur. La durée du préavis de résiliation à donner par le travailleur est égale à 7jours pour les travailleurs manœuvres et les travailleurs hautement qualifiés, et égale a un mois pour les agents de maitrise et 3 mois pour les cadres de direction.

Pour plus d'information à ce sujet, referez-vous à la section sur la sécurité de l'emploi.

Source: Articles 61 et 64 du Code du Travail, 2002 ; Art. 7-8 de l'Arrêté Ministériel n° 12/CAB.MIN/TPS/117/2005 du 26 octobre 2005 fixant la durée et les conditions de préavis

Conditions de travail inhumaines

Le temps de travail peut être prolongé au-delà des heures normales de travail de 48 heures par semaine et huit heures par jour. Dans certaines circonstances, les travailleurs peuvent être tenus de travailler des heures supplémentaires.

Pour plus d'informations à ce sujet, s'il vous plaît référez-vous à la section sur l'indemnité.

Source: Articles 14-16 et 18 de l'Arrêté ministériel 68/11 du 17 mai 1968 relatif a la rémunération des heures supplémentaires.

13/13 Syndicats

Conventions de l'OIT

Liberté d'association et protection du droit d'association: Convention 87 (1948)
Droit d'association et de négociation collective: Convention 98 (1949)

La RDC a ratifié les deux Conventions 87 et 98.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Les syndicats ont le droit de négocier avec les employeurs sur les termes de l'emploi sans entraves. La liberté du syndicat à négocier avec les employeurs pour tenter de conclure des conventions collectives est protégée. (L'OIT a une procédure spéciale pour gérer les plaintes des syndicats relatives à la violation de ce principe).

La liberté d'association signifie la liberté d'adhérer à un syndicat. Cette liberté est une partie fondamentale des droits de l'homme. Les employés ne peuvent pas être désavantagés lorsqu'ils sont actifs dans le syndicat en dehors des heures de service.

Les travailleurs ont le droit d'aller en grève pour la défense de leurs intérêts sociaux et économiques. Ce droit est secondaire et le corolaire du droit d'association prévu dans la Convention 87 de l'OIT.

Réglementations sur les droits syndicaux:

- Le Code du Travail de la RDC, 2002;
- La Constitution de la République Démocratique du Congo, 2011;
- Arrêté ministériel n° 12/CAB.MIN/TPS/113/2005 du 26 octobre 2005 fixant les droits et les obligations des parties pendant la suspension du contrat de travail;
- Note circulaire n°12/CAB.MIN/ETPS/05/09 du 14 août 2009 relative aux instructions procédurales pour l'usage du droit de grève en République Démocratique du Congo aux Organisations Professionnelles des Employeurs et des Travailleurs, Entreprises et Établissements de toute nature;
- Arrêté ministériel n° 038/CAB/MIN/ETPS/MBL/CNT/dag /2012 du 19 novembre 2012 modifiant et complétant l'Arrêté ministériel n°12/CAB.MIN/ETPS/118/2005 du 26 octobre 2005 portant fonctionnement du Conseil National du Travail (CNT)

Liberté de rejoindre et de former un syndicat

La constitution et le droit du travail prévoient la liberté d'association et permettent aux travailleurs et aux employeurs d'adhérer à des syndicats et d'en former. Ce droit est régi par le code du travail. Conformément à la Constitution, le droit de fonder des syndicats et d'y adhérer ainsi que le droit de grève sont reconnus. La loi peut réglementer l'exercice de ces droits et interdire à certaines catégories de personnes de faire grève. Dans tous les cas, ces droits sont interdits aux membres de corps de défense nationale et de la sécurité ou pour toute activité ou tout service public d'intérêt vital pour la nation.

Les syndicats sont constitués par les travailleurs pour protéger leurs droits professionnels. Les membres du syndicat sont libres d'élire leurs représentants et de formuler leur programme de travail. Ils peuvent élaborer leurs propres statuts et règlements administratifs, pour autant que ceux-ci ne soient pas contraires aux lois en vigueur et à l'ordre public.

Les syndicats doivent se faire enregistrer auprès du Ministère du Travail et de la Prévoyance Sociale en déposant leurs statuts et la liste des noms des responsables de l'administration et de la direction du syndicat. Un syndicat est enregistré par le Ministère du Travail et de la Prévoyance Sociale, et 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. Un employeur n'est pas autorisé à s'immiscer dans les affaires d'un syndicat et à soutenir un syndicat qui est sous son contrôle ou celui d'une organisation patronale.

Source: Articles 37 & 38 de la Constitution de la République Démocratique du Congo, 2011; Articles 230-250 du Contrat de travail, 2002

The text in this document was last updated in April 2023. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Democratic Republic of Congo in French, please refer to: https://votresalaire.org/congo/

Liberté de négociation collective

Le Code du Travail reconnaît le droit de négociation collective. La convention collective est un accord ayant pour objet de régler les relations entre employeur et travailleurs d'un établissement. Une Convention Collective prévoit généralement des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles de la législation et de la réglementation en vigueur mais ne peut déroger aux dispositions d'ordre public. Si une Convention Collective comporte des dispositions qui sont moins favorables que celles prévues par la loi, elle ne peut être appliquée.

Une Convention Collective peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. La convention à durée déterminée ne peut être dénoncée avant l'expiration de son terme tandis que la Convention Collective d'une durée indéterminée expire par la volonté de l'une des parties moyennant signification d'un préavis écrit. Elle doit préciser la durée de préavis et à défaut de cette mention, elle est fixée à trois mois. Une Convention Collective est signée par toutes les contractants et 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. Si le texte est conforme, un exemplaire de la convention, revêtu du visa de l'Inspecteur du travail, est déposé au greffe du Tribunal du Travail. Il adresse au Ministère du Travail et de la Prévoyance Sociale au moins un exemplaire aux fins de publication de la convention au « Journal Officiel ». En cas de changement de la Convention Collective, la même procédure est suivie à nouveau et il est obligatoire de publier la Convention Collective révisée dans le Bulletin officiel. La publication se fait sans frais La Convention Collective est applicable à partir du jour suivant son dépôt, sauf stipulation contraire dans l'accord.

Le Code du Travail prévoit un Conseil National du Travail qui est un organe consultatif tripartite avec une représentation en nombre égale des représentants du gouvernement, des travailleurs et des employeurs. Il peut être intégré dans les organismes plus larges chargés d'étudier les problèmes d'ordre économique, financier et social. Les représentants des travailleurs et des employeurs dans le Conseil sont nommés par leurs organisations professionnelles les plus représentatives. Le Conseil est chargé de donner les avis sur les projets des Lois, des Décrets et des 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 du travail ou de la sécurité sociale, étudier toutes les questions concernant l'emploi, le travail, la main-d'œuvre, la prévoyance sociale, étudier les éléments pouvant servir de base à la détermination du salaire minimum interprofessionnel garanti et ses incidences économiques, émettre les avis et formuler des propositions et résolutions sur la réglementation à intervenir dans ces matières. Le Conseil National du Travail se réunit deux fois par an, sur convocation de son Président ou à la demande des Organisations Professionnelles des Employeurs et des Travailleurs.

Source: Articles 272-296 du Code du

Travail, 2002 ; Art.1er – 3 et 7 de l'Arrêté ministériel n° 038/CAB/MIN/ETPS/MBL/CNT/dag/2012 du 19 novembre 2012 modifiant et complétant l'Arrêté ministériel n°12/CAB.MIN/ETPS/118/2005 du 26 octobre 2005 portant fonctionnement du Conseil National du Travail (CNT).

Droit de grève

Le droit de grève est prévu par la Constitution et est régi par le Code du travail. Seules des restrictions raisonnables ont été apportées au droit de grève, comme l'obligation de soumettre préalablement leur litige à la procédure conventionnelle de conciliation ou d'arbitrage et l'obligation d'assurer un service minimum pendant les actions de grève.

La grève est la cessation collective de travail ou la participation à cette cessation collective de travail à l'occasion d'un conflit collectif portant sur les conditions de travail lorsqu'il est de nature à compromettre la bonne marche de l'entreprise ou la paix sociale, et ce ; une fois que les moyens de règlement du conflit, conventionnels ou légaux, aient été régulièrement épuisés.

La grève pacifique n'est autorisée qu'après l'échec de tous les modes de règlement des conflits (conciliation et/ou médiation). L'usage du droit de grève a lieu après épuisement de l'une ou l'autre des procédures de conciliation et/ou de médiation et l'employeur doit être informé par un préavis de 6 jour ouvrable avant la date de grève proposée. Les travailleurs qui ne participent pas à la grève continuent à travailler pendant la grève.

Pendant la grève, les parties sont tenues de respecter scrupuleusement les restrictions et les droits prévus par les articles 6 à 12 de l'Arrêté ministériel n°12/CAB.MIN/TPS/113/2005 du 26 octobre 2005 fixant les droits et les obligations des parties pendant la suspension du contrat de travail et ce, entre autres: l'employeur doit, de son coté, assurer les soins de santé aux travailleurs et aux membres de sa famille, continuer à assurer le logement aux travailleurs et aux membres de sa famille, s'interdire de retirer des locaux de travail, toutes machines ou tout instrument de travail, inspecter les installations afin de s'informer et de prendre des mesures nécessaires pour l'entretien de ces équipements et instruments , s'interdire de remplacer les travailleurs en grève par d'autres travailleurs dans l'entreprise ou le service et assurer le service minimum obligatoire et la protection des installations ainsi que de l'outil de production ; et quant aux travailleurs, ils doivent s'interdire de s'opposer à la liberté de travail pour un travailleur non gréviste car l'adhésion à un syndicat ou à un mouvement de grève est libre, d'exercer des actes d'intimidation, des menaces et de violences de toutes sortes, de pénétrer, de rester dans les locaux de travail et de tenir de meetings populaires dans l'enceinte de l'entreprise. Le contrat de travail des grévistes est suspendu pendant la durée de la grève. Les salaires des journées non prestées sont à la charge des syndicats sauf si le motif de la grève est le retard généralisé de paiement des salaires imputables à l'entreprise. La grève est considérée comme illégale si elle est contraire à ces dispositions.

La grève se termine par un accord direct entre les parties en conflit, par une sentence arbitrale ou par une décision judiciaire. Le travail doit être repris immédiatement et sans plus attendre.

Source: Article 39 de la Constitution de la République Démocratique du Congo, 2011; Articles 303-315 du Code du Travail, 2002 ; Note circulaire n°12/CAB.MIN/ETPS/05/09 du 14 août 2009 relative aux instructions procédurales pour l'usage du droit de grève en République Démocratique du Congo aux Organisations Professionnelles des Employeurs et des Travailleurs, Entreprises et Établissements de toute nature ; Art. 6-11 de l'Arrêté Ministériel n°12/CAB.MIN/TPS/113/2005 du 26 octobre 2005 fixant les droits et obligations des parties pendant la suspension du contrat de travail ; Article 3 de l'Arrêté Ministériel n°l2/CAB.MIN/ETPS/039/08 du 08 août 2008 portant fixation des droits et obligations des employeurs et des travailleurs, parties à un conflit collectif de travail

Questionnaire sur le travail décent

The text in this document was last updated in April 2023. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Democratic Republic of Congo in French, please refer to: https://votresalaire.org/congo/

DECENTWORKCHECK.ORG

Vérification

DecentWorkCheck DRC est un produit de WageIndicator.or et votresalaire.org/congo/

signifie que la réglementation nationale est OK

signifie que la réglementation nationale n'est pas OK

01/13Travail et Salaires

		NR	Yes	No
1.	Je gagne au moins le salaire minimum annoncé par le gouvernement / partenaires sociaux			
2.	Je perçois régulièrement mon salaire			

02/13Indemnités

		NR	Yes	No
3.	J'obtiens compensation chaque fois que je fais des heures supplémentaires *(Le taux d'heures supplémentaires est fixé a un niveau supérieur)*			
4.	Quand je travaille de nuit, je reçois des compensations plus élevées			
5.	J'ai droit à des congés compensatoires quand je dois travailler un jour férié ou un jour de repos hebdomadaire			
6.	Quand je travaille pendant un jour de repos hebdomadaire ou un jour férié, je reçois les compensations correspondantes dues			

03/13Congé Annuel et Vacances

		NR	Yes	No
7.	De combien de semaines de congé payé bénéficiez-vous?*		1 2	3 4+
8.	Je suis payé pendant les jours fériés (fêtes religieuses ou civiles			
9.	J'ai droit à un temps de repos hebdomadaire d'au moins 24 heures par semaine			

04/13Sécurité de l'Emploi

		NR	Yes	No
10.	On m'a remis une énoncé écrit des détails de mon emploi au début de mon travail			
11.	Mon employeur n'embauche pas de travailleurs en contrat à durée déterminée pour des tâches de nature permanente *permanente (S'il vous plaît cochez «non» si votre employeur embauche des travailleurs contractuels pour des tâches permanentes)*			
12.	Ma période d'essai est de 180 jours			
13.	Mon employeur donne le préavis prévu avant la résiliation de mon contrat de travail ou une indemnité compensatrice de préavis			
14.	Mon employeur offre une indemnité de départ en cas de cessation d'emploi			

05/13Responsabilités Familiales

		NR	Yes	No
15.	Mon employeur accorde un congé de paternité payé *ce congé est pour les nouveaux pères / partenaires et est donnée au moment de la naissance de l'enfant*			
16.	Mon employeur offre (rémunéré ou non) un congé parental *ce congé est fourni une fois le congé de maternité et de paternité ont été épuisés. Il peut être pris par l'un des parents ou les deux parents consécutivement*			
17.	Mon horaire de travail est suffisamment flexible pour concilier travail et responsabilités familiales *grâce au travail à temps partiel ou d'autres options de flexibilité*			

06/13Maternité et Travail

		NR	Yes	No
18.	Je reçois des soins prénataux et postnataux gratuits			
19.	Pendant la grossesse, je suis exempté des services de nuit (travail de nuit) ou de travail dangereux			
20.	Mon congé de maternité dure au moins 14 semaines			

** Dans la question 7, seulement 3 ou 4 semaines de travail est equivalent à "Oui"*

21. Au cours de mon congé de maternité, je reçois au moins les 2/3 de mon ancien salaire

.22 Je suis protégé contre le licenciement pendant la période de la grossesse

les travailleuses peuvent être quand même licenciées pour des raisons non liées à la grossesse comme le comportement ou les compétences

.23 J'ai le droit d'avoir le même emploi ou similaire à mon retour de congé de maternité

24. Mon employeur permet les temps d'allaitement durant les heures de travail, pour nourrir mon enfant

07/13Santé et Sécurité

25. Mon employeur s'assure que mon lieu de travail est sûr et sain

26. Mon employeur fournit gratuitement des équipements de protection individuelle, y compris des vêtements de protection

27. Mon employeur offre une formation de santé et de sécurité adéquate et veille à ce que les travailleurs connaissent les risques pour la santé et les différentes issues de secours dans en cas d'accident

28. Mon lieu de travail est visité par l'inspecteur du travail au moins une fois par an pour vérifier le respect de la législation sur mon lieu de travail

08/13Congé de Maladie, Prestations d'invalidité et d'accident de travail

29. Mon employeur prévoit des congés de maladie et je reçois au moins 45% de mon salaire pendant les 6 premiers mois de maladie

30. J'ai accès à des soins médicaux gratuits pendant au moins les 6 premiers mois de ma maladie ou de mon accident du travail

31. Mon emploi est sécurisé pendant au moins les 6 premiers mois de ma maladie

32. Je reçois une indemnisation adéquate en cas d'accident du travail ou de blessure au travail ou de maladie professionnelle

09/13Sécurité Sociale

33. J'ai droit à une pension quand j'atteins l'âge de 60 ans

34. Si je décède, en tant que travailleur, mes plus proches parents ou survivants peuvent obtenir certaines prestations

35. Je reçois des prestations de chômage au cas où je perds mon emploi

36. J'ai accès à des prestations d'invalidité dans le cas où je ne peux pas subvenir à mes besoins en raison d'une maladie non professionnelle, d'une blessure ou d'un accident

10/13Traitement Equitable

37. Mon employeur assure une rémunération égale pour un travail égal ou similaire (un travail de valeur égale) sans aucune discrimination

38. Mon employeur prend des mesures strictes contre le harcèlement sexuel au travail

39. Je suis traité d'une manière juste en ce qui concernent les opportunités d'emploi (nomination, promotion, formation et mutation) sans discrimination sur la base de

- Sexe/Genre
- Race
- Couleur
- Religion
- Opinion Politique

* *Pour un score global positive à la question 39, vous devez avoir répondu «oui» à au moins 9 des choix*

Nationalité / Lieu de Naissance	☺	☐	☐
Origine Sociale / Caste	☺	☐	☐
Responsabilités familiales / Situation familiale	☺	☐	☐
Âge	☹	☐	☐
Invalidité / VIH-SIDA	☹	☐	☐
Adhésion Syndicale et Activités Connexes	☹	☐	☐
Langue	☺	☐	☐
Orientation Sexuelle (homosexuelle, bisexuelle ou hétérosexuelle	☹	☐	☐
Statut Matrimonial	☺	☐	☐
Apparence Physique	☹	☐	☐
Grossesse / Maternité	☺	☐	☐
40. Moi, en tant que femme , je peux travailler dans les mêmes secteurs que les hommes et avoir la liberté de choisir ma profession	☺	☐	☐

11/13Enfants et Jeunes

41. Dans mon lieu de travail, les enfants de moins 15 ans sont interdits	☺	☐	☐
42. Dans mon lieu de travail, les enfants de moins 18 ans sont interdits pour les travaux dangereux	☺	☐	☐

12/13Travail Forcé

43. J'ai droit de résilier mon contrat de travail à mon gré ou moyennat un préavis	☺	☐	☐
44. Mon employeur conserve mon milieu de travail exempt de travail forcé ou asservi	☺	☐	☐
45. Le total de mes heures de travail, y compris les heures supplémentaires, ne dépassent pas 56 heures par semaine	☹	☐	☐

13/13Syndicats

46. J'ai un syndicat sur mon lieu de travail	☺	☐	☐
47. J'ai le droit d'adhérer à un syndicat sur mon lieu de travail	☺	☐	☐
48. Mon employeur autorise la négociation collective sur mon lieu de travail	☺	☐	☐
49. Je peux défendre, avec mes collègues, nos intérêts sociaux et économiques par le biais de "grève" sans crainte de discrimination	☺	☐	☐

DECENTWORKCHECK.ORG

Résultats

Votre score personnel indique combien votre employeur est à la hauteur des normes juridiques nationales en matière de travail. Pour calculer votre DecentWorkCheck, vous devez accumuler 1 point pour chaque réponse marqué OUI. Puis comparer votre score avec les valeurs du tableau ci-dessous

	est le nombre de "OUI" accumulés

DRC cumule 44 fois «oui» sur 49 questions liées aux normes internationales du travail

Si votre score est entre 1 et 18

Ce score est incroyable ! Est-ce que votre employeur sait que nous sommes au 21e siècle ? Demandez le respect de vos droits. S' il y a un syndicat actif dans votre entreprise ou dans votre secteur d'activité, rejoignez-le et demander de l'aide

Si votre score est entre 19 et 38

Comme vous pouvez le voir, il y a beaucoup matière à amélioration. Mais s'il vous plaît ne vous attaquer pas à tous ces problèmes à la fois. Commencez là où ça fait le plus mal. En attendant, informez votre syndicat ou WageIndicator de votre situation, afin qu'ils puissent vous aider à l'améliorer. Lorsque vous envoyez un e-mail, veuillez s'il vous plaît être précis concernant votre motif de plainte et si possible indiquer le nom de votre employeur. Essayez aussi de savoir si votre entreprise adhère officiellement à un code connu sous le nom de Responsabilité sociale des entreprises. Si elle y adhère, elle devrait être au moins à la hauteur des normes de l'OIT. Si votre entreprise ne se conforme pas à un tel code encore, elle le devrait. .Beaucoup d'entreprises le font maintenant. Vous pourriez soulever cette question

Si votre score est entre 39 et 49

Vous êtes plutôt hors de la zone de danger. Votre employeur respect la plupart des lois et réglementations du travail en vigueur. Mais il existe toujours une certaine marge d'amélioration. Alors, la prochaine fois que vous parlez avec la direction de .vos conditions de travail, préparez vous bien et consultez ce DecentWorkCheck en tant que liste de contrôle