RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE DU CONGO

PATTY KALAY KISALA Faculté de droit, Université Protestante au Congo
COMPTRASEC UMR 5114 CNRS-Université Montesquieu-Bordeaux IV

Le Ministre de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance Sociale, Modeste Bahati Lukwebo, a, à travers l'Arrêté ministériel n°040/CAB/MIN/ETPS/MBL/MMG/pkg/2013 pris en date du 09 avril 2013, donné des orientations concernant la durée du travail et la libéralisation de l'horaire de travail. Cette décision fait suite à l'atelier tripartite sur l'harmonisation des vues des horaires de travail en République Démocratique du Congo (RDC), tenu à Kinshasa du 28 au 29 mars 2013, avec le soutien de l'Organisation Internationale du Travail et de la Banque Mondiale[1]. Les objectifs spécifiques poursuivis par cet atelier étaient d'identifier les problèmes majeurs de l'application de l'horaire du travail en RDC, d'arrêter les dispositions visant la libéralisation de l'horaire du travail, de définir les mesures d'accompagnement qui s'imposent, et de préparer le projet d'arrêté consacrant la libéralisation dudit horaire[2]. L'arrêté précité vient de ce fait concrétiser les recommandations de l'atelier.

Le texte de 9 articles indique, conformément à l'article 119 du Code du travail de 2002, que les travailleurs doivent effectuer leurs prestations dans les entreprises ou établissements dans le respect de la durée légale de travail, soit un maximum de 45 heures par semaine et de 9 heures par jour. L'employeur est tenu de fixer les horaires de travail et d'organiser le travail en se référant à ces prescriptions. Il devra, souligne l'article 2 de l'arrêté n°040/CAB/MIN/ETPS/MBL/MMG/pkg/2013 du 09 avril 2013, consulter préalablement la délégation syndicale avant de fixer les horaires de travail, et ce suivant l'article 259 alinéa 2 du Code du travail exigeant que l'employeur puisse consulter la délégation syndicale sur les questions d'horaire de travail.

L'horaire fixe les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail ou, si le travail s'effectue par équipes ou par rotation, les heures auxquelles commence et finit la période de travail assignée aux équipes successives ou aux travailleurs appelés à se relayer. L'horaire pourra tenir compte de la spécificité des branches économiques et des catégories professionnelles. L'horaire établi sera inséré dans le règlement d'entreprise devant être transmis pour avis à l'inspecteur du travail conformément à l'article 157 alinéa 4 du Code du travail. De même, toute modification apportée à l'horaire de travail doit suivre la même procédure. L'affichage de l'horaire doit se faire en caractère lisible et de façon apparente dans chacun des lieux de travail auquel il s'applique ou, lorsque le travail s'effectue à l'extérieur, dans l'établissement auquel le travailleur ou le personnel sont rattachés.

Comme le rappelle l'article 5 alinéa 1 de l'arrêté ministériel n°040/CAB/MIN/ETPS/MBL/MMG/pkg/2013 du 09 avril 2013, la durée légale de travail concernant les travailleurs et non pas les entreprises, celles-ci pourraient fonctionner d'une manière continue en organisant des équipes successives susceptibles de travailler de jour comme de nuit en tenant compte des temps de repos fixés par les articles 121 (alinéa 1 et 2)[3]

1 http://www.copirep.cd/index.php/infos/actualites/255-atelier-pour-l-harmonisation-des-horaires-de-travail-en-rdc

2 http://www.mintravail.gouv.cd/dossier.php?num=134&style=bleu&numdos=57

3 Article 121 (alinéa 1 et 2) Code du travail de 2002 : « Tout travailleur doit jouir, au cours de chaque période de sept jours, d'un repos comprenant au minimum 48 heures consécutives. Ce repos doit être accordé autant que possible, en même temps à tout le personnel. Il a lieu en principe le samedi et le dimanche ».

et 122 (alinéa 2)[4] du Code du travail. L'article 5 alinéa 3 de l'arrêté relève qu'en cas de travail de nuit devant s'achever tardivement, l'employeur est tenu de prendre des mesures adéquates pour assurer la sécurité des travailleurs sur le trajet de retour les menant à leur domicile.

Il faut ajouter que les employeurs doivent également tenir compte du fait que le Code du travail, à travers l'article 125, interdit le travail de nuit des femmes et des enfants de moins de 18 ans, dans les établissements industriels publics et privés.

D'autres textes réglementaires précisant les précautions à prendre pour le travail des femmes et des enfants doivent être strictement respectés[5]. En effet, les arrêtés ministériels n° 68/13 du 17 mai 1968 relatif aux conditions de travail des femmes et des enfants et n° 12/CAB.MIN/TPSI/045/08 du 8 aout 2008 fixant les conditions de travail des enfants ont fixé des limitations de durée du temps de travail pour ces catégories spécifiques de travailleurs relevant de leur champ d'application. Lesdits textes réglementaires feront également l'objet d'une révision conformément aux recommandations de l'atelier tripartite de mars 2013.

L'arrêté du 09 avril 2013 indique (article 7) que le contrôle du respect des horaires de travail sera assuré par l'inspecteur du travail. En cas de nécessité, l'inspecteur du travail peut requérir le concours de services de l'ordre et de sécurité pour mener à bien sa mission.

Le communiqué du 27 juin 2007 relatif à la libéralisation des horaires de travail qui avait suscité diverses interprétations parfois contradictoires a été abrogé par l'arrêté précité. Il en est de même pour les dispositions de l'arrêté n° 68/11 du 17 mai 1968 (portant réglementation de la durée de travail et fixation des modalités de rémunération des heures supplémentaires) contraires à l'arrêté.

L'arrêté n°040/CAB/MIN/ETPS/MBL/MMG/pkg/2013 du 09 avril 2013 s'inscrit donc en faveur de la libéralisation des horaires de travail afin de permettre aux employeurs d'organiser librement le fonctionnement de leur entreprise et d'encourager le développement de leurs affaires dans le respect de la réglementation du travail. L'atelier tripartite de mars 2013 a prévu que des mesures d'accompagnement de ce processus de libéralisation des horaires de travail soient mises en place par le Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance sociale afin d'éviter des dérives et d'autres effets pervers. Visant a priori l'amélioration du climat des affaires et des investissements, les orientations prises à travers l'arrêté du 09 avril 2013 ne doivent pas effectivement entrainés des abus et une surexploitation des travailleurs. Il faudra, de ce fait, que le Ministère y veille.

4 Article 122 (alinéa 2) Code du travail de 2002 : « Lorsque le repos n'est pas donné collectivement à l'ensemble du personnel, l'employeur doit afficher, à l'avance, aux endroits réservés à cet effet, les noms des travailleurs soumis au régime particulier et l'indication de ce régime ».

5 Notamment l'Arrêté ministériel n° 68/13 du 17 mai 1968 relatif aux conditions de travail des femmes et des enfants et l'Arrêté ministériel n° 12/CAB.MIN/TPSI/045/08 du 8 aout 2008 fixant les conditions de travail des enfants.