

LES INNOVATIONS APPORTEES PAR LA LOI N°16/008 DU 15 JUILLET 2016 MODIFIANT ET COMPLETANT LA LOI N°87-010 DU 1ER AOÛT 1987 PORTANT CODE DE LA FAMILLE AYANT DE L'INCIDENCE SUR LA LEGISLATION EN MATIERE DU TRAVAIL

Mesdames et Messieurs,

Après plus de deux décennies de son application, la Loi n°87-010 du 1er août 1987 portant Code de la Famille vient de connaître une modification.

En effet, plusieurs faiblesses ont été relevées dans cette loi qui traite de toutes les questions relatives aux droits de la personne dans ses rapports avec la famille.

Ainsi, le Président de la République a promulgué la Loi n° 16/008 du 15 juillet 2016 modifiant et complétant la Loi n° 87-010 du 1er août 1987 portant Code de la Famille.

Cette nouvelle loi a introduit des innovations dont certaines d'entre elles ont de l'incidence sur les dispositions juridiques en matière du travail.

Les évolutions récentes de l'arsenal juridique congolais ont, notamment, justifié cette adaptation du Code de la Famille aux prescrits de:

- La Constitution de la République Démocratique du Congo du 18 février 2006 révisée par la Loi n°011/002 du 20 janvier 2011;
- La loi n°09/001 du 10 janvier 2009 portant protection de l'enfant;
- la Loi n°15/013 du 1er août 2015 portant modalités d'application des droits de

la femme et de la parité;

La Loi n°015-2002 du 16 octobre 2002 portant Code du Travail qui a été modifiée et complétée par la Loi n°16/010 du 15 juillet 2016(cette loi a fait l'objet de l'analyse du n° 002/DJSF/2016 du 30 septembre 2016 de la veille juridique en entreprise).

C'est pourquoi, le présent article de la veille juridique en entreprise s'appesantit sur l'étude des principales innovations de la Loi n° 16/008 du 15 juillet 2016 modifiant et complétant la Loi n°87-010 du 1er août 1987 portant Code de la Famille, ayant de l'incidence sur les rapports entre l'employeur et ses salariés. En voici l'énumération:

1. De la composition du nom:

Le nom de la personne sert à identifier, en l'occurrence, le travailleur ou les membres de sa famille. Dès à présent sous le régime de la nouvelle loi portant Code de la Famille, le nom est composé d'un ou plusieurs éléments. Le **prénom**, le nom et le **postnom** constituent les éléments du nom.

En conséquence, désormais dans le dossier administratif individuel du travailleur, son nom et ceux des membres de sa famille doivent être conformes à la disposition de l'article 56 du Code de la Famille, telle qu'indiquée ci-haut. Contrairement au régime du Code de la Famille actuel, **le post nom et le prénom ne faisaient pas partie du nom du travailleur bien que dans bon nombre d'actes administratifs on en faisait mention. C'était une pratique contra**

L'inflation normative qui s'observe dans presque tous les secteurs de la vie nationale est susceptible de désorienter plus d'uns. Il en résulte une nécessité d'une expertise juridique et réglementaire pour en assurer une gestion efficace et efficiente.

La veille juridique est une activité de suivi et d'anticipation des réglementations nationales ou internationales susceptibles d'avoir une influence sur les activités ou sur la stratégie des entreprises. Elle constitue désormais l'une des voies de communication de la Fédération des Entreprises du Congo, FEC en sigle.

La Loi du 1er août 1987 prévoyait que le nom est composé d'un ou plusieurs éléments;

2. De la compétence exclusive du Tribunal pour enfant :

Actuellement, l'enfant ne relève pas de la même juridiction que les adultes; il est soumis à la compétence exclusive du Tribunal pour enfants dans tous les actes impliquant l'état et la capacité du mineur. La conséquence est que le Gestionnaire des Ressources Humaines de l'entreprise doit veiller à la conformité des actes à la légalité. A ce sujet, dorénavant le travailleur étant tuteur ou père adoptif d'un enfant mineur doit absolument présenter aux Ressources Humaines de l'Entreprise une décision judiciaire du Tribunal pour enfant et non celle provenant du Tribunal de paix. Mais là où il n'existe pas de Tribunal pour enfants, la compétence lui dévolue est exercée par le Tribunal de Paix.

Il importe d'attirer l'attention du lecteur sur le fait que la Loi sur la protection de l'enfant a notamment soustrait l'enfant de la même juridiction que les adultes pour les soumettre à la compétence du Tribunal pour enfants.

3. Des autorités compétentes pour délivrer les actes de l'Etat civil:

Autrefois, seuls les Bourgmestres de Commune rurale ou urbaine et les Chefs de Secteur avaient ce statut. Dorénavant, ledit statut est légalement reconnu aussi aux Maires de la Ville, Chef de la Chefferie et Chef de la Mission Diplomatique ou Consulaire.

Etant donné cet élargissement de compétence aux autorités publiques précitées, le Gestionnaire des Ressources Humaines doit s'attendre, désormais, à la transmission par le travailleur à ses services des actes de l'état civil établis par les Officiers d'Etat Civil précités dont les plus courants des actes sont ceux de naissance, de mariage et de décès du travailleur ou des membres de sa famille.

Il est un fait que jusqu'à ce jour, la grande majorité d'actes civils se trouvant dans les dossiers administratifs individuels des travailleurs relève du Bourgmestre de Commune en sa qualité d'Officier d'Etat Civil.

4. De la capacité de la femme mariée:

La suppression de l'autorisation maritale pour la femme mariée et l'obligation faite aux époux de s'accorder pour tous les actes juridiques dans lesquels ils s'obligent, individuellement ou collectivement reste une innovation majeure.

En effet, étant donné que la capacité de la femme mariée a fait couler beaucoup d'encre et de salives, il est important de mentionner les évolutions y relatives qu'a connues l'arsenal juridique congolais du travail.

Sous le régime de l'Ordonnance-loi n° 67/310 du 9 août 1967 portant Code du Travail, il avait été reconnu à la femme mariée la capacité juridique de conclure un contrat de travail, sauf opposition maritale. Le contrôle du mari se faisait à posteriori; il lui était reconnu la prérogative de s'opposer par la suite.

Sous le régime de la Loi n°015/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du Travail, le législateur congolais en supprimant l'opposition maritale et en précisant que la capacité d'une personne d'engager ses services est régie par la loi du pays auquel elle appartient..., il a mis en place le régime juridique général de la Loi n°87-010 du 1er février 1987 portant Code de la Famille qui est l'autorisation maritale préalable à la conclusion du contrat de travail. C'est un contrôle a priori du mari.

Il sied de retenir que lors de la tenue de la 2ème session extraordinaire du Conseil National du Travail, la Tripartite avait adopté l'amendement de l'article 6 de la Loi n°015/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du Travail sur la

ses services, sauf opposition expresse et motivée de son mari. De même il lui est reconnu le droit de saisir le tribunal pour obtenir l'annulation de la décision non motivée ». A comparer cette disposition bien qu'étant juste un avis de la tripartite au Conseil National du Travail, à l'innovation apportée par l'actuel Code de la Famille, il y a lieu de constater que dès l'entrée en vigueur de la nouvelle loi portant Code de la Famille la femme ne fait plus partie de la liste des incapables ou mieux ne voit plus sa capacité être limitée. Il y a désormais suppression de la discrimination fondée sur le sexe. C'est la réaffirmation du principe constitutionnel d'égalité des êtres humains (cfr. les articles 11 et 13 de la Constitution de la République Démocratique du Congo).

En sus, **maintenant dans la nouvelle législation de la famille, les époux doivent s'accorder pour tous les actes juridiques dans lesquels ils s'obligent.**

En cas de désaccord persistant, le conjoint lésé saisit le tribunal de paix. Donc, pour autant que la femme et l'homme sont en désaccord de manière continuelle du fait de la conclusion du contrat de travail soit avec la femme soit avec l'homme, l'autre conjoint se sentant lésé par cet acte juridique a la faculté de saisir le tribunal de paix pour **obtenir de la juridiction la nullité du contrat de travail fondée sur ce désaccord.**

Cette innovation est due au fait que la loi sur les droits de la femme et la parité a privilégié la concertation et la protection mutuelle en lieu et place de l'autorisation maritale et ce, en se fondant sur l'article 40 de la Constitution de la République Démocratique du Congo qui vise à éliminer toutes les formes de discriminations à l'égard de la femme.

De cette évolution législative, il est impérieux que les Gestionnaires de Ressources Humaines en tiennent compte en vue de poser des actes de gestion en conformité

La FEC, à l'occasion de la célébration de la journée internationale de la femme placée sous le thème: «**de la capacité de la femme mariée à engager ses services**», a organisé le 15 mars 2017 en son siège un petit-déjeuner juridique.

Sentiments dévoués.
Me. Christian KALONDA NGOYI
Responsable de la Division Sociale