

Subject File

Technical Assistance

SS-11 - Labour - Advisory and Training

01/01/1963 - 21/12/1964

PLEASE RETAIN
ORIGINAL ORDER

UNARCHIVES

SERIES S-0728

BOX 25

FILE 3

ACC. DA13/1.61.0.0

CONFIDENTIEL

ANNEX 55-11 47
OIT/ONUC/Congo (Léo)/R.7

Mr. Brodks

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL

Programme O.N.U.C.

RAPPORT

au

GOUVERNEMENT DE LA REPUBLIQUE
DEMOCRATIQUE DU CONGO (LEOPOLDVILLE)

sur

LA LEGISLATION DU TRAVAIL



GENÈVE
1964

CONFIDENTIEL

OIT/ONUC/Congo (Léo)/R.7

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL

Programme O.N.U.C.

RAPPORT
au
GOUVERNEMENT DE LA REPUBLIQUE
DEMOCRATIQUE DU CONGO (LEOPOLDVILLE)
sur
LA LEGISLATION DU TRAVAIL

B.I.T.
GENEVE
1964

TABLE DES MATIERES

	<u>Page</u>
INTRODUCTION	1
EXECUTION DE LA MISSION	2
CONCLUSIONS	3
ANNEXES :	
1. Projet d'ordonnance-loi sur le louage de services	4
2. Aide-mémoire remis par M. Laissue à M. Kusu-Kanza en date du 28 juillet et accepté par celui-ci avec l'approbation du ministre du Travail	37

INTRODUCTION

A la demande du gouvernement de la République du Congo (Léopoldville), le Bureau international du Travail a été sollicité de désigner un expert en matière de législation du travail pour aider à l'élaboration de la législation congolaise sur divers aspects des relations professionnelles.

La description des tâches de l'expert, telle qu'elle avait été approuvée par le gouvernement, prévoyait que l'expert devrait "aider le ministre du Travail à préparer ou à mettre au point des projets de textes législatifs et administratifs, ainsi que les mesures d'exécution qui s'y rapportent en ce qui concerne plus particulièrement :

- a) le mode de désignation des délégués du personnel et le fonctionnement des comités d'entreprise ou autres organismes analogues;
- b) la mise en place d'une procédure de consultation et d'arbitrage en cas de conflits collectifs du travail;
- c) l'institution de tribunaux du travail;
- d) éventuellement, le régime des syndicats".

Les mots "plus particulièrement" sous-entendaient que l'objet de la mission pouvait, à la demande du ministre du Travail, être complété.

Pour accomplir cette mission, le Directeur général a fait appel à M. Albert Laissue, fonctionnaire à l'Office fédéral de l'industrie et des arts et métiers et du travail à Berne. La mission de l'expert s'est déroulée du 3 février au 29 juillet 1964.

Au cours de son séjour, l'expert a reçu partout le meilleur accueil. Le Directeur général tient à exprimer ses plus vifs remerciements au gouvernement du Congo.

EXECUTION DE LA MISSION

Le plan de travail de l'expert, dressé d'entente avec le ministre du Travail à l'arrivée de l'expert à Léopoldville puis approuvé par le B.I.T., comportait les quatre points suivants :

1. Mise au point rédactionnelle du projet d'ordonnance concernant la représentation du personnel dans l'entreprise.
2. Fusion et harmonisation des législations congolaise et katangaise sur le contrat de louage des services.
3. Revision du régime des associations professionnelles.
4. Projet de législation sur les tribunaux du travail.

En ce qui concerne les points 1 et 2 du plan de travail, la situation se présentait ainsi :

- a) la Commission consultative instituée par le ministère du Travail n'avait plus que deux séances à tenir pour achever la rédaction du projet d'ordonnance sur la représentation du personnel dans l'entreprise, dont le texte tenait largement compte des remarques présentées par le Bureau international du Travail sur la base d'un texte antérieur qui lui avait été communiqué pour observations;
- b) il incombait en outre à la Commission consultative d'établir, en tenant compte de la convention (n° 64) concernant la réglementation du contrat de travail écrit des travailleurs indigènes, une ordonnance-loi sur le contrat de louage des services. Il s'agissait de fondre et d'harmoniser dans cette ordonnance-loi deux textes législatifs régissant la même matière : le décret-loi congolais du 1er février 1961 et l'ordonnance-loi katangaise du 31 décembre 1962. Un avant-projet avait été dressé à cette fin.

Dès que la Commission consultative eût terminé l'examen du texte du projet d'ordonnance sur la représentation du personnel dans l'entreprise, la rédaction en a été mise au point et l'ordonnance n° 123 a été promulguée le 1er mai 1964.

Après s'être occupée de l'ordonnance susmentionnée, la Commission consultative s'est mise à refondre la législation sur le contrat de louage des services. Elle avait pour tâche soit de reprendre dans la nouvelle législation les normes les plus judicieuses du décret-loi congolais ou de l'ordonnance-loi katangaise, soit de les combiner en elles. La Commission a tenu de nombreuses séances auxquelles M. Laissue a participé en qualité d'expert.

On trouvera en annexe (Annexe I) le texte du projet d'ordonnance-loi sur le louage des services tel que mis au point par la Commission consultative au cours de ses travaux. Il est à noter toutefois que ce texte incorpore également quelques propositions de modifications présentées par l'expert au Président de la Commission consultative, M. Kusu-Kanza, dans un aide-mémoire en date du 28 juillet et accepté par celui-ci avec l'approbation du ministre du Travail. Le texte de cet aide-mémoire constitue l'Annexe II. Par ailleurs, certains articles du projet sont accompagnés de commentaires sur lesquels le B.I.T. croit devoir attirer l'attention du gouvernement.

La mission de l'expert s'est déroulée en étroite coopération avec l'expert principal du B.I.T. en administration du travail.

CONCLUSIONS

Le premier point du plan de travail doit être considéré comme complètement terminé. En effet, l'ordonnance n° 123 relative à la représentation du personnel dans les entreprises a été publiée le 1er mai 1964.

Le second point l'est également, pour l'essentiel, puisque l'ordonnance-loi sur le contrat de louage des services est, sous réserve des propositions complémentaires de modifications et d'adjonctions formulées par le B.I.T., prête à être édictée. Le B.I.T. se plaît d'ailleurs à croire que son édictation s'effectuera dans un proche avenir et qu'elle sera suivie assez rapidement d'une ordonnance d'exécution.

Pour hâter raisonnablement la poursuite du programme d'activités en matière de législation du travail et, partant, pour en réduire le coût, il serait indispensable que le fonctionnaire chargé spécialement de collaborer avec l'expert qui sera désigné pour poursuivre ce travail puisse y consacrer tout le temps voulu et puisse disposer de larges facilités concernant notamment les travaux de dactylographie.

Annexes

1. Projet d'ordonnance-loi sur le louage des services;
2. Aide-mémoire remis par M. Laissue à M. Kusu-Kanza en date du 28 juillet et accepté par celui-ci avec l'approbation du ministre du Travail.

ANNEXE I

ORDONNANCE-LOI N° DU 1964
SUR LE CONTRAT DE LOUAGE DE SERVICES

Le Président de la République,

Vu l'ordonnance n° 226 du 29 septembre 1963 clôturant la session parlementaire et désignant une commission d'élaboration d'un projet de Constitution soumis à référendum;

Vu l'ordonnance n° 227 du 29 septembre 1963 autorisant la promulgation d'ordonnances-lois;

Vu l'urgence;

Sur la proposition du Premier ministre,

O R D O N N E

PRELIMINAIRE

Article 1

Le contrat de louage de services est le contrat par lequel une personne, appelée "Travailleur", s'engage à exécuter un travail, moyennant rémunération, sous l'autorité et la direction d'une autre personne, physique ou morale, publique ou privée, appelée "Employeur".

CHAPITRE I

CHAMP D'APPLICATION ET DEFINITIONS

Article 2

La présente ordonnance-loi s'applique à tout contrat de louage de services exécuté en ordre principal au Congo, quels que soient la race, la nationalité ou le sexe des parties, la nature des prestations, le montant de la rémunération ou le lieu de la conclusion du contrat.

Elle ne s'applique pas au contrat de louage de services des marins ni au contrat de louage de services des bateliers de la navigation intérieure, lesquels sont régis par des lois particulières.

Article 3

Pour l'application de la présente ordonnance-loi, les termes "rémunération", "temps de service" et "famille du travailleur" doivent s'entendre dans le sens indiqué aux dispositions qui suivent.

Article 4

La rémunération est la somme représentative de l'ensemble des avantages dus au travailleur en exécution du contrat. Elle comprend notamment :

- 1) le salaire ou traitement;
- 2) les commissions;
- 3) l'indemnité de vie chère;
- 4) les primes;
- 5) la participation au bénéfice;
- 6) les sommes versées pour prestations supplémentaires;
- 7) les sommes versées au titre de gratifications;
- 8) la valeur des avantages en nature;
- 9) les allocations familiales pour la partie dépassant le montant légal;
- 10) l'allocation de congé ou l'indemnité compensatoire de congé;
- 11) les sommes payées par l'employeur pendant l'incapacité de travail et pendant la période précédant et suivant l'accouchement.

Ne sont pas des éléments de la rémunération :

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

Temps de service

Article 5

Le temps de service comprend :

- a) la durée des prestations de travail fournies chez le dernier employeur et chez les employeurs subrogés pendant le dernier contrat et pendant les contrats précédents;
- b) la durée des congés;
- c) la durée de l'incapacité de travail : sans limitation, lorsque cette incapacité résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle; jusqu'à concurrence de deux mois par an, lorsque cette incapacité ne résulte pas d'un tel accident ou d'une telle maladie;
- d) la durée des voyages se situant entre deux périodes de service.

Article 6 - Famille du travailleur

La famille du travailleur comprend :

- a) le conjoint monogame, non divorcé ni séparé de corps;
- b) les enfants issus d'un mariage monogamique, civil, coutumier ou religieux pouvant donner lieu à une homologation légale ou les enfants légitimés par un tel mariage. Il est tenu compte des enfants communs des époux, des enfants propres à chacun d'eux, y compris les enfants issus d'un mariage polygamique dissous recueillis dans une communauté monogamique par un des conjoints;
- c) les enfants sous tutelle légale ou coutumière, s'ils sont orphelins de père ou de mère. Toutefois, la tutelle coutumière ne pourra être établie que par production d'un extrait du jugement la constatant;
- d) les enfants adoptés ou légalement reconnus;
- e) les enfants issus d'un mariage polygamique coutumièrement célébré avant l'application du décret du 4 avril 1950 sur la polygamie;
- f) les enfants dont la garde a été confiée au travailleur par décision judiciaire.

Un enfant entre en ligne de compte s'il est célibataire et :

- a) jusqu'à l'âge de 16 ans, en règle générale;
- b) jusqu'à l'âge de 25 ans, s'il étudie dans un établissement de plein exercice;
- c) sans limite d'âge, lorsqu'il est incapable d'exercer une activité lucrative en raison de son état physique ou mental et que le travailleur l'entretient.

N'entre pas en ligne de compte l'enfant âgé de moins de 16 ans engagé dans les liens du contrat de louage de services ou d'apprentissage qui lui donne droit à une rémunération normale.

CHAPITRE II

CAPACITE JURIDIQUE ET APTITUDE PHYSIQUE DU TRAVAILLEUR

Article 7

Sous réserve de l'application de l'article 8 ci-dessous la capacité d'une personne d'engager ses services est régie par la loi du pays auquel elle appartient ou, à défaut de nationalité connue, par la loi congolaise.

Article 8

L'engagement ou le maintien en service d'une personne âgée de moins de 14 ans est interdit.

Une personne âgée de 14 à 16 ans ne peut être engagée que pour l'exécution de travaux légers et salubres.

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

En cas de contestation, le contrôle de l'âge de la personne et de son aptitude physique est exercé selon les modalités fixées par l'ordonnance du Président de la République.

Article 9

Une personne âgée de 14 à 18 ans ne peut être engagée ni maintenue en service, si celui qui exerce sur elle l'autorité paternelle ou tutélaire s'y oppose.

Article 10

La femme mariée peut valablement engager ses services, sauf opposition expresse de son mari.

Article 11

Les oppositions prévues aux articles 9 et 10 peuvent être levées par le tribunal lorsque les circonstances ou l'équité le justifient.

CHAPITRE III

GENERALITES CONCERNANT LES CONDITIONS DU CONTRAT

Article 12

La date de l'entrée en vigueur et la durée du contrat, la nature et l'objet des prestations du travailleur, le lieu où elles doivent s'accomplir, la rémunération, les avantages complémentaires, les frais remboursables et toutes autres conditions sont déterminées par le contrat dans le cadre des dispositions légales et sous réserve de l'observation des conventions collectives, des règlements d'entreprise et de l'usage local.

Article 13

Toute clause contractuelle accordant au travailleur des avantages inférieurs à ceux que prescrit la présente ordonnance-loi est nulle de plein droit.

CHAPITRE IV

DUREE DU CONTRAT ET CLAUSE D'ESSAI

Article 14

Tout contrat de louage de services est à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Article 15

Est à durée déterminée le contrat qui est conclu soit pour un temps déterminé, soit pour une entreprise déterminée, soit pour le remplacement d'un travailleur.

Néanmoins, dans le cas d'engagement au jour le jour, si le travailleur a déjà accompli 30 journées de travail sur une période inférieure à deux mois, le nouvel engagement conclu avant l'expiration des deux mois est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Article 16

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

Dans le cas où un contrat prévoit expressément ou implicitement une durée excédant les limites indiquées ci-dessus, sa durée est réduite de plein droit à ces limites.

Article 17

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

Tout contrat conclu pour une durée déterminée en violation du présent article est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Article 18

Tout contrat de louage de services, qu'il soit à durée déterminée ou à durée indéterminée, peut être assorti d'une clause d'essai.

La durée de l'essai ne peut dépasser un mois pour le travailleur manoeuvre, 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.

CHAPITRE V

FORME ET PREUVE DU CONTRAT

Article 19

Le contrat doit être constaté par écrit, selon les modalités fixées par ordonnance du Président de la République. A défaut d'écrit, le contrat est présumé, jusqu'à preuve du contraire, avoir été conclu pour une durée indéterminée.

Le présent article ne s'applique pas dans le cas d'engagement au jour le jour.

Article 20

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

Article 21

La clause d'essai doit, pour être valable, être constatée par écrit et détachée de l'ensemble des autres stipulations du contrat.

Article 22

Sauf lorsque le contrat est constaté au moyen d'un livret de travail ou lorsqu'il est assorti d'une clause d'essai, l'employeur est tenu de remettre au travailleur, deux jours ouvrables au moins avant la signature du contrat, un exemplaire du projet de contrat et des documents essentiels auxquels il se réfère. Faute par l'employeur d'avoir rempli cette obligation, le travailleur peut résilier le contrat dans les 30 jours suivant sa conclusion, sans préavis ni indemnité.

L'employeur est tenu et le travailleur a la faculté de soumettre tout contrat écrit au visa des autorités, suivant les modalités fixées par ordonnance du Président de la République. A défaut de visa, le travailleur peut résilier le contrat à tout moment, sans préavis et il pourra réclamer, s'il y a lieu, des dommages-intérêts.

Le refus du visa met fin au contrat.

Article 23

En cas d'absence d'écrit, le travailleur peut, même si la forme écrite est requise, établir par toutes voies de droit l'existence et la teneur du contrat, ainsi que toutes modifications intervenues ultérieurement.

CHAPITRE VI

OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR

Article 24

Le travailleur a l'obligation d'exécuter personnellement son travail dans les conditions, au temps et au lieu convenus.

Article 25

Le travailleur doit agir conformément aux ordres qui lui sont donnés par l'employeur ou son préposé, en vue de l'exécution du contrat. Il doit respecter les règlements établis pour l'établissement, l'atelier ou le lieu dans lequel il doit exécuter son travail.

Article 26

Le travailleur doit s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire soit à sa propre sécurité, soit à celle de ses compagnons ou des tiers.

Article 27

Le travailleur doit respecter les convenances et les bonnes moeurs pendant l'exécution du contrat. Il doit traiter avec équité les travailleurs placés sous ses ordres.

Article 28

Le travailleur a l'obligation de restituer en bon état à l'employeur les marchandises, produits et espèces, et, d'une façon générale, tout ce qui lui a été confié.

Il n'est tenu pour responsable ni des détériorations, ni de l'usure due à l'usage normal de la chose, ni de la perte fortuite.

Article 29

Le travailleur doit garder les secrets de fabrication ou d'affaires de l'entreprise, s'abstenir de se livrer ou de collaborer à tout acte de concurrence déloyale, même après l'expiration du contrat.

Article 30

Est nulle la clause portant que le travailleur s'oblige à passer en cours de contrat au service d'un autre employeur.

Cette clause est néanmoins valable si elle désigne l'employeur ou les employeurs au service desquels le travailleur pourra être transféré et si le transfert est prévu en faveur de personnes auxquelles le premier employeur céderait, en tout ou partie, l'entreprise à laquelle le travailleur fournissait ses services.

Dans le cas de transfert, le nouvel employeur est subrogé au précédent employeur.

Article 31

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

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

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

CHAPITRE VII

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Section 1 - Obligations générales

Article 32

L'employeur doit fournir au travailleur l'emploi convenu, et ce, dans les conditions, au temps et au lieu convenus. Il est responsable de l'exécution du contrat passé par toute personne agissant en son nom.

Article 33

L'employeur doit diriger le travailleur, veiller avec la diligence d'un bon père de famille à ce que le travail s'accomplisse dans les conditions convenables, tant au point de vue de la sécurité que de la dignité et de la santé du travailleur, compte tenu des circonstances et de la nature du travail, respecter et faire respecter les convenances et les bonnes moeurs pendant l'exécution du travail.

Section 2 - Rémunération

§ 1 - Dispositions générales.

Article 34

La rémunération doit être stipulée en monnaie ayant cours légal.

Son montant est fixé librement par les parties. Il est déterminé soit au temps (à l'heure, à la journée, à la semaine, au mois, à l'année), soit à la pièce, soit à la tâche.

Il ne peut être inférieur aux termes minima fixés par le gouvernement provincial pour le lieu d'exécution du contrat, suivant les modalités déterminées par ordonnance du Président de la République.

Article 35

A défaut de preuve d'une rémunération convenue, l'employeur doit la rémunération déterminée par les conventions collectives ou, à défaut, par les usages du lieu où le contrat doit être exécuté, compte tenu notamment de la nature du travail, de l'âge et de la qualification professionnelle du travailleur.

Article 36

Sur avis du Conseil économique et social provincial, le gouvernement provincial peut décider que, lorsque les prestations doivent être accomplies dans les lieux ou dans les branches d'activité économique qu'il détermine, les contrats peuvent prévoir la remise d'une ration en nature à charge d'imputation sur la rémunération.

Dans ce cas, le gouvernement provincial détermine la composition minimum de la ration et fixe la somme maximum qui peut être déduite de la rémunération à titre de contre-valeur de la ration.

Article 37

Les contrats peuvent prévoir la fourniture d'un logement au travailleur à charge d'imputation sur la rémunération.

Le Président de la République fixe les conditions auxquelles doit répondre le logement.

Les gouvernements provinciaux fixent la somme maximum qui peut être déduite de la rémunération à titre de contre-valeur du logement.

Article 38

La rémunération est due pour le temps où le travailleur a effectivement fourni ses services; elle est également due lorsque le travailleur a été dans l'impossibilité de travailler par le fait de l'employeur, ainsi que pour les jours fériés légaux.

Les commissions sur ventes sont dues dès l'instant où les commandes sont exécutées par l'employeur.

Article 39

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

Le paiement doit avoir lieu pendant les heures de travail, au temps et au lieu convenus. Il doit être effectué à des intervalles réguliers n'excédant pas 15 jours lorsque la rémunération est calculée à l'heure, à la journée, à la semaine ou à la tâche; il peut être effectué mensuellement lorsque la rémunération est calculée autrement. En toute hypothèse, le paiement doit avoir lieu au plus tard dans les six jours ouvrables suivant la période à laquelle il se rapporte.

Toute somme restant due en exécution du contrat lors de la cessation définitive des services effectifs doit être payée au plus tard dans les deux jours ouvrables qui suivent. Toutefois, les commissions peuvent être payées dans les trois mois et la participation au bénéfice dans les neuf mois qui suivent la fin du contrat.

Le paiement de la rémunération ne peut être effectué dans un débit de boissons ni dans un magasin de vente, sauf pour les travailleurs employés dans ces établissements.

Commentaires du B.I.T.

Article 39, 1er alinéa

Il serait indiqué de compléter cet alinéa par une deuxième phrase ainsi conçue : "Le paiement du salaire en nature sous forme de spiritueux ou de drogues nuisibles est interdit". Ce complément est conforme à l'article 4, chapitre 1, de la convention n° 95.

Article 39, 5me alinéa (nouveau)

Pour que le projet soit conforme à l'article 6 de la convention n° 95, il y aurait lieu d'y insérer l'adjonction que voici : "Il est interdit à l'employeur de restreindre de quelque manière que ce soit la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré".

Article 40

L'employeur remet valablement au mineur ou à la femme mariée la rémunération de leur travail. Toutefois, la personne qui exerce sur le mineur l'autorité paternelle ou tutélaire peut s'opposer à la remise au mineur de la rémunération de son travail; le tribunal peut lever cette opposition, si les circonstances ou l'équité le justifient.

Article 41

L'employeur est tenu de remettre au travailleur, au moment du paiement et selon les modalités fixées par ordonnance du Président de la République, un décompte de la rémunération payée.

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

Article 42

L'employeur doit tenir un livre de paie suivant les modalités fixées par ordonnance du Président de la République.

§ 2 - Paiement en cas de maladie ou d'accident.

Article 43

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

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

Article 44

Si la maladie ou l'accident sont réputés maladie professionnelle ou accident du travail aux termes des réglementations particulières de l'Institut national de sécurité sociale, les obligations de l'employeur prévues à l'article 43 sont limitées à la période non couverte par les prestations de l'Institut national de sécurité sociale. L'employeur sera cependant tenu de continuer, pendant deux mois au-delà de cette période, à fournir le logement, lorsque celui-ci était fourni en nature.

Commentaires du B.I.T. sur l'article 44

- a) L'expression "des réglementations particulières de l'Institut national de sécurité sociale" devrait être remplacée par l'appellation générale "de la réglementation de la sécurité sociale". (Cette remarque vaut également pour l'article 52.)
- b) L'article 44 du projet, repris de l'article 46 du décret-loi de 1961, a supprimé la fixation à 30 jours des obligations de l'employeur en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle. La nouvelle formule se référant "à la période non couverte par les prestations de l'Institut national de sécurité sociale" ne peut être retenue puisque l'article 23 du décret-loi sur la sécurité sociale se référerait au "délai au cours duquel l'employeur conserve ses obligations en application du décret-loi sur le contrat de louage de services".

La durée des obligations de l'employeur n'est donc plus fixée. Si l'intention est de laisser une certaine souplesse dans cette fixation, il est recommandé de la formuler de la façon suivante : "... les obligations de l'employeur prévues à l'article 43 sont limitées à la période, à fixer par décret, précédant l'ouverture du droit aux prestations de sécurité sociale". (Voir à ce sujet l'article 13 de l'ordonnance-loi n° 73 du 23 mars 1964.)

Article 45

Aucune somme ni avantage n'est dû s'il est établi que la maladie ou l'accident ou l'aggravation d'une maladie ou d'un accident antérieur résultent d'un risque spécial auquel le travailleur s'est exposé ou si celui-ci refuse, sans motif valable, de se conformer au traitement médical qui lui est prescrit et de se soumettre au contrôle médical proposé par l'employeur.

Article 46

Il y a risque spécial, selon l'article 45, lorsque la maladie ou l'aggravation d'une maladie ou d'un accident antérieur résulte :

- 1) d'une infraction qui a entraîné, pour le travailleur, victime du dommage, une condamnation définitive;
- 2) d'un accident survenu à l'occasion de la pratique d'un sport dangereux, d'un exercice violent pratiqué au cours ou en vue d'une compétition ou d'une exhibition, sauf lorsque celles-ci sont organisées par l'employeur;

- 3) d'un accident survenu à la suite d'excès de boissons;
- 4) de mutilations volontaires;
- 5) d'un accident survenu à la suite de travaux effectués pour compte d'un tiers;
- 6) d'un état résultant de faits de guerre, de troubles ou d'émeutes.

§ 3 - Réductions et retenues.

Article 47

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

Article 48

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

Toutefois, l'employeur peut faire des réductions à titre d'indemnité compensatoire, en cas de violation par le travailleur de l'obligation qui lui est imposée par l'article 28.

Il peut aussi opérer des retenues en vue de constituer un cautionnement pour garantir l'exécution par le travailleur de l'obligation prévue à l'article 31. L'objet, le taux et les conditions de ces retenues doivent être déterminés de manière précise dans le contrat constaté par écrit.

Ces retenues sont, avec mention de leur affectation, placées en dépôt au nom du travailleur et portent intérêt à son profit. Le dépôt est fait dans le délai d'un mois à dater de la retenue, dans une banque ou un établissement agréé par l'autorité. L'employeur est tenu de communiquer au travailleur le numéro du compte et le nom de l'établissement où il a été effectué.

Par le seul fait du dépôt, l'employeur acquiert privilège sur le cautionnement pour toute créance résultant de l'inexécution totale ou partielle des obligations du travailleur prévues à l'article 28.

Dans le cas où il n'y a pas de cautionnement, les retenues prévues au troisième alinéa du présent article ne peuvent être effectuées que dans les limites prévues à l'article 50 ci-dessous.

Article 49

Le montant du cautionnement ne peut être restitué au travailleur ou versé à l'employeur que de leur commun accord ou sur la production d'un extrait de la décision judiciaire coulée en force de chose jugée ou rendue exécutoire nonobstant opposition ou appel.

L'employeur doit donner son accord à la libération du cautionnement dans les 30 jours qui suivent la fin du contrat, à moins d'avoir, avant l'expiration de ce délai, introduit une demande en justice pour exercer un privilège sur ledit cautionnement. Toutefois, le juge peut, sur requête motivée de l'employeur, autoriser le maintien du cautionnement au-delà de ce délai, en déterminant la somme à concurrence de laquelle il est maintenu.

Cette autorisation ne sort ses effets qu'à la condition d'être suivie d'une demande en justice dans le délai fixé par l'ordonnance qui l'accorde.

§ 4 - Saisie et cession.

Article 50

La rémunération du travailleur n'est cessible et saisissable qu'à concurrence d'un cinquième sur la partie n'excédant pas cinq fois le salaire mensuel minimum légal du lieu d'emploi et d'un tiers sur le surplus.

Elle est cessible et saisissable à concurrence de deux cinquièmes, lorsque la créance est fondée sur une obligation alimentaire légale.

La saisie et la cession autorisées pour toutes créances et celles autorisées pour cause d'obligation alimentaire légale peuvent s'opérer cumulativement.

Le calcul des quotités cessibles et saisissables se fait après déduction des retenues fiscales et sociales et de l'évaluation forfaitaire du logement tel que défini à l'article 41.

Section 3 - Soins

Article 51

En cas de maladie ou d'accident, de grossesse ou d'accouchement, et en cas de suspension du contrat pour une cause de force majeure, l'employeur est tenu de fournir au travailleur et à sa famille jusqu'à la fin du contrat :

- 1) les soins médicaux, dentaires, chirurgicaux, pharmaceutiques, hospitaliers;
- 2) les frais de déplacement nécessaires;
- 3) les lunettes, appareils d'orthopédie et de prothèse dentaire exceptés, suivant prescription médicale et tarifs établis par le ministère de la Santé publique.

Lorsque, par le fait du contrat ou de la loi, le travailleur doit être rapatrié aux frais de l'employeur, l'obligation des soins ne s'éteint pas avant le jour où l'état de santé du travailleur permet son retour. Celui-ci est décidé par l'employeur sur avis du médecin. En cas de contestation, le travailleur peut introduire un recours devant une commission médicale dont la composition est fixée par le gouvernement provincial suivant les formes et modalités déterminées par ordonnance du Président de la République.

Article 52

Si la maladie ou l'accident sont réputés maladie professionnelle ou accident du travail aux termes des réglementations particulières de l'Institut national de sécurité sociale, les obligations de l'employeur prévues à l'article 51 sont limitées à la période non couverte par les prestations de l'Institut national de sécurité sociale.

Commentaires du B.I.T. sur l'article 52

Voir remarque a) sur l'article 44.

Article 53

Les soins ne sont pas à charge de l'employeur :

- 1) si la maladie ou l'accident ou l'aggravation d'une maladie ou d'un accident antérieur résulte d'un risque spécial, selon l'article 46;

- 2) si le bénéficiaire se soustrait sans motif valable soit à un traitement médical, même préventif, soit à des règles d'hygiène préventive, soit au contrôle médical proposé par l'employeur;
- 3) en cas de déclaration fausse ou de dissimulation de la part des intéressés.

Article 54

L'employeur doit prendre les dispositions nécessaires, selon les modalités fixées par ordonnance du Président de la République, pour assurer les soins prévus à la présente section.

Article 55

En cas d'accident ou de maladie pouvant engager la responsabilité d'un tiers et ne relevant pas de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, l'exercice d'une action contre le tiers ne dispense pas l'employeur d'exécuter ses obligations.

Commentaires du B.I.T. sur l'article 55

Cet article devrait jouer dans tous les cas de maladie et d'accident. Aussi faudrait-il biffer la restriction "ne relevant pas de la réglementation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles", que rien ne justifie.

Article 56

Le ministre du Travail et de la Prévoyance sociale du gouvernement central tarifiera le remboursement des frais supportés par le travailleur et sa famille pour soins de santé à l'étranger.

Article 57

Les membres de la famille du travailleur ne bénéficient des dispositions de la présente section que s'ils sont à charge du travailleur, habitent effectivement avec lui et n'exercent pas de profession lucrative.

Sont considérés comme habitant effectivement avec le travailleur :

- les enfants pensionnaires d'un établissement scolaire situé au Congo;
- les membres de sa famille, lorsque la séparation résulte de la nature du travail, de la force majeure ou du fait de l'employeur.

Section 4 - Voyages

Article 58

Le voyage aller est le parcours, lors de l'engagement, du rengagement ou, à l'occasion, du commencement d'une période de service, de la distance qui sépare le lieu de l'acceptation de l'engagement ou de la promesse d'engagement du lieu où le travail doit s'exécuter.

Le voyage retour est le parcours, à l'expiration du contrat ou d'une période de service, de la distance du lieu d'exécution du travail au lieu de l'acceptation de l'engagement ou de la promesse d'engagement.

Les voyages s'effectuent à la date, aux conditions et suivant les voies, horaires et moyens fixés contractuellement.

Article 59

L'employeur supporte les frais de voyage aller du travailleur et de sa famille. Toutefois, cette obligation ne naît, à l'égard de la famille, qu'après la période d'essai. D'autre part, lorsqu'une suspension du contrat intervient avant le voyage, elle entraîne la suspension de ladite obligation.

L'employeur est dispensé de payer les frais de voyage des personnes au sujet desquelles le travailleur a fait de fausses déclarations. Lorsqu'il a payé des frais indus, il peut les compenser par des retenues conformément aux dispositions de l'article 42.

Article 60

En règle générale, le droit au voyage retour du travailleur et de sa famille naît, sans restriction, après chaque période de deux ans de service comptée de date à date.

Ce droit est également acquis :

- 1) au travailleur, au cours de la période d'essai, sauf lorsque le contrat est résilié pour faute lourde imputable au travailleur;
- 2) au travailleur et à sa famille, avant l'expiration de la deuxième année de service, lorsque le contrat prend fin du fait de l'employeur et sans qu'il y ait faute lourde imputable au travailleur;

- 3) au travailleur et à sa famille, à l'expiration de tout contrat conclu pour une durée inférieure à deux années;
- 4) à la famille du travailleur, lorsque ce dernier décède avant la fin du contrat.

L'employeur ne supporte les frais de voyage de retour que proportionnellement à la durée des prestations accomplies :

- 1) lorsque le contrat a été résilié pour faute lourde imputable au travailleur;
- 2) lorsque le travailleur refuse, sans motif valable, de poursuivre l'exécution du contrat;
- 3) lorsque le travailleur a mis fin à un contrat, à durée indéterminée, avant d'avoir effectué 18 mois de service depuis son dernier voyage aller et sans qu'il y ait faute lourde de l'employeur;
- 4) lorsque les parties résilient le contrat d'un commun accord.

L'employeur ne doit les frais de voyage de retour que si ce voyage est réellement effectué.

Article 61

Il n'est pas tenu compte de la limite d'âge des enfants, lorsqu'ils l'atteignent au cours du terme de service.

Article 62

Le droit au voyage de retour expire :

- a) si le travailleur y renonce explicitement et par écrit, après l'expiration du contrat;
- b) si le travailleur n'en a pas exigé l'accomplissement dans les deux ans à partir du jour où le contrat prend fin. Pendant cette période, le montant des frais de voyage doit être déposé dans un organisme agréé par l'autorité compétente et communication doit en être faite au travailleur. Après ce délai, le montant non retiré revient de droit à l'employeur.

Lorsque le contrat a été conclu pour une durée déterminée de six mois ou davantage, l'employeur doit, pour être dispensé de payer les frais du voyage retour en vertu du premier alinéa, faire constater par l'autorité compétente :

- 1) dans le cas prévu sous la lettre a), que la renonciation du travailleur est réelle et que ce dernier a été établi à demeure, sur le lieu du travail ou auprès de ce lieu, à sa demande ou avec son consentement;
- 2) dans le cas prévu sous la lettre b), que le travailleur s'est abstenu de son plein gré d'utiliser son droit au voyage de retour.

Article 63

L'employeur assurera le voyage de retour dans les délais les plus brefs à dater de la fin des services.

A partir du premier jour suivant celle-ci, il est tenu de payer au travailleur une indemnité égale à la rémunération jusqu'au moment du départ effectif, sauf si le départ est retardé :

- 1) par la négligence du travailleur;
- 2) par le refus du travailleur de se conformer aux instructions de l'employeur;
- 3) par la force majeure.

Lorsque l'employeur ne remplit pas ses obligations relatives au voyage de retour, l'autorité compétente le somme de s'exécuter à bref délai. S'il ne le fait pas, l'autorité pourvoit au voyage et elle est subrogée, de par la loi, aux droits du travailleur et de sa famille.

Article 64

Dans tout contrat conclu pour un an au plus avec un travailleur séjournant à l'étranger au moment de l'engagement, l'employeur peut stipuler qu'il ne supporte pas les frais de voyage aller et retour de la famille.

Section 5 - Congés

Article 65

L'employeur est tenu d'accorder un congé au travailleur.

Le travailleur ne peut renoncer à ce congé.

En cas de résiliation du contrat, le congé est remplacé par une indemnité qui se calcule par application analogique de l'article 67.

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

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

Le travailleur peut cumuler les congés acquis pendant une période de deux ans.

Pendant la période de congé payé, le travailleur et sa famille ont droit aux soins de santé. En cas de congé passé hors du Congo, le travailleur a droit au remboursement des frais afférents aux soins qu'il a reçus.

Article 66

La durée du congé est d'au moins un jour ouvrable par mois entier de service pour le travailleur âgé de plus de 18 ans. Elle est d'au moins un jour ouvrable et demi par mois entier de service pour le travailleur âgé de moins de 18 ans. Elle augmente d'un jour ouvrable par tranche de cinq années d'ancienneté chez le même employeur ou l'employeur subrogé.

Les services pris en considération pour le calcul de la durée du congé comprennent : les jours de prestations de travail, de repos compensatoire, de congé payé, les dimanches et les jours fériés légaux, ainsi que les périodes de suspension dues à l'incapacité de travail à concurrence d'un maximum de deux mois pour chaque année de service considérée séparément, sans que cette limitation soit applicable à l'incapacité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. La durée du voyage n'est pas comprise dans le congé. Pendant la durée de ces voyages, il est dû une allocation journalière calculée de la même manière que l'allocation de congé.

Les jours de maladie compris dans la période de congé ne comptent pas comme jours de congé.

Article 67

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

versées pour prestations supplémentaires et participation au bénéfice entrent en ligne de compte pour la détermination de l'allocation de congé et sont calculés sur la moyenne de ces avantages payés pour les 12 derniers mois précédant le congé. Les allocations familiales sont dues pendant toute la durée du congé.

Article 68

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

Article 69

Le paiement de l'allocation de congé doit être effectué le dernier jour ouvrable avant le départ en congé et celui de l'allocation compensatoire de congé dans les deux jours ouvrables qui suivent la fin du contrat.

Article 70

Le travailleur a droit aux congés de circonstance suivants :

- 1) mariage du travailleur : 2 jours ouvrables;
- 2) accouchement de l'épouse : 2 jours ouvrables;
- 3) décès du conjoint, parent ou allié au premier degré : 4 jours ouvrables;
- 4) mariage d'un enfant : un jour ouvrable;
- 5) décès d'un parent ou allié au second degré : 2 jours ouvrables.

Ces jours ne sont pas déductibles du congé minimum légal.

Les congés de circonstance ne peuvent être fractionnés.

Les soins de santé sont dus pendant les congés de circonstance.

L'employeur n'est tenu au paiement des congés de circonstance que jusqu'à concurrence de 12 jours ouvrables par an.

Section 6 - Certificat

Article 71

Lorsque le contrat prend fin, l'employeur est tenu de délivrer au travailleur un certificat attestant la nature et la durée des services prestés, la date du début et de la fin des prestations. Aucune autre indication ne peut y être ajoutée.

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

CHAPITRE VIII

SUSPENSION DU CONTRAT

Article 72

Sont suspensifs du contrat :

- 1) l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, de la grossesse ou de l'accouchement;
- 2) l'appel ou le rappel sous les armes et l'engagement volontaire en temps de guerre dans les forces du Congo ou d'un Etat allié;
- 3) les services prestés en exécution de mesures de réquisition militaire ou d'intérêt public;
- 4) l'exercice de mandats publics;
- 5) jusqu'à concurrence de deux fois 15 jours par an, la mesure disciplinaire prononcée en vertu du règlement d'entreprise ou d'une convention collective;
- 6) l'incarcération du travailleur;
- 7) la force majeure, lorsqu'elle a pour effet d'empêcher l'une des parties de remplir ses obligations.

Article 73

La suspension du contrat résultant d'une grève ou d'un lock-out est régie par des dispositions légales particulières.

Article 74

A l'occasion de son accouchement et sans que cette interruption de service puisse être considérée comme une cause de résiliation de contrat, toute femme a le droit de suspendre son travail pendant 14 semaines consécutives dont six semaines postérieures à la délivrance. Durant cette période de suspension, la travailleuse qui compte neuf mois de service dans l'année qui a précédé l'accouchement a droit aux deux tiers de la rémunération en espèces ainsi qu'au maintien des avantages contractuels en nature.

CHAPITRE IX

FIN DU CONTRAT

Article 75

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 ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

Article 76

La résiliation sans motif valable du contrat à durée indéterminée donne droit, pour le travailleur, à des dommages-intérêts équitables.

Ne constituent notamment pas un motif valable de licenciement : les opinions du travailleur, son groupe ethnique, sa race, son affiliation et sa non-affiliation syndicale.

Article 77

Sauf durée plus longue fixée par les parties ou par la convention collective, la durée du préavis de résiliation ne pourra être inférieure à 14 jours ouvrables, à dater du lendemain de la notification, lorsque le préavis est donné par l'employeur. Ce délai est augmenté de six jours ouvrables par année entière de service comptée de date à date.

En aucun cas le délai de préavis à donner par le travailleur ne peut excéder la moitié de celui à donner par l'employeur.

Article 78

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

Article 79

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

Article 80

Sauf les cas prévus à l'article 86, le préavis ne peut être notifié pendant la période de congé ni pendant la suspension du contrat.

Article 81

Le contrat à durée déterminée prend fin à l'expiration du terme fixé par les parties.

Article 82

La clause insérée dans un contrat à durée déterminée prévoyant le droit de mettre fin au contrat par préavis est nulle de plein droit.

Article 83

La rupture du contrat à durée déterminée avant le début de l'exécution du contrat ou avant le terme convenu, sans qu'il y ait eu faute lourde, donne droit à la partie lésée à une indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'au terme convenu, sans qu'elle puisse excéder le quadruple de la rémunération correspondant à l'indemnité de préavis qui aurait dû être payée si le contrat avait été conclu pour une durée indéterminée.

Article 84

Tout contrat peut être résilié immédiatement pour faute lourde. Une partie est réputée avoir commis une faute lourde lorsque les règles de la bonne foi ne permettent pas d'exiger de l'autre partie qu'elle continue à exécuter le contrat.

La partie qui se propose de résilier le contrat pour faute lourde est tenue de le faire deux jours ouvrables au plus tard après avoir eu connaissance du fait qu'elle invoque, et de notifier ce fait par écrit dans les 15 jours qui suivent la résiliation à l'autre partie.

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

La partie lésée peut réclamer des dommages-intérêts à l'autre partie.

Article 85

Dans le cas où le contrat est assorti d'une clause d'essai, chacune des parties peut, pendant la durée de l'essai, mettre fin au contrat à tout moment moyennant un préavis de trois jours 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.

Article 86

Il ne peut être mis fin à un contrat pendant qu'il est suspendu. Toutefois :

- a) en cas de maladie ou d'accident non professionnels, l'employeur peut notifier au travailleur la résiliation du contrat à durée indéterminée ou déterminée après deux mois d'incapacité d'exécuter celui-ci. Le contrat prend fin le lendemain de la notification de la résiliation;
- b) en cas d'exercice d'un mandat public, l'employeur peut mettre fin au contrat après six mois de suspension;
- c) en cas de force majeure, la partie intéressée peut résilier le contrat, sans indemnité, après deux mois de suspension.

Article 87

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

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

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

Article 88

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

CHAPITRE XI

DISPOSITIONS PENALES

Article 89

Sera puni d'une amende qui ne dépassera pas 2.500 francs l'employeur ou son préposé qui aura contrevenu aux dispositions de l'article 8.

Article 90

Sera puni d'une amende qui ne dépassera pas 2.000 francs l'employeur ou son préposé qui :

- 1) aura contrevenu aux dispositions des articles 39, 41, 51, 55, 65 et 71, ou aux mesures prises en exécution de ces articles;
- 2) aura opéré sur la rémunération du travailleur soit des retenues à titre d'amende, soit des réductions à titre de dommages-intérêts en dehors du cas où ces réductions sont autorisées par l'article 48;
- 3) n'aura pas effectué dans le délai prescrit le dépôt prévu au quatrième alinéa de l'article 48;

- 4) n'aura pas accordé le congé prévu à l'article 65 avant la date limite fixée au cinquième alinéa de cet article, ou n'aura pas accordé les congés prévus à l'article 70.

Article 91

Sera puni de la peine prévue à l'article précédent l'employeur ou son préposé qui aura omis :

- 1) de tenir le livre de paie prévu à l'article 42;
- 2) de mentionner tous ses travailleurs dans ledit livre;
- 3) d'y inscrire les renseignements prévus par l'ordonnance d'exécution.

L'amende sera appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs non inscrits ou de renseignements omis.

Article 92

Les employeurs sont civilement responsables des infractions prévues aux articles 89 à 91 ci-dessus qui sont commises par leurs préposés.

Article 93

Sera puni d'une amende qui ne dépassera pas 2.000 francs le travailleur qui aura contrevenu à l'article 68.

Article 94

Sans préjudice de l'application du Code pénal et sous réserve des dispositions réglementant le droit de grève et le lock-out, est puni au maximum d'un mois de servitude pénale et d'une amende de 2.500 francs ou d'une de ces peines seulement, quiconque :

- a) use de violence, de menaces ou de toute autre contrainte, de promesses mensongères ou de manoeuvres frauduleuses, soit pour engager ou se faire engager, soit pour s'opposer à un engagement;
- b) incite un travailleur à refuser l'exécution des obligations qui lui sont imposées par la loi ou la convention ou l'empêche d'exécuter ses obligations;

- c) volontairement détruit ou lacère le livret de travail, rend illisibles les inscriptions qui y sont portées, les altère ou les modifie frauduleusement;
- d) fait usage d'un livret de travail ou d'un décompte dans lequel les inscriptions ont été altérées ou modifiées frauduleusement.

Article 95

Celui qui aura méchamment ou frauduleusement divulgué ou communiqué à un concurrent ou à un tiers des secrets de fabrication ou d'affaires de son employeur, ou se livrera ou coopérera à tout acte de concurrence déloyale, sera puni d'une peine de trois mois de servitude pénale ou d'une amende maximum de trois mille francs.

CHAPITRE XII

COMPETENCE ET PROCEDURE

Article 96

Le juge du lieu où le travailleur fournit ces prestations est compétent pour connaître des contestations relatives au contrat de louage de services.

Quelle que soit la clause attributive de compétence figurant dans le contrat, le travailleur peut porter son action devant les tribunaux du Congo.

Article 97

Les tribunaux de police sont, concurremment avec les tribunaux de district, compétents pour connaître des litiges qui ont leur cause dans le contrat de louage de services et dont la valeur ne dépasse pas 15.000 francs.

Ils sont seuls compétents pour connaître, en premier ressort, des demandes en mainlevée des oppositions prévues aux articles 9, 10 et 40.

Les jugements rendus par les tribunaux de police en vertu des deux alinéas qui précèdent sont susceptibles d'opposition et d'appel. L'appel est porté devant le tribunal de district.

Article 98

Les règles fixées par le décret du 7 mars 1960 portant code de procédure civile sont applicables devant les tribunaux de police statuant en vertu de la présente ordonnance-loi sous réserve des dispositions suivantes :

- 1) par dérogation à l'article 10 du décret précité, le juge de police pourra, dans tous les cas, permettre d'assigner à bref délai;
- 2) la somme à consigner par le travailleur entre les mains du greffier en vertu de l'article 144 du décret précité ne pourra pas dépasser 50 francs;
- 3) les frais seront tarifés au quart des montants fixés à l'article 149 du décret précité;
- 4) dans le cas où le travailleur perçoit une rémunération inférieure à 5.000 francs par mois, si le total des frais dépasse la somme de 125 francs, le juge ramènera d'office le total des frais à cette somme.

Article 99

Par dérogation à l'article 151 du décret du 7 mars 1960 portant code de procédure civile, le tarif des frais applicable devant le tribunal de district statuant en appel des jugements rendus par les tribunaux de police en vertu de la présente ordonnance-loi est du double de celui qui est prévu au numéro 3 de l'article précédent.

Dans le cas où le travailleur perçoit une rémunération inférieure à 5.000 francs par mois, si le total des frais dépasse la somme de 250 francs, le juge du tribunal du district ramènera d'office le total des frais à cette somme.

Article 100

Par dérogation au troisième alinéa de l'article 127 du décret du 8 mai 1958 portant code de l'organisation et de la procédure judiciaire, l'action en réparation du dommage causé par l'une des infractions prévues au chapitre XI de la présente ordonnance-loi et relevant de la compétence du tribunal de police peut, dans tous les cas, être poursuivie devant le tribunal de police en même temps que l'action publique.

CHAPITRE XIII

PRESSCRIPTION

Article 101

Les actions naissant du contrat de louage de services sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou trois ans après le fait qui a donné naissance à l'action.

CHAPITRE XIV

DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET DIVERSES

Article 102

Pour les contrats en cours d'exécution au moment de l'entrée en vigueur de la présente ordonnance-loi, l'application de celle-ci ne peut avoir pour effet de diminuer les avantages légaux ou contractuels dont le travailleur jouissait antérieurement. Cette disposition s'applique aussi longtemps que le travailleur reste en service chez le même employeur ou l'employeur subrogé.

Article 103

Est nul l'acte dit "ordonnance-loi n° 40/326 du 31 décembre 1962 sur le contrat de louage de services", pris par l'autorité de fait se disant "président de l'Etat du Katanga".

Les effets découlant de son application antérieure à la date d'entrée en vigueur de la présente ordonnance-loi sont validés.

Article 104

Le décret-loi du 1er février 1961 sur le contrat de louage de services est abrogé.

Article 105

La présente ordonnance-loi entrera en vigueur le
1er août 1964.

Fait à Léopoldville, le

Par le Président de la République,
Joseph KASA-VUBU

Le Premier ministre,
Cyrille ADOULA

Le Ministre de la Justice et Garde
des Sceaux,
Justin BOMBOKO

ANNEXE II

O.N.U. AU
CONGO

A. LAISSUE,
Expert du B.I.T.

Le 28 juillet 1964

MINISTERE DU TRAVAIL DU
GOUVERNEMENT CENTRAL

A l'intention de M. KUSU-KANZA

Concerne : Mise au point du projet d'ordonnance-loi sur le
contrat de louage de services.

Je vous ai remis dernièrement deux notes dont l'une se rapporte aux commentaires du B.I.T. relatifs au projet sus-mentionnés et l'autre aux demandes que la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a formulées au sujet de l'application de la convention n° 64.

Pour donner suite au voeu que vous avez exprimé après avoir pris connaissance des notes en question, je vous indique ci-après les modifications et adjonctions que réclame le projet d'ordonnance-loi.

Article 22, 2me alinéa, 1ère phrase

L'employeur est tenu et le travailleur a la faculté de soumettre ...

Article 22, 2me alinéa, 2me phrase

... sans préavis, et il pourra réclamer, s'il y a lieu, des dommages-intérêts.

Article 22, 3me alinéa (nouveau)

Le refus du visa met fin au contrat.

Article 60, 2me alinéa, chapitre 4 (nouveau)

4) à la famille du travailleur lorsque ce dernier décède avant la fin du contrat.

Article 62, 2me alinéa (nouveau)

Lorsque le contrat a été conclu pour une durée déterminée de six mois ou davantage, l'employeur doit, pour être dispensé de payer les frais du voyage retour en vertu du 1er alinéa, faire constater par l'autorité compétente :

- 1) dans le cas prévu sous lettre a) que la renonciation du travailleur est réelle et que ce dernier a été établi à demeure, sur le lieu du travail ou auprès de ce lieu, à sa demande ou avec son consentement;
- 2) dans le cas prévu sous lettre b) que le travailleur s'est abstenu de son plein gré d'utiliser son droit au voyage de retour.

Article 63, 3me alinéa (nouveau)

Lorsque l'employeur ne remplit pas ses obligations relatives au voyage de retour, l'autorité compétente le somme de s'exécuter à bref délai. S'il ne le fait pas, l'autorité pourvoit au voyage et elle est subrogée, de par la loi, aux droits du travailleur et de sa famille.

Article 65, 3me alinéa

... une indemnité qui se calcule par application analogique de l'article 67.

Article 66, 3me alinéa (nouveau)

Les jours de maladie compris dans la période de congé ne comptent pas comme jours de congé.

Le 28 juillet 1964

Signé :

A. LAISSUE

Note : Comme indiqué plus haut, les suggestions mentionnées dans le présent aide-mémoire ont été incorporées dans le texte du projet d'ordonnance-loi reproduit en l'Annexe I puisque celles-ci avaient été acceptées par M. Kusu-Kanza avec l'approbation du ministre du Travail.