

Académie royale
des
Sciences d'Outre-Mer
—
CLASSE DES SCIENCES MORALES
ET POLITIQUES
—
Mémoires in-8°. Nouvelle série.
Tome XXIII, fasc. 3.

Koninklijke Academie
voor
Overzeese Wetenschappen
—
KLASSE VOOR MORELE EN
POLITIEKE WETENSCHAPPEN
—
Verhandelingen in-8°. Nieuwe reeks.
Boek XXIII, alev. 3.

Le louage de services au Congo

PAR

P. ORBAN

MEMBRE DE L'ACADÉMIE ROYALE DES SCIENCES D'OUTRE-MER
MEMBRE DU CONSEIL COLONIAL
ET DU CONSEIL DE LÉGISLATION.



Rue de Livourne, 80A,
BRUXELLES 5

Livornostraat, 80A,
BRUSSEL 5

1960

PRIX : F 300.
PRIJS: F 300

Le louage de services au Congo

PAR

P. ORBAN

MEMBRE DE L'ACADÉMIE ROYALE DES SCIENCES D'OUTRE-MER
MEMBRE DU CONSEIL COLONIAL
ET DU CONSEIL DE LÉGISLATION.

Le louage de services
au Congo

Mémoire présenté à la séance du 16 novembre 1959.

LE LOUAGE DE SERVICES AU CONGO

INTRODUCTION

Après avoir déclaré qu'il y a deux sortes de contrats de louage : celui des choses et celui d'ouvrage, le Code Civil congolais, en son Livre III, objet du décret du Roi Souverain en date du 30 juillet 1888, définit le louage d'ouvrage

« un contrat par lequel une des parties s'engage à faire quelque chose pour l'autre moyennant un prix convenu entre elles ».

Ensuite, il précise qu'il y a trois espèces de louage d'ouvrage et d'industrie :

« 1^o le louage des gens de travail qui s'engagent au service de quelqu'un ;

2^o celui des voituriers, tant par terre que par eau, qui se chargent du transport des personnes ou des marchandises ;

3^o celui des entrepreneurs d'ouvrage par suite de devis ou de marchés ».

La présente étude ne vise que le 1^o, pour lequel le Code civil congolais se contente de dire :

« On ne peut engager ses services qu'en temps ou pour une entreprise déterminée » (Article 428) ;

« Le louage ou contrat de services entre Noirs et non-indigènes est réglé par une loi spéciale » (Article 429).

Les interventions du législateur colonial en la matière ont été nombreuses.

Elles se sont d'abord manifestées en faveur des Congolais, moins conscients de leurs droits et plus exposés que les Européens à d'éventuels abus.

Par l'Acte général de Berlin, toutes les Puissances exerçant

des droits de souveraineté dans les territoires du bassin du Congo s'étaient d'ailleurs engagées à veiller à la conservation des populations indigènes et à l'amélioration de leurs conditions morales et matérielles.

Engagement consacré par la loi du 18 octobre 1908 sur le Gouvernement du Congo belge en ces termes :

« Le Gouverneur général veille à la conservation des populations indigènes et à l'amélioration de leurs conditions morales et matérielles d'existence ».

Un décret du Roi Souverain en date du 8 novembre 1888 édicte les premières mesures de protection. Il est complété par le décret du 18 mai 1905 sur le recrutement et modifié par un décret du 3 juin 1906.

Divers arrêtés du Gouverneur général en assurent l'exécution.

Le développement économique du Congo amena, en 1910, le Gouvernement à remplacer les dispositions alors en vigueur par un vrai statut du recrutement et du louage de services des indigènes : ce fut le décret du 17 août 1910.

Son application ayant révélé certaines lacunes, certaines imperfections, voire certains abus, le législateur, dans un décret en date du 16 mars 1922, fait une refonte des dispositions existantes, les complétant et les modifiant ; divers décrets et ordonnances législatives y apportèrent au cours des années 1923 à 1945 quelques compléments.

Le rythme précipité de l'évolution au cours de ces dernières années, le désir d'améliorer les conditions de travail en perfectionnant l'appareil législatif, la nécessité d'adapter la réglementation aux normes internationales, l'opportunité de rapprocher certaines formules de celles adoptées en matière de contrat d'emploi, amenèrent le Gouvernement à envisager une révision complète du régime du travail.

Un avant-projet établi par le Gouvernement général fut présenté au Conseil du Gouvernement en 1948 et étudié, en 1950, par une commission plénière instituée à Bruxelles par le Ministre des Colonies et composée de représentants des employeurs et des syndicats, de fonctionnaires et de plusieurs personnalités éminentes du monde colonial ; elle tint 24 séances ; les textes sortis de ses délibérations furent transmis au Gouvernement

général pour avis et ensuite revus par une Commission mixte de rédaction.

Le projet de décret issu de ces diverses consultations fut, par l'arrêté royal du 29 septembre 1953, transmis au Conseil Colonial et porté à l'ordre du jour du 8 janvier 1954.

Tout en reconnaissant l'importance des améliorations apportées, par le projet, au décret du 16 mars 1922, plusieurs membres exprimèrent le sentiment de l'inopportunité, voire du danger, d'instaurer, en 1954, un nouveau régime de louage de services, basé sur la discrimination raciale, alors que la suppression en est réclamée par l'opinion publique ; ils émirent le vœu de voir intervenir, sur le louage de services au Congo, une législation unique, supprimant toute distinction basée sur la race.

Ce vœu rencontra l'adhésion unanime des membres du Conseil colonial ; d'aucuns firent toutefois remarquer qu'il ne fallait pas s'illusionner ; les problèmes que pose l'unification des régimes du louage de services au Congo sont nombreux et complexes ; leur solution, quelque diligence qui y soit apportée, demandera un certain délai ; or, il ne serait ni logique ni équitable de remettre jusqu'alors la reconnaissance au travailleur indigène d'avantages dont l'employé européen bénéficie depuis plusieurs années.

Pour concilier ces deux points de vue, le Conseil colonial se prononça en faveur du maintien provisoire du décret de 1922 comme base du régime juridique du louage de services des indigènes, en le complétant et le modifiant par les dispositions essentielles du projet gouvernemental, ses autres dispositions ou celles ne présentant pas d'intérêt majeur pour les indigènes étant abandonnées.

A côté de dispositions de droit civil, le projet gouvernemental comprenait la réglementation du recrutement et de l'acclimatation ; matières qui relèvent plutôt de la police du travail ; le Conseil colonial émit l'avis qu'il était préférable d'en faire l'objet d'un décret spécial.

Ces suggestions furent retenues : deux décrets intervinrent, en date du 30 juin 1954, l'un relatif au recrutement et à l'acclimatation, l'autre portant modification au décret du 16 mars 1922. Un arrêté royal en date du 19 juillet 1954 a coordonné les nouveaux et les anciens textes sur le contrat de travail. C'est le régime actuellement en vigueur.

Un décret en date du 10 juin 1958 apporte au régime du contrat de travail des garanties en faveur du travailleur dont plusieurs sont inspirées du décret du 25 juin 1949 sur le contrat d'emploi.

A l'origine, au Congo belge, les Européens, à de rares exceptions près, étaient au service de l'État et, partant, soumis au statut du personnel de l'administration.

Les rapports entre ouvriers ou employés et employeurs du secteur privé étaient réglés par le contrat, les principes généraux du droit et la coutume.

L'imprécision, l'incertitude des droits et des obligations des parties amenèrent le législateur à arrêter également un statut du louage de services privés des Européens : ce fut le décret du 31 octobre 1931, complété et modifié par de nombreux actes législatifs.

La nécessité se fit bientôt sentir de revoir toute cette législation, tant au point de vue d'une coordination que d'une nouvelle adaptation à la situation : c'est le décret du 25 juin 1949.

TITRE I

SYNTHÈSE DE LA LÉGISLATION ACTUELLE

CHAPITRE I

NOTIONS FONDAMENTALES

Dans l'organisation du louage de services au Congo, le législateur belge a, comme nous venons de le signaler dans l'introduction, prévu le régime du contrat d'emploi et le régime du contrat de travail, selon que les prestations, intellectuelles ou manuelles, sont effectuées par un non-indigène ou par un indigène.

Sous les deux régimes, il n'y a louage de services que s'il y a travail fourni, au lieu et dans le temps fixés, par une personne, sous la direction d'une autre personne, moyennant paiement de la rémunération convenue.

Les juridictions congolaises belges ont été amenées, à diverses reprises, à rappeler ces éléments essentiels au contrat d'emploi comme au contrat de travail, d'aucuns, pour échapper aux prescriptions impératives du régime et à leurs conséquences sociales, dissimulant le louage de services sous les apparences d'une association, d'un mandat, d'un contrat d'entreprises.

Les apparences ne peuvent être retenues en droit ; quelle que soit l'appellation donnée à un contrat, sa nature et les obligations qui en découlent sont déterminées par ces éléments.

Pour être valide, le louage de services, comme tout contrat, doit réaliser les conditions prévues à l'article 8 du Code Civil, livre III ; le consentement de la partie qui s'oblige, sa capacité

de contracter, un objet certain qui forme la matière de l'engagement et une cause licite dans l'obligation.

Ces diverses conditions sont régies par le droit commun.

Sous réserve de ce qui est exposé sur la preuve, aucune forme spéciale n'est prescrite pour l'expression du consentement ; une manifestation suffisamment claire de la volonté des parties est toute la règle.

Elle peut être expresse, c'est-à-dire résulter de paroles, d'écrits émanés des parties.

Le consentement peut également être tacite, c'est-à-dire résulter de faits qui impliquent la volonté de contracter.

Exprès ou tacite, le consentement doit être exempt des vices prévus aux articles 9 à 18 du Code civil, Livre III, c'est-à-dire ne pas être le résultat d'une erreur, n'avoir pas été obtenu par dol, n'avoir pas été arraché par violence.

La capacité est déterminée par la loi nationale de l'intéressé et à défaut de loi nationale, par la législation congolaise.

Celle-ci prévoit que le majeur, c'est-à-dire la personne de l'un et l'autre sexe, âgé de 21 ans, est capable de tous les actes de la vie civile ; le mineur ne peut agir qu'avec l'assistance de la personne qui exerce sur lui la puissance paternelle ou tutélaire ; il en est de même d'un mineur émancipé lorsqu'il s'agit d'actes excédant la simple administration.

La femme doit obtenir l'autorisation de son mari ou du tribunal pour tous les actes juridiques dans lesquels elle s'oblige à une prestation qu'elle doit effectuer en personne.

Dans les contrats bilatéraux, l'objet et la cause se confondent ; dans le louage de services, ils sont les diverses prestations imposées. Celles-ci doivent être déterminées ou déterminables et licites, c'est-à-dire non prohibées par la loi ni contraire aux bonnes mœurs et à l'ordre public.

A ces règles de droit commun, le législateur belge congolais a apporté diverses dérogations inspirées, les unes par le souci de la protection de l'employé et du travailleur, les autres dans un but de simplification.

Tout engagement d'un non-indigène âgé de moins de 16 ans est nul de plein droit.

Tout engagement d'un indigène âgé de moins de 12 ans est interdit ; la sanction est la nullité absolue ; pour la femme ma-

riée, l'autorisation du mari est toujours exigée ; elle peut être tacite tandis que pour le mineur l'autorisation doit être expresse.

Civilement capable, l'indigène, pour être engagé, doit être adulte et physiquement apte au travail auquel il est destiné.

Tant pour le non-indigène que pour l'indigène, des restrictions sont apportées à la liberté des conventions quant à la durée de l'engagement.

En matière de contrat d'emploi : en cas de doute sur la durée de l'engagement, celui-ci est présumé être à « durée indéterminée » ; en l'absence d'écrit, l'engagement à l'essai ou ayant pour objet le remplacement d'un accidenté, d'un malade, d'un appelé sous les drapeaux, d'un réquisitionné, est présumé avoir été conclu pour une durée indéterminée à dater du commencement de l'essai ou du commencement du remplacement ; l'essai ne peut être inférieur à un mois, ni dépasser 6 mois ou un an selon que l'engagement est sur place ou avec expatriation.

Le travailleur ne peut jamais être engagé pour une durée supérieure à trois ans, cette durée est limitée à un an pour le travailleur marié et séparé de sa femme et de ses enfants ainsi que pour le travailleur veuf ou divorcé, séparé de ses enfants dont il a la garde ; la durée de l'engagement qui n'est fixée ni par les termes de la convention ni par la nature du travail, est déterminée conformément à l'usage du lieu d'exécution du travail sans qu'elle puisse être supérieure à 3 mois ; à défaut d'usage, l'engagement est considéré comme pris pour une durée indéterminée ; il en est de même du contrat à l'essai non constaté par écrit ; la durée de l'essai ne peut être inférieure à 1 mois, ni supérieure à 6 mois.

L'écrit constatant le contrat de travail doit être présenté à la formalité du visa : lorsque la durée de l'engagement est supérieure à six mois, lorsque par une stipulation spéciale, l'employeur s'est exonéré des avantages en nature, lorsque le salaire prévu est inférieur au salaire en usage. A défaut de visa, l'employeur ne peut invoquer contre le travailleur d'autre preuve que l'aveu de ce dernier, à moins qu'il ne soit établi que l'absence de visa résulte du refus du travailleur de se présenter à cette formalité.

Dès la formation du contrat de travail, l'engagé, même à l'essai, doit être muni par l'employeur d'un livret de travail ; à

défaut d'inscription dans ce livret et à leur date, des paiements, des amendes et des retenues, toutes allégations de l'employeur à leur sujet sont rejetées sans examen, à moins qu'il ne soit prouvé qu'il ne lui a, par la faute du travailleur, pas été possible de le faire ou qu'il y ait preuve écrite, commencement de preuve par écrit ou qu'il y ait aveu du travailleur.

CHAPITRE II

EFFETS

Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites.

Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel ou pour des causes que la loi autorise.

Elles doivent être exécutées de bonne foi.

Les conventions obligent non seulement à ce qui y est exprimé mais encore à toutes les suites que l'équité, l'usage ou la loi donne à l'obligation d'après sa nature.

Tels sont les principes de droit commun applicables au contrat de travail et au contrat d'emploi, sous réserve des restrictions et applications précisées plus loin.

Les décrets organiques prescrivent, en faveur de l'employé et du travailleur, des minima d'avantages toujours dus ; toute clause contractuelle les diminuant est nulle et sans effet.

Ils visent la rémunération, le logement, les soins, les voyages et les congés.

Dans le contrat d'emploi, la rémunération est toute somme et tous avantages quelconques dus à l'employé en exécution du contrat ; n'y sont pas compris les avantages en nature ou indemnités en tenant lieu qui sont mis à charge de l'employeur par les dispositions légales et ceux qui sont accordés à l'employé en vue de faciliter l'accomplissement de ses fonctions.

La rémunération doit être au moins égale aux $\frac{3}{4}$ du traitement le plus bas alloué par le Gouvernement du Congo belge aux agents lui consacrant leur pleine activité.

Dans le contrat de travail, la rémunération comprend uniquement le salaire, l'allocation alimentaire ou la ration et éventuellement les primes et autres avantages accordés par le contrat.

Le salaire ne peut être inférieur au minimum fixé par arrêté du gouverneur de province.

La remise de l'allocation alimentaire ou de la ration n'est pas obligatoire lorsque le salaire atteint le montant arrêté à cette fin par le gouverneur de province.

Le commissaire de district peut imposer dans telle région de son district ou pour telle catégorie de travailleurs qu'il détermine la remise totale ou partielle de la ration au lieu de l'allocation alimentaire.

L'employeur est tenu à assurer le logement de l'engagé et de sa famille ou de lui payer une indemnité compensatoire.

En cas de maladie ou d'accident, l'employeur doit les soins à l'employé et au travailleur et, dans certaines conditions, à sa famille, sauf si la maladie ou l'accident trouve sa source dans un des faits qualifiés « risque spécial » ; en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, il est fait application des dispositions spéciales en la matière.

L'employé engagé en dehors du Congo belge, du Ruanda-Urundi ou d'un territoire limitrophe ou qui y séjourne depuis moins de six mois, a droit au voyage aller et au voyage retour ; ce droit s'étend, dans certaines conditions, à l'épouse et aux enfants à charge.

L'employeur n'intervient dans les frais des voyages que si la distance entre la résidence du travailleur et le lieu de l'exécution du travail dépasse 25 km ; pour le voyage aller, il faut de plus que la durée de l'engagement soit de 3 ans.

Le travailleur et sa famille n'ont droit au voyage aller qu'en cas d'engagement pour une durée de trois ans et au voyage retour que si la distance est supérieure à 25 km.

Le bénéfice, après une certaine période de prestations, de congés payés est un principe reconnu par toutes les nations civilisées ; on ne conçoit toutefois pas qu'il faille adopter les mêmes modalités pour l'indigène travaillant dans son pays et pour l'expatrié.

Le travailleur a droit, après au moins une année de services ininterrompus chez le même employeur, à un congé payé calculé à raison d'une journée par deux mois entiers de services, les jours fériés y compris ; avec l'accord de l'employeur, le travailleur peut cumuler les congés pendant quatre années au maximum.

L'allocation de congé est égale à la rémunération journalière dont il jouit au moment du départ en congé multipliée par le nombre de jours de congé auquel le travailleur a droit.

A titre de prime de régularité, lorsque la période de services atteint 18 mois, cette allocation est augmentée du montant du dernier salaire journalier brut multiplié par le nombre de jours de congés.

L'employé a droit à un congé équivalent au $1/12$ du temps de services, prolongé d'une durée égale si le lien est renoué avec le même employeur ; ce congé s'ouvre à l'issue de trois années de services ininterrompus ou à la fin de l'engagement si elle se situe avant l'expiration des trois années.

Pendant toute la durée du congé, l'employé bénéficie d'une allocation payable en autant de fractions égales que le congé comporte de mois entiers du calendrier.

Ce montant est égal à $1/16$ de la rémunération qui a été payée pendant la période de services à laquelle s'applique le congé.

CHAPITRE III

PROTECTION DE LA RÉMUNÉRATION

Les amendes sont interdites en matière de contrat d'emploi.

Vis-à-vis du travailleur, elles ne peuvent être appliquées que pour la répression des infractions à la discipline du travail ou de l'établissement. Même totalisées, elles ne peuvent dépasser le salaire dû pour le jour dans lequel elles ont été encourues ou la moitié du salaire si le travailleur n'est pas nourri par l'employeur ou ne reçoit pas d'allocation alimentaire. De plus, si au jour où le paiement du salaire doit être effectué, le total des amendes à retenir dépasse la proportion cessible et saisissable, ce total est ramené dans les limites de cette proportion et l'excédent ne peut, en aucun cas, être retenu sur les salaires futurs.

CHAPITRE IV

FIN DU CONTRAT

Mettent fin au louage de services, la mort de l'employé ou du travailleur, l'arrivée du terme, l'achèvement du travail pour l'accomplissement duquel il a été conclu, la force majeure, la maladie ou l'accident, la résolution judiciaire, la volonté unilatérale de l'une des parties.

Tout événement de force majeure qui met l'une des parties dans l'impossibilité absolue ou dans l'impossibilité pour une longue durée d'exécuter ses obligations, met fin au contrat sans aucune indemnité ; si l'impossibilité est de courte durée, le contrat est maintenu mais son exécution est suspendue.

Le congé n'est autorisé qu'en cas d'engagement à durée indéterminée : chacune des parties a le droit, sans motif et sans avoir à donner justification, de mettre fin au contrat moyennant une notification donnée à l'autre partie.

Dans le contrat d'emploi, la notification doit être faite par écrit et précéder le congé d'un délai qui varie selon que le congé émane de l'employeur ou de l'employé. S'il émane de l'employeur, le délai est d'un mois par année complète de services avec un minimum de trois mois et un maximum de 12 mois ; s'il émane de l'employé, le délai est réduit de moitié sans pouvoir être inférieur à trois mois.

Dans le contrat de travail, aucune forme spéciale n'est imposée à la notification ; la durée du préavis est fixée par la convention sans qu'elle puisse être inférieure à 15 jours lorsque le congé est donné par l'employeur, ni supérieure à 15 jours s'il est donné par le travailleur ; ces délais sont respectivement portés à 1 mois et à 15 jours si le travailleur a 10 ans d'ancienneté et à deux mois et à 1 mois si l'ancienneté atteint 20 ans.

A défaut de convention, il est fait application des chiffres ci-dessus.

Les deux parties ont le droit de mettre fin au louage de services

pour motif grave ; est considéré comme tel tout fait qui rend impossible l'exécution du contrat ou la continuation des rapports contractuels.

La maladie ou l'accident entraînant l'incapacité de l'employé ou du travailleur est une cause de suspension. Cette situation ne pouvant se prolonger indéfiniment, la législation reconnaît à l'employeur le droit de mettre fin au contrat après deux mois d'incapacité.

Conformément à l'article 82 du Code civil, Livre III, en cas d'inexécution par l'une des parties de ses engagements, l'autre partie a le droit de faire rompre le contrat. Mais la résolution n'a pas lieu de plein droit ; elle doit, sauf accord des parties, faire l'objet d'une demande en justice.

Le décret du 30 juin 1954 étend la résolution judiciaire au cas où la continuation des rapports contractuels est devenue impossible ou intolérable ; l'action est ouverte à l'employeur et au travailleur ; elle est applicable au contrat à durée déterminée et au contrat à durée indéterminée. Le juge peut subordonner la résolution à l'accomplissement d'un préavis ou au paiement d'une indemnité qu'il détermine selon les circonstances.

CHAPITRE V

SANCTIONS

La partie qui n'exécute pas ou exécute mal ses obligations, doit à l'autre partie des dommages et intérêts qui sont fixés par l'autorité judiciaire et qui ne sont dus que s'il y a préjudice.

A ce principe de droit commun, le décret sur le contrat d'emploi apporte une dérogation : en cas de rupture injustifiée d'un contrat à durée indéterminée, qu'il y ait ou qu'il n'y ait pas préjudice, la partie coupable doit payer, outre la rémunération du mois en cours, une indemnité égale à la rémunération correspondant aux délais de préavis ou à la partie de ceux-ci restant à courir. Si la rupture porte sur un contrat à durée déterminée, l'indemnité est égale à la rémunération afférente à la période du terme restant à courir, sans pouvoir dépasser le double de l'indemnité qui serait due si l'engagement avait été à durée indéterminée.

De nature essentiellement civile, le contrat d'emploi et le contrat de travail ne devraient avoir que des sanctions civiles. Le législateur belge a estimé devoir déroger à cette règle ; considérant la gravité que, dans les pays d'outre-mer, présentent certains manquements en matière de louage de services, il en prévoit la sanction par des peines d'emprisonnement et d'amende. Dans le contrat d'emploi, elles ne visent que l'employeur ; dans le contrat de travail, elles s'appliquent également au travailleur.

CHAPITRE VI

PRESCRIPTION

Sous réserve des causes d'interruption et de suspension de droit commun, toute action naissant du contrat d'emploi est prescrite un an après la cessation du travail. Toute action naissant du contrat de travail est prescrite par un an après la cessation de celui-ci ou trois ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat.

TITRE II

CRITIQUE DE LA LÉGISLATION ACTUELLE

Pour apprécier, en toute justice, les dispositions organiques du contrat d'emploi et du contrat de travail, il faut tenir compte des nombreux actes législatifs qui en sont le corollaire ou le complément : allocations familiales, réparation des accidents du travail et de maladies professionnelles, assurance maladie-invalidité, assurance des soins de santé, pensions, limitation de la durée du travail, apprentissage ; ils représentent en faveur de l'engagé un ensemble d'avantages qui n'a son pareil dans les autres pays d'outre-mer.

CHAPITRE I

PRINCIPE DE LA DISCRIMINATION RACIALE

Quel dommage qu'à deux exceptions près (durée du travail et apprentissage), tout cet ensemble est à base de discrimination raciale.

Le principe en est inscrit en tête des diverses organisations :

« Le présent décret s'applique à tout contrat d'emploi quels que soient le montant de la rémunération et le lieu où il a été conclu, si ce contrat s'exécute en ordre principal au Congo belge et au Ruanda-Urundi et concerne un employé qui n'est pas un indigène de ces territoires ou de tout autre territoire d'Afrique. (Article 1^{er} décret 25 juin 1949 sur le contrat d'emploi).

» Les dispositions du présent décret sont applicables au contrat

par lequel un indigène du Congo ou des colonies voisines, immatriculé, ou non, engage ses services soit à un employeur qui n'est point lui-même un indigène du Congo, soit à un employeur indigène du Congo, pourvu que cet employeur soit soumis à un impôt personnel autre que l'impôt indigène. (Article 1^{er}, Textes coordonnés par l'arrêté royal du 19 juillet 1954 sur le contrat de travail).

» Pour l'application du présent décret, on entend par homme d'équipage tout indigène du Congo belge et des colonies voisines, engagé pour le service d'un bateau et inscrit au rôle d'équipage. (Article 1^{er}, décret du 1^{er} avril 1933 sur le contrat d'engagement fluvial).

» Sont soumis aux dispositions du présent décret, les employés des deux sexes qui ne sont pas indigènes du Congo ou des colonies voisines, occupés au Congo belge ou au Ruanda-Urundi. (Article 1^{er}, Textes coordonnés relatifs à l'assurance en vue de la vieillesse et du décès prématuré des employés).

» Sont assujettis à l'assurance instituée par le présent décret, les travailleurs âgés de 16 ans au moins, soumis aux dispositions légales en vigueur au Congo belge et au Ruanda-Urundi en matière de contrat de travail ou de contrat d'engagement fluvial. (Article 1^{er}, décret 6 juin 1956, instituant un régime de pensions en faveur des travailleurs du Congo belge et du Ruanda-Urundi) ».

CHAPITRE II

APPLICATIONS DE LA DISCRIMINATION RACIALE

L'application qu'en a fait le décret du 25 juin 1949 l'a rendue tout à fait intolérable.

Quelque modestes que soient les fonctions assumées, quelque limitée que soit sa compétence, l'employé se voit, nonobstant toute stipulation contraire, reconnaître par le législateur les avantages suivants :

1. — Le rémunération doit être au moins égale aux $\frac{3}{4}$ du traitement le plus bas alloué par le Gouvernement du Congo belge, aux agents lui consacrant leur pleine activité ; au 31 décembre 1958 ce minimum légal était F 9.687 pour les expatriés et F 7.847 pour les engagés sur place.

Le 13 janvier 1959 intervenait un A. R. portant révision du barème des agents de l'administration d'Afrique.

L'application brutale du nouveau barème aurait porté à F 1.875 le minimum applicable à tous.

Estimant à juste titre que l'application de ces chiffres eut été une violation indirecte du décret du 25 juin 1949, le gouverneur général par l'O. L. n° 22/99 du 25 février 1959, en vigueur dès le 1^{er} janvier 1959, décida que la rémunération mensuelle ne pouvait être inférieure à 8.000 F pour les engagés sur place et à 10.000 F pour les engagés avec expatriation.

2. — A l'issue de 3 années de services ininterrompus ou à la fin de l'engagement si elle se situe avant l'expiration de 3 années, l'employé a droit à un congé dont la durée est de $\frac{1}{12}$ des services ininterrompus ; une prolongation de la même durée est accordée en cas de rengagement par le même employeur ou par un employeur auquel le contrat précédent permettait de transférer l'employé.

Pendant cette double période, l'employé bénéficie d'une allo-

cation payable en autant de fractions égales que le congé comporte de mois complets de calendrier. Ce montant est égal à un seizième de la rémunération qui a été payée pendant la période de services à laquelle s'applique le congé sans qu'elle doive dépasser 15.000 F.

En cas de décès de l'employé, après le moment où le congé est né, l'allocation de congé et la prime de rengagement restent dues, si le défunt laisse une épouse non séparée de corps et à défaut, des enfants légitimes ou naturel reconnus. A défaut d'épouse et d'enfants, les sommes sont payées aux ascendants du défunt.

3. — Pour assurer une certaine stabilité de carrière, dans l'hypothèse du contrat à durée déterminée, notification du rengagement ou du non rengagement doit être faite par l'employeur à l'employé qui, à l'expiration du contrat en cours, compte au moins 3 années de services et qui, avant l'expiration du congé n'a pas atteint l'âge normal pour entrer en jouissance de la pension légale de vieillesse.

Cette notification doit être faite par écrit et parvenir à l'employé un mois au moins avant la date de l'expiration de ses services effectifs. Ce délai est augmenté d'un mois par année de services au-delà de trois, jusqu'à un maximum de douze mois.

A défaut de notification, le contrat est, sauf stipulation contraire dans l'offre de rengagement, renouvelé aux mêmes conditions pour un terme commençant à la fin du congé légal ou conventionnel.

Il y a donc obligation pour l'employeur de rengager l'employé s'il a fait offre de rengagement ou s'il a omis de notifier le non rengagement.

Il n'est dégagé de cette obligation que :

a) si l'employé n'a pas, avant l'expiration de la moitié du délai de la notification, accepté l'offre de rengagement ; l'employé dispose toujours au moins de deux mois ;

b) si, d'un examen médical subi avant l'expiration de la période légale ou contractuelle du congé, il résulte que l'état de santé de l'employé ne permet pas son rengagement ;

c) si l'employé se rend coupable d'un manquement grave justifiant la rupture immédiate ;

d) si l'employé exerce durant le congé une profession lucrative ou n'utilise pas le congé aux fins du repos imposé par l'employeur.

4. — Lorsque le contrat est à durée indéterminée, chacune des parties a le droit, sans motif et sans avoir à donner justification, de mettre fin au contrat même avant le commencement de son exécution. L'exercice de ce droit est subordonné à une notification donnée par la partie congédiant à la partie congédiée. Cette notification doit être faite par écrit, dans un délai qui varie selon que le congé émane de l'employeur ou de l'employé. S'il émane de l'employeur, le délai est d'un mois par année complète de services du terme en cours et des termes antérieurs, avec un minimum de trois mois et un maximum de 12 mois. Si le congé émane de l'employé, le délai est réduit de moitié, sans pouvoir être inférieur à 3 mois.

En toute hypothèse, le délai ne commence à courir qu'à l'expiration du mois pendant lequel la notification a été donnée.

Ce préavis peut être totalement ou partiellement remplacé par un dédit ou paiement par celui qui donne le congé d'une indemnité dont le montant est égal à la rémunération correspondant au délai de préavis.

5. — Conformément au droit commun, l'employé comme l'employeur répondent de l'inexécution ou de la mauvaise exécution de leurs obligations qui donnera lieu à des dommages éventuels ou entraînera la rupture du contrat.

Cette sanction doit faire l'objet d'une action en justice.

La législation spéciale sur le contrat d'emploi prévoit le cas le plus grave et le plus fréquent : rupture du contrat par une des parties sans juste motif, ou sans préavis.

Si l'engagement est à durée indéterminée, le montant des dommages et intérêts dus à la partie lésée est égal à la rémunération du mois en cours et à la rémunération correspondant aux délais de préavis ou à la partie de ceux-ci restant à courir.

Si l'engagement est à durée déterminée, ce montant est égal à la rémunération depuis la rupture jusqu'à l'arrivée du terme, sans toutefois dépasser le double de l'indemnité qui eût été due si l'engagement avait été à durée indéterminée.

Si l'engagement est à l'essai, pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée, de même que s'il s'agit d'un con-

trat de remplacement, ce montant est égal à la rémunération correspondant au délai de préavis.

Ces indemnités ont un caractère forfaitaire et sont dues, qu'il y ait ou qu'il n'y ait pas préjudice.

Si, sur ces divers points, nous consultons les textes organiques du contrat de travail, nous constatons :

1. — La rémunération comprend uniquement le salaire, l'allocation alimentaire ou la ration et éventuellement les primes et autres avantages accordés par l'employeur. Le gouverneur général fixe les règles selon lesquelles, compte tenu de la nature du travail, le taux des salaires minima est établi ; le gouverneur de province arrête, par région, le montant des salaires minima ; ce montant varie actuellement entre 7 et 24 F par jour ; le gouverneur de province ou son délégué arrête par région le montant de l'allocation alimentaire qui ne peut être inférieur à la contrevaletur en espèces de la ration.

Sous ces seules réserves, la rémunération du travailleur est fixée librement par les parties.

2. — Tout travailleur a droit après au moins une année de services ininterrompus chez le même employeur à un congé calculé à raison d'une journée par deux mois entiers de services ininterrompus chez le même employeur. Avec l'accord de l'employeur, le travailleur peut cumuler les congés pendant 4 ans au maximum.

L'allocation de congé est égale à la rémunération journalière dont le travailleur jouit au moment du départ en congé multipliée par le nombre de jours de congé. Lorsque la période de services dont il a été tenu compte pour fixer ce nombre de jours de congé atteint 18 mois, le travailleur bénéficie, à titre de prime de régularité, d'une allocation supplémentaire dont le montant est égal au dernier salaire brut multiplié par le même nombre de jours de congé.

3. — Aucune disposition en vue d'assurer la stabilité de l'emploi.

4. — Lorsque le contrat est à durée indéterminée, chacune des parties a le droit, sans motif et sans avoir à en donner justification, de mettre fin au contrat de travail. L'exercice de ce

droit est subordonné à un préavis ; le délai est fixé par la convention, à défaut de convention par l'usage sans qu'il puisse être supérieur à un mois ; à défaut de convention et d'usage, le délai est de 15 jours. Le délai est le même pour l'employeur et le travailleur.

Tel était le régime consacré par le décret du 16 mars 1922 ; aucune modification n'y fut apportée en 1954 ; un décret du 10 juin 1958 a amélioré la situation.

La durée du préavis est fixée par la convention. Toutefois :

a) cette durée ne peut être, en cas de préavis, donné par l'employeur, inférieure à 15 jours et en cas de préavis donné par le travailleur, supérieure à 15 jours.

b) ces délais sont portés, pour l'employeur à un mois et à deux mois et pour le travailleur à 15 jours et à un mois, selon que le travailleur est demeuré pendant 10 ans ou pendant 20 ans au service de la même entreprise ou encore au service d'employeurs ou d'entreprise auxquels le contrat permettait de le transférer.

A défaut de convention, le délai est fixé aux minima et aux maxima prévus ci-dessus.

5. — La législation sur le contrat de travail ne contient aucune disposition sur l'indemnité due par la partie qui, unilatéralement, rompt le contrat sans juste motif ou sans préavis ; il en résulte que, conformément au droit commun, la partie lésée ne sera indemnisée que pour autant que et dans la mesure, elle ait subi un préjudice ; ce que le travailleur ne pourra que difficilement établir.

CHAPITRE III

RÉACTIONS CONTRE LA DISCRIMINATION RACIALE

Nombreuses ont été ces dernières années les voix qui se sont élevées pour protester contre la discrimination raciale spécialement en matière de louage de service.

Le 4 octobre 1951 M. DEQUAE, ministre des Colonies, au retour de son premier voyage au Congo, s'adressait aux représentants de la presse en ces termes :

« Je crois que nous sommes tous d'accord pour rejeter catégoriquement tout *colour-bar* avec ses mesures de ségrégation et de refoulement. Ce n'est pas une solution belge. Pas de *social-bar* non plus. Toute personne, quelle que soit sa couleur, qui a la formation professionnelle ou les qualités de cœur et d'esprit requises, doit pouvoir accéder à toutes les fonctions. C'est la condition préalable à toute saine évolution ».

La commission de protection des indigènes, à sa IX^{me} session (1951), émettait le vœu suivant :

a) que les rapports sociaux entre employeurs et engagés blancs et noirs soient réglés dans le cadre d'un même texte général, qui serait en quelque sorte le Charte du Travail au Congo et poserait des principes identiques pour tous les employés et ouvriers, à quelque race qu'ils appartiennent.

b) que l'application seule de ces principes soit variable, non suivant la race de l'engagé, mais uniquement en fonction de sa condition sociale, son niveau de civilisation et sa qualification ; que des arrêtés et ordonnances d'exécution interviennent pour réglementer équitablement cette application.

A diverses reprises et notamment lors des modifications apportées au décret du 16 mars 1922 sur le contrat de travail,

des membres du Conseil colonial ont insisté pour que, par une législation unique sur le louage de services, ils soit mis fin à une situation qui vicie à la base tous les décrets sociaux.

Ce problème n'a pas échappé à l'attention de l'autorité locale.

Abordant, dans son discours d'ouverture de la session 1952 du conseil de gouvernement, le problème politique, M. PETILLON, gouverneur général, s'exprimait ainsi :

« Car, notre souci primordial doit être, dès à présent, que l'évolution, dont le caractère inéluctable s'impose à nous, se fasse avec nous et non contre nous. Dès aujourd'hui, il faut que nous ayons l'angoisse qu'elle n'aboutisse pas à une rupture catastrophique mais à une association profitable. A partir d'aujourd'hui et non de demain, il importe que la tendance dominante, l'esprit dans lequel seront traités les problèmes que nous nous posons, soit de favoriser tout ce qui rapproche, d'éviter tout ce qui sépare, de susciter toutes les occasions d'établir tant sur le plan moral que matériel, une réelle solidarité.

On voit immédiatement qu'il ne s'agit pas de politique pure ; que des aspects juridiques et sociaux s'y mêlent étroitement. C'est ainsi par exemple que la disparition progressive, dans la loi, des discriminations entre Blancs et Noirs — justifiées dans le passé, mais qui le sont et le seront de moins en moins à mesure que le temps coule —, que la création d'un régime juridique qui rende possible l'intégration de l'élite congolaise dans la communauté européenne, concourront à créer le climat de collaboration que requiert l'évolution politique dans le sens que nous souhaitons ».

Et en 1953 :

« Lorsque dans quelques années, nous nous trouverons en présence de la jeunesse congolaise qui sortira de ces établissements et des écoles professionnelles et techniques, où elle se sera formée sur les mêmes bancs et aux mêmes établis que nos propres enfants, le moment sera venu de concrétiser, par une attitude qui y sera conforme, les intentions que nous avons tant de fois proclamées : à égalité de formation et de qualification — sauf à tenir compte du fait de l'expatriation — égalité de titres et de chances dans la vie. »

Rappelant en 1955, les modifications apportées par le décret du 30 juin 1954 à certaines dispositions du décret du 16 mars 1922 sur le contrat de travail, il disait :

« Peu après la dernière guerre, on se rendit à l'évidence que la profonde transformation économique et sociale, qui venait de s'ac-

complir, nécessitait la révision complète du statut fondamental du travail indigène. Ce statut, promulgué en 1922, avait donné satisfaction pendant un quart de siècle mais se trouvait subitement dépassé par l'ordre de choses existant.

» Cependant, lorsque le projet, définitivement mis au point après une vaste consultation de tous les intérêts en cause, fut soumis à la procédure préalable à sa promulgation, il apparut que l'évolution des idées en matière de tutelle coloniale était telle qu'une législation qui s'adresserait exclusivement aux travailleurs autochtones serait inévitablement interprétée — malgré ses généreuses innovations — comme reflétant notre intention de maintenir une discrimination dont nous n'avons jamais admis le principe et que nous avons d'ailleurs pris l'engagement de faire disparaître suivant le rythme de l'évolution des populations autochtones.

» Ainsi prit corps, au cours des débats du Conseil colonial au début de l'année 1954, l'idée d'un statut fondamental unique. Ce statut, applicable aux Blancs et aux Noirs, serait uniforme dans sa philosophie et ses modalités seraient déterminées exclusivement en fonction de la capacité professionnelle du salarié et de la différenciation des besoins résultant de l'expatriation. Toutefois, l'élaboration d'une charte du travail unifiée apparut comme devant être une œuvre de longue haleine. Elle postulait une étude prudente et minutieuse, sous peine de voir surgir, dès sa mise en application, des difficultés qui auraient pu faire douter de l'opportunité immédiate de son principe.

» Aussi, le Conseil colonial proposa-t-il sagement de se borner, dans l'entretemps, à compléter et à modifier le décret du 16 mars 1922 sur les seuls points importants qui ne pouvaient souffrir d'ajournement.

» La révision du décret sur le contrat de travail aboutit ainsi au décret du 30 juin 1954, dont les innovations les plus importantes trouvent leur inspiration dans les dispositions correspondantes du décret sur le contrat d'emploi, exception faite pour les sanctions pénales.

» Bien que limitée, cette révision a pour heureux résultat de préparer l'avenir : dès aujourd'hui le statut légal du contrat d'emploi et le statut légal du contrat de travail présentent de nombreux points communs dont l'application quotidienne facilitera la grande œuvre d'unification que le législateur est décidé d'entreprendre et dont la réalisation marquera, faut-il le dire, une date mémorable dans notre ascension vers la communauté belgo-congolaise ».

Enfin, son successeur M. CORNELIS, ouvrant la session 1958 du conseil de gouvernement, parlait dans le même sens :

« A cet égard, un des points les plus importants, sur lequel des aspirations concordantes sont exprimées par tous les autochtones, concerne la réforme de l'actuelle législation sur le louage de services ».

Le gouverneur général fait appel aux « aspirations » concordantes des autochtones ; en l'occurrence, il s'agit plutôt de protestations et de revendications.

« Un principe est pour nous essentiel : la couleur de la peau ne confère aucun privilège. En dehors de ce principe, l'union est impossible » (*Conscience Africaine*. Manifeste de 1956).

« Le refus du statut unique constitue, en fait, un obstacle à l'interpénétration des deux races et à la réalisation d'une communauté harmonieuse et durable » (*Conscience Africaine*, février 1958).

« ... L'avenir de la communauté belgo-congolaise, nous ne cessons de le répéter, exige que soient définitivement écartées du Code, toutes les lois anciennes portant entrave à l'émancipation générale des autochtones. (...). Il importe que la discrimination « raciale » (et non sociale) que le législateur a introduite dans le monde du travail au Congo, soit combattue une fois pour toute. En effet, la dualité de la législation sur le Contrat d'Emploi (pour Européens) et du Contrat de Travail (pour tous les Congolais indistinctement) est devenue une conception surannée. C'est donc cet état de choses qui contribue à amplifier davantage la situation tendue que nous traversons actuellement dans ce pays » (*Horizons*, 9.11.1958).

« La quasi unanimité des personnes consultées s'est élevée contre les discriminations de fait, qui sont liées au problème des relations humaines, et contre les mesures législatives ou réglementaires qui maintiennent encore en plusieurs domaines des différences de traitement selon les races.

A cet égard, il faut spécialement insister sur la nécessité de revoir d'urgence l'actuelle législation relative au louage de services qui soumet de principe, quelle que soit la nature des prestations, les autochtones au contrat de travail et les Européens au contrat d'emploi » (Rapport du groupe de travail pour l'étude du problème politique du Congo belge).

« Le secteur privé doit absolument envisager immédiatement la création des qualifications professionnelles afin de permettre l'adoption d'un seul type de contrat pour tout le personnel blanc et noir engagé sur place et possédant la même qualification professionnelle.

Il n'est plus question de jouer sur les mots mais de passer aux actes, plus de discrimination sur aucun terrain à commencer par un des plus importants, l'égalité sur le marché d'emploi. Le secteur privé est l'enfant le plus déshérité et chaque fois qu'il pose son problème, il est étouffé sans même qu'on se donne la peine d'examiner attentivement le fond de la question. Il est superflu de parler de quoi que ce soit aussi longtemps que ceux du secteur privé n'aient pas le contrat adéquat comme leurs collègues du secteur public. Tout le monde contribue à l'évolution économique de ce pays et a droit, par conséquent, à jouir de salaires équitables tenant compte uniquement du rendement et de la qualification. Pas mal d'encre a coulé déjà à ce propos et nous espérons que le moment est là pour marquer le point car la déclaration gouvernementale est claire à ce sujet. Le secteur privé attend son nouveau régime avec impatience et il ne sera plus de mise de perdre inutilement le temps dans des discussions sans issue. La politique salariale doit être établie sur l'égalité et sa solution résoudra, par voie de conséquence, d'autres problèmes importants qui se posent ici ». (*Présence Congolaise*, 1959).

TITRE III

FORMULES DE RÉVISION

« Toute trace de discrimination raciale » lisons-nous dans la déclaration gouvernementale du 13 janvier 1959 « disparaîtra de la pratique comme des textes ».

Comment réaliser cette promesse ?

CHAPITRE I

ASSIMILATION

L'article 2 alinéa 2 du décret du 25 juin 1949 stipule :

« Le Gouverneur général, par décision individuelle ou collective, peut accorder le bénéfice des dispositions du présent décret à tout indigène du Congo belge, du Ruanda-Urundi ou de tout autre territoire d'Afrique ».

Cette disposition n'a reçu que quelques rares applications. Il devait en être ainsi : sur quels éléments se baser pour prendre pareille décision qui, sauf la réduction du minimum légal de la rémunération, a pour effet de faire profiter un autochtone d'une série d'avantages dont la seule justification est le fait de prestations effectuées par un Européen sous un climat tropical.

Se rendant compte dès 1951 des inconvénients que présentait dans l'application, le décret du 25 juin 1949, le Ministère réunit une commission restreinte composée de fonctionnaires et de représentants des employeurs et des employés aux fins d'étudier la possibilité de remaniement des textes ou de leur adaptation

à certaines situations sans toutefois toucher aux principes de base de la législation.

En conclusion de ses travaux, elle proposa l'extension du champ d'application du régime du contrat d'emploi aux indigènes immatriculés ainsi qu'aux indigènes objet d'une décision collective ou individuelle du gouverneur général ou du gouverneur du Ruanda-Urundi ; avec possibilité de conclure des engagements comportant certaines réductions des avantages légaux : ceci moyennant une décision du gouverneur général, prise sur avis d'une commission provinciale paritaire.

Aucune suite ne fut donnée à cette proposition qui pêchait par la base, un brevet d'immatriculation impliquant en soi une discrimination raciale ; en effet, écrivait feu M^{gr} de HEMPTINNE :

« Si des exigences sont imposées aux Noirs pour bénéficier de certains avantages juridiques et sociaux, il faut les imposer aux Blancs sous peine d'attacher un privilège à la couleur de la peau. Un brevet d'immatriculation ne peut être qu'un brandon de discorde et de trouble. L'assimilation est faite d'éléments impondérables qui échappent à la loi. Il y a de longues années déjà, la Commission de la protection des indigènes avait envisagé de définir des statuts relatifs à la grande et à la petite immatriculation. Cette solution fut reconnue irréalisable ».

CHAPITRE II

DUALITÉ

Tout en se déclarant adversaires du régime actuel, d'aucuns préconisent le maintien, au moins à titre transitoire, de la dualité.

Sans doute, disent-ils, l'unification est assurément un but normal qui se réalisera avec le nivellement intellectuel et social entre les différentes catégories de travailleurs, avec la généralisation des salaires hebdomadaires ou mensuels, etc... Au Congo, on est encore loin de compte.

Quel serait le critère de cette dualité ?

On en cite trois : le montant de la rémunération, la nature des prestations, leur qualification.

Jusqu'à 30.000 F et au-dessous de rémunération mensuelle, ce serait le régime du contrat de travail ; au-dessus de 30.000 F, ce serait le régime du contrat d'emploi.

Selon la prédominance du corps ou de l'esprit, l'activité humaine peut être qualifiée manuelle ou intellectuelle. C'est la distinction adoptée en Belgique par la loi du 10 mars 1900 organique du contrat de travail et la loi du 7 août 1922 organique du contrat d'emploi ; pourquoi ne pas l'adopter au Congo ?

Il faut s'écarter de la distinction métropolitaine et y substituer un critère de maîtrise ou non, de cadre ou de travail d'exécution ; le tout est de trouver un certain nombre d'éléments objectifs pour le classement dans une des deux catégories ; par exemple, études ou assimilation par un jury ou l'inspection du travail de celui qui a acquis par la pratique des connaissances appréciables, la nature de l'emploi (parcelle d'autorité ; poste de confiance ou de responsabilité).

Les tenants de cette formule invoquent en sa faveur que :

a) Elle évite un bouleversement général du régime de droit

et de fait actuel, phénomène toujours à déconseiller sur le plan de la technique législative,

b) Elle permet le maintien en faveur des créoles d'un statut se rapprochant de celui des expatriés ;

c) Elle est facilement supportable par l'économie congolaise ne devant s'appliquer qu'à 30.000 Européens et quelques milliers d'indigènes ;

d) Elle écarte l'odieux vis-à-vis des Européens que présente un nivellement par le bas sur le plan légal, inévitable en cas d'adoption d'un régime unique.

Telles sont les trois thèses présentées par les partisans du maintien d'une dualité de régime dans la révision de la législation actuelle du louage de services.

Cette dualité est incontestablement une solution de facilité ; moyennant quelques ajustements de texte, elle permet le maintien presque intégral des décrets du 25 juin 1949 et des textes coordonnés de 1954.

Outre qu'elle ne sera jamais acceptée par les Congolais parce qu'elle leur apparaîtra comme inspirée par le souci de diminuer le moins possible les avantages actuellement reconnus aux non-indigènes, cette dualité soulève dans ses critères mêmes de graves objections.

La barrière économique sera pour les engagés le pôle que tous voudront atteindre au plus tôt et pour les employeurs la limite qu'ils seront tentés de ne pas dépasser ou de dépasser rarement.

La dualité, en Belgique, du statut juridique des ouvriers et des employés, a été mise à l'ordre du jour de la 7^{me} journée d'études de l'institut interuniversitaire de droit social en 1959 ; un rapport a été présenté sur cet objet par M. Marcel TAQUET, Avocat à la Cour d'Appel ; je lui emprunte les considérations qui suivent.

Ni la loi de 1900 sur le contrat de travail, ni celle de 1922 sur le contrat d'emploi ne définissent les mots « ouvrier » et « employé ». Ce n'est pas que le législateur ait négligé de considérer l'utilité d'une définition ; plusieurs propositions de texte furent présentées à ce sujet, elles furent toutes rejetées. Les travaux préparatoires le justifient comme suit : il a paru préférable de

renoncer à une définition de ces termes, de crainte de n'y point comprendre toutes les personnes que l'on range aujourd'hui dans l'une ou l'autre catégorie. A défaut de définition dans la loi, on a estimé que la distinction entre employé et ouvrier résidait dans la nature manuelle ou intellectuelle du travail presté.

On sait les critiques qui ont été formulées et les difficultés que l'application de ce critère suscite dans les cas qui sont à la frontière des deux régimes.

« D'autre part, constate Me TAQUET, ce critère n'est pas strictement appliqué. Volens nolens, le juge subit certains a priori. Si le travailleur porte habituellement veston et col blanc, il est à parier qu'il sera rangé dans la catégorie employé. Il en est ainsi notamment de certains employés de bureau dont les prestations sont uniquement manuelles. L'exemple type est celui de la dactylo et du linotypiste ; jusqu'il y a peu, la première était employée et le second ouvrier. Au rebours, il est des travailleurs dont les prestations consistent presque exclusivement à surveiller le travail d'une machine, activité d'ordre intellectuel, et qui sont rangés dans la catégorie ouvrier ».

Toutes ces difficultés se rencontreraient au Congo sans compter que l'adoption de la distinction entre le travail manuel et le travail intellectuel accentuerait la dévalorisation du travail manuel en donnant à des intellectuels sans valeur des avantages disproportionnés.

Sous la signature de « Philippe », *Présence Congolaise* a récemment publié :

« Nous savons que pour le moment la différence de salaire entre l'ouvrier qualifié et le clerc est souvent excessive et cela surtout dans les grands centres tels que Léopoldville pour ne citer que cette ville. Il faut que les autorités songent à cela pour ne freiner voire même ruiner le progrès social congolais.

Non seulement le clerc est favorisé par une rémunération plus élevée, mais son boulot est moins fatiguant, et cependant moins réellement formatif que celui d'un ouvrier, d'un électricien, d'un mécanicien garagiste, etc...

Parce qu'il sait lire, compter et écrire et surtout taper à la machine, le clerc gagne mieux sa vie qu'un ouvrier. Et le rêve de bien des travailleurs congolais sachant lire et écrire est de se faire embaucher comme clerc plutôt que de se perfectionner dans son métier.

» Combien de fois ne voyons-nous pas des sortants des Écoles professionnelles se faire clerks subalternes dans un des bureaux de

la cité européenne. Or le Congo a besoin de bons électriciens, ajusteurs, tourneurs, mécaniciens, garagistes, etc.

» Où le Congo recrutera-t-il ces hommes si tout le monde veut se faire clerc ? Est-ce de leur faute ? Je ne pense pas que les autorités ne songent pas à leur sort. Il faut éviter que de jeunes ouvriers formés dans des écoles professionnelles ou par l'apprentissage artisanal s'engagent dès la fin de leurs études ou de leur apprentissage, comme clercs parce que emplois mieux rémunérés que ceux pour lesquels ils ont été formés.

» L'enseignement professionnel ne portera réellement ses fruits que si l'ouvrier qualifié qui s'y forme est assuré, dès sa sortie de l'école, de trouver un salaire, au moins équivalent à celui de tout clerc ou employé ayant fait un cycle équivalent d'études moyennes ».

Que la qualification soit la base de la rémunération, rien de plus logique et de plus juste ; mais elle ne peut être la base du régime légal du louage de services qui doit organiser l'ensemble des relations entre employeur et engagé.

CHAPITRE III

UNITÉ

Les considérations émises ci-dessus ayant fait écarter la révision par assimilation et la révision sur la base d'une dualité de régime, il reste à examiner les possibilités d'une révision dans l'unité.

Il semble bien qu'elle recueille la majorité des suffrages mais les uns la veulent absolue tandis que d'autres suggèrent qu'elle soit relative, c'est-à-dire conçue en fonction des besoins du travailleur africain, les compléments à prévoir en faveur des expatriés devant faire l'objet de conventions collectives ; à l'appui de cette suggestion, ils invoquent la constitution très prochaine d'un gouvernement congolais indépendant qui s'empressera d'abolir toute disposition consacrant un avantage quelconque aux engagés non-autochtones.

Personne ne peut fixer, ni même présumer la date de l'indépendance du Congo, ni les conditions dans lesquelles elle sera réalisée, ni l'attitude que prendront à ce moment les dirigeants responsables à l'égard des textes légaux alors en vigueur.

D'autre part, le recours à des conventions collectives suppose une législation sur la matière et des syndicats ou groupements professionnels d'employeurs et d'engagés bien organisés, pouvant être considérés comme des représentants valables des parties ; nous n'avons ni l'un ni l'autre au Congo.

Essentiellement modifiable au gré des parties, la convention collective ne présente jamais pour l'engagé la garantie d'un texte légal. Aussi, en fait, elle n'intervient que pour régler des points de détail mais non pour organiser un régime.

Deux faits sont certains : la Belgique possède le droit de souveraineté sur le Congo et à ce titre, est détentrice du pouvoir législatif ; elle se trouve en présence d'une situation réprouvée par l'opinion publique nationale et internationale et qui est

contraire au droit naturel ; la Belgique a le droit et le devoir d'y mettre fin ; s'y dérober ne pourrait qu'étonner, voire indigner les Congolais, ceux de demain comme ceux d'aujourd'hui.

Toute forme de discrimination *raciale* directe ou indirecte doit être écartée, mais il ne faut pas confondre *discrimination raciale* et *discrimination sociale*.

« La nature a disposé parmi les hommes des différences aussi multiples que profondes : différences d'intelligence, de talent, de santé, de force ; différences nécessaires d'où naît spontanément l'inégalité des conditions. Cette inégalité d'ailleurs tourne au profit de tous, de la société comme des individus. La vie sociale requiert dans son organisation des aptitudes variées et des fonctions diverses et le meilleur stimulant à assumer ces fonctions est, pour les hommes, la différence de leurs situations respectives » (Léon XIII, *Rerum Novarum*).

TITRE IV.

RÉVISION DANS L'UNITÉ

CHAPITRE I

PRINCIPES FONDAMENTAUX

A. SÉPARATION DES MATIÈRES.

Le louage de services est un contrat par lequel deux parties, l'employeur et l'engagé, fixent leurs droits et leurs obligations respectifs ; les rapports ainsi réglés ayant un caractère essentiellement individuel, relèvent du droit civil.

Actuellement un seul et même acte législatif (décret du 23 juin 1949 et textes coordonnés par l'A. R. du 19 juillet 1954) règle les dispositions relatives à ces rapports et des prescriptions de droit social, de droit pénal ou concernant la protection du travail.

Cette confusion est contraire à la technique juridique ; elle est illogique, le social, le pénal et la protection du travail étant exclusivement le fait du prince peuvent être modifiés à tout moment par un seul acte de sa volonté ; au civil, au contraire, les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites ; elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel ou pour les causes que la loi autorise ; elles doivent être exécutées de bonne foi.

Une obligation civile ne peut faire l'objet d'une sanction pénale, mais les parties peuvent dans ou à l'occasion de l'exécution d'un louage de services, poser des actes qui au nom de l'ordre public doivent être réprimés ou faire l'objet d'une protection spéciale.

En conséquence, le projet de révision dans l'unité envisage l'établissement de trois décrets distincts : louage de services (droit civil), droit social, et protection du travail.

B. MAINTIEN DE LA LÉGISLATION ACTUELLE.

Les décrets sur le contrat d'emploi et sur le contrat de travail, abstraction faite de la discrimination raciale, contiennent de nombreuses dispositions dont la pratique a démontré l'utilité et l'opportunité. Elles visent notamment la preuve, les obligations morales des parties, la protection de la rémunération, la clause de non-concurrence, la procédure en cas de rupture unilatérale du contrat par congé ou pour motif grave, la sanction civile d'une rupture unilatérale du contrat sans préavis ni motif grave, les modalités du paiement de la rémunération. Les supprimer serait une erreur.

C. DISCRIMINATION RACIALE.

Les trois décrets doivent avoir le même champ d'application et régir tout louage de services prestés en ordre principal au Congo belge ou au Ruanda-Urundi quels que soient la nationalité des parties, la nature des prestations, le sexe des parties, le montant de la rémunération et le lieu de l'engagement.

Cette définition a pour effet de supprimer la distinction établie par le décret de 1949 entre engagement sur place et engagement avec expatriation.

D. DROITS ACQUIS.

Qui dit législation unique, dit nivellement des situations ; l'économie du Congo excluant l'hypothèse d'un nivellement par le haut, celui-ci devra se faire par le bas, c'est-à-dire entraîner des réductions des avantages légalement reconnus aux employés.

Ces réductions ne peuvent avoir d'effet que pour l'avenir ; les droits acquis doivent être respectés ; ceci n'est que l'application du principe général du droit consacré par l'article 2 du Code civil belge que la loi ne dispose que pour l'avenir et n'a

point d'effet rétroactif. Il est consacré par l'art. 33 du Code civil congolais Livre III qui stipule :

« Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites ; elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel ou pour les causes que la loi autorise ; elles doivent être exécutées de bonne foi ».

Que faut-il entendre par « droits acquis » ?

Il est incontestable que doivent être considérés comme tels tous les avantages reconnus aux parties par les stipulations contractuelles ; la bonne foi demande que l'on y englobe les avantages attachés au contrat de travail et au contrat d'emploi par la législation sur la matière en vigueur lors de la conclusion de l'engagement en cours ; faut-il l'étendre à la législation sociale proprement dite (allocations familiales, pensions, accidents du travail, maladies professionnelles, maladie-invalidité, soins de santé) ?

Aucune difficulté pour l'employé en possession du bénéfice de l'un ou l'autre décret social, lors de l'entrée en vigueur de la législation unique ; cette possession lui est conservée, des réserves mathématiques sont d'ailleurs constituées à cet effet.

Mais *quid* du bénéfice futur de la législation sociale actuelle, après sa modification ?

Exemples.

Un employé en service lors de l'entrée en vigueur de la législation unique est, peu après cette entrée en vigueur, victime d'un accident du travail ; pourra-t-il, au nom des droits acquis, revendiquer le bénéfice de la législation actuelle sur les accidents du travail, plus généreuse que celle en vigueur lors de la survenance de l'accident ?

Un employé a régulièrement cotisé à l'assurance maladie-invalidité ; il n'a jamais dû y recourir avant l'entrée en vigueur de la législation unique ; en cas de recours, postérieurement à cette entrée en vigueur, pourra-t-il au nom des droits acquis et des cotisations versées dans le passé, revendiquer le bénéfice de la législation actuelle ?

Répondre affirmativement est aller au-delà de la portée donnée par la doctrine et la jurisprudence belge à l'expression « droits acquis ».

Il n'en reste pas moins vrai que le consentement de l'employé au louage de services qui le lie aujourd'hui, a pu être dans une certaine mesure influencé par les avantages sociaux légalement prévus à l'époque.

Il a été, dans cet ordre d'idées, suggéré en faveur des employés, une prorogation légale de la législation sociale pendant toute la durée des engagements en cours avec un maximum de 3 ans. Quelles que soient la forme adoptée et la justification, pareille mesure sera considérée comme une discrimination raciale ; elle doit donc être écartée.

CHAPITRE II

APPLICATION

Sur base de ces principes fondamentaux, un avant-projet de texte a été élaboré pour chacun des trois décrets ; il fait l'objet de l'annexe à la présente étude.

Nous donnons ci-dessous un commentaire des principaux articles.

A. Décret sur le louage de services.

§ I — RÉMUNÉRATION.

Définition.

Un des éléments essentiels du louage de services est la rémunération.

La législation actuelle donne de ce mot 4 définitions différentes :

a) Toute somme et tout avantage quelconque dus à l'engagé en exécution du contrat à l'exception du logement et des soins de santé (article 1 décret du 25 juin 1949 sur le contrat d'emploi).

b) Le salaire, la ration, le logement, les objets d'équipement et de couchage et éventuellement les primes et autres avantages reconnus par le décret (article 20, A. R. du 19 juillet 1954 sur le contrat de travail). A noter qu'un décret en date du 10 mars 1958 a créé l'allocation familiale de logement, lorsque le logement n'est pas fourni en nature aux enfants du travailleur.

c) Toute somme quelconque reçue par l'intéressé en suite de l'existence du contrat de louage de services, à l'exclusion des allocations familiales (article 9 textes coordonnés sur la pension des non-indigènes).

d) Le salaire, la ration, le logement ainsi que toute somme reçue par le travailleur en exécution du contrat (article 48 bis décret du 6 juin 1956 sur la pension des indigènes).

Donner plusieurs sens à un même mot, dans le même domaine, est illogique et entraîne forcément dans la pratique des difficultés qu'aucun intérêt ne justifie ; surtout dans le cadre d'une législation unique.

La rémunération est la cause même des obligations assumées par l'engagé ; elle doit donc comprendre tous les avantages matériels promis par l'employeur en contre-partie des prestations de service ; pour répondre au désir maintes fois exprimé par la main-d'œuvre autochtone, il faut que la rémunération soit globale c'est-à-dire qu'elle soit exprimée par une somme d'argent qui représente à la fois les appointements ou le salaire, la ration et surtout le logement dont la remise en nature a conduit à l'établissement de logements coûteux, constituant au surplus un étalage malséant de luxe à l'égard de la masse indigène.

Cette suppression doit évidemment s'accompagner de correctifs : réduction du taux des cotisations sociales et fiscales, vu l'accroissement de la base, obligation pour l'engager d'accepter le logement en nature offert par l'employeur, obligation pour ce dernier, dans certains cas, de fournir le logement en nature.

Montant.

Dans la législation actuelle, le montant de la rémunération est l'objet des stipulations suivantes :

a) La rémunération doit être au moins égale aux $\frac{3}{4}$ du traitement le plus bas alloué par le Gouvernement du Congo belge ; pour les indigènes admis au bénéfice du contrat d'emploi, la $\frac{1}{2}$ de ce minimum (art. 14 D. du 25 juin 1949 sur le contrat d'emploi).

b) Le salaire ne peut être inférieur au minimum fixé par arrêté du gouverneur de province (art. 21 A. R. 16 juillet 1953). Le gouverneur de province arrête par région la contre-valeur en espèces de la ration, du logement, des objets d'équipement et de couchage (art. 29 A. R. du 19 décembre 1954 sur le contrat de travail).

Ainsi qu'il a été signalé plus haut, l'application de ces textes impose l'attribution à l'employé, quelles que soient ses capacités, les fonctions qu'il assume et son rendement, un traitement mensuel d'un montant au minimum de 8.000 F à l'engagé sur place et 10.000 F à l'expatrié, auquel s'ajoute la valeur du logement.

Ce défi au bon sens et à la logique a eu comme conséquence l'impossibilité pour toute une catégorie de non-indigènes parmi lesquels les mulâtres reconnus et les enfants de colons, de trouver du travail.

Injustifiables en eux-mêmes, ces chiffres ne peuvent évidemment être retenus dans un régime de louage de services unique devant s'appliquer au personnel de maîtrise comme au simple manoeuvre.

Il ne faut, d'autre part, pas oublier que le Congo, tout en étant un pays aux possibilités immenses, se présente encore, dans son état actuel, comme un pays pauvre.

Le montant de la rémunération a retenu l'attention de nombreuses instances, notamment à Genève, le Bureau international du travail et en Belgique, la Commission technique générale.

La conclusion qui se dégage de leurs études est que les salaires de base doivent se rattacher à la valeur ou à la qualification des fonctions et non des titulaires ; le slogan « à travail égal, salaire égal » doit être interprété dans le sens « à travail de valeur égale, salaire égal ».

Sur cette base, il faut laisser jouer la loi de l'offre et de la demande, sous la réserve d'une intervention actuellement de l'autorité (gouverneur de province), plus tard, de conventions collectives pour la détermination de minima vitaux par régions.

Faut-il, par une disposition légale expresse, prévoir une prime d'expatriation en faveur des Européens ?

Le code de travail français des territoires d'outre-mer contient à cet égard un article 94 ainsi conçu :

« Lorsque les conditions climatiques de la région du lieu d'emploi diffèrent de celles caractérisant la résidence habituelle d'un travailleur et lorsqu'il résultera pour ce dernier des sujétions particulières du fait de son éloignement du lieu de sa résidence habituelle au lieu d'emploi, le travailleur recevra une indemnité destinée à le dédommager des dépenses et risques supplémentaires auxquels l'exposent sa venue et son séjour au lieu d'emploi... »

Personnellement, nous en sommes adversaires parce que d'une part, elle constitue indiscutablement une discrimination raciale et que, d'autre part, elle est actuellement rejetée par tous les Congolais.

Sans doute, l'économie congolaise aura encore pendant de nombreuses années, besoin de la collaboration de techniciens non autochtones ; ces techniciens belges ou étrangers, venus de l'extérieur ou engagés sur place, exigeront des traitements plus élevés que ceux des autochtones moins qualifiés ; le montant de ces traitements sera fonction de leur compétence théorique et pratique et arrêté, non par le législateur, mais par la volonté des parties qui devra forcément tenir compte de l'économie du Congo.

Ces diverses considérations pourraient être consacrées dans une disposition ainsi libellée, art. 5 du projet :

« La rémunération est toute somme due à l'engagé en vertu des stipulations du contrat.

Le montant de la rémunération est fixé librement par les parties, sous réserve du droit du Gouverneur de province d'imposer un minimum interprofessionnel par région. La rémunération comprend la contre-valeur des avantages en nature ; cette contre-valeur est fixée dans le contrat d'engagement.

L'engagé ne peut refuser le logement en nature qui lui est offert par l'employeur ; de même le Gouverneur de province peut décider que dans telle localité le logement doit être remis en nature ; la contre-valeur de l'un et l'autre cas est fixée par le Gouverneur de province et est déductible de la rémunération ; cette contre-valeur ne peut toutefois excéder 20% de la rémunération ».

§ II — VOYAGES.

Notion.

La législation unique supprimant la distinction engagement sur place et engagement avec expatriation, il faut entendre par voyage aller, le parcours par l'engagé de la distance qui sépare sa résidence habituelle lors de l'engagement et le lieu de l'exécution du travail et par voyage retour, l'inverse.

Débiton.

Comme actuellement, les frais du voyage aller et du voyage retour sont dans la législation unique à charge de l'employeur, tant vis-à-vis de l'engagé que vis-à-vis de sa famille.

Cette obligation, dans le décret sur le contrat de travail, est subordonnée à la condition que la distance soit d'au moins 25 km et que la durée de l'engagement soit d'au moins 3 ans. Le décret sur le contrat d'emploi n'impose aucune condition vis-à-vis de l'employé. Quant à la famille, elle doit résider effectivement pendant 18 mois au Congo belge ou au Ruanda-Urundi sauf le cas de force majeure et les enfants ne peuvent avoir dépassé 18 ans à moins qu'ils n'aient atteint cet âge au cours du terme.

Il est proposé de supprimer les conditions de durée de résidence et de durée d'engagement ; le droit définitif aux voyages s'acquiert par les prestations de service et à due concurrence de celles-ci pendant le terme ou période de prestations continues imposées à l'engagé par le contrat, sauf le cas de force majeure ou le fait de l'employeur réduisant la durée du terme ou mettant fin au contrat par congé.

Au principe de la débiton par l'employeur des frais du voyage aller, le décret sur le contrat d'emploi autorise plusieurs exceptions, elles sont reprises par le projet de législation unique ; il reprend également les exceptions prévues, pour le voyage retour, par l'art. 53 des textes coordonnés sur le contrat de travail.

Déchéance.

Conformément à l'art. 24 du décret du 25 juin 1949, les frais du voyage aller ne sont supportés définitivement par l'employeur qu'à concurrence de 1/18 par mois de services effectifs accomplis par l'employé :

a) si le contrat est rompu pour un motif grave aux torts de l'employé ;

b) si l'employé rompt le contrat avant l'expiration de 18 mois de services au Congo belge ou au Ruanda-Urundi sans juste motif.

L'article 52 des textes coordonnés sur le contrat de travail stipule que :

« Le travailleur est tenu au remboursement à l'employeur des frais de voyage à l'aller :

a) si le contrat a été rompu par l'employeur pour juste motif aux torts du travailleur ;

b) si le travailleur a rompu le contrat à durée déterminée sans juste motif ;

c) si le travailleur met fin à ses services contre le gré de l'employeur avant l'expiration du délai de préavis ;

d) si le travailleur met régulièrement fin à un contrat à durée indéterminée avant d'avoir accompli au moins 18 mois de services.

Le remboursement n'est dû que dans la proportion du temps nécessaire au travailleur pour achever son terme de service, sans qu'il soit tenu compte d'une durée supérieure à 18 mois ».

Quant aux frais du voyage retour :

1. — Dans le cas des résolutions du contrat par la faute du travailleur, le juge décide selon les circonstances si et dans quelle mesure, l'employeur reste tenu au rapatriement (art. 54).

2. — Les frais du voyage retour ne sont pas supportés par l'employeur : en cas de révocation de l'employé pour motif grave ; si l'employé met fin à ses services dans un contrat à durée déterminée avant le moment où s'ouvre le droit au congé et dans un contrat à durée indéterminée avant d'avoir accompli au moins 30 mois de services effectifs.

Le projet de législation unique considère, ce qui lui apparaît comme juste et équitable que l'engagé acquiert le droit aux voyages aller et retour par ses prestations.

Il s'impose, dès lors, qu'il rembourse ou supporte ces frais à concurrence des prestations qu'il n'a pas effectuées par sa seule volonté et que, d'autre part, ces frais restent intégralement à charge de l'employeur lorsque c'est ce dernier qui met fin au contrat même pour juste motif.

D'où le texte qui fait l'objet de notre article 57 :

« L'engagé est tenu de rembourser à l'employeur les frais de voyage aller et retour de lui-même et de sa famille :

a) si le contrat a été rompu, pour juste motif, aux droits de l'employeur ;

b) si l'engagé a rompu le contrat à durée déterminée sans juste motif ;

c) si l'engagé met fin à ses services contre le gré de l'employeur avant l'expiration du délai de préavis.

Le remboursement n'est dû que dans la proportion du temps nécessaire à l'engagé pour achever son terme de services ».

Famille.

Dans le contrat d'emploi, la famille se limite à l'épouse de l'employé et à leurs enfants à charge de moins de 18 ans ; dans le contrat de travail, la famille comprend : l'épouse non divorcée ni séparée de corps dans une union monogamique, pouvant donner lieu à une homologation légale ; les enfants de moins de 16 ans ou de 21 ans communs aux deux époux, ou que l'un d'eux a eu d'un précédent mariage monogamique ou polygamique dissous.

Il est tout à fait normal de comprendre, dans la famille, les enfants que l'un des conjoints a eu d'un précédent mariage pour autant toutefois que celui-ci ait été monogamique sous peine de mettre à charge de l'employeur, outre les enfants communs aux deux époux, de nombreux enfants issus d'anciennes unions polygamiques contractées par l'engagé avant la conclusion du louage de services.

La mise à la charge de l'employeur des frais des voyages aller et retour de la famille de l'engagé, est une innovation du décret du 25 juin 1949 sur le contrat d'emploi ; elle est inspirée par le souci tout à fait légitime d'assurer le maintien des unions conjugales ; cet objectif n'est plus atteint si les époux sont séparés ou divorcés.

Aussi l'article 54 du projet de législation unique impose-t-il une résidence continue au Congo avec l'engagé.

§ III — FIN DU CONTRAT.

Les modifications proposées ici, à la législation actuelle, visent la rupture unilatérale par congé et l'indemnisation en cas de rupture irrégulière.

Le décret du 25 juin 1949 sur le contrat d'emploi et les textes coordonnés sur le contrat de travail prévoient la faculté pour

l'employeur et pour l'engagé de mettre fin à un contrat à durée indéterminée par un congé.

Aucune mention n'étant faite du contrat à durée déterminée, il faut logiquement en déduire que cette faculté n'existe pas dans le contrat à durée déterminée ; on peut d'ailleurs difficilement concevoir que des parties après s'être liées formellement pour une période expressément fixée, puissent se dégager par un acte de volonté unilatérale.

Dans le passé, des contrats ont été conclus dans lesquels une clause expresse reconnaissait à l'employeur et à l'engagé, le droit, malgré la durée déterminée, de mettre à tout moment fin au contrat moyennant préavis.

La validité de pareille clause a été admise par plusieurs arrêts de Cours d'Appel ; la Cour de Cassation l'a déclarée nulle et sans effet.

Afin d'éviter dans l'avenir toute contestation, il est proposé de dire :

« La clause insérée dans un contrat à durée déterminée, prévoyant le droit de mettre fin au contrat par congé, est nulle et sans effet ».

En matière de contrat d'emploi, lorsque le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis est d'un mois par année de services avec un minimum de 3 mois et un maximum d'un an.

En matière de contrat de travail, la durée du préavis, en cas de congé donné par l'employeur, ne peut être inférieure à 15 jours et en cas de préavis donné par le travailleur, supérieure à 15 jours ; ces délais sont portés, pour l'employeur à 1 mois et à 2 mois et pour le travailleur à 15 jours et à 1 mois selon que le travailleur est demeuré pendant 10 ans ou pendant 20 ans au service de la même entreprise ou encore au service d'employeurs ou d'entreprises auxquels le contrat permettait de le transférer.

S'inspirant de la jurisprudence et de la doctrine belges, le projet de législation unique tient compte de l'importance de la rémunération et de la durée des services ; ces deux éléments ayant une influence sur la difficulté pour l'engagé de trouver une situation équivalente.

Les textes coordonnés sur le contrat de travail sont muets sur l'indemnité due à la partie en cas de rupture irrégulière du louage de services.

Le décret du 25 juin 1949 a repris la formule de la loi belge sur le contrat d'emploi : octroi d'une indemnité forfaitaire ; en cas de contrat à durée indéterminée, paiement de la rémunération du mois en cours et de la rémunération correspondant aux délais de préavis ou à la partie de ceux-ci restant à courir ; en cas de contrat à durée déterminée, l'indemnité est égale au montant de la rémunération qui reste à échoir jusqu'à l'expiration de la durée sans dépasser le double de la rémunération correspondant à la durée du préavis qui aurait dû être respectée si le contrat avait été fait pour une durée indéterminée.

La conséquence du caractère forfaitaire de ces indemnités est qu'il n'y a pas lieu de se préoccuper du préjudice réel qu'a subi la partie lésée par la rupture du contrat ; il est sans importance que l'engagé ait été remplacé immédiatement ou ait retrouvé immédiatement une autre situation.

Cette formule est illogique, contraire au principe général du droit qu'il ne peut y avoir indemnisation que s'il y a préjudice et en fait aboutit souvent à donner trop ou trop peu.

Aussi, proposons-nous :

« Si la rupture unilatérale du contrat a eu lieu sans préavis et sans juste motif, la partie à laquelle elle a préjudicié est fondée à se faire entièrement indemniser par l'autre partie du dommage subi.

» Cette règle est applicable même dans le cas où la partie qui a rompu le contrat pouvait y mettre fin moyennant dédit ».

B. Décret sur les congés.

L'octroi, après une certaine période d'activité, à une personne engagée dans les liens d'un contrat de louage de services, de congés payés, est de pratique générale.

La recommandation n° 74 du Bureau international du Travail sur la politique sociale dans les territoires dépendants (1945), précise que les travailleurs du commerce et de l'industrie auront droit, après un an d'emploi suffisamment régulier, à un congé annuel payé comprenant au moins 12 jours ouvrables.

Commandé par la santé de l'engagé, le congé sera fonction de la durée des prestations et des conditions dans lesquelles elles sont effectuées ; des différences de régime se justifient par

l'éloignement de l'engagé du lieu de l'exécution du travail ainsi que par l'influence du climat.

Ces différences doivent néanmoins rester dans la norme, sous peine de prendre, comme dans la législation actuelle, le caractère de discrimination raciale.

Ainsi que nous l'avons signalé plus haut, après 3 années de services ininterrompus, le travailleur a droit à 18 jours et l'employé à 6 mois.

Il est proposé :

« La durée du congé est calculée comme suit :

a) 12 jours par année ou 1 jour par mois de prestations pour les engagés du Congo et des territoires limitrophes ;

b) 18 jours par année ou 1 jour 1/2 par mois de prestations pour les engagés d'un autre territoire d'Afrique ;

c) 36 jours par année ou 3 jours par mois de prestations pour les engagés des autres continents.

Pour tous les engagés, la durée des voyages est comprise dans le congé ».

Partant du principe que l'engagé acquiert le droit par ses prestations, nous supprimons toute déchéance, étant toutefois entendu que sauf l'hypothèse du licenciement, le droit au congé ne naît qu'à l'expiration d'une année de services ininterrompus.

« Ce droit naît dans le chef de l'engagé à l'expiration de l'année de services ininterrompus, sauf en cas de licenciement où il prend naissance à la date de celui-ci.

Avec l'accord de l'employeur, l'engagé peut cumuler ses congés pendant 4 années au maximum ».

ANNEXES

AVANT-PROJETS DE DÉCRET

A. LOUAGE DE SERVICES

CHAPITRE I

ÉLÉMENTS ESSENTIELS

ARTICLE 1^{er}

Nonobstant toute stipulation contraire, le présent décret régit le louage de services qui s'exécute en ordre principal au Congo belge, quels que soient le lieu d'engagement, le montant de la rémunération, la nature des prestations, la race et la nationalité des parties.

ARTICLE 2

Le louage de services est le contrat par lequel une personne (l'engagé) met, moyennant rémunération, son activité professionnelle sous l'autorité et la direction d'une autre personne physique ou morale, publique ou privée (l'employeur).

ARTICLE 3

Les dispositions du présent décret ne sont pas applicables aux agents de l'administration d'Afrique engagés sous statut, ni aux travaux effectués conformément à la coutume.

ARTICLE 4

La date de l'entrée en vigueur du contrat et sa durée, la nature des prestations, le lieu ou la région où elles s'effectuent, la rémuné-

ration, les avantages complémentaires et frais, remboursables s'il échet, ainsi que toutes autres conditions sont, sauf les dispositions impératives du présent décret, déterminés par le contrat.

En cas de silence du décret et du contrat, les droits et obligations des parties sont réglés par les principes généraux du droit, par l'équité, ainsi que par les coutumes locales et les conventions collectives pour autant qu'elles ne soient pas contraires à l'ordre public.

ARTICLE 5

La rémunération est toute somme due à l'engagé en vertu des stipulations du contrat.

Le montant de la rémunération est fixé librement par les parties, sous réserve du droit du gouverneur de province d'imposer un minimum interprofessionnel par région. La rémunération comprend la contre-valeur des avantages en nature ; cette contre-valeur est fixée dans le contrat d'engagement.

L'engagé ne peut refuser le logement en nature qui lui est offert par l'employeur ; de même le gouverneur de province peut décider que dans telle localité le logement doit être remis en nature ; la contre-valeur de l'un et l'autre cas est fixée par le gouverneur de province et est déductible de la rémunération ; cette contre-valeur ne peut toutefois excéder 20% de la rémunération.

Les allocations familiales ne sont pas un élément de la rémunération.

ARTICLE 6

Toute clause contractuelle donnant à l'engagé des avantages inférieurs à ceux qui sont prescrits par le présent décret est nulle et sans effet.

CHAPITRE II

ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS

ARTICLE 7

La capacité d'une personne d'engager valablement ses services est fixée par sa loi nationale et à défaut de nationalité connue par la législation du Congo belge.

ARTICLE 8

Sauf émancipation, toute personne qui n'a pas atteint 21 ans ne peut être engagée qu'avec l'autorisation expresse ou tacite de celui qui exerce sur elle l'autorité paternelle ou tutélaire.

Les habilitations qui pourraient être nécessaires sont, en cas de refus, d'incapacité ou d'éloignement de la personne à intervenir, données par le tribunal dans le ressort duquel l'engagement doit être conclu.

ARTICLE 9

Tout engagement d'une personne âgée de moins de 12 ans est interdit.

Une personne non adulte ou ayant moins de 16 ans, ne peut être engagée que pour des travaux légers et salubres autorisés par l'inspecteur du travail.

ARTICLE 10

Il est interdit d'engager ou de maintenir en service une personne physiquement inapte au travail auquel elle est destinée.

L'aptitude physique est constatée par un médecin et fait l'objet d'un certificat; en l'absence de médecin, un certificat provisoire est suffisant, sous réserve de soumettre l'engagé à un examen médical endéans les 3 mois qui suivent le début des prestations.

Il n'y a pas obligation de certificat pour les engagés journaliers et pour les engagés temporaires.

Le gouverneur général règle les modalités de délivrance des certificats.

ARTICLE 11

L'engagé journalier est celui qui preste ses services au jour le jour.

L'engagé temporaire est celui qui est engagé pour un travail dont l'exécution ne dépasse pas 30 jours et n'exige pas le recours à une main-d'œuvre permanente.

L'engagé perd sa qualité de journalier ou de temporaire lorsque ses prestations excèdent 60 jours par an chez le même employeur.

ARTICLE 12

L'engagé ne peut engager ses services qu'à temps ou pour une entreprise déterminée.

ARTICLE 13

Le louage de services est à l'essai, à durée déterminée ou à durée indéterminée.

ARTICLE 14

L'essai ne peut avoir une durée inférieure à 15 jours et supérieure à 6 mois ; ces durées s'entendent renouvellement éventuel compris à dater du commencement des services prestés chez l'employeur.

Si l'essai dépasse ces durées, le contrat est présumé avoir été conclu pour une durée indéterminée à dater du commencement de l'essai.

ARTICLE 15

Lorsque la durée de l'engagement n'est fixée ni par les termes du contrat ni par la nature du travail, le contrat est présumé conclu pour une durée indéterminée.

ARTICLE 16

L'engagé ne peut se voir imposer des termes ou périodes de prestations continues de plus de 3 ans.

Cette durée est limitée à un an pour l'engagé originaire du Congo, marié et séparé de sa femme et de ses enfants, ainsi que pour l'engagé veuf ou divorcé, séparé de ses enfants dont il a la garde.

ARTICLE 17

Le contrat de louage de services peut contenir une clause de non-concurrence par laquelle il est interdit à l'engagé, à la fin du contrat, d'exercer toute activité de nature à concurrencer l'employeur.

Cette clause n'est toutefois valable que pour 12 mois et ne peut viser que la région économique où l'employé exerçait habituellement son activité.

A l'égard du personnel associé à des travaux miniers, la clause de non-concurrence est autorisée pendant 3 ans au maximum à dater du jour où le contrat a pris fin.

Pendant cette période, l'employeur peut interdire à l'engagé l'exploitation d'une entreprise minière personnelle, l'acquisition de droits miniers, l'association en vue de la recherche et de l'exploita-

tion minière, ainsi que l'engagement au service d'autres employeurs miniers. Cette interdiction est limitée à un rayon de 25 km autour de chacun des terrains où l'employeur exerçait des droits de recherche ou d'exploitation minière au cours des 3 dernières années de services de l'engagé.

ARTICLE 18

La stipulation de non-concurrence est réputée non écrite :

a) lorsque l'employeur résilie le contrat, sans justes motifs, avant l'échéance du terme convenu ou sans respecter le préavis légal, quand le contrat est conclu pour une période indéterminée ;

b) lorsque l'employé est autorisé à rompre le contrat pour manquement grave de l'employeur ;

c) lorsque l'employeur résilie le contrat pendant la période de l'essai, convenue par écrit, pour toute autre cause que la faute de l'employé.

ARTICLE 19

Est sans effet la stipulation portant que l'engagé est disposé à passer au cours du contrat au service d'un autre employeur à moins qu'elle ne précise l'employeur ou les employeurs au service desquels l'engagé serait éventuellement transféré, ou que le transfert ne soit prévu qu'en faveur de personnes ou de sociétés auxquelles l'employeur primitif céderait en tout ou partie l'entreprise à laquelle l'engagé prestait ses services.

Dans le cas de transfert, le nouvel employeur reste tenu des obligations contractuelles et légales du précédent employeur.

CHAPITRE III

PREUVE ET FORMALITÉS

ARTICLE 20

La teneur du contrat de louage de services est établie selon les règles du droit commun sous les réserves ci-après et sans préjudice des dispositions des articles 27 et 28 :

1. — Même quand il s'agit d'un contrat dont selon le droit commun il aurait dû être passé acte, l'engagé peut en l'absence d'écrit, établir l'existence du contrat par toute autre voie de droit ;

2. — En cas de doute, le contrat est présumé avoir été conclu pour une durée indéterminée. Cette présomption ne peut être invoquée que par l'engagé. Même quand, d'après le droit commun, la preuve peut être faite par toute voie de droit, l'employé ne peut renverser la présomption susvisée que par la preuve littérale contraire, par l'aveu de l'engagé ou par le serment litis décisoire.

ARTICLE 21

Tout contrat à l'essai doit être constaté par écrit sous peine d'être présumé avoir été conclu pour une durée indéterminée à dater du commencement de l'essai.

ARTICLE 22

L'employeur a l'obligation de remettre à l'engagé trois jours ouvrables au moins avant la conclusion du contrat, un exemplaire du projet de contrat proposé par lui, accompagné des documents essentiels auxquels se réfère ce projet.

A défaut de ce faire, le contrat peut être rompu par l'engagé dans les 30 jours de sa conclusion sans préavis ni indemnité s'il est évident que, sans cette omission de l'employeur, l'engagé n'aurait pas contracté.

ARTICLE 23

Doit également être constaté par écrit, tout contrat par lequel une personne est engagée pour remplacer un engagé malade ou accidenté, appelé ou rappelé sous les armes ou volontaire de guerre dans les forces du Congo belge, du Ruanda-Urundi, de la Belgique ou d'un état allié, tenu de prêter ses services en exécution de mesures de réquisition militaire ou d'intérêt public ou une personne en congé légal ou contractuel.

Le contrat mentionne expressément les motifs et les conditions particulières de l'engagement.

En l'absence d'écrit, le contrat est présumé avoir été conclu pour une durée indéterminée à dater du commencement du remplacement.

ARTICLE 24

L'employeur est tenu de soumettre au visa tout contrat dont la durée excède 6 mois lorsque la rémunération prévue est inférieure à celle en usage dans la région d'exécution du contrat pour les mêmes prestations effectuées par des engagés du même âge et de même aptitude.

Est considéré comme conclu pour une durée de plus de 6 mois, tout contrat de renouvellement dont le nouveau terme, joint au temps de services restant à accomplir en vertu du contrat antérieur, entraîne un engagement continu de plus de 6 mois.

Il en est de même lorsque la durée de plusieurs contrats successifs chez le même employeur atteint un total supérieur à 6 mois.

ARTICLE 25

Tout contrat de louage de services revêtu du visa prévu à l'article 24 fait preuve de la convention des parties.

Aucune preuve n'est admise contre et outre les stipulations qu'il contient.

ARTICLE 26

Tout contrat de louage de services peut être soumis au visa des autorités compétentes qui ne refuseront de le viser que dans les cas déterminés par les lois, décrets et règlements.

ARTICLE 27

L'employeur qui, dans le cas prévu à l'article 24, a négligé de faire viser le contrat, ne peut invoquer d'autre preuve que l'aveu de l'engagé, à moins que l'absence de visa ne résulte du refus de l'engagé de se présenter à cette formalité.

Néanmoins, l'employeur qui n'invoque un contrat que pour une durée de 6 mois ou plus, peut le prouver par toutes voies de droit.

ARTICLE 28

A défaut de preuve de la stipulation d'une rémunération déterminée, l'employeur doit à l'engagé la rémunération en usage dans la région où le contrat doit être exécuté en tenant compte tant de

l'âge et des aptitudes de l'engagé que de la nature du travail, comme aussi des crises temporaires qui peuvent avoir amené une hausse ou une baisse anormale.

ARTICLE 29

Lorsque la rémunération annuelle n'atteint pas le chiffre fixé par le gouverneur de la province du lieu de l'exécution du travail, l'engagé, même à l'essai, doit être muni par l'employeur d'un livret dont le modèle et les mentions sont fixés par le gouverneur général.

Ce livret doit être signé par l'employeur ou son préposé ; il doit être laissé en la possession de l'engagé même après que celui-ci a cessé ses services.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux porteurs et payeurs engagés en cours de route ou pour un voyage dont la durée n'excède pas 15 jours.

Toutefois, le gouverneur de province peut prescrire les formalités destinées à suppléer au livret.

ARTICLE 30

Les paiements sont souscrits dans le livret à leur date.

Il en est de même des amendes et des retenues ; le livret doit indiquer leur motif.

Ces inscriptions sont datées et signées par l'employeur ou par les agents autorisés à cette fin.

ARTICLE 31

Le gouverneur général désignera les magistrats, fonctionnaires et agents chargés de viser les contrats de louage de services et déterminera les formalités du visa.

ARTICLE 32

Tout contrat présenté au visa est rédigé en un seul exemplaire.

L'autorité compétente n'accorde le visa qu'après s'être assurée de ce que l'engagé a une connaissance parfaite des conditions de son engagement.

Le visa est à apposer tant sur le livret prévu à l'article 29 que sur le contrat. Celui-ci est conservé dans les archives de l'autorité.

Les juges peuvent en ordonner la communication.

L'employeur peut cependant présenter au visa, pour être conservés par lui, plusieurs copies ou extraits conformes à l'original. Ceux-ci sont également visés.

ARTICLE 33

Le visa de contrat de louage de services est soumis au paiement d'une taxe fixée à F 5 par engagé.

Toutefois quel que soit le nombre d'engagés par le même contrat, la taxe perçue n'est pas supérieure à 50 F pourvu qu'il s'agisse d'engagés vis-à-vis d'un même employeur et aux mêmes conditions.

ARTICLE 34

Ne donnent pas lieu à la perception, le visa apposé sur le double du contrat destiné à l'employeur et le visa apposé sur le livret si ces documents sont présentés en même temps que le contrat destiné à être conservé par l'administration.

CHAPITRE IV

OBLIGATIONS DE L'ENGAGÉ

ARTICLE 35

L'engagé doit toute son activité professionnelle à l'entreprise, sauf dérogation stipulée au contrat.

ARTICLE 36

L'engagé 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 de discipline édictés pour l'atelier, l'établissement ou le lieu dans lequel il doit fournir son travail.

ARTICLE 37

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

ARTICLE 38

L'engagé a l'obligation de restituer en bon état à l'employeur les marchandises, produits et espèces, les meubles et les fournitures de bureau ou d'atelier et d'une façon générale tout ce qui lui a été confié, sauf les détériorations ou l'usure dues à l'usage normal de la chose ou de la perte qui arrive par cas fortuit.

ARTICLE 39

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

CHAPITRE V

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

§ I — *Générales*

ARTICLE 40

L'employeur doit fournir à l'engagé le travail offert, dans les conditions, au temps, au lieu ou dans la région convenus.

ARTICLE 41

L'employeur doit commander, diriger et surveiller l'engagé ; veiller avec la diligence d'un bon père de famille à ce que le travail s'accomplisse, dans des 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 ; faire respecter les convenances et les bonnes mœurs pendant l'exécution du travail.

§ II — *Rémunération*

ARTICLE 42

La rémunération doit être stipulée et payée en monnaie ayant cours légal ; le paiement doit être effectué au temps et au lieu convenus et à des intervalles qui n'excèdent pas un mois ; à la cessation des services, le délai est de 2 jours.

Le lieu ne peut être ni un débit de boissons ni un magasin de vente sauf pour les engagés de ces établissements.

ARTICLE 43

A défaut de stipulation en monnaie ayant cours légal, l'engagé peut demander à l'autorité d'évaluer les rémunérations encore dues et d'en ordonner le paiement en monnaie ayant cours légal.

ARTICLE 44

Sans préjudice de l'application des articles 48 et 49, la rémunération n'est due que pour le temps où l'engagé a effectivement presté ses services ou accompli la tâche convenue ; elle est également due lorsque l'engagé a été mis dans l'impossibilité de travailler par le fait de l'employeur.

ARTICLE 45

Des avances peuvent être consenties à l'engagé, sans qu'elles puissent dépasser 12 mois de rémunération, sauf si elles ont pour objet la construction, l'acquisition ou l'aménagement d'une habitation en matériaux durables.

Les avances sont remboursables par retenues sur rémunération dans les limites légales.

ARTICLE 46

Il est interdit à l'employeur d'infliger des amendes, mais des retenues peuvent être effectuées pour garantir l'exécution, par l'engagé, de ses obligations.

Ces retenues sont, avec mention de leur affectation, placées en dépôt au nom de l'engagé et portent intérêt à son profit.

Le dépôt est fait dans une banque ou un établissement du Congo belge ou du Ruanda-Urundi ou dans une banque belge ou étrangère ayant une succursale dans ces territoires à la condition que la banque ou l'établissement ait été agréé par le gouverneur général.

Par le seul fait du dépôt, l'employeur acquiert privilège sur les cautionnements pour toute créance résultant de l'inexécution totale ou partielle des obligations de l'engagé.

ARTICLE 47

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

Cet extrait est délivré gratis.

Nonobstant toute stipulation contraire et sans préjudice du droit de l'employeur et de l'engagé d'exercer le privilège attaché au cautionnement, celui-ci doit être libéré à l'expiration du contrat.

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 dans le délai fixé par l'ordonnance qui l'accorde, suivie d'une demande en justice.

Le Congo n'est pas soumis à ces dispositions.

ARTICLE 48

L'engagé malade ou accidenté a, nonobstant toute stipulation contraire, droit jusqu'à la fin du contrat au paiement des 2/3 de sa rémunération, même s'il est incapable de tout travail.

Cette rétribution n'est pas due 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 l'engagé s'est exposé et si celui-ci refuse, sans motif valable, de se conformer aux ordonnances médicales qui lui sont prescrites ou de se soumettre au contrôle médical proposé par l'employeur.

ARTICLE 49

S'il s'agit d'un accident du travail ou de maladie professionnelle, les 2/3 de la rémunération sont dus pendant une durée de 60 jours

au maximum ; au-delà, il y a lieu à application des dispositions légales sur la réparation d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

L'employeur est exonéré de ses obligations s'il prouve que l'accident ou la maladie est dû à la faute intentionnelle de la victime.

ARTICLE 50

Il y a risque spécial lorsque la maladie ou l'accident ou l'aggravation d'une maladie ou d'un accident antérieur, trouve sa source :

- a) dans une infraction qui a entraîné pour l'engagé, victime du dommage, une condamnation définitive ;
- b) dans 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, d'une exhibition ou d'excès de vitesse ;
- c) dans un état résultant de faits de guerre ;
- d) dans un accident survenu à la suite d'excès de boisson ;
- e) dans un accident survenu à la suite de travaux effectués pour compte d'un tiers.

ARTICLE 51

Le commissaire de district, sur avis conforme de la Commission régionale du travail et du progrès social indigène, peut imposer dans telle région de son district ou pour telle catégorie d'engagés qu'il détermine, la remise d'une ration en nature ; sa contre-valeur est fixée par le gouverneur de province et est déductible de la rémunération.

ARTICLE 52

L'engagé ne peut refuser le logement en nature qui lui est offert par l'employeur ; de même le gouverneur de province peut décider que dans telle localité le logement doit être remis en nature ; la contre-valeur dans l'un et l'autre cas est fixée par le gouverneur de province et est déductible de la rémunération ; cette contre-valeur ne peut toutefois excéder 20 % de la rémunération.

§ III — Voyages

ARTICLE 53

Le voyage aller est le parcours de la distance qui sépare la résidence habituelle de l'engagé et le lieu de l'exécution du travail ; le voyage

retour est le parcours de la distance qui sépare le lieu d'exécution du travail et la résidence habituelle de l'engagé.

ARTICLE 54

L'employeur est tenu de payer les frais du voyage aller de l'engagé ; cette obligation s'étend à la famille de ce dernier pour autant qu'elle réside au Congo avec lui d'une façon continue, sauf le cas de force majeure.

Vis-à-vis de la famille, cette obligation n'existe pas en cas de premier engagement, pendant les six premiers mois de services ; elle tombe en cas d'inaptitude physique constatée à l'époque fixée pour le départ et qui se prolonge pendant un an ; elle tombe également si l'engagé a fait à l'employeur de fausses déclarations sur sa situation de famille.

ARTICLE 55

L'employeur est tenu de payer les frais du voyage retour de l'engagé ; cette obligation s'étend à la famille de ce dernier pour autant qu'elle réside avec lui au Congo d'une façon continue, sauf le cas de force majeure.

ARTICLE 56

Les voyages aller et retour s'effectuent à la date, dans la classe, aux conditions, aux voies, horaires et moyens fixés par l'employeur.

ARTICLE 57

L'engagé est tenu de rembourser à l'employeur les frais de voyage aller et retour de lui-même et de sa famille :

- a) si le contrat a été rompu, pour juste motif, aux droits de l'employeur ;
- b) si l'engagé a rompu le contrat à durée déterminée sans juste motif ;
- c) si l'engagé met fin à ses services contre le gré de l'employeur avant l'expiration du délai de préavis.

Le remboursement n'est dû que dans la proportion du temps nécessaire à l'engagé pour achever son terme de services.

ARTICLE 58

Le droit au voyage retour naît dans le chef de l'engagé, tant pour lui-même que pour sa famille, à l'expiration du contrat et à l'ouverture du congé.

Ce droit expire :

- a) si l'engagé y renonce explicitement ;
- b) en cas d'établissement régulier de l'engagé au lieu du travail ;
- c) si l'engagé n'en a pas exigé l'accomplissement dans les 3 ans, à partir du jour où le contrat a pris fin.

ARTICLE 59

Si la durée de l'engagement ne dépasse pas 12 mois, l'employeur peut stipuler qu'il ne supportera pas les frais de voyage aller et retour de la famille.

ARTICLE 60

A la demande de l'engagé qui ne désire pas effectuer immédiatement le voyage retour, la somme représentative des frais de ce voyage fera, à la date de la naissance du droit au voyage retour, l'objet d'un dépôt dans une banque ou dans un établissement agréé par le gouverneur général.

Ce dépôt se fait au nom de l'engagé avec mention de son affectation ; toutefois, l'employeur garde le bénéfice des intérêts.

Après la période de 2 années, la somme reste bloquée au profit du Congo jusqu'au jour où :

- a) l'engagé quitte définitivement le Congo belge ;
- b) l'engagé est dispensé de fournir le cautionnement d'immigration ;
- c) une nouvelle garantie ou un nouveau cautionnement se substitue à celui fourni par l'employeur.

Toutefois, si avant l'expiration des 2 années qui suivent l'ouverture du droit au congé, l'engagé loue ses services à un tiers, l'employeur est déchargé du paiement des frais du voyage retour et le dépôt lui est restitué.

ARTICLE 61

Si au cours de la période de services précédant le voyage retour et donnant droit à celui-ci, l'engagé a été au service de plusieurs

employeurs simultanés ou successifs, les frais du voyage aller et retour sont répartis entre eux au prorata des périodes de services prestés par l'engagé chez chacun d'eux.

ARTICLE 62

Si l'épouse ou l'enfant de l'engagé exerce une profession lucrative dans les liens d'un louage de services, l'employeur de l'engagé n'est tenu de supporter que la fraction des frais des voyages aller et retour qui correspond à la période pendant laquelle l'épouse ou l'enfant n'a pas exercé de profession lucrative, l'autre partie étant à charge de l'employeur, de l'épouse ou de l'enfant.

ARTICLE 63

Par famille, on entend l'épouse non divorcée ni séparée de corps, dans une union monogamique pouvant donner lieu à une homologation légale, les enfants âgés de moins de 18 ans communs aux deux époux ou que l'un d'eux a eus d'un précédent mariage monogamique.

L'âge de 18 ans est porté à 21 ans lorsque l'enfant suit effectivement les cours d'un établissement d'enseignement de plein exercice.

Il n'est pas tenu compte de la limite d'âge des enfants lorsque celle-ci est atteinte au cours du terme de services.

CHAPITRE VI

SUSPENSION DU CONTRAT

ARTICLE 64

Sont suspensifs du contrat :

1^o) L'incapacité de travail de l'engagé résultant d'une maladie ou d'un accident, de la grossesse ou des couches ;

2^o) l'appel ou le rappel sous les armes et, en temps de guerre, l'engagement volontaire dans les forces de la Belgique ou d'un état allié ;

3^o) les services prestés en exécution de mesures de réquisition militaire ou d'intérêt public, prises par le Congo ou le Ruanda-Urundi ;

4^o) l'incarcération de l'engagé, à moins qu'elle n'ait été provoquée par une plainte de l'employeur ou de son préposé non suivie de condamnation ;

5^o) la force majeure si elle a pour effet d'empêcher de façon temporaire l'une des deux parties ou les deux parties de remplir leurs obligations.

La suspension éventuelle du contrat en conséquence d'une grève ou d'un lock-out, est réglée par les dispositions particulières sur la matière.

ARTICLE 65

La suspension ne met pas fin au contrat. Elle en arrête provisoirement les effets.

ARTICLE 66

Il ne peut être mis fin à un contrat suspendu que lorsque la cause de la suspension est disparue.

Toutefois :

a) en cas de maladie ou d'accident entraînant l'incapacité de l'engagé d'exécuter son contrat, il peut être mis fin à celui-ci après deux mois d'incapacité ;

b) en cas d'appel ou de rappel sous les drapeaux, l'engagé peut donner préavis avant la disparition de la cause de la suspension.

ARTICLE 67

En cas d'incapacité de travail de l'engagé, celui-ci a droit aux $\frac{2}{3}$ de sa rémunération jusqu'au jour où le contrat prend fin et en tous cas pendant 60 jours, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

ARTICLE 68

En cas de grossesse et de couches, l'engagée a droit à un repos de 6 semaines avant la naissance et de 6 semaines après la naissance.

Pendant cette double période, elle a droit aux $\frac{2}{3}$ de sa rémunération.

CHAPITRE VII

FIN DU CONTRAT

ARTICLE 69

Sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations, le contrat prend fin :

- 1^o) par la mort de l'engagé ;
- 2^o) par la survenance du terme ou la réalisation de l'objet ;
- 3^o) par la volonté de l'une des parties, soit pour juste motif, soit par congé, soit par dédit ;
- 4^o) par force majeure ;
- 5^o) par transfert.

§ 1 — *Rupture unilatérale*

ARTICLE 70

Nonobstant toute stipulation contraire et sans préjudice des dommages et intérêts dus à la partie lésée, l'employeur et l'engagé ont le droit de rompre immédiatement le contrat même à durée déterminée en cas de faute grave contractuelle ou extra-contractuelle.

ARTICLE 71

Doit être considéré comme motif grave, tout fait qui rend impossible l'exécution du contrat ou la continuation des rapports contractuels.

ARTICLE 72

Peuvent seuls être invoqués pour justifier la rupture immédiate du contrat, les motifs notifiés par écrit à l'autre partie dans les 15 jours de la rupture.

La preuve de l'expédition et de la réception de l'écrit peut être administrée par toutes voies de droit, témoins et présomptions compris.

ARTICLE 73

La femme engagée et recevant le logement chez l'employeur a le droit de rompre le contrat sans préavis ni indemnité si l'épouse de l'employeur ou toute autre femme qui dirigeait la maison à l'époque de la conclusion du contrat, vient à mourir ou à se retirer.

ARTICLE 74

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, chacune des parties a le droit, sans motif et sans avoir à en donner la justification de mettre fin au contrat.

L'exercice de ce droit est subordonné à un congé ou préavis donné par la partie congédiant à la partie congédiée.

ARTICLE 75

La notification est signifiée par voie postale sous pli recommandé. Elle est valablement faite avant le commencement de l'exécution du contrat.

ARTICLE 76

Sans préjudice de l'application éventuelle de l'article 66, la notification ne peut être valablement faite au cours de la suspension du contrat ni pendant une période de congé.

ARTICLE 77

La notification doit précéder le départ de la partie congédiée d'un délai qui, en cas de congé donné par l'employeur, est de 15 jours, 1 mois et 3 mois selon que la rémunération est inférieure ou égale à 48.000 F, se situe entre 48.000 F et 120.000 F, est supérieure à 120.000 F.

Ces délais sont doublés lorsque l'engagé a 10 années de services effectifs et ils sont quadruplés si ces services atteignent 20 années ; il est tenu compte des prestations fournies chez le dernier employeur ainsi que des prestations fournies chez l'employeur ou les employeurs

auquel l'employeur congédiant a été subrogé, à moins d'interruption de plus de 2 ans.

ARTICLE 78

Les délais prévus à l'article précédent sont réduits de moitié lorsque le congé est donné par l'engagé.

ARTICLE 79

Que le congé ait été donné par l'employeur ou par l'engagé, celui-ci, pendant toute la durée du préavis, peut s'absenter un jour par semaine ; il peut cumuler les jours d'absence échus.

ARTICLE 80

L'engagé qui a trouvé un nouvel emploi peut quitter l'employeur dans un délai moindre à fixer de commun accord ; dans ce cas, il n'a pas droit à la rémunération afférente à la période de préavis normal non couru.

ARTICLE 81

Une période de congé légal ne peut être comprise dans le délai légal ou contractuel du préavis.

ARTICLE 82

La clause insérée dans un contrat à durée déterminée, prévoyant le droit de mettre fin au contrat par congé, est nulle et sans effet.

ARTICLE 83

Lorsque le contrat a été conclu à l'essai, chacune des parties a le droit d'y mettre fin dès le début moyennant un préavis de 6 jours.

ARTICLE 84

Le préavis peut, au gré de celui qui donne congé, être remplacé par la remise d'une somme équivalente à la rémunération correspondant au délai de préavis.

ARTICLE 85.

Si la rupture unilatérale du contrat a eu lieu sans préavis et sans juste motif, la partie à laquelle elle a préjudicié est fondée à se faire entièrement indemniser, par l'autre partie, du dommage subi.

Cette règle est applicable même dans le cas où la partie qui a rompu le contrat pouvait y mettre fin moyennant dédit.

§ 2 — *Force majeure*

ARTICLE 86

Tout événement imprévu et irrésistible qui oppose un obstacle absolu et insurmontable à l'exécution de l'obligation, met fin au contrat sans indemnisation.

Toutefois :

L'employeur ne peut mettre fin au contrat pour cause de maladie ou d'accident de l'engagé que lorsque celui-ci est depuis un mois dans un état d'incapacité totale d'accomplir ses services et moyennant paiement de 3 mois de rémunération, déduction faite de ce qui lui a été payé depuis le début de l'incapacité.

La décision est prise sur vu du certificat délivré par le médecin de l'employeur ; le contrat prend fin le lendemain du jour de la notification, à l'engagé, de cette décision.

L'engagé peut en appeler devant une commission médicale composée de 3 médecins dont celui de l'employeur.

La décision de la commission médicale est sans recours.

§ 3 — *Transfert*

ARTICLE 87

A moins de stipulation contraire établie par le nouveau contrat, lorsqu'avant l'expiration de son contrat, l'engagé sur l'initiative ou avec le consentement de son employeur consent à passer au service d'un nouvel employeur, il n'est tenu envers celui-ci que pour le terme qui restait à courir en vertu du contrat primitif et il a droit à des

conditions au moins aussi favorables que celles qui étaient établies par ce même contrat ; le nouvel employeur est tenu d'exécuter toutes les obligations qui incombent à l'ancien employeur en vertu de l'ancien contrat, au moment où le nouveau contrat s'est formé et l'ancien employeur reste solidairement responsable des obligations du nouvel employeur envers l'engagé.

§ 4 — *Certificat*

ARTICLE 88

L'employeur est tenu le jour où le contrat prend fin de délivrer à l'engagé un certificat constatant la nature et la durée des services prestés, la date à laquelle ils ont commencé et celle à laquelle ils ont pris fin.

Aucune autre indication ne peut y être ajoutée contre le gré de l'engagé.

CHAPITRE VIII

COMPÉTENCE

ARTICLE 89

Quelle que soit la clause attributive de compétence reprise au contrat, l'engagé peut s'adresser soit au tribunal du Congo belge, soit au tribunal belge si l'employeur est domicilié en Belgique ou y possède un siège social ou un siège administratif.

Cette faculté est subordonnée à deux conditions : la première qu'il y ait urgence à statuer, la seconde que l'engagé réside selon le cas soit en Belgique, soit au Congo belge, au Ruanda-Urundi ou dans un autre territoire limitrophe.

CHAPITRE IX

APPLICABILITÉ

ARTICLE 90

Pendant une période de 3 ans, le présent décret ne s'appliquera qu'aux contrats conclus ou renouvelés après sa mise en vigueur ; par contrats renouvelés, on entend les contrats à durée déterminée, reconduits, et les contrats à durée indéterminée au début d'un nouveau terme ou nouvelle période de prestations continues.

Toutefois, sont applicables dès la mise en vigueur du décret, les dispositions relatives aux accidents et maladies, aux voyages, au cautionnement, à la suspension, à la fin du contrat et au certificat fin de terme.

ARTICLE 91

Les stipulations des contrats en cours, lors de la mise en vigueur du décret, reconnaissant à l'engagé des avantages supérieurs à ceux prévus par le décret, restent obligatoires jusqu'à l'expiration des dits contrats sans toutefois dépasser 3 ans.

CHAPITRE X

PRESCRIPTION

ARTICLE 92

Sous réserve des causes de suspension et d'interruption, toute action naissant du contrat de louage de services est prescrite un an après la fin du contrat.

Toutefois si l'action est fondée sur des faits dont les parties n'ont pas eu connaissance lors de la fin du contrat, le délai de prescription ne commence à courir qu'à partir du moment où les parties ont eu connaissance de ces faits.

Cette prescription annale a un caractère libératoire absolu.

ARTICLE 93

L'engagé qui veut se prévaloir contre l'employeur du fait qu'il n'a pas, 3 jours au moins avant la signature du contrat, été mis en possession du texte et des documents essentiels auxquels il se réfère, doit intenter son action dans les 30 jours de la conclusion de l'engagement.

B. DÉCRET RELATIF AUX CONGÉS

ARTICLE 1^{er}

Nonobstant toute stipulation contraire, l'engagé a droit à un congé payé, après une année de services ininterrompus chez le même employeur ou chez un employeur subrogé.

ARTICLE 2

Ce droit naît dans le chef de l'engagé à l'expiration de l'année de services ininterrompus, sauf en cas de licenciement où il prend naissance à la date de celui-ci.

Avec l'accord de l'employeur, l'engagé peut cumuler ses congés pendant 4 années au maximum.

ARTICLE 3

La durée du congé est calculée comme suit :

- a) 12 jours par année ou 1 jour par mois de prestations pour les engagés du Congo et des territoires limitrophes ;
- b) 18 jours par année ou 1 jour 1/2 par mois de prestations pour les engagés d'un autre territoire d'Afrique ;
- c) 36 jours par année ou 3 jours par mois de prestations pour les engagés des autres continents.

Pour tous les engagés, la durée des voyages est compris dans le congé.

ARTICLE 4

Pour toute la durée du congé, l'engagé jouit de sa rémunération entière d'activité.

ARTICLE 5

Le présent décret entre en vigueur le toutefois les
stipulations des contrats en cours lors de cette mise en vigueur reconnaissant à l'employé en matière de congé des avantages supérieurs, restent obligatoires jusqu'à l'expiration des dits contrats sans toutefois pouvoir dépasser une période de 3 ans.

C. DÉCRET RELATIF A LA PROTECTION DU TRAVAIL

ARTICLE 1

Les officiers du Ministère public, les agents du service territorial et de l'inspection du travail, exercent une protection spéciale sur les engagés.

Les officiers du Ministère public peuvent agir au civil, par voie d'action principale au nom et dans l'intérêt des engagés qui ont été lésés.

ARTICLE 2

Est puni au maximum d'une servitude pénale d'un mois et d'une amende de 2.500 F ou d'une de ces peines seulement, quiconque contrevient sciemment aux règles sur la capacité de l'engagé.

ARTICLE 3

Sans préjudice de l'application du Code pénal, est puni au maximum d'un mois de servitude pénale et d'une amende de 2.500 F ou d'une de ces peines seulement, quiconque :

- a) use de violences, de menaces, de promesses mensongères ou

de manœuvres frauduleuses, soit pour engager ou recruter, soit pour s'opposer à un engagement ou à un recrutement ;

b) de mauvaise foi excite un engagé à refuser l'exécution des obligations qui lui sont imposées par le décret ou la convention ou l'empêche d'exécuter ses obligations ;

c) détruit volontairement ou lacère le livret de travail ou rend illisible les inscriptions qui y sont portées ;

d) s'oppose ou tente de s'opposer à l'exercice des pouvoirs qui incombent aux autorités chargées de l'application ou du contrôle des dispositions légales et réglementaires sur le louage de services.

ARTICLE 4

Est puni au maximum d'un mois de servitude pénale et d'une amende de 2.500 F ou d'une de ces peines seulement, l'employeur qui ayant, aux fins de se garantir de l'exécution par l'engagé de ses obligations, opéré des retenues sur la rémunération, n'en a pas effectué le dépôt au plus tard dans le mois.

Toute poursuite cesse dès que le dépôt est effectué.

ARTICLE 5

Nonobstant toute stipulation contraire, la rémunération de l'engagé ne peut être cédée et saisie que jusqu'à concurrence de $\frac{2}{3}$ ou de $\frac{2}{5}$ sur la partie ne dépassant pas 120.000 F, selon qu'il s'agit d'obligation alimentaire ou de toute autre créance ; le surplus peut être cédé et saisi en totalité.

D. DÉCRET RELATIF AUX SOINS DE SANTÉ

ARTICLE 1^{er}

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle survenant à l'engagé, l'employeur a l'obligation de faire donner à la victime les soins médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques et hospitaliers

nécessaires y compris les soins divers en rapport avec l'accident ou la maladie ainsi que les appareils de prothèse et d'orthopédie dont l'usage est reconnu nécessaire sans que cette obligation dépasse 60 jours.

L'employeur est exonéré de cette obligation s'il prouve que la maladie ou l'accident est dû à faute intentionnelle de la victime.

Les obligations de l'employeur après le délai de 60 jours, sont réglées par l'assurance en vue de la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles.

ARTICLE 2

En cas de maladie ou d'accident non prévu par l'article précédent, de grossesse et de couches, l'employeur a l'obligation de faire donner à l'engagé et à sa famille, les soins médicaux, dentaires, chirurgicaux, pharmaceutiques et hospitaliers ainsi que les appareils d'orthopédie et de prothèse, suivant prescription médicale et selon les tarifs établis par le gouverneur général lorsque l'employeur ne peut faire exécuter lui-même l'obligation.

Le remboursement des appareils de prothèse dentaire n'est dû qu'à partir de l'expiration de la première année de services et pour autant que les frais soient nécessités par une affection résultant du séjour au Congo.

Cette obligation se prolonge jusqu'à la fin du contrat.

Lorsque, par le fait de la convention ou du présent décret, l'engagé doit être rapatrié aux frais de l'employeur, l'obligation des soins et des médicaments ne peut s'éteindre avant le jour où l'état de santé de l'engagé permet son rapatriement.

Celui-ci est décidé sur avis du médecin de l'employeur et, en cas de contestation, de la commission médicale.

ARTICLE 3

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

a) si la maladie ou l'accident ou l'aggravation d'une maladie ou d'un accident antérieur résulte d'un risque spécial auquel l'engagé ou sa famille s'est exposé ;

b) en cas de déclaration fautive ou de dissimulation de la part des intéressés ;

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	3
I. Synthèse de la législation actuelle	7
1. Notions fondamentales	7
2. Effets	11
3. Protection de la rémunération	14
4. Fin du contrat	15
5. Sanctions	17
6. Prescriptions	18
II. Critique de la législation actuelle	19
1. Principe de la discrimination raciale	19
2. Applications de la discrimination raciale	21
3. Réactions contre la discrimination raciale	26
III. Formules de révision	31
1. Assimilation	31
2. Dualité	33
3. Unité	37
IV. Révision dans l'unité	39
1. Principes fondamentaux	39
<i>a.</i> Séparation des matières	39
<i>b.</i> Maintien de la législation actuelle	40
<i>c.</i> Discrimination raciale	40
<i>d.</i> Droits acquis	40
2. Application	43

A. Décret sur le louage de services	43
1. Rémunération	43
2. Voyages	46
3. Fin du contrat	49
B. Décret sur les congés	51
ANNEXES : Avant-projets de décret	53
A. Louage de services	53
B. Décret relatif aux congés	76
C. Décret relatif à la protection du travail	77
D. Décret relatif aux soins de santé	78
TABLE DES MATIÈRES	81

