

299

Bureau A.T.

SERVICE DES A. I. M. O.
LEGISLATION DE LA M. O. I.
TEXTES DE BASE
ET
MESURES D'EXECUTION
(Index alphabétique des matières pages 112 à 121)

-----oOo-----

E R R A T A

- page 7, 12ème ligne: au lieu de "voir ord.22/140 du 21/4/1955 dont le texte suit", indiquer "Voir Ordonnance législative n°22/65 du 2/3/1956 dont le texte figure en page 30".
- page 9, 18ème ligne: remplacer "Ordonnance législative n°22/236 du 30/6/1955 (1)" par: "Ordonnance législative n°22/66 du 2/3/1956".
- Les 4 dernières lignes (note (1)) sont à supprimer.
- page 30, 1ère ligne: remplacer les mots "ORDONNANCE LEGISLATIVE N°22/140 DU 21 AVRIL 1955" par "ORDONNANCE LEGISLATIVE N°22/65 DU 2 MARS 1956".
- Après la dernière ligne du préambule, ajouter "Vu l'urgence".
- Pénultième ligne de la page: remplacer les mots "Léopoldville le 21 Avril 1955" par "Léopoldville, le 2 Mars 1956".
- page 113, rubrique "Jours Fériés", 3ème ligne: au lieu de "page 157", indiquer "page 57".
- page 117, sous-rubrique "Logement", 4ème ligne: au lieu de "Ordonnance législative 22/236 du 30 Juin 1955", indiquer "Ordonnance législative 22/66 du 2/3/1956".
- Sous rubrique "Ration réduite": remplacer "Ordonnance législative 22/236 du 30/6/55" par "Ordonnance législative 22/66 du 2/3/1956".
- page 118, rubrique "Repos Hebdomadaire" (dernière ligne de la page): au lieu de "Ordonnance législative 22/140 du 21/4/1955", indiquer "Ordonnance législative n°22/65 du 2/3/1956".

x

x

x

-J./L./-
19 JUILLET 1954. - ARRETE ROYAL COORDONNANT LES DISPOSITIONS DU DECRET DU 30 JUIN 1954 AVEC CELLES DU 16 MARS 1922 SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL DES INDIGENES.

B A U D O U I N
Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, SALUT !

Vu la loi du 21 août 1925 sur le Gouvernement du Ruanda-Urundi;

Vu le décret du 16 mars 1922 sur le contrat de travail tel qu'il a été modifié par les décrets des 11 juillet 1923, 29 mai 1931, 1er août 1949, 10 avril 1954 et 30 juin 1954, et par les ordonnances législatives nos 372/A.E. du 12 août 1941, 422/A.I.M.O. du 6 décembre 1943, 453/Fin. du 28 décembre 1943, 84/A.E. du 16 mars 1944 et 185/A.I.M.O. du 30 juillet 1945;

Sur proposition de Notre Ministre des Colonies;

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1.

Les dispositions du décret du 16 mars 1922 sur le contrat de travail ainsi que celles des décrets des 11 juillet 1923, 29 mai 1931, 1er août 1949, 10 avril 1954 et 30 juin 1954, et des ordonnances législatives nos 372/A.E. du 12 août 1941, 422/A.I.M.O. du 6 décembre 1943, 453/Fin. du 28 décembre 1943, 84/A.E. du 16 mars 1944 et 185/A.I.M.O. du 30 juillet 1945 qui le modifient, sont coordonnées comme suit:

Section I.

DISPOSITIONS GENERALES

Article 1.

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 2.

(Décret du 30-6-1954)

"Toute personne peut valablement engager ses
.../...

SERVICE DES A. I. M. O.
LEGISLATION DE LA M. O. I.

TEXTES DE BASE

ET

MESURES D'EXECUTION

(Index alphabétique des matières pages 112 à 121)

-----oOo-----

services.

"Il est interdit de recruter ou d'engager une personne non adulte ou sauf émancipation, n'ayant pas atteint 21 ans sans l'autorisation expresse de celui qui exerce sur elle l'autorité paternelle ou tutélaire ou, à son défaut, du représentant de l'autorité que désigne le Gouverneur Général.

"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.

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

Article 3.

Les indigènes adultes placés sous la tutelle de l'Etat ou des associations autorisées ne peuvent, jusqu'à leur majorité ou jusqu'à leur émancipation, engager valablement leurs services sans l'assistance de leur tuteur.

Article 4.

La femme mariée, civilement ou religieusement ou suivant la coutume indigène, ne peut engager valablement ses services sans l'autorisation expresse ou tacite de son mari.

Article 5.

Les conditions du contrat de travail sont réglées par la convention, sauf les restrictions stipulées ci-après.

Article 6.

En cas de silence de la convention et du décret les obligations des travailleurs et des employeurs sont réglées par les coutumes locales, en tant qu'elles ne sont pas contraires à l'ordre public.

Article 7.

(Décret du 30-6-1954)

"Toute clause contractuelle accordant au travailleur ou au recruté des avantages inférieurs à ceux qui sont prescrits par le présent décret est nulle et sans effet."

.../...

Article 8.

(Décret du 30-6-1954)

"Il est interdit de recruter, d'engager ou de maintenir en service un travailleur physiquement inapte au travail auquel il est destiné.

"Sauf pour les travailleurs journaliers et pour les travailleurs temporaires, l'aptitude physique est constatée par un certificat délivré par un médecin.

"En l'absence de médecin, un certificat provisoire est suffisant sous réserve de soumettre le travailleur à un examen médical endéans les trois mois qui suivent le début des prestations de travail.

"Le Gouverneur Général règle les modalités de délivrance des certificats d'aptitude physique."

Article 9.

(Décret du 30-6-1954)

"Le travailleur journalier est le travailleur engagé au jour le jour.

"Le travailleur temporaire est le travailleur engagé pour un travail dont l'exécution à réaliser à 10 km au maximum du lieu de sa résidence, ne dépasse pas trente jours et n'exige pas le recours à une main-d'oeuvre permanente.

"Le travailleur perd sa qualité de journalier ou de temporaire lorsque ses services excèdent 60 jours ouvrables par an chez le même employeur."

Article 10.

(Décret du 30-6-1954)

"Les actions naissant du contrat de travail sont prescrites par un an après la cessation de celui-ci ou 3 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."

Section II.

DE LA DUREE DU CONTRAT

Article 11.

Aucun contrat de travail ne peut avoir une durée de plus de 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." (Décret du 30-6-1954.)

Toute convention stipulant expressément ou implicitement une durée plus longue est réduite de plein droit à ces termes.

Article 12.

Lorsque la durée de l'engagement n'est fixée ni par les termes de la convention, ni par la nature du travail, elle est réglée par l'usage, sans qu'elle puisse être supérieure à trois mois.

Article 13.

Lorsque la durée de l'engagement n'est fixée, ni par les termes de la convention, ni par la nature du travail, ni par l'usage, dans les limites indiquées par les articles précédents, chacune des parties a le droit de mettre fin au contrat par un congé donné à l'autre partie.

L'une des parties ne peut donner congé à l'autre qu'en observant le délai fixé par la convention.

A défaut de convention, le délai est fixé par l'usage, sans qu'il puisse être supérieur à un mois.

A défaut de convention et d'usage, le délai est de quinze jours.

Article 14.

(Décret du 30-6-1954)

"Lorsqu'à l'expiration du contrat, les parties continuent leurs prestations, le contrat est prorogé aux mêmes conditions pour une durée indéterminée."

Article 15.

(Décret du 30-6-1954)

"Lorsqu'en cours d'exécution du contrat, les parties conviennent de le renouveler, la durée du nouveau, ajoutée au terme restant à courir, ne peut excéder un ou trois ans suivant la distinction établie à l'article 11

.../...

Article 16.

(Décret du 30-6-1954)

"Sont suspensifs du contrat:

" 1) l'incapacité du travailleur résultant d'une maladie ou d'un accident, de la grossesse ou des couches dans les délais prévus aux articles 36 et 37;

" 2) 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 Etat allié;

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

" 4) l'incarcération du travailleur à moins qu'elle n'ait été provoquée par une plainte de l'employeur ou de son préposé non suivie de condamnation;

" 5) la force majeure si elle a pour effet d'empêcher de façon temporaire l'une des 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 17.

(Décret du 30-6-1954)

"Il ne peut être mis fin à un contrat suspendu que lorsque la cause de la suspension a disparu et moyennant les préavis prévus au présent décret, sous réserve de l'application éventuelle de l'article 61.

"Toutefois, en cas d'appel ou de rappel sous les armes, le travailleur peut donner son préavis avant la disparition de la cause de la suspension.

"Sans préjudice à l'application éventuelle des articles 36 et 37, les parties sont déliées de toute obligation l'une envers l'autre pendant toute la durée de la suspension.

"Toutefois, pendant un délai qui ne doit pas dépasser quinze jours, l'employeur continuera à assurer à la famille du travailleur, les soins, le logement et la ration, déduction faite des avantages alloués par les dispositions sur les allocations familiales."

.../...

Section III.
DES OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR

Article 18.

Le travailleur a l'obligation:

- 1) d'exécuter "personnellement" (décret du 30-6-1954) son travail ou service au temps, au lieu et dans les conditions convenus;
- 2) d'agir conformément aux ordres qui lui sont donnés par l'employeur ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat;
- 3) de s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire soit à sa propre sécurité, soit à celle de ses compagnons ou de tiers;
- 4) de respecter les règlements de discipline qui auraient été édictés pour l'atelier, l'établissement ou le lieu dans lequel le travailleur doit fournir son travail;
- 5) de restituer en bon état, à l'employeur, les outils et les matières premières restées sans emploi qui lui ont été confiés, sauf les détériorations ou l'usure dues à l'usage normal de la chose ou la perte qui arrive par cas fortuit.

Section IV.
DES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Article 19.

(Décret du 30.6-1954)

"Le contrat comprend essentiellement pour l'employeur l'obligation:

- 1) de fournir au travailleur le travail offert, dans les conditions, au temps, au lieu et dans la région convenus;
 - 2) de payer la rémunération au temps et au lieu prévus;
 - 3) de commander, de diriger et de surveiller le travailleur;
 - 4) de veiller avec la diligence d'un 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; de faire respecter les convenances et les bonnes mœurs pendant l'exécution du travail;

5) de faire donner les soins requis en cas de maladie et d'accident;

6) d'accorder des congés, des allocations de congés;

7) de supporter les frais de voyage;

8) d'accorder chaque semaine au travailleur, de préférence le dimanche, un repos minimum de 24 heures consécutives sans préjudice aux jours fériés qui seront fixés par le Gouverneur Général."

(Voir ord. 22/140 du 21/4/1955 dont le texte suit)

Article 20.

(Décret du 30-6-1954)

"La rémunération comprend uniquement le salaire, la ration, le logement, les objets d'équipement et de couchage et, éventuellement, les primes et autres avantages que l'employeur a accordés par le contrat

Article 21.

(Décret du 30-6-1954)

"Le salaire doit être stipulé et payé en monnaie ayant cours légal et ne peut être inférieur au minimum fixé par arrêté du Gouverneur de Province.

"A défaut de stipulation en monnaie ayant cours légal, le travailleur peut, jusqu'à complète libération de l'employeur, demander à l'autorité d'évaluer les salaires encore dus et d'en ordonner le paiement en monnaie ayant cours légal."

Article 22.

(Décret du 30-6-1954)

"Sans préjudice à l'application des articles 36 et 37, le salaire n'est dû que pour le temps où le travailleur a effectivement presté ses services ou accompli la tâche convenue; il est également dû lorsque le travailleur a été mis dans l'impossibilité de travailler par le fait de l'employeur.

"En cas de recrutement, le salaire n'est dû que lorsque le travailleur, arrivé au lieu de destination, a commencé des prestations; celles-ci ne peuvent toute-
.../...

fois, compte tenu des délais nécessaires aux opérations médicales préliminaires à tout engagement, être, du fait de l'employeur, reportées au delà du surlendemain du jour où, normalement, le travailleur devrait être arrivé au lieu de destination."

Article 23.

(Décret du 30-6-1954)

"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."

Article 24.

(Décret du 30-6-1954)

"Le paiement du salaire ne peut être fait dans un débit de boissons ni dans un magasin de vente sauf pour les travailleurs employés dans ces établissements.

"Le paiement doit être fait à des intervalles qui n'excèdent pas un mois et, en cas d'expiration du contrat, dans les deux jours de la cessation des services."

Article 25.

(Décret du 30-6-1954)

"Les avances consenties à un travailleur ne peuvent dépasser 12 mois de salaire, sauf si elles ont pour objet la construction, l'acquisition ou l'aménagement d'une habitation en matériaux durables.

"Lors du recrutement, le montant des avances consenties ne peut dépasser la valeur de trois mois du salaire promis; toutefois, en cas d'avances pour constitution de dot, ce montant peut atteindre six mois du salaire.

"Les avances sont remboursables par retenues sur salaires dans les limites prévues à l'article 26.

"La totalité des indemnités de logement peut être affectée sans limites au remboursement des avances consenties pour l'habitation."

Article 26

Le salaire est cessible et saisissable jusqu'à concurrence d'un tiers, lorsque le travailleur est logé et nourri par l'employeur; dans le cas contraire, le

.../...

salaire est cessible et saisissable jusqu'à concurrence d'un cinquième seulement.

Toutefois, le salaire est cessible et saisissable à concurrence des deux tiers ou de la moitié, selon les distinctions prévues à l'alinéa précédent, pour cause d'obligation alimentaire prévue par la loi ou par la coutume indigène.

La saisie ou la cession autorisée pour toute créance alimentaire, peuvent s'opérer cumulativement.

Article 27.

(Décret du 30-6-1954)

"L'employeur doit fournir au travailleur une nourriture saine et suffisante, un logement convenable pour lui et sa famille, les objets d'équipement et de couchage nécessaires.

"Cette fourniture n'est pas obligatoire lorsque le salaire atteint le montant arrêté à cette fin par le Gouverneur de Province. (Il s'agit de la rémunération globale fixée par ord. 21/182 du 23/12/1955 dont le texte suit).

"Ordonnance législative n° 22/236 du 30/6/55" (1)

"Le Gouverneur de Province peut décider que la ration sera réduite aux éléments et aux quantités qu'il détermine, lorsque se trouvent réunies les conditions ci-après:

1° l'employeur a conservé la faculté de s'exonérer de la remise de la ration ou du paiement de sa contre-valeur au moment de l'entrée en vigueur de la présente ordonnance législative;

2° le travailleur dispose de terres de culture sur les lieux du travail ou à proximité de ceux-ci.

Dans les conditions énumérées à l'alinéa précédent, le Gouverneur de Province peut décider que le logement n'est pas dû au travailleur journalier ou au travailleur temporaire."

Décret du 30/6/1954

"On entend par famille de travailleur: l'épouse non divorcée, ni séparée de corps, lorsque le mariage est monogamique et peut donner lieu à une homologation légale; les enfants âgés de moins de 16 ans communs aux deux époux ou que l'un d'eux aurait eu d'un précédent mariage monogamique ou .../...

(1) L'ordonnance législative 22/236 du 30/6/1955 n'étant valable que pour six mois, une nouvelle ordonnance législative sera prise pour six mois avec effet rétroactif au 1er Janvier 1956. .../...

d'un mariage polygamique dissous, ces enfants et le conjoint doivent être à charge du travailleur et habiter avec lui. Il est également tenu compte des enfants de 16 à 21 ans qui suivent effectivement les cours d'un établissement d'enseignement de plein exercice."

Article 28.

(Décret du 30-6-1954)

"Le Gouverneur Général fixe les conditions auxquelles doivent répondre la ration, le logement et les objets d'équipement et de couchage."

Article 29.

(Décret du 30-6-1954)

"Le Gouverneur de Province ou son délégué arrête, par régions, la contre-valeur en espèces de la ration, du logement, des objets d'équipement et de couchage.

"Le Commissaire de District sur avis conforme de la commission régionale du travail et du progrès social indigènes, peut autoriser, dans telle région de son district ou pour telle catégorie de travailleurs qu'il détermine, la remise totale ou partielle de la contre-valeur en espèces des avantages prévus aux articles précédents."

Article 30.

(Décret du 30-6-1954)

La remise de la contre-valeur en espèces des avantages en nature est toujours autorisée pour les travailleurs journaliers et les travailleurs temporaires."

Article 31.

(Décret du 30-6-1954)

"L'article 24 est applicable en cas de paiement en espèces d'avantages en nature légaux ou contractuels."

Article 32.

(Décret du 30-6-1954)

"La ration en nature doit être remise au travailleur anticipativement et au moins une fois par semaine. La contre-valeur en espèces doit être remise une fois par semaine, à moins que le Commissaire de District n'autorise sa remise à des intervalles qui n'excéderont pas un mois."

.../...

Article 33.

(Décret du 30-6-1954)

"La ration, le logement, les objets d'équipement et le couchage ou leur contre-valeur en espèces ne sont dus que pour le temps où le travailleur a effectivement presté ses services, sauf en cas de recrutement où ils sont dus dès la formation du contrat de travail.

Ils sont néanmoins dus pour les jours de repos, les jours de maladie dans les limites des articles 36 et 37 et les jours où le travailleur a été mis dans l'impossibilité de travailler par le fait de l'employeur.

Article 34.

(Décret du 30-6-1954)

"Sauf autorisation expresse de l'employeur, seuls le travailleur et les membres de sa famille peuvent loger dans les locaux mis à la disposition du travailleur."

Article 35.

(Décret du 30-6-1954)

"Sans préjudice à l'application de l'article 25, le logement et les objets d'équipement et de couchage ou leur contre-valeur en espèces sont incessibles et insaisissables et ne peuvent faire l'objet d'aucune retenue.

"Toutefois, la contre-valeur en espèces du logement peut faire l'objet d'une cession ou être saisie au profit de celui qui fournit le logement au travailleur.

"La ration en nature est cessible mais insaisissable; sa contre-valeur en espèces est incessible et insaisissable."

Article 36.

(Décret du 30-6-1954)

"En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle survenant au travailleur, l'employeur a l'obligation:

- a) de lui faire donner les soins médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques et hospitaliers;
- b) en cas d'incapacité de travail, de lui payer les

.../...

2/3 de son salaire.

Cette double obligation ne doit pas dépasser 30 jours. L'employeur en est exonéré s'il prouve que la maladie ou l'accident est dû à la faute intentionnelle de la victime."

Article 37.

(Décret du 30-6-1954)

"En cas de maladie qui n'est pas professionnelle et d'accident qui n'est pas de travail, de grossesse ou couches, l'employeur a, pendant toute la durée du contrat, l'obligation:

a) de faire donner au travailleur et aux membres de sa famille, à charge et habitant avec lui, les soins médicaux, dentaires, chirurgicaux, pharmaceutiques et hospitaliers, ainsi que les appareils de prothèse (prothèse dentaire exceptée) et d'orthopédie dont l'usage est reconnu indispensable; les soins en cours au moment de l'expiration du contrat sont continués pendant une période qui ne doit pas dépasser 30 jours;

b) de payer au travailleur, jusqu'à la fin du contrat, le quart de son salaire même s'il est incapable de tout travail.

"Cette double obligation tombe:

"a) si la maladie ou l'accident ou l'aggravation d'une maladie ou d'un accident antérieur résulte d'un risque spécial auquel le travailleur s'est exposé;

"b) si le travailleur 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 38.

(Décret du 30-6-1954)

"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 le travailleur, victime du dommage, une condamnation définitive comme auteur, co-auteur ou complice;

"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 boissons;

"e) dans un accident survenu à la suite de travaux effectués pour compte d'un tiers."

Article 39.

(Décret du 30-6-1954)

"L'employeur a l'obligation de faire immédiatement transporter à ses frais, jusqu'à la formation médicale la plus proche, la personne ayant droit à des soins, si son état le permet, lorsque les soins ne peuvent être donnés sur place et que l'intéressé ne peut sans inconvénient se déplacer par ses propres moyens."

Article 40.

(Décret du 30-6-1954)

"Le Gouverneur Général fixe les mesures que doivent prendre les employeurs pour assurer les soins au travailleur et à sa famille."

Article 41.

(Décret du 30-6-1954)

"En cas d'accident, ou de maladie pouvant engager la responsabilité d'un tiers et ne relevant pas de la législation sur les accidents de travail et les maladies professionnelles, l'employeur est tenu d'en avvertir immédiatement l'administrateur territorial.

"L'exercice d'une action contre le tiers ne dispense pas l'employeur d'exécuter ses obligations conformément à la présente section, sans préjudice de son recours contre le tiers responsable."

Article 42.

Est nulle de plein droit toute stipulation:

1) attribuant à l'employeur le droit d'infliger des amendes dépassant même en les totalisant, le salaire dû pour le jour dans lequel elles ont été encourues et même la moitié de ce salaire si le travailleur n'est

.../...

pas logé et nourri par l'employeur.

Nulle amende ne peut être appliquée que pour la répression des infractions à la discipline du travail ou de l'établissement.

Si, au jour où le paiement du salaire doit être effectué, le total des amendes à retenir dépasse la portion cessible et saisissable, telle qu'elle est déterminée à l'article 26, ce total sera ramené dans les limites de cette portion; l'excédent des amendes ne pourra, en aucun cas, être retenu sur les salaires futurs du travailleur;

2) attribuant à l'employeur le droit d'infliger à titre de dommages-intérêts des réductions de salaire.

Toutefois:

a) l'employeur pourra faire des réductions à titre d'indemnité pour perte, destruction ou détérioration d'objets lui appartenant, pour malfaçon ou emploi abusif de matériel, de matières premières ou de produits;

b) l'ouvrier n'a pas droit au salaire pour les journées pendant lesquelles il a refusé ou s'est abstenu de travailler.

Le Gouverneur de Province pourra imposer aux catégories d'employeurs qu'il déterminera, la tenue d'un registre des amendes et réductions de salaire à titre de dommages-intérêts infligés à leurs travailleurs et le versement périodique, à une oeuvre agréée par lui, du montant des amendes;

3) faisant supporter par le travailleur le coût des livrets, médailles, insignes ou autres objets qui lui sont remis par l'employeur, soit en vertu d'une disposition légale ou réglementaire, soit pour les besoins du service, sauf en cas de perte ou de destruction volontaire.

Article 43.

(Décret du 30-6-1954)

"Le travailleur a droit, après au moins une année de service ininterrompus chez le même employeur, à un congé payé, calculé à raison d'une journée par deux mois entiers de services de travail, les jours fériés y compris.

.../...

"Avec l'accord de l'employeur, le travailleur peut cumuler les congés pendant quatre années au maximum.

"Le travailleur doit utiliser son congé à des fins de repos."

Article 44.

(Décret du 30-6-1954)

"Après trois années de services, la durée du congé du travailleur engagé à plus de 25 km du lieu du travail est augmenté du temps strictement nécessaire pour se rendre du lieu du travail au lieu d'engagement ou de recrutement; en cas de continuation ou de renouvellement du contrat, le congé est également augmenté du temps nécessaire pour rejoindre le lieu du travail."

Article 45.

(Décret du 30-6-1954)

"L'allocation de congé n'est pas due pour les jours de voyage; toutefois, l'employeur doit, pour cette période, remettre au travailleur la contre-valeur en espèces de la ration pour lui et sa famille, sans que cette obligation soit cumulée avec celle prévue à l'article 51."

Article 46.

(Décret du 30-6-1954)

"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 auxquels il a droit.

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

Article 47.

(Décret du 30-6-1954)

"En cas d'engagement pour une durée de trois ans, l'employeur a l'obligation, lorsque la distance entre la résidence du travailleur et le lieu de l'exécution du travail dépasse vingt-cinq kilomètres, de supporter les frais de voyage du travailleur et de sa famille

.../...

vers le lieu de l'exécution du travail."

Article 48.

(Décret du 30-6-1954)

"A l'expiration du contrat, si la distance est supérieure à vingt-cinq kilomètres, l'employeur a l'obligation de supporter les frais du voyage du travailleur et de sa famille vers le lieu où il résidait au moment de l'engagement ou du recrutement."

Article 49.

(Décret du 30-6-1954)

"Les voyages s'effectuent par les moyens généralement empruntés par les indigènes, aux conditions et par les voies et horaires déterminés par l'employeur.

"Toutefois, sur les voies de communication où il existe un service public de transport, les indigènes peuvent être acheminés à pied vers le lieu du travail si la distance à parcourir excède vingt-cinq kilomètres."

Article 50.

(Décret du 30-6-1954)

"L'employeur satisfait aux obligations de voyage en remettant au travailleur ou en payant à sa décharge le montant des frais."

Article 51.

(Décret du 30-6-1954)

"L'employeur doit, pour toute la durée normale du voyage, remettre au travailleur la contre-valeur en espèces de la ration pour lui et sa famille.

"En cas de rapatriement, la ration ou sa contre-valeur en espèces est également due au travailleur et à sa famille jusqu'au jour du départ, sauf si celui-ci est retardé;

"a) par négligence du travailleur

"b) par le refus du travailleur de se conformer aux instructions de l'employeur;

"c) par une circonstance de force majeure à moins que, pendant cette période, l'employeur ait pu utiliser

.../...

sauf dérogation, autorisée par l'autorité territoriale, rapatrié aux frais de l'employeur, dans le mois du décès."

Section V.
DE LA RESOLUTION DU CONTRAT

Article 56.

L'employeur peut rompre le contrat sans préavis avant l'expiration du terme, lorsque le travailleur manque gravement aux obligations du contrat ou, en dehors même de ses obligations contractuelles, se rend coupable, vis-à-vis de l'employeur, d'une faute lourde, notamment:

- 1) lorsque le travailleur se rend coupable d'un acte d'improbité ou de voies de fait ou d'injures graves à l'égard de l'employeur ou de son personnel;
- 2) lorsqu'il leur cause intentionnellement un préjudice matériel pendant ou à l'occasion de l'exécution du contrat;
- 3) lorsqu'il se rend coupable de faits immoraux pendant l'exécution du contrat;
- 4) lorsqu'il compromet, par son imprudence, la sécurité de l'établissement, du travail ou du personnel.

Article 57.

Dans le cas de résolution du contrat par la faute du travailleur, le juge décide selon les circonstances, si et dans quelle mesure l'employeur reste encore tenu de l'obligation de rapatriement.

Les magistrats et fonctionnaires désignés à l'article 91 sont compétents à cet effet.

Article 58.

Le travailleur peut rompre l'engagement sans préavis et avant l'expiration du terme, lorsque l'employeur manque gravement aux obligations du contrat ou, en dehors même de ses obligations contractuelles, se rend coupable vis-à-vis du travailleur, d'une faute lourde, notamment :

- 1) lorsque l'employeur ou son préposé se rend coupable envers lui d'un acte d'improbité, de voies de fait ou d'injures graves ou tolère, de la part des autres

.../...

travailleurs, de semblables actes à son égard.
2) lorsque l'employeur ou son préposé lui cause intentionnellement un préjudice matériel pendant ou à l'occasion de l'exécution du contrat.

Article 59.
(Décret du 30-6-1954)

"A la demande l'une des parties, le juge peut l'autoriser à rompre le contrat (même conclu pour une durée indéterminée) lorsque la continuation des rapports contractuels est devenue impossible ou intolérable.

"Le juge peut subordonner la réalisation du contrat à l'accomplissement d'un préavis ou au paiement d'une indemnité, qu'il détermine selon les circonstances."

Article 60.

Le travailleur peut aussi rompre l'engagement sans préavis et avant l'expiration du terme lorsque, au cours du contrat, sa sécurité ou sa santé se trouvent exposées à des dangers graves qu'il n'a pu prévoir au moment où il a contracté, ou lorsque sa moralité est mise en péril.

Article 61.
(Décret du 30-6-1954)

"En cas de maladie ou d'accident, l'employeur ne peut notifier au travailleur la résiliation du contrat qu'après deux mois d'incapacité d'exécuter celui-ci.

"Le contrat prend fin 15 jours après la notification."

"Le contrat prend fin 15 jours après la notification."

Section VI.
DE LA PREUVE DES
OBLIGATIONS DES PARTIES

Article 62.

La teneur des contrats de travail peut être établie par toutes voies de droit, témoins compris.

Article 63.

Tout contrat de travail revêtu du visa prévu à l'article 65 fait preuve des conventions des parties. Aucune preuve n'est admise contre et outre les stipulations qu'il contient.

Article 64.

Tout contrat de travail, même s'il ne tombe pas sous l'application de l'article 1er du présent décret, 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 65.

L'employeur est tenu de soumettre au visa tout contrat dont la durée est de plus de six mois, ou qui exonère l'employeur des obligations prévues à l'article 27, ou qui attribue au travailleur un salaire inférieur à celui qui, pour les travailleurs de son âge et de ses aptitudes et pour la nature des services qu'il est obligé à prêter, est en usage dans la région où le contrat doit être exécuté.

Est considéré comme conclu pour une durée de plus de six mois, tout contrat de renouvellement dont le nouveau terme, joint au temps de service qui reste à accomplir en vertu du contrat antérieur, entraîne un engagement continu de plus de six mois. "Il en est de même lorsque la durée de plusieurs contrats successifs chez le même employeur atteint un total supérieur à 6 mois." (Décret du 30-6-1954.)

L'employeur qui, dans l'un des cas prévus ci-dessus a négligé de faire viser le contrat, ne pourra invoquer d'autre preuve que l'aveu du travailleur, à moins que l'absence de visa ne résulte d'un refus du travailleur de se présenter à cette formalité.

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

Article 66.

A défaut de preuve de la stipulation d'un salaire

.../...

détermine, l'employeur doit au travailleur le salaire en usage dans la région où le contrat doit être exécuté, en tenant compte tant de l'âge et des aptitudes du travailleur que de la nature du travail, comme aussi des crises temporaires qui peuvent avoir amené une hausse ou une baisse anormale.

Article 67.

A moins de stipulation contraire établie par le nouveau contrat visé, lorsque, avant l'expiration de son contrat, le travailleur 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 le travailleur.

Article 68.

Dès la formation du contrat, tout travailleur, même à l'essai, doit être muni, par l'employeur, d'un livret de travail, dont le modèle est déterminé par le Gouverneur de Province.

L'employeur est tenu d'y inscrire :

- les époques de paiement des rémunérations;
- son village et de sa chefferie;
- la qualité en laquelle il fournit ses services ou la nature de ceux-ci;
- le temps et le lieu où ils sont prestés;
- les époques de paiement des rémunérations;
- le taux du salaire et si le travailleur doit être nourri et logé par l'employeur;
- si elle a été fixée conventionnellement, la durée de l'engagement;
- le lieu et la date de l'engagement et toutes autres mentions qui seraient ordonnées par le Gouverneur de la Province.

Ce livret doit être signé par l'employeur ou par son préposé; il doit être laissé en la possession du travail-

.../...

leur, 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 quinze jours. Toutefois, le Gouverneur de Province pourra prescrire les formalités destinées à suppléer au livret.

Article 69.

Les paiements sont inscrits dans le livret à leur date. Il en est de même des amendes et des retenues; le livret doit indiquer leur motif.

Sans préjudice à l'application de l'article 84, seront rejetées sans examen, les allégations de l'employeur concernant les paiements effectués, les amendes infligées et les retenues opérées au cours de l'engagement, si l'inscription n'en a pas été faite à l'époque et dans les formes déterminées par les deux alinéas précédents, à moins qu'il prouve qu'il ne lui a pas été possible de le faire par la faute du travailleur, ou qu'il y ait preuve écrite, commencement de preuve par écrit ou aveu du travailleur.

Article 70.

L'usage d'une carte de travail pourra être rendu obligatoire dans les localités, dans les régions et aux catégories de travailleurs qui déterminera le Gouverneur de Province. (ord. 21/182 du 23/12/1955 dont le texte suit):

Celui-ci déterminera le modèle de la carte de travail: il pourra imposer aux employeurs et aux travailleurs les mesures de contrôle que son emploi nécessite.

Article 71.

Le Gouverneur Général désignera les magistrats fonctionnaires et agents chargés de viser les contrats de travail et déterminera les formalités du visa.

Article 72.

Tout contrat présenté au visa est en un seul exemplaire.

L'autorité compétente n'accordera le visa qu'après s'être assurée que le travailleur a une connaissance

.../...

parfaite des conditions de son engagement.

Le visa est apposé, tant sur le livret prévu à l'article 68 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 73.

Le visa des contrats de travail est soumis au paiement d'une taxe fixée à 5 francs par travailleur.

Toutefois, quel que soit le nombre de travailleurs engagés par le même contrat, la taxe perçue n'est pas supérieure à cinquante francs, pourvu que tous les travailleurs soient engagés vis-à-vis d'un même employeur et aux mêmes conditions.

Article 74.

Ne donne 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 au visa en même temps que le contrat destiné à être conservé par l'Administration.

Section VII.

DU RECRUTEMENT

Article 75.

(Décret du 30-6-1954)

"Par recrutement, on entend toutes opérations entreprises dans le but de s'assurer ou de procurer à autrui la main-d'oeuvre d'indigènes n'offrant pas spontanément leurs services, soit au lieu du travail, soit dans un bureau public d'émigration ou de placement soit dans un bureau dirigé par une organisation patronale et soumis au contrôle de l'autorité compétente."

Article 76.

(Décret du 30-6-1954)

"Lorsque la sollicitation émane du futur employeur, il y a contrat de travail dès que l'offre, dans ces éléments essentiels, a été acceptée par l'indigène.

.../...

Toutefois, le rapatriement est à charge du recruteur:

"a) lorsque, entre le moment du recrutement et l'entrée au service d'un employeur, le recruté est frappé d'incapacité ou est déclaré inapte au travail à la suite d'un examen médical;

"b) lorsque, pour une cause dont le recruté n'est pas responsable, il n'est pas engagé;

"c) si le recrutement est le résultat d'une erreur, a été obtenu par dol ou par violence.

En cas de décès du recruté avant son entrée au service d'un employeur, sa famille a droit au rapatriement dans les mêmes conditions."

Article 79.

(Décret du 30-6-1954)

"Dès la formation du contrat de recrutement, le recruté doit être mis en possession d'un écrit indiquant son identité complète, le lieu de destination, les conditions de salaire et de durée du contrat de travail promis, la date du début des prestations de services, les avances sur salaires consenties et toute autre mention que peut prescrire le Gouverneur de Province.

Cet écrit est daté et signé par le recruteur.

Il doit être laissé entre les mains du recruté même après son engagement."

Article 80.

(Décret du 30-6-1954)

"Sur le document prévu à l'article précédent sont portés, avec date et signature du recruteur, tous les paiements faits au recruté.

"Ce document a la même force probante qu'un livret de travail."

Article 81.

(Décret du 30-6-1954)

"La femme du travailleur suivant son mari au lieu du travail, est munie dès le recrutement du mari, d'un pague, et si elle est enceinte ou accompagnée d'un enfant non adulte, elle reçoit en outre une couverture."

.../...

Section VIII.
DES SANCTIONS REPRESSIVES

Article 82.

(Décret du 30-6-1954)

"A la présente section, par "employeur" et "recruteur", on entend les chefs d'entreprises, les patrons, les directeurs, les gérants ou préposés."

Article 83.

(Décret du 30-6-1954)

"Est puni au maximum d'une servitude pénale d'un mois et d'une amende de 2.500 francs ou d'une de ces peines seulement le recruteur ou l'employeur qui contrevient sciemment aux articles 2 et 8."

Article 84.

(Décret du 30-6-1954)

"Est puni au maximum d'une servitude pénale d'un mois et d'une amende de 500 francs ou d'une de ces peines seulement, l'employeur, le recruteur ou le travailleur, qui de mauvaise foi dans l'exécution du contrat de travail, contrevient aux obligations imposées par le décret, la convention ou l'usage."

Le jugement indique les éléments constitutifs de la mauvaise foi.

Il ne sera plus fait application de la servitude pénale (1) comme peine principale dans les régions que déterminera le Gouverneur Général, compte tenu notamment des conditions de travail et de l'évolution des indigènes." (Voir ord. 22/241 du 29 Juin 1955 dont le texte suit - page 31).

Article 85.

(Décret du 30-6-1954)

"Est puni au maximum de 500 frs. d'amende le travailleur qui :

"a) se rend coupable d'une infraction grave ou d'infractions répétées à la discipline du travail ou de l'établissement;

"b) dans le but d'obtenir un engagement ou d'obtenir d'un employeur des avantages qui ne lui sont pas dûs, présente des documents faux ou falsifiés ou fait croire à l'existence de capacités et d'aptitudes qu'il n'a pas."
.../...

(1) Au Ruanda-Urundi - voir ord. 22/241 du 29/6/1955 - page 31.

capacités et d'aptitudes qu'il ne possède pas ou induit l'employeur en erreur sur la composition de sa famille;

"c) s'engage comme travailleur chez plusieurs employeurs par des contrats qui doivent s'exécuter simultanément.

"Le juge pourra, suivant les circonstances, se borner à admonester le prévenu, avec ou sans condamnation aux frais de la procédure."

Article 86.

(Décret du 30-6-1954)

"Sans préjudice à l'application du code pénal, est puni au maximum d'un mois de servitude pénale ou d'une amende de 2.500 francs ou d'une de ces peines seulement:

"1) quiconque use de violences, de menaces, de promesses mensongères ou de manoeuvres frauduleuses soit pour engager ou recruter des indigènes, soit pour s'opposer à leur engagement ou à leur recrutement;

"2) quiconque, de mauvaise foi, excite un travailleur à refuser l'exécution des obligations qui lui sont imposées par le décret ou la convention ou l'empêche d'exécuter ces obligations.

"3) quiconque, volontairement, détruit ou lacère le livret ou le document remis au travailleur en exécution des articles 68 et 79 ou rend illisibles les inscriptions qui y sont portées;

"4) quiconque s'oppose ou tente de s'opposer à l'exercice des pouvoirs qui incombent aux autorités chargées de l'application ou du contrôle du présent décret."

Article 87.

(Décret du 30-6-1954)

"Les amendes peuvent être infligées à l'employeur autant de fois qu'il y a de travailleurs employés dans des conditions contraires au décret, sans toutefois excéder dix mille francs.

"En cas de récidive dans les deux ans à partir de la condamnation antérieure, les peines sont doublées sans que le total des amendes puisse dépasser vingt mille francs."

.../...

Article 88.
(Décret du 30-6-1954)

"Les poursuites pour infraction aux articles 84 et 85 ne sont intentées contre les travailleurs que sur la plainte de l'employé."

Article 89.
(Décret du 30-6-1954)

"En cas de condamnation à une peine de servitude pénale, le juge peut réduire ou même lever les amendes infligées par l'employeur pour les faits qui ont motivé la condamnation."

Article 90.
(Décret du 30-6-1954)

"Les employeurs sont civilement responsables du paiement des amendes prononcées à charge de leurs préposés en vertu du présent décret ou de ses mesures d'exécution."

Section IX.
DE LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS

Article 91.
(Décret du 30-6-1954)

"Le Gouverneur Général, les Gouverneurs de Province, les Procureurs Généraux, les Officiers du Ministère Public, les agents du Service Territorial et de l'Inspection du Travail exercent une protection spéciale sur les travailleurs.

"Les Officiers du Ministère Public peuvent agir au civil, par voie d'action principale, au nom et dans l'intérêt des travailleurs qui ont été lésés."

Article 2.

Les dispositions du décret du 30 juin 1954 entreront en vigueur à la date que le Gouverneur Général déterminera et, au plus tard, un an après sa publication au Bulletin Officiel du Congo Belge.

Pendant une période de trois ans, le décret précité ne s'appliquera qu'aux contrats conclus ou renouvelés après sa mise en vigueur.

.../...

Toutefois, sont applicables dès l'entrée en vigueur de ce décret, à tous les contrats, quel que soit le montant de la rémunération :

- les dispositions relatives aux accidents, aux maladies, aux congés, aux voyages, au recrutement et aux sanctions repressives.

Les stipulations des contrats en cours, lors de la mise en vigueur de ce décret, reconnaissant aux travailleurs des avantages supérieurs à ceux prévus par le décret, restent obligatoires jusqu'à l'expiration des dits contrats.

Donné à Bruxelles, le 19 juillet 1954.

BAUDOUIN

Le Ministre des Colonies,

Par le Roi:

BUISSERET.

ORDONNANCE LEGISLATIVE N° 22/140 DU 21 AVRIL 1955
COMPLÉTANT LA DISPOSITION DES DÉCRETS COORDONNÉS
SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL RELATIVE AU REPOS HEB-
DOMADAIRE ET DES JOURS FÉRIÉS.

Pour le Gouverneur Général,
Le Vice-Gouverneur Général,

Vu la loi sur le Gouvernement du Congo
Belge;

Vu la loi du 21 août 1925 et l'arrêté royal du 11
janvier 1926 sur le Gouvernement du Ruanda-Urundi;

Vu l'arrêté du Régent du 1er juillet 1947 sur
l'organisation administrative de la Colonie, spécialement
en son article 11;

Revu les décrets sur le Contrat de Travail coordon-
nés par l'arrêté royal du 19 juillet 1954, spécialement
en l'article 19,8°,

Ordonne :

Article 1.

Lorsque la nature de l'entreprise ou du travail le
requièrent, le Commissaire de District peut, sur avis
préalable de l'Inspecteur du Travail, autoriser le chef
d'entreprise à ne pas accorder à ses travailleurs ou à
une partie de ceux-ci le repos hebdomadaire et celui des
jours fériés dûs en application de l'article 19,8° des
décrets coordonnés sur le Contrat de Travail, pour
autant que les travailleurs jouissent d'un repos com-
pensatoire de 24 heures consécutives dans les 15 jours
qui précèdent ou qui suivent le jour auquel le repos
aurait dû être accordé.

Article 2.

La présente ordonnance législative est applicable
au Congo Belge et au Ruanda-Urundi

Léopoldville, le 21 avril 1955.

CORNELIS.-

ORDONNANCE N° 22/241 DU 29 JUIN 1955.- CONTRAT DE TRAVAIL. - MESURES D'EXECUTION. - SANCTIONS PENALES.

Le Gouverneur Général,

Vu la loi sur le Gouvernement du Congo Belge;

Vu la loi du 21 août 1925 et l'arrêté royal du 11 janvier 1926 sur le Gouvernement du Ruanda-Urundi;

Vu l'arrêté du Régent du 1er juillet 1947 sur l'organisation administrative de la Colonie;

Vu les décrets sur le contrat de travail coordonnés par l'arrêté royal du 19 juillet 1954, spécialement l'article 84, alinéa 3,

Ordonne :

Article unique.

L'inexécution de mauvaise foi des obligations imposées par les décrets sur le Contrat de Travail coordonnés par l'arrêté royal du 19 juillet 1954, ainsi que par la convention et l'usage, ne peut plus être punie de servitude pénale, lorsque le contrat s'exécute en ordre principal dans les régions énumérées ci-après:

Province de Léopoldville:

- le district du Moyen-Congo;
- le district du Bas-Congo;

Province de l'Equateur :

- la circonscription urbaine, le Centre extra-coutumier et le secteur de l'Equateur dans le territoire de Coquilhatville;

Province Orientale :

- le territoire de Stanleyville;

Province du Kivu :

- le territoire de Bukavu;

Province du Katanga :

- la ville d'Elisabethville et le centre extra-coutumier urbain;
- la zone de surveillance de la population extra-coutumière de Kipushi, telle qu'elle est délimitée par les

.../...

- arrêtés 21/12 et 21/13 du 9 janvier 1951 du Gouverneur de la Province du Katanga;
- une zone de douze kilomètres de rayon ayant comme centre le bureau du territoire de Kolwezi;
 - une zone de cinq kilomètres de rayon ayant comme centre le bureau de la ville de Jadotville;
 - la zone de surveillance de la population extra-coutumière d'Albertville, telle qu'elle est délimitée par l'arrêté 21/48 du 21 mars 1951 du Gouverneur de la province du Katanga;
 - une zone de quinze kilomètres de rayon ayant comme centre le bureau du territoire de Manono;
 - une zone de vingt kilomètres de rayon ayant comme centre le bureau du territoire de Kamina;

Province du Kasai :

- la circonscription urbaine et le centre extra-coutumier dans le territoire de Luluabourg;

Territoire du Ruanda-Urundi :

- tout le territoire.

Léopoldville, le 29 juin 1955.

PETILLON.

B A U D O U I N
Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, SALUT !
Vu l'avis émis par le Conseil Colonial en sa
séance du 31 mars 1954;
Sur la proposition de Notre Ministre des Colo-
nies,
Nous avons décrété et décrétons :

CHAPITRE I.

Recrutement.

Section I.

Du permis de recrutement.

Article 1.

Nul ne peut se livrer à des opérations de recrute-
ment s'il n'est muni d'un permis de recrutement.

Toutefois, n'est pas soumis à l'obligation de se
munir d'un permis celui qui, pour lui-même, recrute
moins de vingt-cinq travailleurs au cours de la même
année ou moins de cinquante porteurs ou payeurs pour
une durée inférieure à trente jours.

Article 2.

La demande de permis indique les conditions dans
lesquelles s'effectueront l'acheminement et le trans-
port des recrutés et seront assurés les soins médicaux
réglementaires.

Article 3.

Le permis de recrutement est individuel et gra-
tuit.

Il fixe l'effectif maximum de travailleurs qui peu-
vent être recrutés dans chaque circonscription indigène
ou subdivision de circonscription; éventuellement, il
détermine le lieu vers lequel les indigènes doivent
être dirigés et la proportion de travailleurs mariés,
accompagnés de leur famille, que doit comprendre l'ef-
fectif.

Il est délivré par le Commissaire de District, sui-
vant les modalités fixées par le Gouverneur Général et
.../...

pour une période qui ne peut dépasser un an.

Article 4.

Le Gouverneur Général détermine les garanties matérielles et morales que doit réunir tout demandeur de permis.

La délivrance du permis peut, par arrêté du Gouverneur de la Province, être subordonnée au dépôt d'une garantie. Dans ce cas, l'arrêté détermine le montant de la garantie, les modalités de celle-ci, les prélèvements qui pourront être opérés sur les sommes déposées ainsi que le mode de liquidation.

Section II.

Des opérations de recrutement

Article 5.

Le titulaire d'un permis de recrutement doit tenir, selon le mode prescrit par le Gouverneur Général, un registre permettant de vérifier la régularité de toute opération de recrutement et d'identifier chaque travailleur recruté.

Article 6.

Le titulaire d'un permis de recrutement doit faire connaître à l'Administrateur de Territoire l'identité complète de ses auxiliaires.

L'Administrateur de Territoire peut notifier par écrit au titulaire du permis qu'il s'oppose à l'emploi de tel auxiliaire qu'il désigne.

Article 7.

Tout indigène destiné à un travail en dehors du territoire où il a été recruté doit, avant son départ être présenté à l'Administrateur de Territoire ou son délégué qui s'assure de l'observance des prescriptions légales.

Article 8.

Le Gouverneur de Province peut, pour des raisons d'intérêt public et par arrêté motivé, défendre qu'il soit procédé, pendant le terme qu'il fixe et dans les régions qu'il détermine, à des opérations de recrutement ou même d'engagement ou subordonner celles-ci aux con-
.../...

ditions qu'il estime nécessaires pour la protection du travailleur et de la safamille.

Article 9.

Le même pouvoir appartient, en cas d'urgence, au Commissaire de District; celui-ci porte immédiatement sa décision à la connaissance du Gouverneur de Province.

La décision du Commissaire de District cesse ses effets, de plein droit, après un délai de trois mois si elle n'est pas, avant l'expiration de ce terme, ratifiée par le Gouverneur de Province.

Article 10.

Le recruteur ne peut exercer de pression sur les chefs et les autres autorités indigènes. Ceux-ci ne peuvent faire acte d'agent de recrutement, exercer une pression sur des recrues, recevoir une rémunération ou un avantage spécial pour contribution à un recrutement.

Article 11.

Le titulaire d'un permis de recrutement est responsable de la correction et de la conduite, au cours des opérations de recrutement, des auxiliaires qu'il emploie.

Article 12.

En cas d'infraction au décret et en cas de faute de nature à disqualifier le titulaire du permis de recrutement, le permis peut être suspendu par le Commissaire de District ou son délégué. La suspension est motivée et notifiée par écrit au titulaire du permis.

En cas de condamnation, le tribunal peut prononcer le retrait du permis.

Article 13.

Toute décision de l'Administrateur de Territoire en matière de permis de recrutement est susceptible d'appel près le Commissaire de District dans le délai d'un mois à partir de la notification de la décision.

Si le Commissaire de District confirme cette décision, un second recours est ouvert auprès du Gouverneur de Province dans un délai d'un mois à partir de la notification de la décision du Commissaire de District.

.../...

Section III.
Des bureaux d'engagement.

Article 14.

Les bureaux publics d'émigration ou de placement et les bureaux dirigés par une organisation patronale recevant les offres spontanées de services qu'au lieu de travail, doivent être agréées.

Le Gouverneur Général détermine les conditions de cette agrégation et les mesures de contrôle de ces bureaux.

CHAPITRE II.

De l'Acclimatation.

Article 15.

Le Gouverneur Général peut prescrire aux recruteurs et aux employeurs des mesures d'acclimatation pour les travailleurs recrutés, dans les conditions qu'il détermine, ainsi que pour la femme et les enfants du recruté.

Article 16.

La période d'acclimatation peut être comprise dans la durée du contrat.

Le salaire peut être réduit au quart lorsque les travailleurs ne sont astreints à aucun travail.

CHAPITRE III.

Des sanctions repressives.

Article 17.

Est puni d'une servitude pénale de 15 jours au maximum et d'une amende de 100 à 500 fr. ou d'une de ces peines seulement le recruteur qui, volontairement, contrevient aux dispositions du présent décret.

Article 18.

Le présent décret est applicable au Ruanda-Urundi.

Article 19.

Le présent décret entrera en vigueur à la date que le Gouverneur Général déterminera et, au plus tard, un an après sa publication au Bulletin Officiel du Congo

.../...

Belge.

Donné à Bruxelles, le 30 juin 1954

BAUDOUIN.

Par le Roi:

Le Ministre des Colonies,

BUISSERET.

ORDONNANCE N° 22/408 DU 12 DECEMBRE 1954. - CONTRAT DE TRAVAIL. - MESURES D'EXECUTION.

Pour le Gouverneur Général,
Le Vice-Gouverneur Général,

Vu la loi sur le Gouvernement du Congo Belge;

Vu la loi du 21 août 1925 et l'arrêté royal du 11 janvier 1926 sur le Gouvernement du Ruanda-Urundi;

Vu l'arrêté du Régent du 1er juillet 1947 sur l'organisation administrative de la Colonie, spécialement en son article 11;

Vu les décrets sur le contrat de travail des indigènes coordonnés par l'arrêté royal du 19 juillet 1954;

Vu le décret du 30 juin 1954 réglementant le recrutement et l'acclimatation des indigènes;

Vu le décret du 19 mars 1925 portant réglementation du portage, spécialement en son article 3;

Vu le décret du 21 mars 1950 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail;

Revu l'ordonnance 476 bis/A.I.M.C. du 8 décembre 1940, telle que modifiée et complétée à ce jour,

Ordonne:

TITRE Ier
ENGAGEMENT DE MINEURS.

Article 1.

A défaut de personnes exerçant l'autorité paternelle ou tutélaire, l'autorisation de recruter ou d'engager une personne non-adulte ou, sauf émancipation, n'ayant pas atteint 21 ans, est donnée par écrit par l'agent du Service Territorial compétent au lieu du recrutement ou de l'engagement.

TITRE II.
APTITUDE PHYSIQUE.

Article 2.

Il est interdit de recruter, d'engager ou de maintenir en service un travailleur, dont l'aptitude physique à effectuer le travail auquel il est destiné n'a pas été constatée et contrôlée de la manière indiquée
.../...

ci-après.

A. - Constatation de l'aptitude physique.

Article 3.

L'aptitude physique au travail est constatée par un certificat établi par un médecin.

En l'absence de médecin et si la personne examinée a un indice de Pignet qui n'est pas supérieur à 30, un certificat provisoire peut être établi par un auxiliaire médical, par un agent sanitaire, un assistant médical ou un infirmier ou, à leur défaut, par un Inspecteur du Travail ou un agent du Service Territorial.

Lorsque l'examen est effectué par un Inspecteur du Travail ou un agent du Service Territorial ou un infirmier, le certificat ne peut être établi que si la personne examinée est apte à tous travaux.

Article 4.

Le certificat d'aptitude physique doit être porté dans le livret d'identité ou sur le certificat médical de la personne examinée par apposition des mentions ci-après :

I. - Si le certificat est établi par un médecin celui-ci choisit une des trois mentions suivantes :

- a) apte à tous travaux;
- b) apte à des travaux légers et salubres seulement;
- c) apte aux seuls travaux ci-après (suit l'énumération de ces travaux).

En dessous de cette mention, le médecin indique la durée de validité du certificat et toutes autres observations éventuelles.

II. - Si le certificat est établi par un auxiliaire médical ou par un agent sanitaire, celui-ci indique l'indice de Pignet. S'il le juge nécessaire, il peut faire suivre cet indice d'une des mentions suivantes :

- a) apte à tous travaux;
- b) apte à des travaux légers et salubres seulement;
- c) apte aux seuls travaux ci-après (suit l'énumération de ces travaux).

III. - Si le certificat est établi par une personne autre qu'un médecin, un auxiliaire médical ou un agent sanitaire, elle ne peut indiquer que l'indice de Pignet,

.../...

suiwi de la mention "apte à tous travaux".

En dessous des mentions portées au livret d'identité, l'examineur doit indiquer le lieu et la date de l'examen, son nom et sa qualité et apposer sa signature.

B. - Contrôle de l'aptitude physique.

Article 5.

Lorsque l'aptitude physique est constatée par un certificat provisoire établi conformément à l'alinéa 2 de l'article 3, elle doit être contrôlée par un médecin dans les trois mois, qui suivent le début des prestations.

Le certificat relatif au contrôle prévu à l'alinéa ci-dessus, est porté au livret d'identité ou au certificat médical conformément aux dispositions de l'article 4.

Article 6.

Tout certificat d'aptitude physique établi par un médecin est valable pour trois ans, à moins que l'examineur n'ait fixé une durée plus courte.

- 1^o si le travailleur n'est pas adulte ou n'a pas seize ans accomplis;
- 2^o si le travailleur n'a pas atteint vingt et un ans et est employé à des travaux, qui présentent des risques élevés pour sa santé.

Article 7.

Lorsque le travailleur a été victime d'un accident ou d'une maladie, qui a entraîné trente jours au moins d'incapacité de travail, le certificat doit être renouvelé par un médecin dans un délai de trois ans, à partir de la reprise des services et dans les formes prévues à l'article 4.

Article 8.

L'examen de l'aptitude physique et l'établissement du certificat ne peuvent entraîner aucun frais pour le travailleur.

.../...

TITRE III.

Le visa.

Article 9.

Les agents du Service Territorial sont désignés pour viser les contrats de travail.

Un agent du Service Territorial ne peut viser les contrats conclus par lui-même en son nom personnel. Les contrats conclus au nom du Gouvernement sont visés soit par l'Administrateur de Territoire ou son assistant, soit par le magistrat du Parquet, soit par l'Inspecteur du Travail.

Article 10.

Dès qu'ils sont saisis d'une demande de visa, les agents désignés à l'article précédent doivent vérifier si l'engagement est conforme aux dispositions légales.

Ils vérifient également si le consentement du travailleur a été obtenu sans contrainte, ni pression abusive, ni par fraude ou erreur. Ils doivent s'assurer que le travailleur a pris une pleine connaissance des termes de son contrat.

Article 11.

Le visa est apposé de la manière suivante :

Visé par nous (Nom, prénoms, qualité)
.....
à (localité) le (date)
Signature.

TITRE IV.

Rémunération.

Chapitre premier. - Dispositions communes.

Article 12.

Les arrêtés des Gouverneurs de Province fixant le montant du salaire journalier minimum, les arrêtés des Gouverneurs de Province et les décisions de leurs délégués en matière de ration, logement, objets d'équipement et de couchage et ceux fixant leur contre-valeur en espèces entrent en vigueur le 1er janvier de chaque année. Ils valent pour la durée de l'année civile, sauf modification motivée par des circonstances économiques impérieuses.

Article 13.

Les arrêtés et décisions prévus à l'article précédent sont pris après consultation des Commissions du Travail et du Progrès Social Indigènes.

Article 14.

Les montants du salaire minimum journalier et de la contre-valeur journalière de la ration et des objets d'équipement et de couchage sont calculés sur base des prix moyens de détail dans la région où ces montants sont imposés et compte tenu des éventuelles fluctuations saisonnières affectant certains de ces prix au cours de l'année.

La contre-valeur journalière du logement est calculée sur base de la moyenne des loyers en usage dans la région.

Article 15.

Le salaire journalier minimum, la ration et sa contre-valeur journalière, la contre-valeur journalière du logement et des objets d'équipement et de couchage sont dus pour une durée de travail de huit heures par jour ou pour un nombre de pièces ou de tâches qui peut être normalement exécuté dans ce temps.

Sauf dans les cas expressément prévus par les décrets coordonnés sur le contrat de travail, ils peuvent être réduits proportionnellement au temps de travail effectué ou, lorsque le salaire est fixé à la pièce ou à la tâche, à la quantité de travail fournie.

Chapitre II. - Fixation du salaire minimum

Article 16.

"Ord.22/282 du 24/8/1955 en vigueur le 1/9/55"

"Le Gouverneur de Province arrête, par région, le montant du salaire journalier minimum. Ce montant doit être calculé de manière à couvrir les besoins du travailleur célibataire.

"Les besoins sont déterminés suivant les circonstances locales et, plus particulièrement suivant l'état d'évolution de la population. Sauf autorisation préalable du Gouverneur Général, ils ne peuvent être inférieurs à..."

rieurs à la description qui en est faite dans le tableau du budget-type du travailleur célibataire, annexé à la présente ordonnance sous le n° I."

Article 17.

Le salaire minimum fixé en application de l'article précédent est réduit de 10% pour les travailleurs qui exécutent des travaux légers.

Les travaux légers sont ceux qui n'exigent qu'un effort physique particulièrement réduit et qui ne demandent aucune connaissance spéciale, ni aucune adaptation préalable. Ce sont des travaux généralement confiés à des non-adultes ou à des femmes.

Sont seuls considérés comme travaux légers les travaux énumérés dans la liste qui sera établie après consultation des Commissions du Travail et du Progrès Social Indigènes et publiée au Bulletin Administratif du Congo Belge et au Bulletin Officiel du Ruanda-Urundi.

Article 18.

Le salaire minimum fixé en application de l'article 16 est majoré de 10% pour les travailleurs qui exécutent des travaux lourds.

Les travaux lourds sont ceux qui exigent un effort physique particulièrement grand.

Sont seuls considérés comme travaux lourds les travaux énumérés dans la liste qui sera établie après consultation des Commissions du Travail et du Progrès Social Indigènes et publiée au Bulletin Administratif du Congo Belge et au Bulletin Officiel du Ruanda-Urundi.

Chapitre III. - Ration.

Article 19.

Pour être saine et suffisante la ration du travailleur doit comprendre tous les éléments de base figurant au tableau n° 1 ci-annexé (annexe n° 2), avec la répartition quantitative qui leur est attribuée.

La ration du travailleur qui exécute des travaux légers, ainsi que ceux-ci ont été définis à l'article 17, doit comprendre tous les éléments de base figurant au tableau n° 2 ci-annexé (annexe n° 3), avec la répartition quantitative, qui leur est attribuée.

.../...

La ration du travailleur qui exécute des travaux lourds, ainsi que ceux-ci ont été définis à l'article 18, doit comprendre tous les éléments de base figurant au tableau n°3 ci-annexé (annexe n°4), avec la répartition quantitative, qui leur est attribuée.

Article 20.

Le Gouverneur de Province fixe, suivant les possibilités locales, en se basant sur le tableau n° 4 ci-annexé (annexe n°5), le détail des aliments devant entrer dans la composition des rations journalières type.

Article 21.

L'employeur doit veiller à ce que ses travailleurs aient toujours de l'eau potable à leur disposition.

Chapitre IV.

Objets d'équipement et de couchage.

Article 22.

Sans préjudice des dispositions des règlements particuliers qui imposent la remise d'objets d'équipement au travailleur, l'employeur doit lui remettre une couverture dès son engagement. Cette couverture doit mesurer 1,50 m sur 1,90 m et peser 1.600 grammes.

Le Gouverneur de Province peut prescrire, selon les modalités qu'il fixe, la fourniture par l'employeur au travailleur d'une vareuse en tricot de laine et coton, ou coton pesant 300 gr, au moins.

La couverture et la vareuse sont renouvelées tous les 12 mois.

Le travailleur acquiert la propriété de la couverture et de la vareuse, lorsqu'elle est imposée par le Gouverneur de Province, après une période d'usage fixée à 12 mois.

La couverture et la vareuse détruites, perdues ou cédées à titre quelconque par le travailleur, alors qu'il n'en a pas acquis la propriété, sont remplacées à ses frais à moins qu'il ne prouve que la perte ou la destruction est indépendante de sa volonté, auquel cas...

Article 24.

Le logement attribué à une famille ne peut abriter par chambre plus de quatre occupants, quel que soit leur âge.

Le logement attribué à une famille doit comprendre un nombre de chambres suffisant pour permettre que les parents et les enfants de plus de six ans, ainsi que les garçons et les filles ayant atteint cet âge, puissent dormir dans des chambres séparées.

Le logement attribué à des célibataires ne peut abriter plus de trois personnes. Des logements doivent être réservés exclusivement au personnel féminin.

Un logement ne peut jamais être attribué simultanément à plusieurs ménages, ni à des ménages et à des célibataires, ni à des ménages et des personnes mariées non accompagnées de leur famille.

Article 25.

Pour être considérées comme satisfaisantes les cités de travailleurs doivent remplir au moins les conditions suivantes :

1^o Chaque bâtiment ne peut comprendre plus de quatre logements.

Toutefois dans les cités de travailleurs dont la durée prévue ne doit pas excéder 5 ans, le maximum de quatre logement peut être dépassé, pour autant que la demande soit motivée et qu'elle soit agréée par l'Inspecteur du Travail.

2^o L'approvisionnement régulier en eau potable doit être assuré; il est satisfait à cette exigence si le point d'approvisionnement se trouve à moins d'un kilomètre des habitations à desservir. L'aménagement des points d'eau et l'évacuation des eaux doivent être réalisés de manière à éviter toute possibilité de contamination. Lorsque la cité peut être desservie par une distribution d'eau courante existante, elle doit obligatoirement y être raccordée; des bornes-fontaines, munies d'au moins un robinet par cent habitants, doivent être établies.

3^o Les latrines doivent être établies dans la proportion d'un siège par logement. Elles doivent

.../...

- être convenablement ventilées et éclairées.
- Si plus de 4 latrines sont groupées en un même bâtiment, ce bâtiment doit être établi à vingt mètres au moins des habitations et en aval des puits ou des sources. Il est interdit de grouper plus de 25 latrines en un même bâtiment.
- 4° Le rassemblement et l'enlèvement des immondices doivent être assurés.
- 5° Le drainage superficiel ou souterrain doit être aménagé de manière à permettre l'écoulement facile des eaux, à partir des habitations et annexes sans qu'il entraîne le ravinement ou l'érosion du sol.
- 6° Les cités groupant plus de 500 travailleurs doivent comporter une installation permettant l'organisation de réunions éducatives ou récréatives à l'abri des intempéries.
- 7° Les cités groupant plus de 1.000 travailleurs doivent comporter en outre une plaine de jeux, aménagée dans les environs au mieux des possibilités offertes par la configuration du terrain.

Article 26.

Sans préjudice de l'application du décret du 21 février 1949 sur l'urbanisme, les plans des logements, de leurs dépendances et des cités doivent être soumis à l'approbation du Commissaire de District, s'il s'agit de logements considérés comme définitifs ou de cités ne comportant que de tels logements; par l'Administrateur de Territoire, pour les autres cas. Ils portent indication:

- de la destination et des dimensions des diverses constructions;
- des matériaux qui seront employés;
- du type et du nombre des cuisines et, s'il y a lieu, de la distance qui les séparera des habitations;
- du type et du nombre des latrines et, s'il y a lieu, de la distance qui les séparera des habitations;
- de la distance entre les habitations et la source

.../...

- d'alimentation en eau potable;
- du système d'évacuation des eaux et éventuellement de drainage du terrain.

Article 27.

Pour être considérés comme définitifs, les bâtiments doivent remplir au moins les conditions suivantes :

- 1^o Les soubassements des murs doivent dépasser au moins de 0,20 m le niveau du sol.
- 2^o Le parquet doit être recouvert de matériaux durs (ciment, béton, briques cuites ou carreaux en terre cuite rejointoyés au ciment, etc...) constituant une surface unie.
- 3^o Les fondations et les murs doivent être construits en matériaux durs (pierres, briques cuites, blocs agglomérés de ciment ou stabilisés, béton, etc...) reliés au mortier de ciment ou de chaux.

Toutefois, pour les murs, le mortier d'argile peut être utilisé moyennant rejointoiement intérieur et extérieur au mortier de ciment.

- 4^o Les toitures doivent être faites en matériaux imperméables et imputrescibles (tuiles d'argile cuite, tuiles en ciment, plaques d'éternit, tôles ondulées, etc...).

- 5^o Les portes doivent être munies de serrures ou de pitons nécessaires au placement d'un cadenas

- 6^o Dans les habitations attribuées à des travailleurs mariés accompagnés de leur famille, les cuisines doivent être individuelles et proches de l'habitation, si elles en sont séparées.

- 7^o Les latrines doivent comprendre :

- a) un système de traitement des matières tel qu'elles ne puissent nuire à la santé publique, ni polluer le sol ou la nappe aquifère, ni servir à l'éclosion d'insectes nuisibles.
- b) un dispositif pratique pour évacuation des matières, ou leur absorption par le sol, ou pour leur épuration in situ.

.../...

Les bâtiments qui ne répondent pas aux conditions énumérées ci-dessus sont considérés comme provisoires.

Le délai à l'expiration duquel les bâtiments provisoires doivent être reconstruits est déterminé au moment de l'approbation des plans, en tenant compte des durées normales suivantes :

- constructions en paille ou en tôle: 1 an;
- constructions en pisé: 3 ans;
- constructions en bois: 5 ans;
- constructions en briques adobes: 5 à 10 ans;
- constructions en briques adobes, sur fondations en matériaux durs et parois recouvertes d'un enduit protecteur: 10 à 15 ans.

Lorsque leur état d'entretien le justifie, ces délais peuvent être prolongés par l'Inspecteur du Travail ou l'Administrateur de Territoire, après avoir pris l'avis du Médecin-hygiéniste.

L'Inspecteur du Travail ou l'Administrateur de Territoire, après avoir pris l'avis du Médecin-hygiéniste peut ordonner la désaffectation ou l'aménagement des bâtiments définitifs ou provisoires qui ne répondraient plus aux conditions exigées par la présente ordonnance.

Article 28.

Appel des décisions prises en exécution de l'article 26 peut être interjeté dans le mois de la réception de la notification de la décision. Cet appel sera porté devant le Commissaire de District si la décision a été prise par l'Administrateur de Territoire et devant le Gouverneur de Province si elle a été prise par le Commissaire de District.

Appel des décisions prises en exécution des deux derniers alinéas de l'article 27 peut être interjeté auprès du Directeur du Travail dans le mois de la réception de la notification de la décision.

Article 29.

Les cités de travailleurs et les bâtiments qui y sont érigés doivent être tenus en parfait état d'entretien et de propreté.

.../...

A cet effet, l'employeur a notamment l'obligation:

- 1^o d'effectuer aux bâtiments toutes les réparations nécessaires;

- 2^o d'enlever les hautes herbes, les broussailles, les immondices, les détritiques et tous récipients susceptibles de retenir l'eau;

- 3^o de supprimer toute végétation susceptible de servir de gîte aux moustiques ou de dissimuler des immondices, des détritiques ou des récipients;

- 4^o de planter une végétation propre à éloigner les moustiques et à éviter l'érosion du sol;

- 5^o de prendre toutes mesures nécessaires pour empêcher la stagnation des eaux et pour prévenir le développement des moustiques dans les réservoirs d'eau dont le maintien serait justifié;

- 6^o de prendre toutes les mesures opportunes en vue de la destruction des rongeurs ainsi que celles destinées à prévenir leur pullulation.

Le travailleur a notamment l'obligation :

- 1^o de s'abstenir de tout ce qui pourrait détériorer les locaux qu'il occupe;

- 2^o d'avertir l'employeur en temps opportun des réparations ou des travaux d'entretien qu'il est nécessaire de faire au logement mis à sa disposition;

- 3^o d'entretenir en parfait état de propreté le logement mis à sa disposition ainsi que la parcelle y attenante;

- 4^o de s'abstenir de loger du gros ou du petit bétail ou de la volaille dans les habitations lorsque celles-ci ne comportent pas un abri séparé pour ces animaux.

Les Inspecteurs du Travail, les agents du Service Médical, les chefs de brigades d'assainissement et les agents du Service Territorial sont compétents pour prescrire toute mesure en vue de l'exécution des obligations énumérées ci-dessus.

Article 30.

L'employeur qui occupe simultanément comme travailleurs le chef et un ou plusieurs membres d'une même famille...

fanille ne doit leur fournir qu'un seul logement pour tous. Il doit cependant fournir un logement propre à celui ou à chacun de ces travailleurs âgés de plus de 16 ans qui n'habite pas avec le chef de famille.

Article 31.

Les cités de travailleurs sont placées sous l'autorité et la surveillance immédiate d'un chef de cité préalablement agréé par l'Administrateur de Territoire, à moins que l'employeur n'exerce lui-même ces fonctions. Cette agrégation doit être écrite. Appel de la décision de l'Administrateur de Territoire peut être interjeté par l'employeur auprès du Commissaire de District.

Les chefs de cités doivent avoir une connaissance suffisante de la langue indigène la plus couramment employée par les habitants de la cité.

Ils peuvent être suspendus de leurs fonctions par l'Administrateur de Territoire, en cas d'abus, de négligences graves ou répétées ou pour sévices envers les indigènes. Appel de cette décision de l'Administrateur de Territoire peut être interjeté par l'employeur ou le chef de cité auprès du Commissaire de District. Les chefs de cités ont l'obligation de veiller à l'observation des dispositions légales et réglementaires sur la main-d'oeuvre, la salubrité publique, l'hygiène des travailleurs et les inhumations.

Ils tiennent un recensement nominatif complet et à jour des occupants de la cité.

Dans chaque cité de travailleurs doit se trouver à la disposition du chef de cité, le texte mis à jour des décrets, ordonnances, arrêtés et décisions sur l'hygiène et la sécurité du travail. L'employeur est personnellement responsable de l'exécution de la présente disposition.

TITRE V.

Soins médicaux.

A. - PREMIERS SOINS.

Article 32.

L'employeur est tenu de prendre les dispositions nécessaires pour assurer au travailleur et à sa famille les premiers soins, en cas d'accident ou d'indisposition

.../...

subite. A cette fin, il doit notamment prendre les mesures ci-après.

I. - Sur les lieux du travail et engins de transport.

Article 33.

Sous réserve des dispositions prévues par les lois et règlements particuliers :

1^o Sur chaque lieu du travail, ainsi que sur les chantiers à emplacement variable, dont le personnel compte habituellement cinq travailleurs au moins, l'employeur doit placer et approvisionner régulièrement une boîte de secours type A, comprenant les produits et accessoires indiqués à l'annexe n^o 6. (page 71)

2^o Sur chaque lieu du travail, ainsi que sur les chantiers à emplacement variable, où le travail nécessite, soit l'emploi d'une force motrice, soit l'utilisation de l'air ou de gaz sous pression, de corps pouvant émettre des vapeurs inflammables ou explosibles, soit encore d'une forge ou d'un foyer industriel, l'employeur doit placer et approvisionner régulièrement une boîte de secours type B, comprenant les produits et accessoires indiqués à l'annexe n^o 6. Cette boîte remplace celle prévue au 1^o. (voir page 71)

3^o Dans chaque véhicule à traction mécanique utilisé habituellement pour transporter des travailleurs, l'employeur doit placer et approvisionner régulièrement ou faire placer et faire approvisionner régulièrement une boîte de secours type A.

II. - Pour les porteurs et pagayeurs.

Article 34.

Les caravanes de porteurs et les équipes de pagayeurs doivent être munies d'une boîte de secours type A, qui devra être régulièrement approvisionnée, compte tenu des possibilités locales.

III. - Dans les cités de travailleurs.

Article 35.

Des cités de travailleurs doivent être pourvues d'une boîte de secours type B régulièrement approvisionnée.

Dans toute cité de 100 travailleurs au moins, il doit être aménagé un local où le travailleur et les membres de sa famille pourront recevoir les premiers soins. Ce local doit être entretenu en constant état de propreté, être bien éclairé et ventilé. Il doit être pourvu d'au moins deux lits ou civières et des moyens nécessaires pour la toilette des mains.

.../...

B. - SERVICE MEDICAL.

Article 36.

L'employeur doit prendre les dispositions nécessaires pour assurer au travailleur et à sa famille les soins médicaux, dentaires, chirurgicaux, pharmaceutiques et hospitaliers, ainsi que les appareils de prothèse (prothèse dentaire exceptée) et d'orthopédie, dont l'usage est reconnu indispensable.

A cette fin, il peut selon les modalités déterminées ci-après, soit recourir à une formation sanitaire étrangère à son entreprise, soit organiser lui-même un service médical au sein de celle-ci.

1^o Recours à une formation sanitaire étrangère à l'entreprise.

Article 37.

Lorsqu'il existe une formation sanitaire, à proximité des lieux du travail, l'employeur, dont la main-d'oeuvre occupée dans un rayon de 15 km à partir du centre d'un siège d'exploitation ne dépasse pas 1.000 travailleurs, peut faire assurer le service médical de ses travailleurs et de leur famille par cette formation.

Tout employeur qui use de cette faculté, si l'effectif habituel de sa main-d'oeuvre atteint 100 travailleurs, doit passer une convention écrite détaillant les conditions dans lesquelles le service médical sera assuré.

Sauf lorsqu'elle est conclue avec une formation sanitaire du Gouvernement, cette convention doit être agréée préalablement par le Directeur du Service du Travail, qui prend l'avis du Médecin Provincial. L'agrément peut être subordonnée à des conditions particulières déterminées par le Directeur du Service du Travail.

L'agrément peut être retirée en tout temps, si l'intérêt des travailleurs et de leur famille l'exige. Le retrait de l'agrément n'est effectif qu'à l'expiration d'un délai de trois mois prenant cours à partir de la réception de sa notification.

2^o Organisation du Service médical propre à l'entreprise.

.../...

Article 38.

Dans les autres cas que celui prévu à l'alinéa 1 de l'article précédent et dans le cas prévu à cet alinéa, lorsque l'employeur n'use pas de la faculté qui y est ouverte ou lorsque l'agrégation lui a été refusée ou retirée, l'employeur doit organiser lui-même son service médical selon les modalités ci-après.

I. - Personnel.

Article 39.

- a) L'employeur, dont la main-d'oeuvre atteint 100 travailleurs dans un rayon de 15 km à partir du centre d'un siège d'exploitation, est tenu d'engager en louage de services un infirmier ou un aide-infirmier indigène.
- b) L'employeur, dont la main-d'oeuvre atteint 500 travailleurs dans le rayon susdit, est tenu d'engager en louage de services un agent sanitaire. Dans les entreprises agricoles, le médecin-inspecteur du Travail peut autoriser l'engagement d'un assistant médical indigène au lieu d'un agent sanitaire.
- c) L'employeur, dont la main-d'oeuvre atteint 1.000 travailleurs dans le rayon susdit, doit organiser le service médical de son entreprise à l'intervention d'un médecin. Celui-ci doit assurer ce service personnellement, sinon l'employeur doit engager un agent sanitaire dont l'action s'exercera sous la direction et la surveillance du médecin.
- d) L'employeur, dont la main-d'oeuvre atteint 3.500 travailleurs dans le rayon susdit, doit organiser le service médical de son entreprise à l'intervention de deux médecins, dont un au moins doit être engagé en louage de services et consacrer toute son activité à ce service.
- e) Par tranche supplémentaire de 5.000 travailleurs dans le rayon susdit, l'employeur doit engager en louage de services un médecin, qui consacre toute son activité à son entreprise.

.../...

- f) Lorsqu'un employeur a plusieurs sièges d'exploitation distants l'un de l'autre de 15 km au moins, chacun de ces sièges doit être considéré séparément pour l'application des lettres précédentes.
- g) Les médecins-inspecteurs du Travail peuvent, selon les circonstances locales, imposer l'engagement d'infirmiers, d'infirmières-accoucheuses ou d'aides-infirmiers indigènes pour être adjoints aux médecins et agents sanitaires. Ils en fixent le nombre

Article 40.

L'employeur qui, en application de l'article précédent, organise son service médical à l'intervention d'un médecin non engagé en louage de services est tenu de passer cette convention par écrit et de la faire préalablement agréer par le Directeur du Service du Travail.

II. - Installations.

Article 41.

L'employeur, dont la main-d'oeuvre atteint au moins 100 travailleurs dans un rayon de 15 km à partir du centre d'un siège d'exploitation, est tenu d'y aménager un local spécial à destination d'infirmier ou d'hôpital et d'y posséder un nombre de lits proportionnel au nombre de travailleurs, à raison d'un pourcentage, non supérieur à 5%, fixé dans chaque cas par le médecin-inspecteur du Travail.

III. - Dispositions spéciales - Dérogations.

Article 42.

Le Directeur du Service du Travail peut autoriser le groupement d'employeurs désireux d'organiser en commun leur service médical pour autant que le nombre de travailleurs occupés par chacun d'eux n'atteigne pas 3.500 travailleurs. Dans ce cas, les dispositions relatives aux médecins et agents sanitaires seront appliquées comme si le groupement constituait un employeur unique. Toutes les autres dispositions du présent titre resteront obligatoires pour chaque employeur, à l'exception de l'article 37.

.../...

Article 43.

Le Directeur du Service du Travail, après consultation du Médecin Provincial, peut autoriser des dérogations aux dispositions des articles 39 et 41. Les dérogations ne seront cependant autorisées que si l'organisation du service médical proposée est équivalente à celle prévue par ces articles.

L'autorisation pourra être retirée en tous temps si l'intérêt des travailleurs et de leur famille l'exige. Le retrait de l'autorisation ne sera effectif qu'à l'expiration d'un délai de trois mois prenant cours à partir de la réception de sa notification.

Article 44.

Lorsque, dans des circonstances exceptionnelles, l'employeur se trouve dans l'impossibilité de disposer du personnel médical prévu à l'article 39, il est tenu d'en aviser immédiatement le Directeur du Service du Travail. Celui-ci, après consultation du Médecin Provincial, décidera des mesures à prendre pour assurer le service médical des travailleurs et de leur famille. L'employeur est tenu de se conformer à cette décision.

Article 45.

Lorsqu'avec le personnel et les installations dont il dispose, l'employeur ne peut assurer au travailleur ou à un membre de sa famille les soins que nécessite son état, l'article 39 des décrets coordonnés sur le contrat de travail est applicable. Si l'ayant droit est intransportable, l'employeur doit prendre les dispositions nécessaires pour qu'il puisse recevoir sur place dans le minimum de temps les soins que nécessite son état.

Article 46.

Chaque année, avant le 31 janvier, l'employeur qui a organisé un service médical au sein de son entreprise doit faire parvenir en double exemplaire au Directeur du Service du Travail un rapport succinct sur les activités de ce service pendant l'année écoulée. Le Directeur du Service du Travail déterminera la forme de ce rapport qui devra contenir notamment des renseignements statis-

.../...

tiques sur la morbidité et la mortalité des travailleurs et de leur famille. Un exemplaire de ce rapport est envoyé au Médecin Provincial.

C. - DISPOSITIONS GÉNÉRALES.

Article 47.

L'employeur est tenu de signaler immédiatement au médecin-inspecteur du Travail ou, à son défaut au médecin du Gouvernement le plus proche tout décès d'un de ses travailleurs survenu en l'absence d'un médecin, lorsque la cause du décès est inconnue.

Article 48.

Les médecins-inspecteurs du Travail peuvent prescrire toutes mesures qu'ils jugent nécessaires à la sauvegarde de la santé des travailleurs. Ces prescriptions doivent être exécutées nonobstant l'appel que l'employeur peut interjeter auprès du Directeur du Service du Travail. Cet appel doit être introduit, à peine de déchéance, dans les trente jours de la date de la prescription de ces mesures.

Article 49.

Il peut être interjeté appel auprès du Gouverneur Général des décisions prises en exécution du présent titre par le Directeur du Service du Travail. Cet appel doit être introduit, à peine de déchéance, dans les trente jours de la réception de la notification de la décision.

TITRE VI.

Jours fériés.

Article 50.

Les jours fériés sont fixés comme suit :

- Le 1er janvier: Nouvel an.
- Le lundi de Pâques.
- Le 1er mai: Fête du Travail.
- Le jeudi de l'Ascension.
- Le lundi de Pentecôte.
- Le 1er juillet: Anniversaire de la proclamation de la Fondation de l'Etat Indépendant du Congo.

.../...

- Le 21 juillet: Fête Nationale.
- Le 15 août: Assomption.
- Le 18 octobre: Anniversaire de la promulgation de la loi approuvant le traité d'annexion du Congo.
- Le 1er novembre : Toussaint.
- Le 11 novembre : Anniversaire de la signature de l'Armistice (1918)
- Le 15 novembre : Fête Patronale de S.M. le Roi.
- Le 25 décembre: Noël.

TITRE VII.

Registre ou fichier du personnel
Livret de travail.

Article 51.

Tout employeur doit tenir et conserver dans ses archives un fichier ou un registre nominatif de tous les travailleurs à son service. En regard de chaque nom doit figurer, sauf pour les travailleurs journaliers ou temporaires:

- 1^o un numéro d'ordre;
- 2^o la date de naissance ou, à défaut, le millésime de l'année présumée de celle-ci;
- 3^o la circonscription et le territoire d'origine;
- 4^o la résidence habituelle;
- 5^o la formule dactyloscopique si elle figure aux pièces d'identité;
- 6^o la composition de la famille régulièrement tenue à jour;
- 7^o la date d'engagement;
- 8^o la date et la cause de la cessation définitive des services;
- 9^o la nature des pièces d'identité présentées.

En ce qui concerne les travailleurs temporaires ou journaliers, en regard de chaque nom, doivent figurer les mentions reprises ci-dessus sub 3^o à 7^o inclusivement et, en ce qui concerne les temporaires, en outre celle reprise sub 8^o.

Les employeurs ayant plusieurs sièges d'exploitation doivent tenir ce registre ou ce fichier dans chacun de ceux-ci.

.../...

Les inscriptions doivent se faire au fur et à mesure des engagements. Le numéro d'ordre attribué au travailleur ne peut être modifié que si celui-ci change de siège d'exploitation.

Article 52.

"Ord.22/282 du 24/8/55 en vigueur le 1/9/55"

"Le premier alinéa de l'article 52 de l'ordonnance susdite du 12 décembre 1954 est remplacé par les dispositions suivantes:

"Le livret de travail doit être conforme au modèle annexé à la présente ordonnance sous le n° VII.

"En outre, doivent y être consignées les mentions prescrites par le Gouverneur de Province, ainsi que la date de la notification du préavis de congé, lorsque le contrat prend fin suivant cette modalité."

Article 53.

Le registre ou le fichier prévus à l'article 51 et le livret de travail doivent être communiqués sans déplacement sur leur demande, aux agents du Service Territorial, de l'Inspection du Travail, du Service Médical et du Service des Impôts.

TITRE VIII.

Des porteurs et des payeurs.

Article 54.

Seuls, les indigènes de sexe masculin, adultes et valides, peuvent être employés comme porteurs ou payeurs.

Article 55.

Il est interdit :

a) de remettre aux porteurs une charge dont le poids, bagages et nourriture compris, est supérieur à 25 kilogrammes si elle est confiée à un seul porteur, et 45 kilogrammes si deux porteurs y sont affectés.

Au delà de ce dernier poids, il faut employer un porteur supplémentaire pour chaque augmentation de 15 kilogrammes de charge.

.../...

Toutefois, le Gouverneur de Province peut, dans les régions qu'il détermine, réduire le maximum de charge autorisé.

- b) d'imposer aux porteurs des étapes journalières dépassant 6 heures de marche, ou de leur imposer des marches de nuit. Toutefois l'étape normale peut être dépassée dans des cas exceptionnels ou d'urgence.
- c) d'imposer aux pagayeurs des étapes de navigation supérieures à huit heures.

TITRE IX.

Salubrité . - Sécurité.

Article 56.

Sans préjudice des dispositions des lois et règlements particuliers, l'employeur doit prendre toutes mesures utiles en vue d'assurer la salubrité et la sécurité des méthodes et procédés de travail mis en oeuvre et des lieux du travail.

Article 57.

L'exécution des obligations prescrites à l'article précédent est placée sous le contrôle des inspecteurs du Travail, sauf dans les entreprises pour lesquelles ce contrôle est confié à un service particulier et sans préjudice des attributions des médecins et agents du Service de l'Hygiène et des agents du Service Territorial.

TITRE X.

Entrée en vigueur.

Dispositions transitoires. - Abrogations.

Article 58.

Le décret du 30 juin 1954 entre en vigueur le 1er janvier 1955 au Congo Belge et au Ruanda-Urundi, sauf les dispositions relatives au salaire, à la ration, au logement et aux objets d'équipement et de couchage, qui entreront en vigueur le 1er juillet 1955.

Article 59.

La présente ordonnance entre en vigueur le 1er janvier 1955 au Congo Belge et au Ruanda-Urundi, sous

.../...

réserve des mesures transitoires ci-après:

1^o Les dispositions constituant le Titre IV - Rémunération - entreront en vigueur le 1^{er} juillet 1955.

2^o Les dispositions constituant le Titre V - Des soins médicaux - entreront en vigueur le 1^{er} juillet 1955, sauf pour les employeurs commençant leurs activités après le 31 décembre 1954, pour lesquels elles sont applicables dès le 1^{er} janvier 1955.

3^o L'article 25, 3^o entrera en vigueur le 1^{er} janvier 1956, sauf pour les logements et les cités dont les plans sont établis après le 31 décembre 1954, pour lesquels il s'applique dès le 1^{er} janvier 1955.

4^o Les dispositions constituant le chapitre V -- Logement et cités de travailleurs - du Titre IV - Rémunération - entreront en vigueur le 1^{er} janvier 1960 pour les logements et les cités de travailleurs construits conformément à des plans approuvés entre le 1^{er} janvier 1948 et le 31 décembre 1949, si leur aménagement en conformité avec ces dispositions exige des travaux de démolition.

Article 60.

L'ordonnance 476 bis/A.I.M.O. du 8 décembre 1940 ainsi que les ordonnances qui l'ont modifiée ou complétée, sont abrogées, sauf celles de leurs dispositions nécessaires pour l'application des mesures transitoires prévues à l'article précédent.

Léopoldville, le 12 décembre 1954.

CORNELIS.

Annexe à l'ordonnance n° 22/282 du 24 août 1955.
(remplace l'annexe I à l'ord.22/408 du 12/12/1954)

Annexe I.

BUDGET-TYPE DU TRAVAILLEUR CELIBATAIRE

	Nombre	Durée	Description
Articles de ménage:			
Casserole	2	2 ans	En tôle émaillée, de couleur unie; diamètre respectif des 2 casseroles: 22 cm. et 30 cm.
Assiette	1	1 an	En tôle émaillée, de couleur unie; diamètre: 24 cm.
Bassin	1	2 ans	En tôle émaillée, de couleur unie; diamètre: 40 cm.
Seau	1	2 ans	En tôle galvanisée; capacité: 12 litres.
Verre	1	1 an	Verre à boire ordinaire, non décoré, sans pied.
Pouvert	1	1 an	Cuiller et fourchette de modèle courant, en fer étané ou en aluminium.
Couteau	1	1 an	De table, en acier de qualité courante, à manche de bois.
Bol	1	1 an	En tôle émaillée, de couleur unie, sans anse et sans couvercle; diamètre 16 cm.
Literie:			
Matelas	1	3 ans	5 m. de toile du genre "Utexléo" type 536 de 97 cm. de largeur, et de 190 grammes au mètre courant.
Moustiquaire	1	3 ans	10 m. d'"américani" genre Utexléo type A.L., de 90 cm. de largeur, et de 90 g. au mètre courant.
Distractions :			
Cigarettes (paquets)	52	1 an	De fabrication locale, genre "Albert" ou "Belga". - 100 francs par an, dans les agglomérations de plus de 3000 habitants. - 50 francs par an, partout ailleurs.
Habilleinent:			
Capitula	3	1 an	En dril khaki de confection locale, genre Utexléo n°401/46, 2 poches, avec passants de ceinture.
Chemise	2	1 an	En toile khaki de confection locale, à manches courtes, col sport et 2 poches.
Singlet	3	1 an	De fabrication locale, dans la qualité courante.

.../...

	Nombre	Durée	Description
Ceinture	1	1 an	En simili-cuir ou matière plastique, de 3 cm. de largeur avec boucle ordinaire en métal.
Veston	1	1 an	Veste canadienne de toile khaki, modèle "safari" à 4 poches et manches courtes; ou 1,80 m. de drill khaki, de 1,40 m. de largeur, majoré des frais de façon d'une veste du modèle ci-dessus, au prix généralement demandé par les tailleurs congolais
Imperméable	1	1 an	En matière plastique, à manches longues et col fermant.
Chaussures	1 paire	1 an	En toile, avec semelle de caoutchouc, genre "tennis", de qualité courante.
Divers :			
Malle	1	10 ans	En tôle de fer de 4/10; dimensions: 80 c x 40 cm. x 30 cm. munie de 2 cadenas ordinaires.
Savons (briques)	52	1 an	285 grammes de savon marbré
Fil à coudre (bobines)	2	1 an	1 bobine de fil blanc n°36 de 500 yards; 1 bobine de fil noir n°36 de 500 yards.
Aiguilles (paquet)	1	1 an	1 paquet de 12 aiguilles.
Lampe	1	1 an	Lampe à pétrole "tempête" grand modèle genre "Dictz" ou "Comet".
Pétrole	12 litre	1 an	Prix fixé pour la vente en bouteille de 3/4 de litre.
Allumettes (paquets)	6	1 an	Paquet de 10 boîtes de format courant.
Essuie-mains	3	1 an	De toilette, en tissu-éponge, de qualité moyenne de 130 grammes environ; dimensions: 1 m. x 0,50 m.
Machette	1	1 an	De qualité courante de 450 grammes.
Houe	1	1 an	Type "Ceylan" de 1,800 Kg.
Bois de chauffage	6 st.	1 an	Dans les agglomérations ou régions déterminées par le Gouverneur de Province, le stère est évalué d'après le prix courant du bois de chauffage. Ailleurs, le stère est évalué forfaitairement à 10 frs.
Déplacement :			La prise en considération de ce poste ainsi que la détermination de sa valeur sont laissées à l'appréciation du Gouverneur de Province, qui s'inspire des circonstances locales.
Epargne:			
5% du total des postes ci-dessus.			
Impôts :			Impôt de capitation et centimes additionnels.

Note: Le salaire minimum journalier est équivalent au total annuel divisé par 300.
Vu et approuvé pour être annexé à l'ordonnance 22/282 du 24 août 1955.

PETILLON.

Tableau I.

ELEMENTS DE BASE DE LA RATION JOURNALIERE
DU TRAVAILLEUR.

Protéines	75	g
Graisses	70	g
Hydrates de carbone	520	g
Calcium	650	mg
Chlorure de sodium	15	g
Vitamine B1-théamine	1,8	mg
Vitamine B2-riboflavine	1,8	mg
Vitamine C -acide ascorbique	50	mg
Calories nettes: 2.855.		

- a) Les protéines d'origine animale doivent entrer dans la composition de la ration pour 25 g au moins.
- b) Le sucre ne peut intervenir journallement qu'à concurrence de 70 calories dans la valeur calorigène et de 15 g dans les hydrates de carbone (quantités fournies par 20 g).

Annexe III.

Tableau II.

ELEMENTS DE BASE DE LA RATION JOURNALIERE
DU TRAVAILLEUR EXECUTANT DES TRAVAUX LEGERS.

Protéines	65	g
Graisses	40	g
Hydrates de carbone	450	g
Calcium	600	mg
Chlorure de sodium	15	g
Vitamine B1	1,8	mg
Vitamine B2	1,8	mg
Vitamine C	50	mg
Calories nettes: 2.250.		

Les protéines d'origine animale doivent entrer dans la composition de la ration pour 15 g au moins.

.../...

Tableau III.

ELEMENTS DE BASE DE LA RATION JOURNALIERE
DU TRAVAILLEUR EXECUTANT DES TRAVAUX LOURDS.

Protéines	85	g
Graisses	85	g
Hydrates de carbone	605	g
Calcium	700	g
Chlorure de soude	25	g
Vitamines B1	2,2	mg
Vitamines B2	2,2	mg
Vitamines C	70	mg

Calories nettes: 3.350.

Les protéines d'origine animale doivent entrer dans la composition de la ration pour 30 g au moins.

COMPOSITION QUALITATIVE ET QUANTITATIVE DES ALIMENTS A CHOISIR POUR CONSTITUER LA RATION-TYPE

Nom de l'aliment	Nom botanique	100 gr						Fruits farineux		Déchets %
		Protéines	Lipides	Glucides	Calories nettes	Calcium	Thiamine	Riboflavine	Acide ascorbique	
		g	g	g		mg	mg	mg	mg	g
Manioc	<i>Manihot utilissima</i>	1 à 2	0,12	40	171	96	0,035	0,075	20	15
Patates douces blanches	<i>Ipomaea batatas</i>	1,8	0,1	17,2	76	13	0,330	0,05	20	15
Patates douces jaunes	<i>idem</i>	1,6	0,1	21,4	93	24	0,08	0,05	20	
Patates douces indigènes	<i>idem</i>	4,1	0,1	25,7	119	-	-	-	-	
Pommes de terre	<i>Solanum tuberosum</i>	2,0	0	18,4	77	11	0,1	0,05	15	15
Ignames	<i>Discorea alata</i>	1,9	0	30,4	133	15	0,05	0,06	15	
Dolique bulbeux	<i>Pachyrhizus angulatus</i>	1,4	0	12,3	54	-	-	-	10	
Chou caraïbe	<i>Caladium esculentum</i>	2	0,1	27,7	118	25	0,05	0,05	10	
Chou caraïbe	<i>Caladium esculentum</i>	2	0	34	146	30	0,04	0,03	10	
Ignames	<i>Discorea alata</i>	2	0,2	25	128	25	-	-	-	20
Colocase	<i>Colocasia antiquorum</i>	3	0,1	22	102	25	-	-	-	0
Arrow root	<i>Maranta arundinacea</i>	0,2	0	86	348	7	0	0	0	0
Arbre à pain	<i>Artocarpus incisa</i>	1,7	0,1	33,4	145	30	0,10	0	10	30

Poisson frais	19,5	4,6	0	120	20	0,04	0,04	2	30
Poisson fumé ou séché	50	6	0	254	160	0,06	0,24	-	15
Chenilles séchées.	51,6	17,6	3,5	378	20	-	-	-	0
Sardines de traite avec huile	21,6	29,1	0	348	400	0,02	0,20	0	0
Termites grillées	35,9	44,4	0	543	25	-	-	-	0
Viande fraîche (chèvre).	18,0	9,0	0	153	10	-	-	-	15
					Divers			150	20
	4	5	35	85	0,16	-	-	-	15
Pinent sec	0,5	0	45	62	10	-	-	-	0
Canne à sucre	0	0	76	350	0	0	0	-	0
Sucre	0	85	0	765	4	-	-	-	0
Margarine	3,2	0,2	4,9	34	124	0,05	0,21	1	0
Lait écrémé	3	2,5	4,6	53	120	0,04	0,15	1	0
Lait caillé (+ petit lait)	-	-	76	248	12	-	-	-	0
Marmolades	1	-	3	30	4	0,03	0,03	-	0
Bières légères	0,5	82	0	740	15	0	0	0	0
Beurre									
					Céréales				
Mais entier	9,6	4,5	70,3	360	19	0,29	0,13	-	0
Riz poli	7,0	1,0	78,0	349	5	0,05	0,05	-	0
Riz non poli	8,0	2,0	76,0	354	15	0,24	0,10	-	0
Brisures de riz	13,0	0,3	69	330	-	-	-	-	0
Millet	11,0	5,0	169	329	20	0,50	0,07	-	0
Sorgho	10	3	70	347	25	0,50	0,12	-	0
Blé entier	12,0	2,4	65	326	350	0,30	0,05	-	0
					60	0,40	0,17	-	0
								

Capsicum annuum.
Saccharum officinarum.
Zea mays
Oryza sativa
idem
idem
Pennisetum typhoides
Sorghum vulgare
Eleusine coracana
Triticum vulgare

BOITES DE SECOURS

Type A.

- 3 cartouches de pansement aseptique par groupe ou partie de groupe de cinq personnes avec maximum de 10 cartouches;
- 1 flacon fermant hermétiquement et contenant 20 grammes d'alcool iodé à 1 p.c. ou 10 ampoules de 1 centimètre cube d'alcool iodé à 1 p.c.;
- 3 paquets d'ouate à pansement de 10 grammes;
- 3 bandes de gaze de 5 centimètres de largeur;
- 3 ampoules de 1 centimètres cube d'éther.

L'ouate et les bandes de gaze peuvent être remplacées par un rouleau de pansement antiseptique adhésif de 2 centimètres de largeur.

Type B.

- 3 cartouches de pansement aseptique par groupe ou partie de groupe de cinq personnes avec maximum de 12 cartouches;
- 12 bandes de cambric de 5 centimètres de largeur;
- 6 bandes de cambric de 10 centimètres de largeur;
- 20 paquets de 10 grammes d'ouate de pansement;
- 2 boîtes de compresses de gaze stérilisé;
- 1 rouleau de pansement antiseptique adhésif de 2 centimètres de largeur;
- 1 flacon fermant hermétiquement et contenant 30 grammes d'alcool iodé à 1 p.c. ou 30 ampoules de 1 centimètre cube d'alcool iodé à 1%;
- 2 ampoules de 25 centigrammes de caféine;
- 3 ampoules de 1 centigrammes d'éther;
- 12 épingles de sûreté en boîte ou sur carton;

Les boîtes de secours seront, en tout temps accessibles, maintenues au complet, en bon état de conservation et d'utilisation immédiate.

Annexe VII.

MODELE DE LIVRET DE TRAVAIL.

Sur les premières pages du livret de travail doivent figurer les renseignements suivants:

- Nom de l'employeur ou raison sociale de l'entreprise;
- Identité du travailleur: Nom, prénoms, date de naissance ou à défaut, millésime de l'année présumée de
.../.....

celle-ci;
Noms du père et de la mère;
Village - circonscription indigène;
Territoire - District;
Formule dactyloscopique.

Numéro d'ordre sous lequel est répertorié le travailleur dans le registre ou le fichier du personnel.

- Situation familiale: indication du nom de l'épouse, du nom et de la date de naissance (ou, à défaut, du millésime de l'année présumée de celle-ci) des enfants en droit de bénéficier du régime des allocations familles.

- Date de l'engagement;
- Lieu de l'engagement;
- Durée de l'engagement;
- Durée du préavis;

- Nature et modalités du travail à fournir;
- Région ou localité où le travail sera exécuté;

- Durée de l'essai;

- Modalités de rémunération:

soit rémunération globale: par jour, par semaine, par mois;

soit rémunération détaillée:

Salaire;

Ration;

Logement

Equipement;

Primes et autres avantages accordés éventuellement.

- Montant des allocations familiales.

Ces renseignements seront suivis de la formule suivante:

"L'employeur soussigné déclare engager le nommé

aux conditions décrites ci-dessus.

Fait à, le

(Signature):"

Le livret comportera en outre: une page permettant d'inscrire:

- Les objets de couchage et d'équipement remis, ainsi que la date de remise de ces objets.
- Le motif, le montant et la date des amendes infligées.
- Le motif, le montant et la date des retenues effectuées.

.../...

ORDONNANCE N° 21/413 DU 8 DECEMBRE 1954.- RECRUTEMENT
ET ACCLIMATATION DES INDIGENES. - MESURES D'EXECUTION.

Pour le Gouverneur Général,
Le Vice-Gouverneur Général,

Vu la loi sur le Gouvernement du Congo
Belge;

Vu la loi du 21 août 1925 sur le Gouvernement du
Ruanda-Urundi et l'arrêté royal du 11 janvier 1926 qui
pourvoit à l'exécution de cette loi;

Vu l'arrêté du Régent du 1er juillet 1947 sur l'or-
ganisation administrative de la Colonie, spécialement en
son article 11;

Vu le décret du 30 juin 1954 règlementant le recrute-
ment et l'acclimatation des indigènes,

Ordonne :

CHAPITRE I. - Recrutement.

Section I. - Du permis de recrutement.

Article 1.

Le permis de recrutement est délivré par le Commis-
saire de District dans la forme prévue à l'annexe I, après
avis de l'Administrateur de Territoire.

Sa validité cesse de plein droit le 31 décembre de
l'année au cours de laquelle il a été délivré.

Article 2.

La demande du permis de recrutement est adressée
par le requérant au Commissaire de District sous couvert
de l'Administrateur de Territoire du lieu de recrutement.

Elle est du modèle figurant à l'annexe II de la pré-
sente ordonnance.

Le Commissaire de District est tenu de statuer dans
le plus bref délai possible après la réception de la
demande.

Article 3.

Peuvent obtenir un permis de recrutement, les person-
nes qui répondent aux conditions énumérées ci-après:

- a) Etre employeur ou recruteur, au sens de la légis-
lation sur le contrat de travail;

.../...

- b) Ne pas avoir encouru, depuis trois ans, ni condamnation, ni emprisonnement à une peine de servitude pénale principale atteignant six mois du chef d'infractions autres que celles prévues à la Section II du Titre I du Code Pénal, Livre II. Toutefois, en cas de condamnations répétées à des peines plus légères, le permis peut être refusé;
- c) Ne pas avoir été condamné, au cours des cinq années qui précèdent la date d'introduction de la demande, du chef d'une infraction grave à la législation sociale, ni être l'objet, au moment de l'introduction de la demande, d'une instruction judiciaire ayant pour objet une telle infraction;
- d) Fournir la preuve que la garantie financière a été déposée, si celle-ci est requise par le Gouverneur de Province.

Section II. - Des opérations de recrutement.

Article 4.

Le registre que doit tenir tout titulaire d'un permis de recrutement est coté et paraphé, par première et dernière page, par un agent du Service Territorial. Il contient obligatoirement les renseignements suivants :

- a) Numéro et date de délivrance du permis de recrutement;
- b) Autorité qui a délivré le permis;
- c) Effectif maximum dont le recrutement est autorisé;
- d) Circonscription indigène ou subdivision de circonscription où le recrutement est autorisé;
- e) Liste des travailleurs recrutés avec, pour chacun d'eux: identité complète, composition de la famille, date du recrutement, date de l'engagement, nom et adresse de l'employeur qui l'a engagé ainsi que le lieu où il prête ses services.

Les inscriptions prévues sous c) s'effectuent au fur et à mesure des recrutements.

Ce registre doit être présenté, sans déplacement, à toute réquisition des agents des Services Territorial

.../...

et de l'Inspection du Travail.

Section III. - Des bureaux d'engagement.

Article 5.

Le Gouverneur de Province, sur demande conforme au modèle ci-annexé (annexe III), agréé les bureaux publics d'émigration ou de placement, ainsi que les bureaux dirigés par une organisation patronale.

L'agrément est constatée par un document du modèle prévu à l'annexe IV de la présente ordonnance.

Article 6.

Les conditions d'agrément communes aux bureaux publics d'émigration ou de placement et aux bureaux dirigés par une organisation patronale sont les suivantes:

a) Les services de ces bureaux sont gratuits.

Toutefois ils sont autorisés à couvrir et récupérer leurs frais d'administration à charge des employeurs qui font appel à leur office.

Le mode de couverture et de récupération des frais engagés, les tarifs s'y rapportant, ainsi que leurs modifications éventuelles doivent être préalablement approuvés par le Gouverneur de Province.

b) Ils ne peuvent diriger vers des lieux d'emploi situés à plus de 25 km. de leur siège les personnes venant offrir leurs services, s'ils ne se sont assurés au préalable que celles-ci possèdent les aptitudes physiques et professionnelles requises et sont munies d'un document valant promesse d'engagement;

c) Ils doivent faire rapport au Commissaire de District dans le courant du premier trimestre de chaque année, sur leur activité au cours de l'exercice écoulé;

d) Ils doivent tenir à jour une documentation qui permette d'être renseigné à tout moment sur:

- 1^o les besoins des employeurs tant en ce qui concerne le nombre des travailleurs nécessaires que les qualifications qui sont exigées d'eux;

- 2^o les offres de services et des qualifications individuelles des personnes qui les présentent.

.../...

3^e la statistique des personnes engagés à l'intervention du bureau, par entreprise et genre de métier.

Article 7.

Les bureaux dirigés par une organisation patronale doivent également satisfaire aux conditions spéciales ci-après:

- a) Limiter leur activité au placement de travailleurs à l'intérieur de la Colonie;
- b) Pour le personnel employé par ces bureaux, satisfaire aux conditions qu'énumère l'article 3 en ses paragraphes b) et c).

Article 8.

Lorsque l'une ou l'autre des conditions prévues aux articles 6 et 7, littéra a), vient à faire défaut, l'agrégation peut être suspendue par l'Administrateur de Territoire et le Gouverneur de Province peut en prononcer le retrait.

Les mêmes mesures peuvent être prises lorsqu'un membre du personnel employé par un bureau que dirige une organisation patronale continue à prêter ses services alors qu'il ne satisfait plus aux conditions qu'édicte l'article 7, littéra b) ci-dessus.

Article 9.

Les rapports d'activité que doivent fournir annuellement les bureaux d'engagement sont soumis à l'examen des Commissions Régionale et Provinciale du Travail et du Progrès Social Indigène.

Article 10.

La documentation, dont la tenue est prescrite au littéra d de l'article 7, doit être présentée, sans déplacement, à toute réquisition des agents des services Territorial et de l'Inspection du Travail.

CHAPITRE II. - De l'acclimatation.

Article 11.

Les recruteurs et les employeurs sont soumis, en matière d'acclimatation des travailleurs recrutés et de

.../...

ANNEXES A L'ORDONNANCE N° 21/413 DU 8 DECEMBRE 1954

ANNEXE I.

CONGO BELGE

PROVINCE DE:

DISTRICT :

PERMIS DE RECRUTEMENT.-

Titulaire (identité complète, profession, lieu, date et numéro d'immatriculation):
.....

Effectif maximum de travailleurs dont le recrutement est autorisé:
.....

Circonscription indigène ou subdivision de circonscription où le recrutement est autorisé:
.....

Destination des recrutés: (1)

Proportion de travailleurs mariés accompagnés de leur famille que doit comprendre l'effectif (1):
.....

Durée de validité:

Montant, lieu, date et numéro de dépôt de la garantie (1):
.....

Fait à

, le

Le Commissaire de District,

(1) Mention éventuelle.-

CONGO BELGE.

PROVINCE DE:

DISTRICT DE:

TERRITOIRE DE:

DEMANDE DE PERMIS DE RECRUTEMENT.

Le soussigné, dont identité reprise ci-dessous, sollicite un permis destiné au recrutement d'environ travailleurs dans les circonscriptions indigènes (ou subdivisions de circonscriptions) déterminées ci-après:

.
.

Ces travailleurs seront ensuite dirigés sur pour y être employés par

Le soussigné s'engage à respecter les conditions suivantes relatives à l'acheminement, au transport et aux soins médicaux réglementaires des recrutés, sans préjudice aux autres obligations légales en la matière:

.
.
.

Une garantie de francs a été déposée à, le selon quittance n°

(1)

L'utilisation des auxiliaires, dont identité complète ci-après est envisagée pour les opérations du recrutement (1):

x
y
z

Fait à, le

Le demandeur,

Identité du demandeur :

Profession:

Lieu, date et n° d'immatriculation:

.
Résidence:

(1) Mention éventuelle.-

ANNEXE III

CONGO BELGE.

PROVINCE DE:

DISTRICT DE:

TERRITOIRE DE:

DEMANDE D'AGREATION D'UN BUREAU DE RECRUTEMENT

Le soussigné, dont identité reprise ci-dessous, dûment habilité à cet effet par sollicite l'agrération du bureau d'engagement qui a été organisé à, en vue du placement de travailleurs venant offrir spontanément leurs services ailleurs qu'au lieu de travail.

Le présent bureau déclare souscrire aux conditions d'agrération prévues par la législation y relative.

Il s'engage à respecter les dispositions légales et réglementaires édictées par le Gouverneur de Province en matière de recrutement et d'engagement.

Fait à, le

Identité du demandeur:

Profession:

Lieu, date et n° d'immatriculation:

.

Résidence:

Identité du personnel qui sera affecté au bureau:

x

y

x

CONGO BELGE.

PROVINCE DE:

AGREATION.

Le Gouverneur de Province de
agrée le bureau de placement organisé par
en vue de l'engagement de travailleurs venant offrir spontanément leurs
services ailleurs qu'au lieu de travail et l'autorise à effectuer les
opérations de placement aux conditions prévues par l'ordonnance du Gouverneur Général sur le recrutement et l'acclimatation des indigènes et dans les limites que fixent mes arrêtés sur le recrutement et l'engagement des travailleurs.

Fait à, le
Le Gouverneur de Province,

ORDONNANCE N° 21/182 DU 23 DECEMBRE 1955 PORTANT EXECUTION DES DISPOSITIONS LEGALES ET REGLEMENTAIRES EN MATIERE DE CONTRAT DE TRAVAIL ET DE RECRUTEMENT.

Le Vice-Gouverneur Général,
Gouverneur du Ruanda-Urundi,

Vu la loi du 21 août 1925 sur le Gouvernement du Ruanda-Urundi;

Vu l'arrêté royal du 11 janvier 1926 qui pourvoit à l'exécution de cette loi;

Vu le décret du 16 mars 1922, rendu exécutoire au Ruanda-Urundi par l'ordonnance n°30 du 15 décembre 1927, et le décret du 30 juin 1954, applicable au Ruanda-Urundi, coordonnés par l'arrêté royal du 19 juillet 1954 et modifiés par les ordonnances législatives n° 22/140 du 21 avril 1955 et 22/236 du 30 juin 1955, spécialement en leurs articles 23, 27, 29, 42, 48, 70 et 78;

Vu le décret du 30 juin 1954 réglementant le recrutement et l'acclimatation des indigènes, applicable au Ruanda-Urundi;

Vu les ordonnances du Gouverneur Général n° 22/408 du 12 décembre 1954, telle que modifiée à ce jour et n° 21/413 du 8 décembre 1954, applicables au Ruanda-Urundi;

Vu l'avis du Gouverneur Général du 12 septembre 1955 fixant la liste des travaux lourds et légers;

Vu les avis des Commissions du travail et du progrès social indigènes;

Vu l'autorisation du Gouverneur Général prévue par l'article 16 de l'ordonnance n°22/408 du 12 décembre 1954;

Revu les ordonnances n°80/A.I.M.O. du 15 décembre 1947 et n° 21/99 du 5 juillet 1955,

Ordonne:

I. Salaire minimum.

Article 1.

Le salaire journalier minimum est fixé conformément à l'annexe n° 1, colonnes nos 2, 3 et 4.

.../...

Article 2.

Le salaire minimum hebdomadaire ou mensuel s'obtient en multipliant respectivement par 6 ou 25 le salaire minimum journalier.

II. Salaires global.

Article 3.

Le salaire journalier à partir duquel l'employeur n'est plus tenu de fournir au travailleur les avantages en nature ou leur contrevaletur est fixé conformément à l'annexe n° 1, colonne n° 12.

Article 4.

Le salaire global hebdomadaire ou mensuel s'obtient en multipliant respectivement par 6 ou 25 le salaire global journalier.

III. Avantages en nature.

A. Ration.

Article 5.

La ration journalière est composée conformément à l'annexe n° 2. Toutefois, l'employeur est autorisé à remettre une ration réduite à 400 grammes de viande par semaine à ceux de ses travailleurs occupés à des travaux agricoles ou à des travaux ordinaires ou légers pour autant que ces travailleurs disposent de terres de culture sur les lieux du travail ou à proximité de ceux-ci.

Article 6.

La contrevaletur journalière de la ration, là où le paiement de cette contrevaletur est autorisé par le Résident, est fixée conformément à l'annexe n° 1, colonnes 5, 6, et 8.

Article 7.

La remise de la contrevaletur en espèces de la ration réduite à 400 grammes de viande par semaine ne peut être autorisée par les Résidents que dans les cas où la distribution en nature ne peut être organisée dans des conditions satisfaisantes eu égard à la dispersion des entreprises.

.../...

Dans le territoire d'Usumbura, la remise de la contrevaieur en espèces de la ration ne peut être autorisée qu'en ce qui concerne les bananes, les légumes et les fruits frais divers. Elle pourra néanmoins être autorisée pour l'ensemble de la ration du personnel domestique occupé dans ce territoire. Pour l'application de ce qui précède, le territoire d'Usumbara ne comprend pas la zone de ce territoire situé en sous-chefferie Rwakayero au nord d'une ligne définie comme suit:

- la Kagerure de son confluent avec la Muzazi jusqu'à l'ancienne route de Shangugu;
- cette route en direction du sud jusqu'au pont de la Kikoma;
- la Kikoma depuis ce pont jusqu'à la côte 1.000.

B. Logement.

Article 8.

L'employeur est autorisé à ne pas loger ses travailleurs journaliers ou temporaires pour autant qu'ils disposent de terres de culture sur les lieux du travail ou à proximité de ceux-ci.

Article 9.

La contrevaieur journalière du logement, là où le paiement de cette contrevaieur est autorisé par le Résident, est fixée conformément à l'annexe n°1, colonne n° 9, quelle que soit la composition de la famille.

C. Objets d'équipement et de couchage.

Article 10.

La contrevaieur journalière de la couverture, là où le paiement de cette contrevaieur est autorisé par le Résident, est fixée conformément à l'annexe n°1, colonne n° 10.

Article 11.

L'employeur est tenu de fournir annuellement une vareuse en tricot de laine, laine et coton, ou coton, pesant au moins 300 grammes, qui sera remise dès

.../...

l'engagement du travailleur.

Article 12.

La contrevaieur journalière de la vareuse, là où le paiement de cette contrevaieur est autorisé par le Résident, est fixée conformément à l'annexe n° 1, colonne n° 11.

Article 13.

La contrevaieur hebdomadaire de la ration s'obtient en multipliant par six la contrevaieur journalière si la ration est payée après six jours de travail effectif; en multipliant cette contrevaieur par 5,77 si la ration est payée le même jour de chaque semaine.

La contrevaieur hebdomadaire du logement et des objets d'équipement et de couchage s'obtient en multipliant par six la contrevaieur journalière.

La contrevaieur mensuelle de la ration, du logement et des objets d'équipement et de couchage s'obtient en multipliant par 25 la contrevaieur journalière.

IV. Amendes.

Article 14.

Dans les entreprises dont la main-d'oeuvre atteint un minimum de dix travailleurs, l'employeur est tenu de consigner dans un registre les amendes et les retenues opérées sur le salaire à titre de dommages-intérêts, en mentionnant:

- le nom du travailleur qui subit la sanction;
- le motif de l'amende ou de la retenue;
- le montant du salaire journalier;
- le montant de l'amende ou de la retenue dans deux colonnes respectives;
- le nom et le paraphe de la personne qui inflige la sanction;
- la date.

Article 15.

Le produit des amendes perçues par l'employeur est versé à la fin de chaque mois à la Section du Ruanda-Urundi de l'Oeuvre de la Maternité et de

.../...

l'Enfance indigène (Compte-chèque B.C.B. Usumbura n° 2671).

Les dates des versements sont mentionnées au registre prévu à l'article 14 et les pièces justificatives seront annexées à ce registre.

V. Livret et carte de travail.

A. A Usumbura.

Article 16.

Dans les limites de la circonscription urbaine et des centres extra-coutumiers d'Usumbura, tout travailleur ou tout indigène du Ruanda-Urundi, du Congo Belge ou des colonies voisines demandeur d'emploi, est tenu de se munir d'une carte de travail du modèle A ci-annexé (annexe n°3).

Article 17.

La carte de travail modèle A est délivrée gratuitement par le bureau de contrôle de la main-d'œuvre sur présentation du livret d'identité ou de tout autre document qui en tient lieu (carte spéciale d'identité, attestation d'immatriculation).

La carte de travail est signée par celui qui la délivre et revêtue du sceau administratif.

Elle reçoit un numéro d'ordre d'après celui de la fiche de contrôle modèle B définie à l'article 26. Ce numéro est reproduit dans le livret d'identité à la page réservée aux "indications diverses" ou sur le document en tenant lieu.

Article 18.

La carte de travail doit rester constamment entre les mains de son titulaire, sauf dans les cas prévus par la présente ordonnance et qui répondent à des nécessités administratives. La carte doit être présentée par son titulaire à toute réquisition d'un agent de l'autorité.

Article 19.

Aucun employeur ne peut valablement engager une personne qualifiée à l'article 16 qui n'est pas en possession :

.../...

1^o de sa carte de travail;
2^o de son livret d'identité ou du document
en tenant lieu.

Article 20

Dans les sept jours qui suivent l'engagement d'un travailleur, même à l'essai, l'employeur est tenu d'envoyer au bureau de contrôle de la main-d'oeuvre un avis d'engagement modèle C auquel il joint obligatoirement les documents prévus à l'article 19 et trois photographies de l'engagé.

Après visa, le bureau de contrôle de la main-d'oeuvre renvoie à l'expéditeur les documents précités qui sont immédiatement restitués à l'engagé par l'employeur. Il y joint le double de la fiche contrôle modèle B prévue à l'article 26.

L'agent du Gouvernement chargé du bureau de contrôle de la main-d'oeuvre pourra exiger la comparution de tout nouvel engagé, muni des documents cités à l'article 19, de l'avis d'engagement et de trois photographies.

L'avis d'engagement sera du modèle C ci-annexé (annexe n^o3) sur format cart postale.

Article 21.

L'employeur est tenu de porter régulièrement toutes les inscriptions requises à la carte de travail (engagement et licenciement) et à la fiche contrôle modèle B.

Article 22.

Tout licenciement d'un engagé doit être signalé dans les sept jours par l'employeur.

Toute disparition, toute désertion doit être signalée dans les trente jours par l'employeur.

A cette fin, il adresse au bureau de contrôle de la main-d'oeuvre par recommandé ou cahier de transmission la fiche contrôle modèle B en sa possession, en y portant une des mentions suivantes selon le cas: licenciement - désertion - disparition - décès. En aucun cas, la fiche modèle B ne sera remise entre les mains du travailleur.

.../...

Article 23

Lors du licenciement, le titulaire de la carte de travail est tenu de se présenter dans les trois jours au bureau de contrôle de la main-d'oeuvre dans le but d'y faire viser sa carte de travail, à moins qu'il n'ait contracté un nouvel engagement avant l'échéance du délai. Dans ce cas la carte est visée à la fois pour licenciement et pour engagement.

Article 24

Tous les indigènes visés à l'article 16 qui ne se trouvent pas liés par un contrat peuvent, sur convocation du bureau de contrôle de la main-d'oeuvre, être tenus de se présenter à ce bureau pour l'appel hebdomadaire des chômeurs, à moins qu'ils ne prouvent à la satisfaction de l'autorité qu'ils occupent une situation lucrative avouable.

Article 25

Le bureau de contrôle de la main-d'oeuvre organisé aux centres extra-coutuniers d'Usunbura et dirigé par le Représentant de l'autorité tutélaire, est spécialement chargé de l'établissement des cartes de travail, des fiches contrôle modèle B ainsi que du visa des cartes de travail.

Article 26.

Pour chaque carte de travail délivrée ou en usage dans le ressort, le bureau de contrôle de la main-d'oeuvre tient une fiche contrôle du modèle B ci-annexé (annexe n°3), reproduisant toutes les indications qui figurent à la carte de travail et comportant en outre une photographie.

Le numéro de la fiche contrôle doit reproduire le numéro de la carte de travail.

Les fiches modèle B sont établies en deux exemplaires dont un demeure au bureau de contrôle de la main-d'oeuvre, le second étant confié à l'employeur.

.../...

La perte de la carte de travail doit être signalée, dans les quinze jours, au bureau de contrôle de la main-d'oeuvre par le titulaire de la carte de travail.

Article 28.

Les cartes perdues ou hors d'usage sont remplacées gratuitement par le bureau de contrôle de la main-d'oeuvre.

La nouvelle carte portera le numéro d'ordre de l'ancienne à moins qu'il n'y ait impossibilité matérielle d'identifier ce numéro.

Article 29.

Toute plainte de l'employeur pour infraction aux décrets coordonnés sur le contrat de travail doit être accompagnée de la fiche modèle B qu'il détient.

B. Hors d'Usumbura.

Article 30.

En dehors de la zone d'application du système dont question aux articles 16 à 29, tout travailleur - à l'exception des domestiques - ou tout indigène du Congo Belge, du Ruanda-Urundi ou des colonies voisines demandeur d'emploi, qui ne réside pas dans une cité indigène ou une cité de travailleur est tenu de se munir d'une carte de pointage mensuelle du modèle repris à l'annexe n° 4.

Le travailleur devra toujours être porteur de la carte de pointage du mois courant et la présenter à toute réquisition d'un agent du Service Territorial ou d'une autorité indigène. Il la remettra en fin du mois à son employeur en justification du paiement de la rémunération.

L'employeur devra conserver les cartes de pointage de ses travailleurs pendant au moins un an après l'expiration du mois pour lequel la carte a été délivrée.

Par mesure transitoire, les cartes de pointage du modèle annexé à l'ordonnance n° 21/99 du 5 juillet 1955 pourront continuer à être employées jusqu'à épuisement des stocks éventuellement détenus par les

.../...

4^o qui font usage ou tentent de faire usage de cartes de travail périmées ou appartenant à autrui.

En cas de mauvaise foi ou de récidive, la peine prévue au présent article pourra être portée à 200 frs d'amende.

Article 36.

Sont passibles d'une amende qui ne dépassera pas cent francs les employeurs :

- 1^o qui engagent à leur service une personne citée à l'article seize non munie de sa carte de travail.
- 2^o qui négligent de porter aux cartes de travail et aux fiches contrôle modèle B les inscriptions requises lors de l'engagement ou du licenciement du titulaire;
- 3^o qui négligent d'adresser au bureau de contrôle de la main-d'oeuvre les documents prévus aux articles 20 et 22 de la présente ordonnance;
- 4^o qui portent sur la carte de travail ou la fiche contrôle modèle B des inscriptions autres que celles qui sont prévues.

En cas de mauvaise foi ou de récidive, la peine prévue au présent article pourra être portée à cinq cents francs d'amende.

Article 37.

Sont passibles d'une amende qui ne dépassera pas cent francs les travailleurs cités au premier alinéa de l'article 30 :

- 1^o qui ne sont pas en possession de leur carte de pointage du mois;
- 2^o qui détruisent volontairement leurs cartes, les altèrent, les falsifient, les font ou les laissent détruire, altérer ou falsifier;
- 3^o qui font usage ou tentent de faire usage de cartes de pointage altérées, falsifiées ou remplacées;
- 4^o qui font usage ou tentent de faire usage de cartes de pointage périmées ou appartenant à autrui.

En cas de mauvaise foi ou de récidive, la peine prévue au présent article pourra être portée à 200 frs d'amende.

Article 38.

Sont passibles d'une amende qui ne dépassera pas cent francs les employeurs :

- 1^o qui négligent de remettre à un travailleur la carte de pointage dont question à l'article 30;
- 2^o qui omettent de porter aux cartes de pointage les indications prévues par le modèle annexé à la présente ordonnance ou la mention exacte des jours de présence de l'engagé;
- 3^o qui portent sur la carte de pointage des inscriptions non prévues par le modèle annexé à la présente ordonnance.

En cas de mauvaise foi ou de récidive, la peine prévue au présent article pourra être portée à 500 frs d'amende.

Article 39.

Les ordonnance n^o. 80/A.I.M.O. du 15 décembre 1947, telle que modifiée à ce jour, et n^o 21/99 du 5 juillet 1955, sont abrogées.

Article 40.

La présente ordonnance entrera en vigueur le 1^{er} janvier 1956.

Usumbura, le 23 décembre 1955.

HARROY.

REMUNERATION JOURNALIERE DU TRAVAILLEUR

Régions	Salaire		Ration complète		Ration réduite	Logement	Couverture	Vareuse	Salaire global		
	Lourd	Ordinaire	Léger	Ordinaire							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Résidence du Rwanda											
Territoire de Kigali	7,35	6,70	6,05	9,01	6,76	5,37	1,50	0,60	0,25	0,25	22,-
" " Nyanza	7,35	6,70	6,05	9,71	7,11	5,55	1,50	0,60	0,25	0,25	22,-
" " Astrida	7,35	6,70	6,05	9,71	7,11	5,55	1,50	0,60	0,25	0,25	22,-
" " Shangugu	7,35	6,70	6,05	9,71	7,11	5,55	1,50	0,60	0,25	0,25	22,-
" " Kibuye	7,35	6,70	6,05	9,01	6,76	5,37	1,50	0,60	0,25	0,25	22,-
" " Kisenyi	7,35	6,70	6,05	9,01	6,76	5,37	1,50	0,60	0,25	0,25	22,-
" " Ruhengeri	7,35	6,70	6,05	9,01	6,76	5,37	1,50	0,60	0,25	0,25	22,-
" " Byumba	7,35	6,70	6,05	9,01	6,76	5,37	1,50	0,60	0,25	0,25	22,-
" " Kibungu	7,35	6,70	6,05	9,01	6,76	5,37	1,50	0,60	0,25	0,25	22,-
Résidence de l'Urundi											
Territoire d'Usumbura											
A. Travailleurs prêtant leurs services dans la C.U.											
1. Résident dans les C.E.C. ou le faubourg rural.	10,35	9,40	8,45	9,88	8,49	5,89	-	3,50	0,25	0,25	30,-
2. Résident ailleurs.	10,35	9,40	8,45	9,88	8,49	5,89	-	0,60	0,25	0,25	30,-
B. Travailleurs prêtant leurs services dans le territoire d'Usumbura tel que défini par l'art. 7 de la présente ordonnance, à l'exclusion de la C.U.											
1. Résident dans les C.E.C. ou le faubourg rural.	7,35	6,70	6,05	9,88	8,49	5,89	-	3,50	0,25	0,25	30,-
2. Résident ailleurs.	7,35	6,70	6,05	9,88	8,49	5,89	-	0,60	0,25	0,25	30,-
C. Travailleurs prêtant leurs services dans la zone définie par l'article 7 de la présente ordonnance											
	7,35	6,70	6,05	7,97	6,76	4,51	1,50	0,60	0,25	0,25	22,-

Régions	Salaires		Ration complète		Ration réduite	Logement	Couverture	Vareuse	Salaire global		
	Lourd	Ordinaire	Léger	Léger							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Territoire de Bubanza	7,35	6,70	6,05	7,97	6,76	4,51	1,50	0,60	0,25	0,25	22,-
" Kitega	7,35	6,70	6,05	7,97	6,76	4,51	1,50	0,60	0,25	0,25	22,-
" Muramvya	7,35	6,70	6,05	7,97	6,76	4,51	1,50	0,60	0,25	0,25	22,-
" Ngozi	7,35	6,70	6,05	7,97	6,76	4,51	1,50	0,60	0,25	0,25	22,-
" Muhinga	7,35	6,70	6,05	7,97	6,76	4,51	1,50	0,60	0,25	0,25	22,-
" Ruyigi	7,35	6,70	6,05	7,97	6,76	4,51	1,50	0,60	0,25	0,25	22,-
" Rutana	7,35	6,70	6,05	7,97	6,76	4,51	1,50	0,60	0,25	0,25	22,-
" Bururi	7,35	6,70	6,05	7,97	6,76	4,51	1,50	0,60	0,25	0,25	22,-

Tableau I.

Eléments de base de la ration journalière
du travailleur:

Protéines	75	g
Graisses	70	g
Hydrates de carbone	520	g
Calcium	650	mg
Chlorure de sodium	15	g
Vitamine B1-théamine	1,8	mg
Vitamine B2-riboflavine	1,8	mg
Vitamine C - acide ascorbique	50	mg

Calories: 2.855.

- a) Les protéines d'origine animale doivent entrer dans la composition de la ration pour 25 g au moins.
- b) Le sucre ne peut intervenir journallement qu'à concurrence de 70 calories dans la valeur calorigène et de 15 g dans les hydrates de carbone (quantités fournies par 20 g).

Tableau II.

Eléments de base de la ration journalière
du travailleur exécutant des travaux légers.

Protéines	65	g
Graisses	40	g
Hydrates de carbone	450	g
Calcium	600	mg
Chlorure de sodium	15	g
Vitamine B1	1,8	mg
Vitamine B2	1,8	mg
Vitamine C	50	mg

Calories nettes: 2.250

Les protéines d'origine animale doivent entrer dans la composition de la ration pour 15 g au moins.

.../...

Tableau III.

Eléments de base de la ration journalière du travail-
leur exécutant des travaux lourds.

Protéines	85	g
Graisses	85	g
Hydrates de carbone	605	g
Calcium	700	mg
Chlorure de sodium	25	g
Vitamines B1	2,2	mg
Vitamines B2	2,2	mg
Vitamines C	70	mg

Calories nettes: 3.350.

Les protéines d'origine animale doivent entrer dans la composition de la ration pour 30 g au moins.

Tableau IV.

Cf. Annexe V. page 66 à 70 (résulte de l'ord.22/388 du 15 décembre 1955 ayant modifié l'ord.22/408 du 12 décembre 1954.

Résidence de l'Urundi
Centres extra-coutumiers
B.P. 117

Modèle C
N°

AVIS D'ENGAGEMENT

Employeur
Nom de l'engagé
Engagé le
Pour une durée de
En qualité de
Au salaire de

Usumbura, le
(Signature)

P.S. Cet avis est à renvoyer au service de la M.O.I. des C.E.C.-B.P.117
Usumbura dès l'engagement de l'intéressé.

Résidence de l'Urundi
Centres extra-coutumiers
B.P. 117

N°

AVIS DE LICENCIEMENT

Je soussigné
Déclare avoir congédié le
Le nommé
Qui avait été engagé le

Usumbura, le
(Signature)

P.S. Si le présent avis de licenciement n'a pas été utilisé dans le
délai d'un mois à dater du jour de l'engagement, l'intéressé sera
renvoyé au Service de la M.O.I. des C.E.C. pour l'établissement de
la carte de travail définitive.- Lundi ou jeudi avant midi.

TERRITOIRE DU RUANDA-URUNDI
RESIDENCE DU RUANDA

REGLEMENT N° 22/AIMO DU 12 AOUT 1955

fixant le taux d'équivalence de la ration hebdomadaire des travailleurs, autorisant la remise de la contrevalet en espèces du logement, des objets d'équipement et de couchage dans les divers territoires du Ruanda.-

Le Résident du Ruanda,

VU la loi du 21 août 1925 sur le Gouvernement du Ruanda-Urundi
VU l'arrêté royal du 11 janvier 1926 qui pourvoit à l'exécution de cette loi;

VU le décret du 16 mars 1922, rendu exécutoire au Ruanda-Urundi par ordonnance N° 30 du 15 décembre 1927 et le décret du 30 juin 1954, applicable au Ruanda-Urundi, coordonnés par arrêté royal du 19 juillet 1954;

VU l'ordonnance du Gouverneur Général N° 22/408 du 12 décembre 1954;

VU l'ordonnance législative n° 22/236 du 30 juin 1955;

VU l'ordonnance N° 21/99 du 5 juillet 1955 du Vice-Gouverneur Général, Gouverneur du Ruanda-Urundi, fixant les mesures d'exécution de la réglementation sur le contrat de travail spécialement en ses articles 5 et 8;

REVU le Règlement N°15/AIMO. du 6 septembre 1954, modifié par le règlement N° 16/AIMO. du 2 octobre 1954;

VU les avis de la Commission TEPSI du Ruanda en sa réunion du 22 février 1955;

VU les avis de la Commission TEPSI du Ruanda-Urundi en ses séances du 17 au 19 mars 1955;

VU l'urgence,

D E C I D E :

Article 1er.

Dans les cas où la ration hebdomadaire en nature peut être remplacée par sa contrevalet en espèces, les taux minima de cette contrevalet sont fixés comme suit:

R é g i o n s	travaux lours	travaux ordinaires	travaux légers
Territoires d'Astrida,			
Nyanza et Shangugu	56,-Fr	41,-Fr	32,-Fr
autres territoires	52,-Fr	39,-Fr	31,-Fr

.../..

Le détail de la contrevalcur en espèces figure aux tableaux ci-annexés.

Article 2.

La remise de la contrevalcur partielle en espèces de la ration aux travailleurs exécutant des travaux lourds ou aux travailleurs des entreprises minières exécutant des travaux ordinaires ou légers et recevant la ration complète, pourra être autorisée par décision à prendre dans chaque cas d'espèce par le Résident.

Cette contrevalcur partielle en espèces ne pourra couvrir que les éléments de la ration autres que les matières grasses.-

Article 3.

La remise de la contrevalcur en espèces de la ration est autorisée en totalité à tous les travailleurs ordinaires ou légers n'appartenant pas à une entreprise minière et recevant la ration complète, à l'exception:

- a) sur décision du Résident, des travailleurs qui ne pourraient se procurer sur place tous ou certains des éléments entrant dans la composition de la ration;
- b) des recrutés ou engagés au cours de leur acheminement vers le lieu du travail.

Article 4.

La remise de la contrevalcur en espèces du logement est provisoirement autorisée pour tous les travailleurs du Ruanda.-

Article 5.

La remise de la contrevalcur en espèces des objets d'équipement et de couchage est provisoirement autorisée pour tous les travailleurs du Ruanda.

Article 6.

Les dispositions des articles 2, 3, 4 et 5 ci-dessus seront soumises à l'avis de la Commission Régionale TEPSI et éventuellement modifiées conformément à celui-ci, en exécution des dispositions de l'article 29 des décrets coordonnés par arrêté royal du 19 juillet 1954.

Article 7.

Le règlement N° 15/AMO. du 6 septembre 1954, modifié par le Règlement N° 16/AMO. du 2 octobre 1954, est abrogé.

.../...

Article 8.

Le présent règlement entrera en vigueur le 1er juillet 1955.-

Kigali, le 12 août 1955.-

(sé) M.DESSAINT.

Pour copie certifiée conforme à l'original.

Le Secrétaire de la Résidence,

(sé) G. DESMET.-

COMPOSITION ET COUT DE LA RATION HEBDOMADAIRE DES TRAVAILLEURS AFFECTES A DES TRAVAUX LEGERES.-

P r o d u i t s	Quantités gr	Calories unités	Proti- des gr	Glucidos gr	Lipi- des gr	Scl. gr	Calcium ngr	B1 ngr	B2 ngr	C ngr	Astrida-Nyanza Shangugu		Autres terri- toires	
											P r i x	K ^e Total		P r i x
Viande fraîche de boeuf	650	825,5	109,8	-	39,9	-	78	0,65	0,975	-	22,50	14,62	20	13
Haricots ou poids	1.500	4.590,-	430,5	751,5	30,-	-	180	6,75	5,10	-	3	4,50	3	4,50
Farine de manioc	2.750	9.960,-	44,-	2.227,5	5,50	-	-	-	-	-	3	8,25	3	8,25
Huile de palme	200	1.800	-	-	200,-	-	-	-	-	-	14	2,80	14	2,80
S e l	105	-	-	-	-	105	-	-	-	-	5	0,52	5	0,52
Légumes à feuillage vert foncé	3.500	1.540	140,-	210	14,-	-	7.350	5,25	8,75	3.500	0,50	1,75	0,50	1,75
Total par semaine		18.715,5	724,20	3.183	299,40	105	7.608	12,65	14,82	3.500		32,44		30,82
Minimum autorisé (cré. 1947) de 5 jours (1947)		15.750	1455	3.150	280	105	4.200	12,60	12,60	350		32		31

a r r o n d i à

COMPOSITION ET COUT DE LA RATION HEBDOMADAIRE DES TRAVAILLEURS AFFECTES A DES TRAVAUX ORDINAIRES.-

P r o d u i t s	Quantités gr	Calories unités	Proti- des gr	Glucides gr	Lipi- des gr	Sel gr	Calcium mg	B1 mg	B2 mg	C mg	Astrida-Nyanza Shangugu		Autres terri- toires		
											P r i x			P r i x	
											Kp	Total		Kp	Total
Viande fraîche de boeuf	850	1.079	143	-	56	-	102	0,85	1,27	-	22,50	19,12	20	17	
Haricots ou pois	1.800	5.508	516	901	36	-	316	8,10	6,12	-	3	5,40	3	5,40	
Farine de manioc	3.200	10.624	51	2.592	6	-	-	-	-	-	3	9,60	3	9,60	
Huile de palme	390	3.510	-	-	390	-	-	-	-	-	14	5,46	14	5,46	
S e l	105	-	-	-	-	105	-	-	-	-	5	0,52	5	0,52	
Légumes à feuillage vert foncé	2.500	1.100	100	150	10	-	5.210	3,75	6,25	2.500	0,50	1,25	0,5	1,25	
Total par semaine		21.820	810	3.643	498	105	5.628	12,70	13,64	2.500		41,35		39,23	
Minimum imposé (Ord.21/99 du 5 juillet 1955)		19.985	525	3.640	490	105	4.550	12,60	12,60	350		41,-		39	
													a r r o n d i à		

COMPOSITION ET COUT DE LA RATION HEBDOMADAIRE DES TRAVAILLEURS AFFECTES A DES TRAVAUX LOURDS.-

P r o d u i t s	Quantités gr	Calories unités	Protéi- des gr	Glucides gr	Lipi- des gr	Sel gr	Calcium mg	B1 mg	B2 mg	C mg	Astrida-Nyanza Shangugu		Autres terri- toires		
											P r i x			P r i x	
											Kp	Total		Kp	Total
Viande fraîche de boeuf	1.300	1.651	210,7	-	85,8	-	156	1,3	1,95	-	22,50	29,25	20	26	
Haricots cu pois	2.000	6.120	574	1.002	40,-	-	240	9,-	6,80	-	3	6,-	3	6	
Farine de manioc	3.800	12.616	60,8	3.078	7,6	-	-	-	-	-	3	11,40	3	11,40	
Huile de palme	450	4.050	-	-	450,-	-	-	-	-	-	14	6,30	14	6,30	
S e l	175	-	-	-	-	175	-	-	-	-	5	0,87	5	0,87	
Légumes à feuillage vert foncé	3.400	1.320	136	216	13,6	-	6.940	5,10	8,50	3.400	0,50	1,70	0,50	1,70	
TOTAL PAR SEMAINE		25.757	981,5	4.296	597,-	175	7.336	15,40	17,25	3.400		55,52		52,27	
Minimum prescrit (Ord. 21/50 art 5 juillet 1950)		23.450	595	4.200	595,-	175	4.900	13,40	15,4	490			arrondi à	52	

F.F./K.B.-
TERRITOIRE DU RUANDA-URUNDI
RESIDENCE DE L'URUNDI.

REGLEMENT N° 26/55

Le Résident de l'Urundi,

Vu la loi du 21 août 1925 sur le Gouvernement du Ruanda-Urundi;

Vu l'Arrêté Royal du 11 janvier 1926 qui pourvoit à l'exécution de cette loi;

Vu le décret du 16 mars 1922, rendu exécutoire au Ruanda-Urundi par ordonnance n° 30 du 15 décembre 1927 et le décret du 30 juin 1954, applicable au Ruanda-Urundi, coordonnés par Arrêté Royal du 19 juillet 1954;

Vu l'ordonnance du Gouverneur Général n° 22/408 du 12 décembre 1954;

Vu l'ordonnance législative n° 22/236 du 30 juin 1955;

Vu l'ordonnance n° 21/99 du 5 juillet 1955 du Vice-Gouverneur Général, Gouverneur du Ruanda-Urundi, fixant les mesures d'exécution de la réglementation sur le contrat de travail spécialement en ses articles 5 et 8;

Revu les Règlements n° 32/54 du 16 novembre 1954

" 39/53 du 24 décembre 1953

" 36/53 du 4 décembre 1953

" 30/53 du 24 octobre 1953

" 11/53 du 9 janvier 1953

" 1/52 du 7 janvier 1952.

Vu les avis de la Commission TEPSI de l'Urundi en sa réunion du 14 février 1955;

Vu les avis de la Commission TEPSI du Ruanda-Urundi en ses séances du 17 au 19 mars 1955 et du 18 mars 1954;

Revu le Règlement n° 20/55 du 31 juillet 1955 à la lumière des avis de la Commission TEPSI de l'Urundi en sa réunion du 31 août 1955;

D E C I D E :

Article 1.

Dans les cas où la ration hebdomadaire en nature peut être remplacée par sa contrevaletur en espèces, les taux minima de cette

.../...

contrevalleur sont fixés comme suit:

Régions	Travaux lourds	Travaux ordinaires	Travaux légers
Territoire d'Usunbura tel que défini au 3e. alinéa de l'article 8 de l'ONU 21/99 du 5 Juillet 1955 (1)	57	49	34
Autres Régions Urundi	46	39	26

Article 2.

La remise de la contrevalleur en espèces de la ration n'est autorisée dans les cas suivants:

- 1°/-aux travailleurs, à l'exception des domestiques, prêtant leurs services dans le territoire d'Usunbura tel qu'il est défini au 3e alinéa de l'article 8 de l'ordonnance n°21/99 du 5 juillet 1955 (1), pour ce qui concerne les bananes, les légumes et les fruits frais divers. La contre-valeur globale de ces divers éléments est fixée à 1 franc par jour ou 6 frs par semaine.
- 2°/-en totalité, au personnel domestique prêtant ses services dans le Territoire d'Usunbura tel que défini au 3e.alinéa de l'article 8 de l'ordonnance n°21/99 du 5 juillet 1955 (1).
- 3°/-en totalité à tous les travailleurs non encampés recevant la ration complète, qui ne prêtent pas leurs services dans le territoire d'Usunbura tel que défini au 3e.alinéa de l'article 8 de l'ordonnance n°21/99 du 5 juillet 1955 (1), à l'exception:
 - a) sur décision du Résident, des travailleurs qui ne pourraient se procurer sur place tous ou certains des éléments entrant dans la composition de la ration;
 - b) des recrutés ou engagés au cours de leur acheminement vers le lieu du travail.-

Article 3.

La remise de la contrevalleur en espèces de la ration est autorisée à des intervalles n'excédant pas un mois.

Article 4.

La remise de la contrevalleur en espèces du logement est provisoirement autorisée pour tous les travailleurs de l'Urundi, sauf pour les travailleurs recrutés à distance.-
.../...

(1) Actuellement: Art.7 de l'ord.21/182 du 23/12/1955.

Article 5.-

La remise en nature des objets d'équipement et de couchage est obligatoire pour tous les travailleurs réguliers de l'Urundi.

Article 6.-

Les règlements n° 32/54 du 16 novembre 1954
" 39/53 du 24 décembre 1953
" 36/53 du 4 décembre 1953
" 30/53 du 24 octobre 1953
" 11/53 du 9 janvier 1953
" 1/52 du 7 janvier 1953
" 20/55 du 31 juillet 1955

sont abrogés.--

Article 7.-

Le présent règlement entrera en vigueur le premier juillet 1955.

Kitega, le 28 septembre 1955, F.SIROUX

sé/: - F. SIROUX.-

COMPOSITION ET PRIX DE LA RATION HEBDOMADAIRE DES TRAVAILLEURS OCCUPES A DES TRAVAUX LOURDS.
C.U. d'Usumbura!Autres régions de l'Urundi

P r o d u i t s	Quantités Kg.	Calories unités	Protides gr.	Lipides gr.	Glucides gr.	Calcium mgr.	NaCl mg	B1 mg	B2 mg	C mg	P r i x		Total Frs.
											Kg.	Total Frs.	
1. Maïs	4,800	17.320	460	216	3.374	912	-	13,92	6,24	-	2,50	12,-	12,-
2. Viande fraîche	1,250	1.587	211	82,5	-	150	-	1,25	1,875	-	25,-	31,25	22,50
3. Légumes (feuilles de manioc)	3,-	1.320	120	12	180	6.300	-	4,5	7,50	3.000	2,-	6,-	3,-
4. Farine de manioc	0,900	3.087	18	3,6	729	-	-	-	-	-	4,-	3,60	3,60
5. Huile de palme	0,280	2.520	-	280,-	-	-	-	-	-	-	12,-	3,35	4,20
6. Sel	0,175	-	-	-	-	-	175	-	-	-	4,-	0,70	0,90
Total par semaine	-	25.834	809	594,1	4.285	7.362	175	19,67	15,615	3.000	-	56,90	46,20
Minimum fixé par Ord. 21/99 du 5.7.55	-	23.450	595	595	4.235	4.900	175	15,4	15,4	490	-	57,-	46,-

COMPOSITION ET PRIX DE LA RATION HEBDOMADAIRE DES TRAVAILLEURS OCCUPES A DES TRAVAUX ORDINAIRES.

P r o d u i t s	Quantités Kg.	Calories unités	Protéides des gr.	Lipides des gr.	Glucides des gr.	Calcium mgr.	Sel NaCl mg	B2 mg	C mg	C.U. d'Usumbura		Autres régions de l'Urundi	
										Prix Kg.	Total Frs.	Prix Kg.	Total Frs.
1. Maïs	4,000	14.440	384	160	2.812	760	-	11,60	-	2,50	10,-	2,50	10,-
2. Viande fraîche	1,050	1.333	177	69	-	126	-	1,05	-	25,-	26,25	18,-	18,90
3. Légumes (feuilles de manioc)	3,000	1.320	120	12	180	6.300	-	4,50	3.000	2,-	6,-	1,-	3,00
4. Farine de manioc	0,900	3.087	18	3,6	729	-	-	-	-	4,-	3,60	4,-	3,60
5. Huile de palme	0,230	2.250	-	230	-	-	-	-	-	12,-	2,76	15,-	3,45
6. Sel	0,105	-	-	-	-	-	105	-	-	4,-	0,42	5,-	0,525
Total par semaine	-	22.430	699	494,6	3.721	7.186	105	17,15	3.000	-	49,03	-	39,475
Minimum fixé par Ord. 21/99 du 5.7.55		10.985	525	490	3.640	4.550	105	12,6	350		49		39

COMPOSITION ET PRIX DE LA RATION HEBDOMADAIRE DES TRAVAILLEURS OCCUPES A DES TRAVAUX LEGERES.

P r o d u i t s	Guan- tités Kg.	Calo- ries unités	Prcti- des gr.	Lipi- des gr.	Glu- cides gr.	Calcium mgr.	NaCl Sel	B1 mg	B2 mg	C mg	C.U. d'Usumbura		Autres régions de l'Urundi	
											P r i x	Kg.	Total Frs.	P r i x
1. Maïs	4,000	14.440	384	180	2.812	760	-	11,60	5,2	-	2,50	10,-	2,50	10,-
2. Viande fraîche	0,625	794	106	41	-	-	-	0,625	0,937	-	25	15,65	18	11,25
3. Légumes (feuilles de manioc)	3,000	1.320	120	12	180	6.300	-	4,50	7,50	3.000	2,-	6,00	1,-	3,00
4. Farine de manioc	0,250	807	5	1	202	-	-	-	-	-	4,-	1,-	4,-	1,-
5. Huile de palme	0,050	450	-	50	-	-	-	-	-	-	12,-	0,60	15,-	0,75
6. Sel	0,105	-	-	-	-	-	105	-	-	-	4,-	0,42	5,-	0,525
Total par semaine		17.811	615	284	3.194	7.060	105	16,725	13,637	3.000	-	33,67	-	26,525
Minimum fixé par Ord.21/99 du 3.7.52		15.750	455	280	3.150	4.200	105	12,6	12,6	350		34,-		26,-

INDEX ALPHABETIQUE DES MATIERES

ACCIDENT OU MALADIE NON PROFESSIONNELLE.

- Paiement du salaire - Art.37 et 38 - A.R. du 19/7/54 - p. 12 et 13
- Soins médicaux - Art.37 et 38 - A.R. du 19/7/54 - p. 12 et 13

ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE.

- Rémunération en cas d'incapacité - Art.36 b) - A.R. du 19/7/54 - p. 12
- Soins médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques et hospitaliers - Art.36 a) - A.R. du 19/7/54 - p. 12

ACCLIMATATION LES ÉTRANGERS.

- Mesures d'acclimatation - Art.15 et 16 - D. du 30/6/54 - p. 36
- Sanctions repressives - Art.17 - D. du 30/6/54 - p. 36

ACTION CIVILE AU NOM ET DANS L'INTERET DES TRAVAILLEURS.

- Art.91 - A.R. du 19/7/54 - p. 28

AMENDES.

- Droit d'infliger des amendes - Art.42 - A.R. du 19/7/54 - p. 13 et 14
- Registre des amendes - Art.42, 2^e - A.R. du 19/7/54 - p. 14
- Art.14 - O.21/182 du 23/12/1955 - p. 85
- Versement du produit des amendes à une oeuvre - Art.42, 2^e, 4^e alinéa - A.R. du 19/7/54 - p. 14
- Art.15 - Ord. 21/182 du 23/12/1955 - p. 85 et 86

APTITUDE PHYSIQUE AU TRAVAIL.

- Aptitude physique - Art.8 - A.R. 19/7/54 - p. 3
- Art.2 - Ord. 22/408 du 12/12/54 - p.38 et 39
- Certificat d'aptitude physique - Art.3 à 8 - Ord.22/408 du 12/12/54 - p.39 et 40

ASSUJETTIS AUX DECRETS COORDONNES SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL.

- Art.1 - A.R. du 19/7/54 - p.1

AVANCES AU TRAVAILLEUR.

- Art.25 - A.R. du 19/7/54 - p.8

AVANTAGES EN NATURE.

Voir rubrique rémunération C.

CESSIBILITE ET SAISSABILITE.

- Du salaire - Art.26 - A.R. du 19/7/54 - p.8 et 9
- De la ration, du logement, des objets d'équipement et de couchage - Art.35 - A.R. du 19/7/54 - p.11

CONGES PAYES.

- Obligation d'octroi de congés - Art.43 et 44 - A.R. du 19/7/54 - p. 14 et 15
- Allocation de congé - Art.45 et 46 - A.R. du 19/7/54 - p. 15

CONTREVALEUR DES AVANTAGES EN NATURE.

Voir rubrique rémunération C 5^e

DOMMAGES-INTERETS.

- Art.42 (2^e) - A.R. du 19/7/54 - p.14

DUREE DU CONTRAT.

- Art.11 et 12 - A.R. du 19/7/54 - p. 3 et 4

EAU POTABLE.

Voir rubrique rémunération C 3^e

FEMME MARIE.

- Autorisation de prêter ses services - Art.4 - A.R. du 19/7/54 - p.2

JOURS FERIES.

- Obligation - Art.19, 8^e - A.R. du 19/7/54 - p.7
- Enumération - Art.50 - Ord.22/408 du 12/12/1954 - p.157

LOGEMENT.

Voir rubrique rémunération C 2^e

OBJETS D'EQUIPEMENT ET DE COUCHAGE.

Voir rubrique rémunérations C 4^e

OBLIGATIONS DES PARTIES.

- Travailleur - Art.18 - A.R. du 19/7/54 - p.6
- Employeur - Art.19 - A.R. du 19/7/54 - p.6 et 7

PORTEURS ET PAGAYEURS.

- Qui peut être engagé en qualité de porteur ou pagayeur - Art.54 - Ord. 22/408 du 12/12/1954 - p.59
- Charge maximum des porteurs - Art.55, a) - Ord.22/408 du 12/12/54 - p.59
- - Art.31 - Ord.21/182 du 23/12/55 - p.90
- Etapes journalières des porteurs - Art.55, b) - Ord.22/408 du 12/12/54 - p.60

.../...

- Etapes de navigation des payeurs - Art.55, c) - Ord.22/408 du 12/12/54 - p.60

POURSUITE A CHARGE DE TRAVAILLEURS.

- Art.88 - A.R. du 19/7/54 - p.28

PREAVIS.

- Art.13 - A.R. du 19/7/54 - p.4

PRESCRIPTION DES ACTIONS NAISSANT DU CONTRAT DE TRAVAIL.

- Art.10 - A.R. du 19/7/54 - p.3

PREUVE DES OBLIGATIONS DES PARTIES.

- Visa - Art.63,64,65, 72,73 - A.R. du 19/7/54 - p.19,20,22 et 23

- Art.9 à 11 - Ord.22/408 du 12/12/54 - p.41

- Preuve en cas de non existence du visa, en infraction à la législation - Art.65 - A.R. du 19/7/54 - p.20

- Livret de travail (obligation - mentions y devant figurer) - Art.68 - A.R. du 19/7/54 - p.21 et 22

- Inscriptions au livret de travail - Art.69 - A.R. du 19/7/54 - p.22

- Modèle du livret de travail - - - - - Ord.22/282 du 24/8/55 - p.59
- Annexe à l'ord.22/282 du 24/8/55 - p.71 et 72
- Art.70 - A.R. du 19/7/54 - p.22

- Carte de travail - - - - -
- Contrôle de la M.O.I. à Usumbura - Art.16 à 29 - Ord.21/182 du 23/12/55 - p.86 à 88
- p.96

- Modèle de carte de travail mod.A. à Usumbura - p.97
- Modèle de carte de travail mod.B. à Usumbura - p.98

- Modèle d'avis d'engagement mod.C. à Usumbura - - - - -
- Sanctions - Art.35 et 36 - Ord.21/182 du 23/12/55 - p.90 et 91

- Carte de pointage hors d'Usumbura - Art.30 - Ord.21/182 du 23/12/55 - p.89
- p.99

- Modèle de carte de pointage - - - - -
- Sanctions - Art.37 et 38 - Ord.21/182 du 23/12/55 - p.91 et 92

PROTECTION DU TRAVAILLEUR.

- Art.91 - A.R. du 19/7/54 - p.28

RATION.

Veir rubrique rémunération C 19

RECRUTEMENT.

- Définition - Art.75 et 76 - A.R. du 19/7/54 - p.23 et 24

- Interdiction de recrutement dans le territoire de Kigali - Art.33 - Ord.21/182 du 23/12/55 - p.90

.../...

- Obligations du recruteur	- Art.78	- A.R. du 19/7/54	- p.24 et 25
- Ecrit à remettre au recruté	- Art.79 et 80 - Art.32	- A.R. du 19/7/54 - Ord.21/182 du 23/12/55	- p.25 - p.90
- Equipement de la femme du recruté	- Art.81	- A.R. du 19/7/54	- p.25 et 21
- Permis de recrutement	- Art.1 à 4	- D. du 30/6/54	- p.33 et 34
- Permis de recrutement (mod.)	- - - - -	- - - - -	- p.78
- Demande de permis	- Art.2	- Ord.21/413 du 8/12/54	- p.73
- Demande de permis (modèle)	- - - - -	- - - - -	- p.79
- Autorité qui délivre le permis	- Art.10	- Ord.21/413 du 8/12/54	- p.73
- Conditions auxquelles est subordonné l'octroi du permis de recrutement	- Art.3	- Ord.21/413 du 8/12/54	- p.73 et 74
- Opérations de recrutement	- Art.5 à 11 - Art.4	- D. du 30/6/54 - Ord.21/413 du 8/12/54	- p.34 et 35 - p.74
- Suspension du permis	- Art.12	- D. du 30/6/54	- p.36
- Bureaux d'engagement	- Art.14	- D. du 30/6/54	- p.36
- Demande d'agrément des bureaux publics d'émigration ou de placement	- Art.5	- Ord.21/413 du 8/12/54	- p.75 - p.80
- Modèle de demande d'agrément de bureau	- - - - -	- - - - -	- - - - -
- Conditions d'agrément des bureaux publics d'émigration ou de placement	- Art.6 à 10	- Ord.21/413 du 8/12/54	- p.75 et 76
- Autorité qui agréé les bureaux	- Art.5	- Ord.21/413 du 8/12/54	- p.75
- Acclimatation des recrutés	- Art.11	- Ord.21/413 du 8/12/54	- p.76 et 77
- Sanctions repressives	- Art.83 et 84 - Art.17	- A.R. du 19/7/54 - D. du 30/6/54	- p.26 - p.36

REDUCTION DE SALAIRE.

- Pour perte, destruction ou détérioration d'objets appartenant à l'employeur	- Art.42, 2 ^o) a)	- A.R. du 19/7/54	- p.14
- Pour refus de travail	- Art.42, 2 ^o) b)	- A.R. du 19/7/54	- p.14
- Pour paiement du coût de livrets, médailles, insignes ou autres objets remis par l'employeur au travailleur	- Art.42, 3 ^o)	- A.R. du 19/7/54	- p.14

REGISTRE OU FICHER DU PERSONNEL.

- Art.51	- Ord.22/408 du 12/12/54	- p.58
----------	--------------------------	--------

.../...

REMUNERATION DU TRAVAILLEUR.

A. Généralités

- Définition: - Art.20 - A.R. du 19/7/54 - p. 7
- Rémunération globale- Art.3 et 4 - Ord.21/182 du 23/12/55 - p.83
- Taux de la rémunération globale - - - - - p.92 et 93
- Arrêtés des Gouverneurs de Province et décisions de leurs délégués - Art.12,13 et 14 - Ord.22/408 du 12/12/54 - p.41 et 42

x
x x

B. Salaire

- Salaire (période ou tâche pour lequel il est dû) - Art.22 - A.R. du 19/7/54 - p.7
- - Art.15 - Ord.22/408 du 12/12/54 - p.42
- Salaire minimum - Art.23 - A.R. du 19/7/54 - p.8
- Taux du salaire minimum - Art.1 et 2 - Ord.21/182 du 23/12/55 - p.82, 83, 92 et 93
- Base du salaire minimum - - Ord.22/282 du 24/8/55 - p.42
- Budget-type du travailleur célibataire - (Annexe à l'ord.22/282 du 24/8/55) - p.62 et 63
- Salaire des travailleurs lourds et légers - Art.17 et 18 - Ord.22/408 du 12/12/54 - p.43
- Salaire (Lieu de paiement du) - Art.24 - A.R. du 19/7/54 - p.8

x
x x

C. Avantages en nature

- Avantages en nature (obligation de remettre les) - Art.27 - A.R. du 19/7/54 - p.9
- Avantages en nature (Exemption de l'obligation de remettre les) - Art.27 - A.R. du 19/7/54 - p.9

1^o Ration

- Ration (- paiement en nature ou en espèces) - Art.32 - A.R. du 19/7/54 - p.10
- période ou tâche pour laquelle elle est due - Art.33 - A.R. du 19/7/54 - p.11
- - Art.15 - Ord. 22/408 du 12/12/54 - p.42

.../...

- Ration en nature à Usumbura - Art.7 - Ord.21/182 du 23/12/55 - p.84
- Composition de la ration - Art.19 et 20 - Ord.22/408 du 12/12/54 - p.43 et 44
- Art.5 - Ord.21/182 du 23/12/55 - p.83
- Eléments de base de la ration journalière des travailleurs - Tableaux-annexe à l'ord.22/408 du 12/12/54 - p.64 et 65
- Tableau-annexe à l'ord.21/182 du 23/12/55 - p.94 et 95
- Composition qualitative et quantitative des aliments à choisir pour constituer la ration-type - (Annexe à l'ord.22/388 du 15/12/55) - p.66 à 70
- Ration réduite - O.L.22/236 du 30/6/55 - p.9
- Art.5 - Ord.21/182 du 23/12/55 - p.83

x

x

x

2^e - Logement

- Logement du travailleur (Exemption de l'obligation de loger) - Art.8 - O.L.22/236 du 30/6/55 - p.9
- Ord.21/182 du 23/12/55 - p.84
- Plans des logements et Cités des travailleurs - Art.26 - Ord.22/408 du 12/12/54 - p.47 et 48
- Logement du travailleur (Conditions pour être considéré comme convenable) - Art.23 et 24 - Ord.22/408 du 12/12/54 - p.45
- Cités de travailleurs - Art.25 - Ord.22/408 du 12/12/54 - p.46
- Bâtiments définitifs et provisoires - Art.27 - Ord.22/408 du 12/12/54 - p.48 et 49
- Entretien des Cités et bâtiments - Art.29 - Ord.22/408 du 12/12/54 - p.50
- Chef de Cité - Art.31 - Ord.22/408 du 12/12/54 - p.57

x

x

x

.../...

39) Eau potable - Eau potable - Art.21 - Ord.22/408 du 12/12/54 - p. 44

x

x x

42) Objets d'équipement et de couchage. - Art.22 - Ord.22/408 du 12/12/54 - p.44

- Art.11 - Ord.21/182 du 23/12/55 - p.84

x

x x

52) Contrevaleur des avantages en nature.

- Contrevaleur des avantages en nature (Fixation de la) - Art.29 - Art.6,9,10 et 12 - A.R. du 19/7/54 - p.10 - Ord.21/182 du 23/12/55 - p.83,84,85

- - R.R.R. 22/AIMO du 12/8/55 - p.100

- - R.R.U.26/55 du 28/9/55 - p.107

- Contrevaleur des avantages en nature (Remise totale ou partielle de la)

- Art.29 et 30 - Art.2 à 5

- A.R. du 19/7/54 - p.10

- R.R.R.22/AIMO du 12/8/55 - p.101

- R.R.U.26/55 du 28/9/55 - p.107 et 108

- Art.2 à 5

- Contrevaleur de la ration

- Art.6

- Ord.21/182 du 23/12/55 - p.83

- Taux (tableaux-annexe à l'ord.21/182 du 23/12/55) - p.92 et 93

- Taux voir R.R.R.22/AIMO du 12/8/55 - p.100

- Taux voir R.R.U.26/55 du 28/9/55 - p.107

- Contrevaleur de la ration réduite

- Art.7

- Ord.21/182 du 23/12/55 - p.83

- Taux (tableaux annexe à l'ord.21/182 du 23/12/55) - p.92 et 93

- Contrevaleur du logement

- Art.9

- Ord.21/182 du 23/12/55 - p.84

- Taux (annexe à l'ord.21/182 du 23/12/55) - p.92 et 93

- Contrevaleur des objets d'équipement et de couchage

- Art.10 et 12

- Ord.21/182 du 23/12/55 - p.84

- Taux (annexe à l'ord.21/182 du 23/12/55) - p.92 et 93

RENOUVELLEMENT DU CONTRAT. - Art.15

- A.R. du 19/7/54 - p.4

REPOS HEBDOMADAIRE

- Art.19,82

- A.R. du 19/7/54 - p.7

- Ord.22/140 du 21/4/55 - p.30

.../...

RISIQUE SPECIAL D'INCAPACITE AUQUEL LE TRAVAILLEUR S'EST EXPOSE.
 - Art.58 - A.R. du 19/7/54 - p.12 et 13

RUPTURE DU CONTRAT

- Par l'employeur - Art.56,57 et 59 - A.R. du 19/7/54 - p.18 et 19
- Par le travailleur - Art.58,59 et 60 - A.R. du 19/7/54 - p.18 et 19
- Resiliation en cas de maladie ou d'accident - Art.61 - A.R. du 19/7/54 - p.19

SALAIRE.

- Voir rubrique rémunération B

SANCTIONS REPRESSIVES AU CONTRAT DE TRAVAIL.

- Art.82 à 90 - A.R. du 19/7/54 - p.26 à 28
- Contre l'employeur - Art.83,84,86,87 - A.R. du 19/7/54 - p.26 et 27
- Contre le travailleur - Art.84,85 - A.R. du 19/7/54 - p.26 et 27
- Contre le recruteur - Art.83,84,86,87 - A.R. du 19/7/54 - p.26 et 27
- Art.17 - D. du 30/6/1954 - p.36
- Servitude pénale - Ord.22/241 du 29/6/55 - p.31 et 32

SECURITE ET SALUBRITE.

- Obligation de veiller à la sécurité et à la santé du travailleur - Art.19,49 - A.R. du 19/7/54 - p.7
- Mesures à prendre par l'employeur en vue d'assurer la salubrité et la sécurité des méthodes et procédés de travail - Art.56 - Ord.22/408 du 12/12/54 - p.60
- Intervention de l'Inspection du travail en matière de sécurité - Art.57 - Ord.22/408 du 12/12/54 - p.60

SOINS MEDICAUX

- Obligation - Art.19,59 - A.R. du 19/7/54 - p.7
- Art.36 - Ord.22/408 du 12/12/54 - p.53
- Incapacité par suite d'accident du travail ou maladie professionnelle - Art.36 - A.R. du 19/7/54 - p.11
- Incapacité par suite d'accident ou de maladie non professionnelle - Art.37 et 38 - A.R. du 19/7/54 - p.12 et 13
- Grossesse - Art.37 et 38 - A.R. du 19/7/54 - p.12
- Couches - Art.37 et 38 - A.R. du 19/7/54 - p.12
- Transport des travailleurs malades ou blessés et des membres de leurs familles - Art.39 - A.R. du 19/7/54 - p.13
- Art.45 - Ord.22/408 du 12/12/54 - p.56
- Premiers soins - Art.32 - Ord.22/408 du 12/12/54 - p.51
- Boîtes de secours - Art.33 à 35 - Ord.22/408 du 12/12/54 - p.52

.../...

- Boîtes de secours - (Composition - Annexe 6) à l'ord. 22/408 du 12/12/54 - p.71
- Local pour premiers soins dans les cités de travailleurs - Art.35 - Ord.22/408 du 12/12/54 - p.52
- Recours à une formation sanitaire étrangère à l'entreprise - Art.37 - Ord.22/408 du 12/12/54 - p.53
- Organisation du Service médical propre à l'entreprise - Art.38 à 40 - Ord.22/408 du 12/12/54 - p.54 et 55
- Local à destination d'infirmierie à aménager par les employeurs organisant eux-mêmes leur Service médical - Art.41 - Ord.22/408 du 12/12/54 - p.55
- Derogations et divers - Art.42 à 44 - Ord.22/408 du 12/12/54 - p.55 et 56
- Rapport médical annuel des employeurs - Art.46 - Ord.22/408 du 12/12/54 - p.56 et 57
- Décès d'un travailleur - Art.47 - Ord.22/408 du 12/12/54 - p.57
- Pouvoirs des médecins-inspecteurs du travail - Art.48 - Ord.22/408 du 12/12/54 - p.57
- SUSPENSION DU CONTRAT - Art.16 et 17 - A.R. du 19/7/54 - p.5
- TRAVAILLEURS JOURNALIERS. - Art.9 - A.R. du 19/7/54 - p.3
- TRAVAILLEURS TEMPORAIRES. - Art.9 - A.R. du 19/7/54 - p.3
- TRAVAILLEUR NON ADULTE. - Art.2 - A.R. du 19/7/54 - p.2
- Age du travailleur - Art.2
- Autorisation de recruter ou d'engager une personne non adulte - Art.1 - Ord.22/408 du 12/12/54 - p.38
- VOYAGE DU TRAVAILLEUR ET DE SA FAMILLE.
- Vers le lieu de l'exécution du travail - Art.39,49 et 50 - A.R. du 19/7/54 - p.15 et 16
- De retour, à l'expiration du contrat - Art.40,49 et 50 - A.R. du 19/7/54 - p.16
- Ration de voyage - Art.51 - A.R. du 19/7/54 - p.16 et 17
- Remboursement par le travailleur, des frais de voyage à l'aller - Art.52 - A.R. du 19/7/54 - p.17
- Exemption de l'obligation de payer le voyage de retour - Art.53 et 54 - A.R. du 19/7/54 - p.17

.../...

• - Rapatriement de la
• famille en cas de décès - Art.55
• du travailleur

- A.R. du 19/7/54 - p.17 et 18

