

NOTE AU SUJET DU VISA DES CONTRATS DE TRAVAIL.

Le fonctionnaire compétent doit accomplir un triple examen portant sur la forme, le fond du contrat et l'engagé.

1) la forme.

Il examinera tout d'abord si le maître lui présente les pièces matériellement indispensables pour apposer un visa régulier c'est-à-dire un exemplaire du contrat et le livret et si le texte du contrat est en concordance avec les annotations du livret.

Il n'existe aucune règle spéciale quant à la forme du contrat tandis que le livret doit être du modèle annexé à l'ordonnance du Gouverneur Général du 18 juin 1930.

Le visa ne peut être donné si l'engagé ne possède pas un certificat d'aptitude physique.

2) le fond.

Le visa doit être refusé si le contrat contient des clauses contraires aux lois, décrets ou ordonnances.

Exemples: a) Les contrats Seti portent que durant la période de préparation médicale, le travailleur recevra 50 centimes par jour, ce qui est contraire au paragraphe 3 de l'article 8 de l'ordonnance N°30 du 20 août 1930, lorsque ce travailleur est engagé à 2 frs par journée de travail comme c'est le cas pour les travailleurs C.F.T.K. à Uvira. Donc, visa à refuser.

b) Les mêmes contrats portent que la retenue sur salaire sera de 1/3, ce qui est contraire à l'article II de la même ordonnance. - Visa à refuser.

c) D'après les articles 2 et 3 du contrat, le Seti ne remet l'équipement qu'à l'arrivée au lieu de prestation du travail: contraire à l'article 9. Visa à refuser.

Les exemples peuvent être multipliés mais ils ne peuvent être envisagés tous ici. Le fonctionnaire doit examiner point par point le contrat qui lui est présenté et se reporter aux décrets et ordonnances en cas de doute. Après quelque temps, une lecture même rapide permet de déceler les clauses illégales; elles sautent aux yeux.

3) l'engagé.

S'assurer d'abord qu'il possède le certificat d'aptitude physique requis. L'interroger ensuite sur les conditions de son contrat et les lui expliquer clairement s'il n'en a qu'une connaissance imparfaite. Les conditions principales sont:

Durée de l'engagement: substituer au besoin les lunaisons au calcul des mois ou des années.

Nature du travail: mines ou agricoles ou chemins de fer ou routes etc. Lieu: avoir soin de l'expliquer clairement pour que le travailleur sache où il va.

Salaire: ne pas omettre de faire comprendre à l'indigène que c'est pour qu'il rentre après son terme, muni d'un petit pécule que le Gouvernement exige la retenue de la moitié du salaire.

Ration, logement, soins médicaux objets de couchage et d'habillement les énumérer pour le travailleur et sa famille et s'assurer qu'ils les possèdent.

X X X

Lorsqu'il se présente pour le visa de son contrat, l'indigène devrait avoir déjà une connaissance parfaite des conditions de son engagement. Le recruteur doit les lui avoir exposées; c'est son rôle. Le fonctionnaire interroge l'engagé et lui donne des éclaircissements s'il y a lieu.

X X X

Avant de donner son visa, certain qu'il est que l'indigène connaît parfaitement ses obligations et ses droits le fonctionnaire s'assure de son consentement.

