

**LE NON-RESPECT DES DROITS DE
TRAVAILLEURS DANS L'EXPLOITATION
INDUSTRIELLE DU COLBAT:
CAS DE COMMUS**

1. INTRODUCTION



Vue aérienne de la mine de COMMUS

La Compagnie Minière de Musonoie (COMMUS) est née d'un accord de confidentialité signé entre la Générale de Carrières et des Mines (GÉCAMINES) et China National Overseas Engineering Corporation, « COVEC », le 6 octobre 2005 sur les gisements de Musonoie.

Vue aérienne de la mine de COMMUS La GECAMINES est une entreprise publique créée en 1967 à la suite de la nationalisation de l'Union Minière du Haut-Katanga (UMHK). Elle s'adonne à la prospection, la recherche et l'exploitation des minerais dont les gisements s'étendent dans toutes les quatre provinces issues du découpage de l'ancienne Province du Katanga (Haut-Katanga, Haut-Lomami, Lualaba et Tanganyika).

Depuis 2002, la Gécamines a conclu des partenariats avec des multinationales étrangères ayant donné naissance à des nouvelles sociétés minières qui monopolisent l'exploitation et l'exportation du cuivre et du cobalt congolais. Quant à COVEC, elle est aussi une entreprise publique chinoise créée en 1987 et en 2003, elle est devenue la filiale de China Railway Group Limited (CREC).

Cet accord a donné lieu à la signature du contrat qui engendré cette Joint-Venture le 8 décembre 2005. COMMUS est détenue à 72% par la firme chinoise Zijin Mining Group Company Limited et à 28% par la Générale des Carrières et des Mines (Gécamines). Sa capacité de production annuelle est estimée à environ 120 000 tonnes de cuivre et de 1 500 tonnes de cobalt. Elle est entrée en production en 2017¹. En 2019, COMMUS employait 2 334 personnes dont 23 femmes seulement. Sur ce chiffre, 2018 travailleurs sont congolais parmi lesquels on compte seulement sept femmes congolaises. Cependant, l'entreprise est souvent accusée de ne pas respecter les droits des travailleurs conformément à la législation congolaise et aux Conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

¹ Jordan Mayenikini, « RDC : la Compagnie Minière de Musonoie "COMMUS" a alloué 12 680 000 USD aux besoins de huit communautés du Lualaba de 2017 à 2021 », <https://actualite.cd/2021/09/22/rdc-la-compagnie-mini-ere-de-musonoie>, consulté, le 29 avril 2024.

2. LÉGISLATION SUR LES DROITS DU TRAVAIL

L'alinéa 1 de l'article 1er de la Constitution du 18 février 2006 dispose que la RDC est un Etat de droit démocratique et social. L'article 36 de cette même Constitution fait du travail à la fois un droit et un devoir. L'Etat a l'obligation constitutionnelle de garantir à tous les Congolais le droit au travail pour les protéger contre le chômage. Ce n'est pas tout. L'Etat a aussi l'obligation constitutionnelle de veiller à ce que la rémunération des travailleurs soit équitable et satisfaisante pour permettre à toute personne qui travaille et à sa famille d'avoir une existence conforme à la dignité humaine.

Le Code du travail² qui est la loi nationale qui organise les relations entre les employeurs et les employés, oblige l'employeur de « fournir au travailleur l'emploi convenu et ce, dans les conditions, au temps et au lieu convenus ». L'employeur est responsable de l'exécution du contrat de travail passé par toute personne agissant en son nom. « Il doit diriger le travailleur et veiller à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables, tant au point de vue de la sécurité que de la santé et la dignité du travailleur »³.

Le Code du travail congolais consacre des nombreux droits en faveur des travailleurs englobant le choix du métier correspondant à la formation professionnelle, le salaire, les congés, la santé, l'alimentation, la protection contre les accidents, y compris l'exercice de toutes les libertés reconnues aux travailleurs. Dans la pratique, les dispositions de ce Code ne sont pas respectées par les entreprises minières dont COMMUS.

3. DROITS DE TRAVAILLEURS VIOLÉS PAR LA COMPAGNIE

Comme certaines entreprises minières chinoises implantées dans la Province du Lualaba, COMMUS est accusée de ne pas respecter les droits de travailleurs. Ce papier actualise une enquête qui a été menée sur la situation des travailleurs en 2021⁴. Les travailleurs interrogés au cours des enquêtes menées ont requis l'anonymat et occupaient respectivement les fonctions d'Opérateur d'usine au département de traitement des minéraux, d'Opérateur de machine (bénin), de Garde de sécurité, de fabricant de bouteilles, de Signaleur, de conducteur de petits véhicules, d'Officier de sécurité affecté à l'usine et de conducteur de bus.

Parmi les droits des travailleurs non respectés par l'entreprise, les travailleurs interrogés ont cité les droits ci-après : l'affectation ou la liberté de choisir son métier, la liberté d'association et le droit de négociation collective, la non-discrimination, l'interdiction du travail excessif, l'interdiction du licenciement abusif, le droit à la rémunération, la sécurité au travail, la santé au travail, la liberté syndicale et le droit à un environnement sain.

² Loi n° 015/2002 du 16 octobre 2002 telle que modifiée par la Loi n° 16/010 du 15 juillet 2016.

³ Article 55, *ibid.*

⁴ Ce papier est actualisation du rapport réalisé par SARW, Electronics et IBGDH en 2021 à Kolwezi.

2.1. Liberté de choisir le métier

Chez COMMUS, le travail n'est pas librement choisi. Par exemple, l'entreprise dispose d'un système de sélection des agents en fonction de ses besoins. Quelqu'un peut postuler comme chauffeur, mais comme l'entreprise a besoin d'un maçon, il sera d'office affecté au service de construction et ce, contre son gré et dans l'ignorance totale de son profil.

En plus d'avoir une qualification spécifique, chacun est opérateur. S'il y a un autre travail, le travailleur est appelé à l'exécuter sans plus attendre.

2.2. Recrutement équitable

La société COMMUS ne suit pas la procédure normale de recrutement équitable. Les observations suivantes peuvent être relevées. Le recrutement ne fait pas par appel d'offres. Les managers recourent à des pratiques non recommandables pour engager les travailleurs. Les personnes sont embauchées en fonction des liens qu'elles entretiennent avec le service de gestion du personnel ou de recrutement ou selon qu'elles atteignent le montant fixé par ce dernier (200 dollars américains). Pour les manœuvres ou journaliers, les personnes se présentent à la porte de l'entreprise et sont sélectionnées en fonction des besoins du poste, l'entreprise n'organise pas un test d'embauche.

2.3. Liberté d'association et droit de négociation collective

Depuis sa création jusqu'à aujourd'hui, le droit à la liberté d'association et de négociation collective au sein de COMMUS est réellement restreint et bafoué par l'employeur. Pour étayer cette allégation, il n'existe pas de délégation syndicale au sein de COMMUS et l'employeur ne facilite pas la tâche aux travailleurs à cet égard. En cas de grève, les représailles sont monnaie courante : soit de nouveaux travailleurs sont embauchés pour remplacer les grévistes, soit les grévistes sont licenciés pendant une semaine.

2.4. Non-Discrimination

Chez COMMUS, la discrimination existe contre les Congolais. En matière de rémunération, il a été constaté qu'il existe de grandes différences de traitement à presque tous les niveaux. Les dirigeants s'enrichissent aux dépens des ouvriers ordinaires. Les managers ont droit à une pause déjeuner, mais pas les autres catégories du personnel.

2.5. Interdiction du travail excessif

Concernant le travail excessif, le rapport d'enquête relève une pratique courante au sein de COMMUS, à savoir le dépassement des horaires normaux de travail. Selon l'horaire de COMMUS, le personnel travaille 12 heures par jour, de 7h à 20h et de 19h à 7 heures du matin, et cela souvent sans repos, notamment pour les opérateurs et les agents de sécurité.

Les agents de sécurité travaillent dix jours et nuits d'affilée sans repos. Les heures supplémentaires (heures effectuées par les travailleurs au-delà de leur durée normale de travail) ne sont pas rémunérées suivant le taux supérieur au barème ordinaire, conformément à l'article 21 de l'arrêté ministériel du 17 mai 1968, qui fixe un supplément de :

30%	pour les six premières heures
60%	pour les heures suivantes
100%	pour les jours de congé

Mais cette entreprise paie un dollar virgule un (1,1 \$) par jour de travail et un dollar virgule vingt-quatre (1,24 \$) par jour de repos. Parfois, si le travailleur qui devait remplacer celui qui est de service ne se présente pas pour une raison quelconque, l'employeur oblige celui qui est en poste à continuer jusqu'à ce que l'autre vienne le remplacer.

Le repos est sollicité moyennant un formulaire d'autorisation à remplir, au cas contraire, le départ en repos sans accomplir cette formalité vaut une sanction de licenciement d'un jour, à défaut d'une semaine pour ceux qui sont indexés comme des têtus.

Il existe une pratique selon laquelle l'employeur fait signer aux travailleurs un acte d'engagement leur demandant de renoncer au repos dans les termes suivants : « Je renonce volontairement à ce repos et je choisis de continuer à travailler ».

2.6. Interdiction du licenciement abusif

Il est à noter qu'au sein de COMMUS, les dispositions de l'article 76 de la loi portant Code du travail congolais ne sont pas respectées. Qu'il s'agisse d'une faute grave ou non, l'employeur met fin au contrat de travail même à minuit en envoyant son message via un haut-parleur où se lit le communiqué de licenciement massif à l'intention de tout le monde.

Le cas le plus récent de ce genre des pratiques est celui d'un agent qui a été licencié à minuit sans préavis en mars 2021 et cet ouvrier est porté disparu jusqu'à ce jour.

2.7. Salaire vital

Le travail est la principale source de revenus pour la grande majorité des personnes et donc de leur autonomie. C'est aussi un élément déterminant dans la structuration des groupes sociaux et professionnels.

Les salaires que perçoivent les travailleurs de COMMUS ne sont pas vitaux, voire décents. Ils sont dérisoires et catégorisés comme suit :

Pour les agents de sécurité et les dynamiteurs	Ils travaillent pour 5,8 USD par jour et reçoivent 0,17 USD de prime d'ancienneté. Un jour férié de travail vaut 5,80 USD et un jour férié non travaillé 5,8 USD. Un quart de nuit de travail vaut 10,05 USD
Pour les opérateurs de machines	Ils travaillent pour 11,85 USD par jour et leur prime d'ancienneté 5,00 USD. Le temps de maladie 7,90 USD, le salaire supplémentaire pour le dimanche 11,85 USD et le supplément de salaire de nuit 4,74 USD. Il convient de noter qu'il n'y a pas de prime de vacances ; mais les vacances prises sont payées à 350 USD.

2.8. Sécurité au lieu de travail

Il ressort des enquêtes actuelles que presque tous les employés qui ont accepté de répondre aux questions des enquêteurs ignorent que COMMUS dispose d'un plan de sécurité et de santé spécifique au projet qui est périodiquement révisé pour son efficacité dans la gestion des risques associés. Les enquêteurs de l'IBGDH ont été informés que la sécurité est trop faible, d'abord par rapport au faible nombre d'agents de sécurité et au professionnalisme de ces agents.

Dans la pratique, l'employeur ne limite souvent pas les risques pour les travailleurs et ne prend aucune mesure pour la sécurité et la santé des travailleurs qui inhalent des produits chimiques.

De plus, l'évaluation et le contrôle des risques liés aux bâtiments d'usine, aux machines, aux équipements, aux outils et aux processus de production sont rarement réalisés. Par exemple, un exploitant d'usine du département des minéraux nous a dit que le matériel est insuffisant et inadapté, car ils sont dix dans son équipe mais ne disposent que 4 masques à gaz, qui sont, par ailleurs, vétustes. D'après ce travailleur, l'employeur donne parfois des couvre-nez à la place des masques à gaz au risque que les salariés absorbent les molécules d'acides et de minéraux.

L'entreprise dispose 6 bottes pour 20 personnes, 8 couvre-nez pendant un mois aux agents concentrateurs à la place des masques à gaz, 1 masque à gaz tous les trois mois pour les agents d'électrolyse, 1 paire de gants par mois, 2 casques et un imperméable tous les deux ans. L'entreprise donne des gallates mais pas de bottes aux agents travaillant dans les mines, pas de vêtements de protection pour chaque service, pas de bouchons d'oreilles pour éviter certaines déficiences auditives. Aucune application de mesures appropriées de gestion des risques pour minimiser ou contrôler le rejet de substances dangereuses dans l'air, l'eau et le sol résultant de leur production. L'entreprise n'assure pas le transport sûr des déchets pour éviter d'exposer la communauté environnante

2.9. Santé au travail

Concernant la santé, l'entreprise a souscrit un abonnement à l'hôpital MANASSE, malheureusement la prise en charge du salarié malade ou des membres de sa famille se fait avec beaucoup de négligence, notamment de la part des médecins. La raison de cette négligence n'est pas connue. Cette négligence serait due au contrat signé par l'employeur avec l'hôpital. En effet, le contenu de ce contrat d'abonnement précise que les soins de santé administrés à un membre du personnel malade ou à l'un des membres restreints de sa famille ne peuvent excéder 400 USD. Au-delà de ce montant, le salarié doit payer lui-même.

Dans de nombreux pays, et notamment en RDC, plus de la moitié des travailleurs sont employés dans le secteur minier sans aucune protection sociale en matière de soins de santé et en l'absence d'application réglementaire des normes régissant la santé, l'hygiène et la sécurité au travail. Les risques professionnels tels que les accidents, les bruits, les maladies chroniques, les maux de dos, la déficience auditive, la maladie pulmonaire obstructive chronique, l'asthme, les traumatismes, le cancer du poumon, la leucémie et la dépression causés par l'exposition à des matières dangereuses ne bénéficient pas d'une prise en charge ou d'une aide urgente ni d'une indemnisation adéquate, juste et opportune.

Les travailleurs de COMMUS n'ont pas d'assurance pour les indemniser en cas de maladie ou d'accident du travail, car ils ne sont régis par aucune convention collective qui garantit la liberté d'association, le droit d'adhérer librement à un syndicat, etc. Dans cette entreprise, les chinois nient tous les faits en cas d'accident du travail et lorsque le service médical déclare la personne invalide, elle est licenciée sans

préavis ni indemnité, sans parler de soins de réadaptation ou de réaffectation à un emploi plus protégé. Ces travailleurs ne sont pas affiliés à la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) et il est très difficile d'avoir des statistiques précises sur les accidents du travail, les maladies professionnelles et les décès en usine. Cette société ne reçoit aucune facture médicale émise par une autre structure médicale en dehors de la polyclinique MANASSE.

2.10. Liberté d'expression

La voix des travailleurs de COMMUS est vraiment étouffée car le droit de créer et d'adhérer à un syndicat et de s'organiser pour se protéger n'existe pas. En outre, les droits des femmes relatifs à la maternité avant et après la naissance sont inexistantes.

Concernant le droit de refuser un travail dangereux ou insalubre, les salariés de COMMUS en sont privés, car ils n'ont pas de choix, surtout que pendant l'exécution de leur contrat de travail, ils sont parfois contraints à signer l'engagement d'accomplir toute autre tâche bénéfique à l'entreprise. Le refus d'effectuer toute autre tâche demandée par l'entreprise entraîne un licenciement sans préavis.

En cas de survenance d'un problème de santé et de sécurité pendant les heures du travail, le seul recours approprié pour l'employé est de s'adresser au chef d'équipe, qui peut être un chinois ou un Congolais. S'il s'agit d'un chinois, la réponse que vous obtenez immédiatement est que si vous ne voulez pas travailler, rentrez chez vous et à la fin du mois vous viendrez récupérer votre salaire pour les jours de travail réellement exécutés.

Si c'est un Congolais qui est le patron, les salariés vont vers lui et lui, à son tour, se réfère à l'attaché juridique. Ce dernier (attaché juridique) s'adressera à son tour au chinois à qui reviendra la décision finale. Dans la pratique, il n'y a souvent pas de résultats escomptés au bout de cette procédure.

En parlant de l'installation de la délégation syndicale, après plusieurs réclamations des salariés, l'entreprise avait pris une résolution devant l'inspection du travail en mars 2021 pour le faire, ce qui n'est toujours pas fait à ce jour et l'entreprise n'est pas du tout inquiétée pour cela.

2.11. Impact sur l'environnement

Chaque entreprise doit minimiser les effets négatifs sur l'environnement et ce, conformément à la législation environnementale nationale et internationale et aux autres normes de RSE. S'agissant de COMMUS, son environnement est assaini mais l'hygiène des travailleurs n'est pas respectée, c'est-à-dire que l'entreprise ne fournit pas aux salariés un accès facile à l'eau potable et aux installations hygiéniques pour le stockage des aliments et la restauration (l'entreprise leur donne du pain sec aux heures de pause, cela sans eau ni boissons sucrées) compte tenu de l'intensité du travail.

En ce qui concerne les bâtiments et autres structures immobilières, l'entreprise veille dans la plupart des cas à ce que les installations soient sûres et saines, et à ce que les installations hygiéniques soient propres. Cependant, en ce qui concerne l'eau, les salariés estiment que l'eau qu'ils consomment n'est pas potable mais parce qu'ils n'ont pas de choix, ils la consomment.

3. CONCLUSION

Au regard de ce qui précède, un constat fait que les droits des travailleurs dans les entreprises minières au Lualaba ne sont pas respectés. COMMUS est le cas typique dans les dizaines de sociétés opérant à vase clos. Le comble dans ce qui arrive au travailleurs est que l'Etat congolais a failli et continue de faillir à ses obligations constitutionnelles face au non-respect par COMMUS de la législation congolaise en matière de travail et des dispositions des Conventions de l'OIT.

D'où la nécessité d'interpeller le Ministre du Travail afin qu'il œuvre à faire respecter la législation en matière de travail par toutes les entreprises minières opérant en RDC. Le fait pour une entreprise d'être créée en Joint-Venture avec l'implication des gouvernements congolais et chinois ne constitue pas un chèque à blanc pour le non-respect et la violation des droits des travailleurs.

RECOMMANDATIONS

A la Société COMMUS

- Rémunérer les travailleurs selon les modalités convenues dans le contrat et le règlement de travail, leur accorder des congés annuels et des jours fériés, leur fournir les outils et matériel de travail nécessaires et appropriés ;
- Assurer aux travailleurs des conditions de sécurité et d'hygiène optimales et ce, dans le respect de la législation congolaise et des normes de l'OIT ;

A l'inspection du Travail

- Veiller à l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession en vertu de l'article 187 alinéa 1 du Code du travail.

Aux Autorités publiques

- Veiller à l'application du Code du travail et ses mesures d'application ainsi que les Conventions de l'OIT par l'exploitant COMMUS.

Aux Travailleurs

- Dénoncer toute violation de leurs droits par l'employeur en saisissant l'Inspecteur du Travail, le Gouverneur de province, le Ministère chargé de la Prévoyance sociale ou les cours tribunaux ordinaires