

ses activités dans le bassin du fleuve Zaire, l'intervention de l'Etat a été sollicitée en vue de l'exonération de la contribution sur le chiffre d'affaires à l'exportation.

Il est apparu après étude qu'une telle mesure pouvait être envisagée avec faveur sans porter atteinte au niveau des ressources budgétaires: en effet il n'y aurait de toutes façons pas de recettes si le secteur considéré perdait le marché extérieur du fait de la fiscalité. Au contraire l'allègement de celle-ci entraînera une activité supplémentaire qui se traduira notamment par des salaires et des bénéfices, c'est-à-dire un accroissement des recettes de la fiscalité directe.

Il s'agit là d'une mesure de portée générale au profit des exportations de biens d'une valeur déterminée, c'est-à-dire ceux qui relèvent des diverses positions tarifaires du chapitre 89 du tarif des droits de sortie, lequel concerne les biens relatifs à la navigation fluviale et maritime.

C'est donc d'une exonération indifférenciée de la contribution sur le chiffre d'affaires à l'exportation frappant ces biens, mais dans le souci de ne pas s'engager de façon excessive, cette exonération ne sera valable que pendant une période limitée.

Par cette disposition de caractère exceptionnel, le Conseil Législatif National et le Conseil Exécutif National marqueront tout l'intérêt qu'ils attachent à la promotion des exportations, en attendant que puissent intervenir des mesures de portée plus générale.

LOI.

Le Conseil Législatif National a adopté.

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Article 1er.

Sont exonérées de la contribution sur le chiffre d'affaires à l'exportation, pour une période de trente mois à partir du 1er janvier 1973, les exportations relevant des positions tarifaires du chapitre 89 du tarif des droits de sortie fixé par l'ordonnance-loi n° 68/009 du 6 janvier 1968.

Article 2.

La présente loi entre en vigueur à la date de sa promulgation.

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Kinshasa, le 5 janvier 1973.

MOBUTU SESE SEKO KUKU
NGBENDU WA ZA BANGA,
Général de Corps d'Armée.

Loi n° 73/007 du 5 janvier 1973 complétant l'ordonnance-loi n° 67/310 du 9 août 1967 portant Code du travail.

Exposé des motifs.

Depuis l'avènement de la Deuxième République, le souci des autorités a toujours été celui d'assurer la protection individuelle et collective de la classe laborieuse et des intérêts économiques du Pays.

La République du Zaïre entend réaliser cet objectif par l'application des textes législatifs et réglementaires appropriés.

Considérant que depuis un certain temps, les tentatives, les menaces, voire même des licenciements massifs et individuels pour des motifs discutables, n'ont cessé d'altérer la stabilité des structures économiques et sociales du Pays, et en vue de permettre à tous et à chacun d'accéder progressivement et harmonieusement à un niveau de vie plus élevé, le Conseil Exécutif National fut amené à prendre en date du 20 février 1972 une importante décision de principe interdisant les licenciements massifs.

Au regard de l'ordonnance-loi n° 67/310 du 9 août 1967 portant Code du Travail, cette décision restreint la liberté de l'employeur.

Afin d'éviter toute contestation et toute hésitation des tribunaux qui seraient amenés à juger un employeur récalcitrant, il importe donc que la décision du Conseil Exécutif National soit consacrée par un texte légal ayant la même valeur juridique que l'ordonnance-loi précitée.

LOI.

Le Conseil Législatif National a adopté,

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Article 1er.

Les articles 48 et 64 de l'ordonnance-loi n° 67/310 du 9 août 1967 sont modifiés comme suit :

Article 48.

Le contrat à durée indéterminée ne peut être résilié à l'initiative de l'employeur que pour un motif valable lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

Ne constituent notamment pas un motif valable de licenciement, les opinions du travailleur, son groupe ethnique, sa race, son affiliation ou sa non-affiliation syndicale, sa participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou avec le consentement de l'employeur durant les heures de travail.

Toute résiliation à l'initiative de l'employeur d'un contrat à durée indéterminée fondée sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, est soumise aux conditions qui seront définies par un arrêté du commissaire d'Etat au Travail et à la Prévoyance Sociale ».

Article 64.

Sauf dérogations éventuelles qui seront déterminées par un arrêté du commissaire d'Etat au Travail et à la Prévoyance Sociale, les licenciements massifs sont interdits.

L'employeur qui envisage de licencier un ou plusieurs membres de son personnel pour des raisons économiques, telles que notamment la diminution de l'activité de l'établissement et la réorganisation intérieure, doit respecter l'ordre des licenciements établi en tenant compte de la qualification professionnelle, de l'ancienneté dans l'établissement et des charges de famille du travailleur.

En vue de recueillir leurs suggestions, l'employeur doit informer par écrit les représentants des travailleurs, dans l'entreprise, des mesures qu'il a l'intention de prendre.

Seront licenciés en premier lieu, les travailleurs présentant les moindres aptitudes professionnelles pour les emplois maintenus et, en cas d'égalité d'aptitude professionnelle, les travailleurs les moins anciens, l'ancienneté étant majorée d'un an pour le travailleur marié et d'un an pour chaque enfant à charge aux termes de l'article 4 du présent Code.

Le travailleur ainsi licencié conserve pendant un an la priorité d'embauchage dans la même catégorie d'emploi.

Passé ce délai, il continue à bénéficier de la même priorité pendant une seconde année, mais son embauchage peut être subordonné à un essai professionnel ou à un stage probatoire dont la durée ne peut excéder celle de la période d'essai prévue par la convention collective ou, en cas de défaut de celle-ci, conformément aux dispositions de l'article 32 du présent Code.

Le travailleur bénéficiant d'une priorité d'embauchage est tenu de communiquer à son employeur tout changement de son adresse survenant après son départ de l'établissement. En cas de vacance, l'employeur avise l'intéressé par lettre recommandée avec avis de réception, envoyée à la dernière adresse connue du travailleur. Le travailleur doit se présenter à l'établissement dans un délai maximum de huit jours suivant la date de réception de la lettre ».

Article 2.

La présente loi entre en vigueur à la date de sa promulgation.

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Kinshasa, le 5 janvier 1973.

MOBUTU SESE SEKO KUKU
NGBENDU WA ZA BANGA,
Général de Corps d'Armée.

LOI.

Le Conseil Législatif National a adopté,

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Article 1er.

Les articles 48 et 64 de l'ordonnance-loi n° 87/310 du 9 août 1967 sont modifiés comme suit :

Article 48.

Le contrat à durée indéterminée ne peut être résilié à l'initiative de l'employeur que pour un motif valable lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

Ne constituent notamment pas un motif valable de licenciement, les opinions du travailleur, son groupe ethnique, sa race, son affiliation ou sa non-affiliation syndicale, sa participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou avec le consentement de l'employeur durant les heures de travail.

Toute résiliation à l'initiative de l'employeur d'un contrat à durée indéterminée fondée sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, est soumise aux conditions qui seront définies par un arrêté du commissaire d'Etat au Travail et à la Prévoyance Sociale ».

Article 64.

Sauf dérogations éventuelles qui seront déterminées par un arrêté du commissaire d'Etat au Travail et à la Prévoyance Sociale, les licenciements massifs sont interdits.

L'employeur qui envisage de licencier un ou plusieurs membres de son personnel pour des raisons économiques, telles que notamment la diminution de l'activité de l'établissement et la réorganisation intérieure, doit respecter l'ordre des licenciements établi en tenant compte de la qualification professionnelle, de l'ancienneté dans l'établissement et des charges de famille du travailleur.

En vue de recueillir leurs suggestions, l'employeur doit informer par écrit les représentants des travailleurs, dans l'entreprise, des mesures qu'il a l'intention de prendre.

Seront licenciés en premier lieu, les travailleurs présentant les moindres aptitudes professionnelles pour les emplois maintenus et, en cas d'égalité d'aptitude professionnelle, les travailleurs les moins anciens, l'ancienneté étant majorée d'un an pour le travailleur marié et d'un an pour chaque enfant à charge aux termes de l'article 4 du présent Code.

Le travailleur ainsi licencié conserve pendant un an la priorité d'embauchage dans la même catégorie d'emploi.

Passé ce délai, il continue à bénéficier de la même priorité pendant une seconde année, mais son embauchage peut être subordonné à un essai professionnel ou à un stage probatoire dont la durée ne peut excéder celle de la période d'essai prévue par la convention collective ou, en cas de défaut de celle-ci, conformément aux dispositions de l'article 32 du présent Code.

Le travailleur bénéficiant d'une priorité d'embauchage est tenu de communiquer à son employeur tout changement de son adresse survenant après son départ de l'établissement. En cas de vacance, l'employeur avise l'intéressé par lettre recommandée avec avis de réception, envoyée à la dernière adresse connue du travailleur. Le travailleur doit se présenter à l'établissement dans un délai maximum de huit jours suivant la date de réception de la lettre ».

Article 2.

La présente loi entre en vigueur à la date de sa promulgation.

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Kinshasa, le 5 janvier 1973.

MOBUTU SESE SEKO KUKU
NGBENDU WA ZA BANGA,
Général de Corps d'Armée.