

2 avril 1981. – ORDONNANCE-LOI 81-012 portant statuts des journalistes œuvrant en République du Zaïre.

TITRE PREMIER DU CHAMP D'APPLICATION ET DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Art. 1er. — Le présent statut s'applique aux journalistes professionnels œuvrant au sein des organes d'information en République du Zaïre. Les matières non prévues au présent statut sont réglées conformément aux dispositions du Code de travail. Les mesures d'exécution du présent statut sont prises par le commissaire d'État ayant l'information dans ses attributions.

TITRE II DE LA DÉFINITION

Art. 2. — Par journaliste professionnel, il faut entendre celui qui se voue d'une manière régulière à la collecte, au traitement ou à la diffusion des nouvelles ou idées dans un ou plusieurs organes d'information et qui tire l'essentiel de ses revenus de l'exercice de sa profession. Il y a deux catégories de journalistes:

- le journaliste attaché à une rédaction et;
- le journaliste indépendant.

Sont assimilés aux journalistes professionnels: les caricaturistes, les traducteurs-rédacteurs, les reporters-photographes, les opérateurs de prise de son et les opérateurs de prise de vues d'actualités, œuvrant pour le compte de un ou plusieurs organes d'information.

Art. 3. — Les personnes qui s'occupent de l'élaboration d'un bulletin de liaison, d'une revue scientifique ou d'un journal d'entreprise ne peuvent prétendre à la qualité de journaliste.

Toutefois, celles qui ont acquis cette qualité ne la perdent pas lorsqu'elles sont employées dans la rédaction d'un journal artistique ou d'entreprise.

Art. 4. — Quiconque se sera attribué faussement la qualité de journaliste ou aura porté publiquement tout insigne ou emblème destiné à faire croire à l'exercice de cette qualité, sera puni conformément aux dispositions du Code pénal, livre II.

TITRE III DE LA CARTE DE PRESSE

Art. 5. — Toute personne remplissant les critères fixés par l'article 2 peut obtenir une carte de presse, à condition que la demande en soit faite par lui-même ou l'organe d'information qui l'emploie. Le journaliste stagiaire n'a pas droit à la carte de presse. Il lui est délivré une carte de stagiaire. La carte de presse et la carte de stagiaire sont délivrées par l'Union de la presse du Zaïre (U.P.Za.). Elles sont retirées dans les mêmes conditions.

Art. 6. — Toute personne se trouvant dans une des situations décrites ci-après se verra d'office retirer sa carte de presse. Il s'agit de:

la 1^o personne qui, ne faisant plus partie de l'organe d'information qui l'employait ne peut justifier, dans un délai de 1 an, sa collaboration dans un autre organe ou dans un journal d'entreprise;

l'indépendant qui a cessé dans un délai de 1 an, toute collaboration dans 2° un ou plusieurs organes d'information;

la 3° personne qui enfreint les dispositions de la déontologie professionnelle;

la 4° personne qui, ne remplissant pas les conditions prévues à l'article 2, a indûment obtenu la carte de presse.

TITRE IV DU RECRUTEMENT

Art. 7. — Le recrutement s'effectue sur concours. Toutefois, il peut se faire sur titre en faveur des journalistes professionnels et des candidats diplômés d'une école de journalisme. Aucun organe d'information n'est autorisé à employer à temps plein d'autres personnes en dehors des journalistes professionnels et stagiaires dans la collecte, le traitement ou la diffusion des nouvelles ou des idées.

Le nombre des journalistes stagiaires ne peut dépasser le tiers de l'effectif de la traduction. Tout recrutement doit faire l'objet d'une publicité préalable. Les candidats doivent être reconnus de bonnes vie et moeurs et avoir terminé, à la date du concours, au moins le cycle des études secondaires ou équivalent.

Art. 8. — Tout candidat journaliste est astreint, à l'issue de la période d'essai, à un stage d'adaptation d'une durée de 24 mois. La durée de ce stage est réduite à 12 mois pour les détenteurs d'un diplôme délivré par une école de journalisme.

TITRE V DE LA NOMENCLATURE DES EMPLOIS

Art. 9. — Les emplois se répartissent en emplois de commandement, de collaboration et d'exécution.

Les emplois de commandement sont:

- directeur de rédaction ou directeur de l'information;
- secrétaire général de rédaction;
- rédacteur en chef;
- rédacteur en chef adjoint;
- secrétaire de rédaction.

Les emplois de collaboration sont:

- chef de service, chef de rubrique ou chef maquettiste;
- reporter rédacteur, ou permanent de 1er échelon ou maquettiste.

Les emplois d'exécution sont:

- reporteur rédacteur, ou permanent de 2e échelon;
- reporter rédacteur, ou permanent de 3e échelon.

Les titres requis pour le recrutement sont repris dans l'annexe I. Cette énumération est indicative. Il est loisible à chaque entreprise de l'adapter à ses nécessités propres de fonctionnement.

Art. 10. — Les conditions de promotion sont déterminées par le règlement d'entreprise.

Art. 11. — Lorsqu'un emploi est déclaré vacant ou provisoirement disponible, un agent de grade immédiatement inférieur par rapport au titulaire est désigné pour assurer l'intérim.

La durée de l'intérim ne peut dépasser 12 mois. Au-delà de ce délai, l'intérimaire est d'office confirmé dans son nouveau grade. Tout intérim donne droit à une prime égale à la différence entre le traitement initial de son grade et celui correspondant au grade qu'il occupe intérimairement.

TITRE VI DES DISPOSITIONS

Art. 12. — Tout agent est placé dans une des positions suivantes:

- 1) en activité;
- 2) en détachement;
- 3) en disponibilité;
- 4) en suspension.

Section Ire Activité

Art. 13. — L'activité de service est la position de l'agent qui exerce effectivement les attributions d'un des emplois correspondant à son grade ou d'un emploi qui peut lui être confié compte tenu de son grade. Elle englobe les missions officielles, les congés ainsi que les absences intermittentes autorisées par les chefs hiérarchiques.

Art. 14. — L'agent peut être chargé des missions en dehors de son poste d'attache. Il bénéficie alors, en plus des droits afférents à l'activité de service, d'une indemnité de mission dont le taux est fixé par le règlement d'entreprise. Pour les missions à l'étranger, le taux est fixé par le conseil exécutif.

Art. 15. — Toute mission comportant des risques doit être couverte par une assurance-vie.

Art. 16. — Tout agent en activité a droit:

- 1) à un congé annuel de 30 jours calendrier;
- 2) à un congé de maladie ou d'infirmité;

- 3) à un congé d'éducation, de formation d'au moins quinze jours, tous les 3 ans;
- 4) à des congés de circonstances suivants:

Ces jours ne sont pas déductibles du congé annuel.

Section II Détachement

Art. 17. — Le détachement est la position de l'agent qui est autorisé à interrompre provisoirement ses services:

- 1) pour occuper un emploi ou exercer une activité auprès d'une institution ou d'un organisme d'intérêt public zaïrois ou étranger ou d'une organisation professionnelle;
- 2) en cas d'appel ou rappel sous les armes et d'engagement volontaire en temps de guerre dans les forces armées du Zaïre ou d'un État allié;
- 3) pour l'exécution de mesure de réquisition militaire ou d'intérêt public prise par le conseil exécutif;
- 4) pour l'exercice de mandats publics ou d'obligations civiques.

Art. 18. — Le détachement d'un agent rend vacant l'emploi qu'il occupait. Toutefois, à l'expiration du détachement, l'agent est repris d'office en activité et réaffecté dans son cadre d'origine.

Art. 19. — Durant la période de détachement, l'agent est soustrait aux dispositions du présent statut dont l'application est incompatible avec sa position.

Il conserve néanmoins ses droits à l'avancement en grade et de traitement et le temps de son détachement est compris dans sa carrière.

Sous réserve d'accords éventuellement conclus avec l'institution ou l'organisme auprès duquel il est détaché, l'agent cesse d'être rémunéré par l'organe d'information.

Art. 20. — La position de détachement concerne les organes d'information officiels et les journalistes du secteur privé appelés à œuvrer au sein des organisations professionnelles.

Section III Disponibilité

Art. 21. — La disponibilité est la position de l'agent dont l'activité est interrompue soit d'office, soit dans le cas visé à l'article 23.

Art. 22. — La disponibilité est prononcée d'office: pour cause de maladie ou d'infirmité, lorsque l'agent a obtenu pendant une période de 12 mois consécutifs, des congés de maladie d'une durée totale de six mois et qu'il n'est pas en mesure de reprendre son service à l'expiration de son dernier congé. Dans ce cas, la disponibilité ne peut excéder deux ans.

Art. 23. — L'agent peut être mis en disponibilité pour effectuer, dans l'intérêt du service, des études ou stage de perfectionnement au Zaïre ou à l'étranger. Dans ce cas, la durée de mise en disponibilité couvre la période des études ou stage.

Art. 24. — La situation de l'agent en disponibilité est réglée comme suit:

1°) dans le cas où la disponibilité a été prononcée pour cause de maladie ou d'infirmité, l'agent est soumis au régime des risques professionnels prévus par la législation en matière de sécurité sociale;

2°) dans le cas où la disponibilité a été prononcée dans l'intérêt du service pour effectuer des études ou des stages de perfectionnement, l'agent perçoit son traitement mensuel. Si les cours se donnent à l'étranger, l'agent peut, en outre, bénéficier d'une bourse d'études dont le montant est fixé par le responsable de l'organe d'information.

À l'expiration de la période de disponibilité, l'agent est d'office replacé en position d'activité.

Art. 25. — La disponibilité est prononcée par le responsable de l'organe d'information. Elle rend vacant l'emploi occupé par l'agent.

La durée de la disponibilité est prise en considération pour le calcul de l'ancienneté.

Section IV *Suspension*

Art. 26. — En cas d'indices suffisamment graves, l'agent présumé avoir commis une faute lourde peut être suspendu dans les 48 heures par le responsable de l'organe d'information ou son délégué. La suspension doit être accompagnée de l'ouverture d'une action disciplinaire.

La durée maximum de la suspension est d'un mois. Passé ce délai, l'action disciplinaire est éteinte et l'agent reprend d'office ses fonctions.

Art. 27. — Lorsqu'il s'agit d'une suspension résultant d'une infraction de droit commun, la suspension correspond à la durée des poursuites judiciaires. Lorsque les poursuites judiciaires se terminent par une décision de classement sans suite ou par acquittement, le membre du personnel est réintégré, avec effet rétroactif à la date de la suspension, dans l'intégralité de ses droits tant en ce qui concerne la rémunération, sous réserve de l'application des sanctions disciplinaires prévues par le présent statut.

Section V *Durée du travail*

Art. 28. — Le journaliste est soumis à six jours de travail par semaine.

Les prestations en dehors des heures normales de travail donnent droit à un repos compensatoire, conformément à la législation du travail.

TITRE VIII DE LA RÉMUNÉRATION

Art. 29. — La rémunération est la somme représentative de l'ensemble des gains susceptibles d'être évalués en espèces et fixés par accord ou par les dispositions légales et réglementaires

qui sont dus en vertu d'un contrat de travail, par un employeur à un agent. Elle comprend notamment:

- le salaire ou traitement;
- les commissions;
- l'indemnité de vie chère;
- les primes;
- la participation aux bénéfices;
- les sommes versées au titre de gratification;
- la valeur des avantages en nature;
- les allocations familiales pour la partie dépassant le montant légal;
- l'allocation de congé ou l'indemnité compensatoire de congé;
- les sommes payées par l'employeur pendant l'incapacité de travail et pendant la période précédant et suivant l'accouchement.

Art. 30. — Ne sont pas éléments de la rémunération:

- les soins de santé;
- les allocations familiales légales;
- les frais de voyage, ainsi que les avantages accordés exclusivement en vue de faciliter à l'agent l'accomplissement de ses fonctions.

Art. 31. — On distingue le traitement initial et le traitement acquis.

Le traitement initial est celui qui est attaché au grade dont l'agent est revêtu. Le traitement acquis est le traitement initial majoré des augmentations annuelles découlant du traitement.

Art. 32. — L'avancement de traitement consiste en une augmentation annuelle de traitement. L'octroi de l'augmentation est soumis aux conditions suivantes:

- 1°) l'agent doit avoir au moins une année d'ancienneté dans le grade;
- 2°) l'agent doit avoir obtenu au moins l'appréciation «bon» lors du dernier signalement.

Le taux minimum de l'augmentation annuelle est respectivement de 4 %, 3% et 2 % du traitement initial selon que l'agent a obtenu la cote «élite», «très bon» et «bon». L'augmentation est accordée le

1er janvier de chaque année.

Art. 33. — Le traitement initial et les primes minima des journalistes sont fixés par le présent statut.

Le responsable de l'organe d'information peut octroyer, selon le cas, d'autres primes que celles énumérées ci-dessous:

- prime de responsabilité;
- prime de diplôme;
- prime de représentation.

Art. 34. — Le montant et les conditions d'octroi d'autres primes et indemnités sont fixés par règlement d'entreprise en tenant compte de ses conditions de fonctionnement.

TITRE VIII DES AVANTAGES ALLOUÉS AU COURS DE CARRIÈRE

Art. 35. — Les avantages sociaux dont bénéficient les agents en cours de carrière sont:

- 1°) les allocations familiales pour enfants à charge, conformément à la législation en vigueur;
- 2°) les soins de santé;
- 3°) le logement ou l'indemnité de logement;
- 4°) les frais funéraires;
- 5°) le pécule de vacances;
- 6°) le transport ou les frais de transport;
- 7°) l'allocation d'invalidité.

Les taux et les modalités d'octroi des avantages sociaux sont fixés par une convention collective d'entreprise.

TITRE IX DU RÉGIME DISCIPLINAIRE

Art. 36. — Les peines disciplinaires applicables à l'agent sont:

- 1°) le blâme;
- 2°) l'exclusion temporaire ou mise à pied avec privation de traitement pour une durée ne dépassant pas 2 fois 15 jours par an;

Toutefois, le droit aux allocations familiales et autres avantages sociaux reste reconnu à l'agent pendant cette période;

- 3°) le licenciement.

Art. 37. — Les modalités de la procédure disciplinaire sont définies par le règlement d'entreprise. La délégation syndicale est tenue informée de l'ouverture et de la clôture de toute action disciplinaire.

La procédure est écrite et contradictoire. Toute action disciplinaire doit être clôturée par une décision de classement sans suite ou par l'application d'une peine.

La décision de classement ou la peine doit être consignée dans le dossier administratif de l'agent.

Celui-ci peut chaque fois qu'il en manifeste le désir, prendre connaissance de son dossier sans le déplacer.

Art. 38. — L'action disciplinaire demeure distincte et indépendante de l'action répressive de droit commun à laquelle peuvent donner lieu les mêmes faits.

L'action judiciaire n'est pas suspensive de la procédure et du prononcé disciplinaire.

Dans le cas où une peine disciplinaire a été prononcée avant que la juridiction répressive ait statué, l'agent peut, si cette dernière l'a renvoyé des poursuites faute de preuves, demander la révision de la mesure disciplinaire.

Quel que soit le résultat de l'action pénale, l'autorité administrative reste juge de l'opportunité de la poursuite disciplinaire ou de la peine disciplinaire.

Toutefois, dans le cas où l'agent a été condamné définitivement à une servitude pénale égale ou supérieure à trois mois, il peut être licencié sans préavis dans les 48 heures qui suivent la constatation de la condamnation.

Art. 39. — L'agent a le droit d'introduire un recours écrit dans les huit jours qui suivent la notification d'une peine disciplinaire prononcée à son endroit.

Il peut se faire assister d'un délégué syndical.

Les organes et les modalités de recours sont déterminés par le règlement d'entreprise.

TITRE X DES DROITS, DEVOIRS ET INCOMPATIBILITÉ

Art. 40. — L'agent s'engage à servir l'organe d'information avec intégrité et dignité.

Il est tenu d'accepter l'emploi qui lui est conféré conformément au présent statut.

Art. 41. — L'agent est tenu d'exécuter personnellement toutes les obligations qui lui sont imposées en vertu de ses fonctions.

Il est personnellement responsable à l'égard de ses chefs de l'exécution des ordres qu'il a donnés.

Il lui est formellement interdit de solliciter ou d'exiger directement ou par personne interposée, même en dehors de ses fonctions, mais en raison de celles-ci, des dons, gratifications ou avantages quelconques.

Art. 42. — L'agent est tenu à la stricte observance des règles de la déontologie reconnues à la profession.

Art. 43. — L'organe d'information est tenu de protéger l'agent contre les menaces et attaques intérieures ou extérieures dont il a pu être l'objet dans l'exercice de ses fonctions et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en résulte.

TITRE XI DE LA CESSATION DÉFINITIVE DES SERVICES

Art. 44. — La cessation définitive des services entraînant la perte de qualité d'agent résulte:

- 1°) du décès;
- 2°) du licenciement;
- 3°) de la démission volontaire;
- 4°) de la démission d'office;
- 5°) de la mise à la retraite.

Hormis le cas de décès, la décision mettant fin à la carrière d'agent est prononcée par l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Art. 45. — La démission volontaire ne peut résulter que d'une demande écrite de l'agent marquant sa volonté non équivoque et inconditionnelle de mettre définitivement fin à ses services.

Elle produit ses effets dès qu'elle est acceptée par l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Le délai dans lequel celle-ci doit notifier sa décision à partir du jour où elle a été saisie de la démission est fixé à 15 jours calendrier, faute de quoi la démission est considérée comme acceptée.

Art. 46. — Le licenciement sans préavis consiste en une rupture immédiate du contrat d'engagement pour faute lourde de l'agent.

Peuvent constituer notamment une faute lourde justifiant le licenciement sans préavis:

- 1°) les faits portant atteinte à l'honneur et à la probité tels que vols, détournement de fonds ou de biens appartenant à l'organe d'information;
- 2°) l'acte d'indiscipline et de violence pendant ou à l'occasion du service;
- 3°) la corruption et la concussion;

- 4°) l'usage de faux lors de l'engagement;
- 5°) le refus d'ordre caractérisé et l'acte d'insubordination;
- 6°) l'absence non motivée pendant plus de quinze jours consécutifs;
- 7°) le préjudice matériel ou moral causé intentionnellement à l'organe d'information.

Art. 47. — La démission d'office est prononcée:

- 1°) lorsque l'agent, sans motif valable, ne reprend pas ses services à l'expiration d'un congé ou d'une suspension;
- 2°) lorsque l'agent refuse de prester ses services avant la prise d'effets de la démission volontaire.

La démission d'office produit ses effets à dater du jour de la survenance de l'événement qui l'a provoquée. Elle ne donne pas lieu au paiement d'indemnité.

L'agent est licencié pour inaptitude physique lorsqu'il a été reconnu inapte au service par une commission d'inaptitude dûment constituée par les autorités médicales ou lorsque la disponibilité pour cause de maladie ou d'infirmité excède deux ans.

Le licenciement pour inaptitude professionnelle ne peut être prononcé que si elle est constatée par une commission paritaire.

Art. 48.- -

Art. 49. — L'agent est mis à la retraite lorsqu'il atteint l'âge de 55 ans. Toutefois, il peut demander sa mise à la retraite après avoir accompli au moins 20 ans de service.

Le taux de la pension de retraite d'inaptitude physique ou professionnelle est fixé par la législation en vigueur.

Art. 50. — L'agent mis à la retraite a droit à une pension extralégale payée par l'entreprise.

Elle équivaut à 30 % du dernier salaire de l'agent pour une pension obtenue après plus de vingt ans de service au sein de l'organe, à 25 % pour une période d'activité de 16 à 20 ans, à 20 % pour une période de 10 à 15 ans et à 15 % pour une période de moins de 10 ans.

Art. 51. — En plus de cette pension extra légale, l'agent a droit à l'allocation de fin de carrière égale à:

- 6 à 12 mois de rémunération pour les emplois d'exécution;
- 8 à 12 mois de rémunération pour les emplois de collaboration;
- 12 à 18 mois de rémunération pour les emplois de commandement;
- 15 à 24 mois de rémunération pour les emplois hors cadres.

Art. 52. — L'employeur commet une faute lourde qui permet à l'agent de rompre le contrat lorsqu'il manque gravement aux obligations du contrat et notamment lorsque:

- a) l'employeur ou son préposé se rend coupable envers lui d'un acte d'improbité, des voies des faits ou d'injures graves ou tolère de la part des autres agents de semblables actes;
- b) l'employeur ou son préposé lui cause intentionnellement un préjudice matériel pendant ou à l'occasion de l'exécution du contrat;
- c) en cours d'exécution du contrat, la sécurité ou la santé de l'agent se trouve exposée à des dangers graves qu'il n'a pas pu prévoir au moment où il a contracté ou lorsque sa moralité est en péril;
- d) l'employeur ou son préposé opère indûment des réductions ou retenues sur la rémunération de l'agent;
- e) l'employeur persiste à ne pas appliquer les dispositions légales ou réglementaires en vigueur.

TITRE XII DES DROITS SYNDICAUX

Art. 53. — La délégation syndicale est installée dans chaque organe d'information, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Art. 54. — Tout journaliste professionnel a le droit de s'affilier à toute organisation professionnelle ou syndicale compatible avec les options du pays en vue d'assurer la défense de ses intérêts matériels et moraux.

Il est libre d'exercer toute activité au sein de l'UPZa ou de la délégation syndicale.

TITRE XIII DISPOSITIONS FINALES

Art. 55. — L'application du présent statut ne peut avoir pour effet de restreindre les avantages individuels acquis par les agents en service à la date de son entrée en vigueur.

Annexe I non reproduite

Annexe II non reproduite

Annexe III non reproduite