

# **Étude analytique des investissements miniers chinois et la politique d'emploi : cadre juridique et réalités**

Par Nkumisongo Robert\*

## **Résumé**

Les investissements étrangers sont considérés comme une valeur ajoutée qui peut répondre aux besoins d'une population ou devant absolument contribuer au développement économique d'un pays dans le respect des normes établies. Cette recherche sur les investissements miniers chinois a mis un accent particulier sur la politique de l'emploi en RDC (la hauteur de la rémunération des travailleurs; les mesures de sécurité dans les mines notamment casques, gants, tenues de travail, chaussures de protection, lunettes de sécurité, etc.; le respect des droits humains, des lois et réglementations du pays; le rôle des services publics de l'État dont l'Inspection du travail et la CNSS). Cette étude qui vise la protection du salarié entant que bénéficiaire de ces investissements miniers chinois à travers le respect d'une bonne politique de l'emploi, s'est basée plus sur les données des quelques ONG et les informations recueillies en anonymat sur terrain. Au regard des déviations constatées, cette étude prône le respect de la législation congolaise en matière de l'emploi afin que ces investissements soient bénéfiques au salarié congolais et ce pour promouvoir l'effectivité de l'état de droit en RDC.

## **Summary**

*Foreign investments are considered as added value that can meet the needs of a population or must absolutely contribute to the economic development of a country while respecting established standards. This research on Chinese mining investments placed particular emphasis on employment policy in the DRC (the level of workers' remuneration; safety measures in mines including helmets, gloves, work clothing, protective shoes, safety glasses, etc.; respect for human rights, the country's laws and regulations; the role of state public services including the Labor Inspectorate and the CNSS). This study, which aims to protect employees as beneficiaries of these Chinese mining investments through respect for a good employment policy, was based more on data from a few NGOs and information collected anonymously in the field. In view of the deviations observed, this study advocates respect for Congolese employment legislation so that these investments are beneficial to Congolese employees and to promote the effectiveness of the rule of law in the DRC.*

\* Nkumisongo Robert, Professeur Associe à la faculté de Droit de l'Université de Lubumbashi. Tél : +243 810315404.

## INTRODUCTION

Depuis belle lurette, la République Démocratique du Congo présente une proie pour les travailleurs étrangers. Cela suite à ses gisements miniers. Il est évident que le secteur minier congolais est un secteur qui attire de plus en plus, depuis l'avènement de l'Etat-congolais, les investissements étrangers et la main d'œuvre étrangère. Le domaine de l'emploi est certes organisé à travers des normes efficaces qui ne doivent être dérogé sous peine de création d'une anarchie qui lèse le juriste.

Du point de vue internationale la main d'œuvre est protégée par la BIT qui fait allusion au bureau international du travail. Il effectue des études en matière du travail et élaboré le programme de coopération. Les conventions de l'organisation internationale du travail sont élaborées et adaptées selon une procédure spéciale.

Au-delà de cet organe international, nous pouvons également citer les pactes relatifs aux droits économiques, socio-culturel de Nations-Unies. En date du 16 Décembre 1966, l'assemblée générale de l'ONU a adopté des pactes internationaux : pacte relatifs aux droits économiques, socio-culturels et le pacte relatif aux droits civils et politiques. Le premier oblige les Etats à reconnaître aux salariés le droit au travail, le droit syndical, le droit à la grève ainsi que le droit à une rémunération juste et équitable. Le deuxième consacre le droit de citoyen à s'associer à fonder des syndicats, à s'y affilier, et à s'en désaffilier.

Au niveau interne, chaque pays élabore des lois qui régulent le secteur du travail, emploi et prévoyance sociale. En République Démocratique du Congo les sources du Droit du Travail sont classifiées en fonction des actes qui les supportent, dont : les traités internationaux qui selon certains auteurs viennent avant le code du travail (nous n'entrerons pas dans ce débat de la hiérarchisation des normes); le règlement; les conventions collectives; les usages; la jurisprudence; et la doctrine. Toute relation du travail est supposée respecter ces instruments juridiques.

Dans le cadre du développement de l'économie mondiale, depuis un certain temps la Chine se constitue en grande puissance économique (même si cette affirmation paraît avoir plusieurs protagonistes et antagonistes). La Chine a envahi une grande partie des pays sous-développés en Afrique depuis les années 2000. Elle s'y est imposée et ne cherche que, par un slogan gagnant-gagnant, semble-t-il, le bien être de ces pays.

La République Démocratique du Congo n'a pas été épargnée par de séduisantes offres de la Chine. Elle s'y est exposée et emballée si bien, avant ces années, le mariage Chine-RD Congo ne semblait pas vraiment être officialisé. C'est vers 2006 que l'affaire connaît son apothéose. « Au lendemain des élections présidentielles de 2006, le Gouvernement congolais a conclu le 17 Septembre 2007 et le 22 Avril 2008 respectivement un Protocole d'accord et une Convention de collaboration avec un groupe d'entreprises chinoises dans la vue de réaliser des projets d'exploitation minière et d'infrastructures »<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Christian-jr Kabange Nkongolo, « Quelques considérations juridiques sur le deal sino-congolais », *LLM/Université of south Africa/ Université de Kinshasa 2009*, article téléchargé le 16 février 2023.

La présente étude veut analyser le cadre juridique de ce protocole d'investissement minier et également comprendre la politique d'emploi de ces investissements et les différentes réalités pratiques qui l'entourent en République Démocratique du Congo.

D'après les statistiques du Ministère national des mines, les entreprises d'origine Chinoise constituent plus de deux tiers d'investissements directs étrangers dans le secteur minier dans les provinces du Grand-Katanga. Elles contribuent donc substantiellement à la hausse de la croissance économique dans ces provinces après le marasme des années quatre-vingt-dix, consécutif à l'effondrement de la Gécamines<sup>2</sup>.

L'apport des investissements chinois dans le secteur minier est chaque jour plus perceptible, notamment avec la création de nombreux emplois. C'est aussi les investissements miniers chinois qui ont permis la réalisation d'importantes infrastructures au pays, à la suite de la convention entre le Gouvernement de la RDC et un consortium de Banques Chinoises. Cependant, les investisseurs miniers chinois sont souvent sévèrement jugés par l'opinion publique nationale. Celle-ci, nostalgique de l'époque de la Gécamines, société d'état qui mettait la personne humaine au centre de ses préoccupations, s'offusque devant ces « patrons radins » qui rémunèrent leurs ingénieurs moins bien que la Gécamines ne rémunérait ses ouvriers et qui en plus, ne manifestent aucun souci de bonne gestion de l'environnement naturel et sociologique.

Plusieurs reproches sont faits contre ce comportement qu'affichent ces entreprises chinoises, mais il y a une nette difficulté de pouvoir dénoncer cela. De même, dans le cadre de cette étude qui se veut beaucoup plus pratique, il nous a été très difficile de pouvoir présenter ces réalités de terrain. C'est ainsi que notre méthodologie va s'appuyer sur la méthode juridique accompagnée de la technique documentaire qui nous ont permis de recueillir des informations tirées d'autres analyses et des législations congolaises sur la question, nous avons recouru aussi à l'observation directe en nous rapprochant de quelques travailleurs dans certaines entreprises minières chinoises.

Cette recherche est présentée en deux chapitres dont le premier ressort les avantages des investissements chinois en RDC et la seconde analyse l'incidence de ces investissements sur la politique de l'emploi en RDC.

## A. AVANTAGES DES INVESTISSEMENTS MINIERS CHINOIS EN REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO

Les investissements miniers chinois en RDC présentent beaucoup d'avantages pour le développement du pays et nécessitent un encadrement législatif pour que cela profite à toute la nation congolaise. Il sied au préalable de présenter le cadre législatif sur ces investissements qui sont considérés comme investissements étranger et ensuite relever quelques notions sur les investissements dits étrangers.

2 Les investissements miniers chinois au Katanga et la détresse des communautés locales. Cas de la minière de *KALUMBWE MYUNGA* (MKM) et *HUACHIN*, publié par Premicongo, centre de recherche sur les Multinationales/Pays Bas 2015.

## *I. Cadre législatif des investissements*

Le but de la réglementation des investissements pour l'État d'accueil consiste à assurer la protection de ses intérêts et ceux de sa population en exerçant un contrôle sur l'investissement étranger.

Les premiers textes juridiques régissant les investissements étrangers se concentraient sur le seul secteur d'activité économique minier, et plus particulièrement dans l'ex-province du Katanga<sup>3</sup>.

Parmi ces textes on peut citer :

- le Décret royal du 8 juin 1888 consacrant la domanialité publique des terres;
- le Décret du roi souverain du 27 février 1887 sur les sociétés commerciales;
- le Décret du 22 juillet 1904 portant réglementation de la détention et le transport des substances précieuses;
- le Décret du 11 décembre 1910 modifié et complété par le décret du 16 avril 1919 réglementant la recherche et l'exploitation minière uniquement dans la province du Katanga;
- le Décret du 20 avril 1928 définissant les pierres précieuses;
- le Décret du 27 septembre 1937 relatif au régime de gestion minière par la signature des conventions avec les compagnies à charte.

A l'accession à l'indépendance, le Congo a multiplié ses efforts afin de mieux réguler les investissements étrangers. Pour redonner confiance aux investisseurs étrangers et éventuellement relancer l'économie congolaise minée par les troubles politiques, le gouvernement congolais a compris que l'investissement étranger était une nécessité. C'est ainsi que les autorités congolaises avaient initiées et publiées en 1965 un document intitulé : « une politique d'investissement ».

En 1963, tenant compte de l'environnement politique et économique de l'époque, le gouvernement congolais va rédiger, conjointement avec la Chambre de Commerce de « Léopold Ville », (actuelle ville de Kinshasa capitale congolaise), la fédération des entreprises du Congo et les syndicats, un document de base intitulé « Avant-projet du code des investissements »; il connaîtra ensuite plusieurs modifications.

On peut affirmer qu'en RDC, le régime applicable aux investissements étrangers émane de plusieurs sources. D'une part, on retrouve les textes de droit interne et d'autre part, le législateur congolais a recours aux sources conventionnelles.

En droit interne, on peut citer : la Constitution de la République du Congo de 2006 révisée en 2011 dans quelques dispositions, qui est la norme de référence et le Code des investissements considéré, comme l'élément moteur voire essentiel, en matière d'encadrement juridique de l'investissement; il fixe et détermine les règles portant sur la constitution,

3 *Dan IRIRIRA NGANGA*, Le cadre juridique des investissements internationaux en république démocratique du Congo, inédit, Thèse de doctorat, École doctorale sciences juridiques et politiques/éd 67, Aix-Marseille Université,2019.

le traitement, la protection, la garantie et la sécurité des investissements. Ce code détermine aussi le droit applicable ainsi que les procédures de règlement des différends. Cependant, il ne traite pas toutes les matières relatives à l'investissement, car certains domaines sont régis par des lois particulières (par exemple le code minier).

En ce qui concerne les accords régionaux, le législateur procède à la modification de certaines normes internes, jugées incompatibles avec le droit régional dans le but d'éviter un éventuel conflit normatif. C'est l'idée notamment de l'intégration des règles issues de la zone de libre-échange du COMESA dans l'ordre juridique congolais. Mais d'autres normes, comme celles par exemple découlant du droit de l'OHADA, sont obligatoirement applicables en droit congolais; d'autres, en revanche, exigent l'adoption de mesures d'exécution les complétant ou les précisant. On observera en outre que plusieurs autres textes réglementaires contribuent au renforcement du système congolais du droit des investissements<sup>4</sup>.

Pour attirer à nouveau les investisseurs étrangers, voire améliorer l'image du pays ternie par le climat d'insécurité qui y régnait, la Constitution du 18 février 2006 a accordé une importance accrue aux investissements étrangers. C'est ainsi que les articles 34 et 35 de ce texte reconnaissent tous deux que la propriété privée est sacrée, ce qui revient à dire concrètement, que l'État congolais entend protéger désormais l'investissement étranger à des fins de développement économique.

L'alinéa 2 de l'article 34 précise d'ailleurs que « l'État encourage et veille à la sécurité des investissements privés, nationaux et étrangers. Et que nul ne peut être privé de sa propriété que pour cause d'utilité publique et moyennant une juste et préalable indemnité octroyée dans les conditions fixées par la loi ». Ces dispositions constitutionnelles sont de plus relayées par un cadre législatif et réglementaire.

Toutefois, l'exposé des motifs de la loi n° 08/001 du 26 mars 2008, portant abrogation de la loi n° 86-007 du 27 décembre 1986 sur le séjour et la circulation des étrangers dans les zones minières, explique comment cette loi a pu apporter un changement très significatif à ce régime restrictif. Il correspondait à l'option économique de l'époque. Le secteur minier, considéré comme ultra-sensible, bénéficia donc de la protection quasi-militaire de l'État avant d'être ouvert à l'initiative privée. Il faut souligner que depuis 2008, la loi susvisée n'est plus en adéquation avec les nouvelles orientations économiques du pays tournées cette fois-ci vers le libéralisme.

Le secteur minier est désormais accessible aux investisseurs étrangers. L'exposé des motifs de cette loi rappelle en outre qu'aux termes du code minier promulgué le 11 juillet 2002, modifié et remplacé par celui du 9 mars 2018, la libéralisation du secteur minier prévoit l'ouverture du secteur et ce, sur toute l'étendue de la République, à tous les opérateurs économiques étrangers. Ainsi, la classification des zones minières ne cadre plus

4 *Dan IRRIRIRA NGANGA*, Thèse de doctorat, inédit, *op.cit.*

avec la « *ratio legis* » du code minier, qui fait de l'ensemble de la République une zone minière<sup>5</sup>.

## *II. Portée des investissements chinois en RDC*

Les investissements chinois ont été matérialisés à travers les contrats qualifiés de contrats sino-congolais

### 1. Contrat sino-congolais : Fondement et contenu

Après les élections de 2006, la République Démocratique du Congo était dans l'obligation de faire un redémarrage économique efficace dans divers secteurs. Et le programme mis en œuvre à cette époque fut les cinq chantiers. Il s'agissait de cinq secteurs importants qui pourraient faire un décollage économique en République Démocratique du Congo. Il s'agit de secteurs suivants : les infrastructures, l'emploi, l'éducation, la santé et l'électrification du pays. Le problème qui se pose est celui du financement de ces secteurs. Comme il peut se constater, l'économie congolaise est une économie extravertie<sup>6</sup>. Elle dépend beaucoup plus des offres extérieures.

Fort du constat de la nécessité du financement extérieur pour le développement de la République Démocratique du Congo, « les dirigeants du pays se sont résolus à chercher un financement massif extérieur. Comme la RDC ne pouvait prétendre à des financements concessionnels de la part des bailleurs occidentaux et des prêteurs multilatéraux à cause du fait que le pays qui a accédé à l'initiative PPTE (pays pauvres très endettés), était toujours sous-programme et n'avait pas encore vu sa dette extérieure allégée ou effacée. Dans ce contexte, lui apporter encore des fonds massifs serait le rendetter, ce qui serait un cercle vicieux.

De ce fait, en 2007 le Gouvernement congolais a négocié un accord de financement sous la philosophie de l'aide -projet, et non de l'aide budgétaire. En effet, la Chine a accepté de financer la réalisation de certains de ces chantiers, mais, elle allait les réaliser elle-même. Pour un montant de 10 milliards de dollars, la Chine devait construire des routes, un chemin de fer Kinshasa-Ilebo, des écoles, des hôpitaux et électrifier quelques villes et cités »<sup>7</sup>.

5 Exposé des motifs de la loi n° 08/001 du 26 mars 2008, portant abrogation de la loi n° 86-007 du 27 décembre 1986 sur le séjour et la circulation des étrangers dans les zones minières, Journal officiel de la RDC, 49ème année, numéro spécial, du 28 mars 2008.

6 *Paulin Ibanda Kabaka, La Chine en RD Congo : relecture du contrat infrastructures contre minerais*, Hallarchives, 2018, en ligne, téléchargé le 16 février 2023.

7 *Paulin Ibanda Kabaka*, art.cité.

## 2. Eléments de la catégorisation du contrat sino-congolais

Il se pose un sérieux problème de catégorisation du contrat sino-congolais. Certains estiment que ce contrat est à catégoriser dans l'ordre des *conventions internationales*. Or selon les notions élémentaires du droit international public, toute convention internationale doit être soumise à une ratification parlementaire<sup>8</sup>. « Cependant, une telle approche ne s'accorde pas avec la règle de droit international qui veut que seuls les traités ou accord internationaux passés entre sujets de droit international, savoir entre Etats ou entre Etats et Organisations Internationales, soient soumis à la ratification. S'agissant d'un accord conclu entre l'Etat congolais et des entrepreneurs chinois privés, la notion de ratification ne saurait élire domicile dans le cas d'espèce. Les contrats "chinois" ne sont même pas à ranger dans la catégorie des accords internationaux non soumis à la ratification telle que prévue à l'article 213 de la Constitution »<sup>9</sup>.

Cette opinion estime que le contrat sino-congolais ressemble « à un contrat d'Etat qui combine à la fois l'investissement étranger et le prêt ».

A ce niveau il se pose le problème de savoir la base de régulation de ce type de contrat. De ce fait, « ce type de contrat est classé dans la catégorie des contrats régis par le droit du commerce international ». S'il faut rester à cette catégorisation d'investissement étranger, il faudrait à cet effet se rappeler du code d'investissement pour comprendre ce qu'il comprend par investissement et les types d'investissement qu'il prévoit.

### a) La notion d'investissement en Droit congolais : quelques repères

Selon l'exposé de motif de la loi N°004/2002 du 21 Février 2002 portant code des investissements, « l'investissement se révèle entre le facteur par excellence de la croissance économique et du développement qui consiste dans l'augmentation des grandeurs économiques. La croissance économique suppose elle-même des changements majeurs de structure et d'importantes modifications correspondantes dans les conditions institutionnelles et sociales du pays.

Cette loi, tout en remplaçant la loi de 1986, axe ses objectifs sous trois angles : le cadre et l'environnement incitatifs pour l'investissement; la création du secteur privé en vue de création des richesses nationales et l'emploi; la promotion de l'homme et des droits y afférant. Il sied de noter que l'investissement dans ce cadre apparaît comme la cime du développement économique dans un Etat.

En matière d'investissement, le code d'investissement congolais poursuit trois principaux objectifs : favoriser l'implantation des entreprises de génie civil chargées de construction et entretien de routes et autoroutes ainsi que celles de transport en commun des personnes et des marchandises, qu'il s'agisse du transport terrestre, fluvial ou aérien; favoriser les investissements qui développeront l'agriculture et l'agro-industrie par la mécanisation

8 Article 214 de la Constitution de la RDC du 18 février 2006 telle que modifiée à ce jour.

9 Christian-jr Kabange Nkongolo, *Op.cit.*, p.1.

en vue d'assurer l'autosuffisance alimentaire afin de réduire les importations des produits de base et permettre à la fois l'accroissement des revenus dans les communes rurales, l'amélioration de l'approvisionnement des industries agroalimentaires en matière premières et enfin l'élargissement du marché intérieur des biens de consommation courante; favoriser les investissements lourds pour asseoir une base industrielle solide sur laquelle reposera une croissance économique durable; favoriser les investissements de valorisation des ressources naturelles nationales sur place afin d'n accroitre la valeur ajoutée et le volume exportable.

Il existe en République Démocratique du Congo deux types d'investissements : l'investissement direct et l'investissement étranger direct (IED)

b) Investissement direct

Il faut entendre par investissement indirect : tout investissement (...) envisagé par une entreprise nouvelle ou existante visant à mettre en place une capacité nouvelle ou à accroître la capacité de production de biens ou de prestation de services, à élargir la gamme des produits fabriqués ou des services rendus, à accroître la productivité de l'entreprise ou à améliorer la qualité des biens ou des services<sup>10</sup>.

c) Investissement étranger direct

Il s'agit de tout investissement dont la participation étrangère dans le capital social d'une entreprise dans laquelle l'investissement réalisé est au moins égale à 10 %<sup>11</sup>. La question qui se pose est celle de savoir si ces investissements chinois en matière minière ont une incidence sur la politique de l'emploi en RDC et comment faire pour une amélioration afin que ceux-ci soient profitables à tous?

## B. INCIDENCE DES INVESTISSEMENTS MINIERS CHINOIS SUR LA POLITIQUE DE L'EMPLOI EN RDC

Pour ressortir cette incidence, il nous est opportun de présenter quelques entreprises minières chinoises qui se sont installées dans les provinces du Grand Katanga, ensuite nous allons discuter sur quelques aspects du droit de relation du travail en droit congolais et enfin, à travers l'étude de quelques cas pratiques, nous donner notre contribution sur l'apport des investissements chinois sur la politique de l'emploi en RDC.

10 Article 1 de la loi N°004/2002 du 21 Février 2002 portant code des investissements.

11 *Ibidem*.

*I. Une importante de l'existence des entreprises chinoises : Une main d'œuvre congolaise assurée*

Pour pouvoir obtenir une idée sur l'existence des entreprises chinoises dans les provinces de l'espace du Grand Katanga, nous nous sommes référés à une enquête réalisée dans le cadre du FOCAC (Forum sur la Coopération sino-africaine) qui est un forum de discussion pour une plus grande coopération économique entre la Chine et l'Afrique. Ce forum est organisé tous les 3 ans depuis 2000; et le WWF a été consulté pour formuler des recommandations sur les investissements chinois pour des engagements dans les domaines sociaux et environnementaux.

Ce document contient le résultat de la recherche réalisée par le bureau d'études EWES sur les investissements chinois dans le secteur minier en RDC dans les provinces du Katanga et du Grand Kasaï. Les objectifs spécifiques de cette étude étaient : l'inventaire des entreprises minières à capitaux chinois, leur localisation ainsi que l'évaluation de leur niveau de mise en application des obligations environnementales et sociétales<sup>12</sup>.

La recherche effectuée dans les provinces du Katanga a permis d'établir une liste de 38 entreprises à capitaux chinois. Ici, nous reprenons la liste de ces entreprises en reprenant le nom courant utilisé pour les désigner (abréviation, sigle ou acronyme) et en spécifiant le nom complet, comme le précise le rapport cité ci haut.

1. Liste Des Entreprises Chinoises Du Katanga

N°	NOM COURANT	NOM COMPLET
1.	AFRICA ONE	AFRICA ONE
2.	CDM (Lubumbashi)	CONGO DONG FANG INTERNATIONAL MINING
3.	CDM (Kolwezi)	CONGO DONG FANG INTERNATIONAL MINING
4.	CGM	
5.	CIMCO	CONGO INTERNATIONAL MINING CORPORATION
6.	CJCMC	CONGO JING JU CHENG MINING COMPANY
7.	CNMC	HUACHIN MABENDE CNMC HUACHIN MABENDE
8.	COMIKA	COMPOAGNIE MINIERE DE KAMOYA
9.	COMILU	COMPAGNIE MINIERE DE LUISHA
10.	CONGO LOYAL	CONGO LOYAL
11.	COTA MINING	COTA MINING
12.	DIM	DRAGON INTERNATIONAL MINING
13.	EMMANUEL MINING	EMMANUEL MINING
14.	FEZA MINING	FEZA MINING
15.	FU YUAN MINING	FU YUAN MINING
16.	HUACHIN METAL LEACH	HUACHIN METAL LEACH
17.	HUACHIN MINING	HUACHIN MINING

12 Arthur KANIKI TSHAMALA, *Rapport sur l'inventaire des investissements chinois dans le secteur minier au Katanga et au Kasai oriental (RDC)*, Bureau d'études EWES SARL, WWF, décembre 2014.

18.	HUAN TONG INTERNATIO-	HUAN TONG INTERNATIONAL
	NAL	
19.	JIA XING MINING INDUS-	JIA XING MINING INDUSTRY
	TRY	
20.	JMT	
21.	KICC	KINSEnda COMPANY CORPORATION
22.	KPM	KAI PENG MINING
23.	MABENDE MINING	MABENDE MINING
24.	MAGMA MINING	MAGMA MINING
25.	METAL MINING	METAL MINING
26.	MIKAS	MINIERE DE KASOMBO
27.	MJM	
28.	MKM	MINIÈRE DE KALUMBWE – MYUNGA
29.	NEW MINERAL INVEST-	NEW MINERAL INVESTMENTS
	MENTS	
30.	RONG CHANG	RONG CHANG
31.	RUASHI MINING	RUASHI MINING
32.	SICOMINES (SCM)	SINO-CONGOLAISE DES MINES
33.	SMCO	SHITURU MINING CORPORATION
34.	SONG HUA	SONG HUA
35.	SOUTH CHINA MINING	SOUTH CHINA MINING
36.	TONG XING CONGO	TONG XING CONGO SARL
37.	YINPING COMMERCE	YINPING COMMERCE SARL
38.	ZHONG – HONG	ZHONG – HONG 4

Cette liste n'est pas exhaustive, d'autant plus que les réalités évoluent du jour le jour, mais l'importance dans cette étude est de démontre à quel point ces investissements chinois ont apporté en RDC beaucoup de sociétés minières et dont par leur simple existence, une main d'œuvre importante doit exister par le fait de ces investissements chinois. Aussi, d'autres réalités ne nous ont pas intéressé surtout que nous voulions seulement nous rassurer d'une forte présence de ces entreprises dans l'espace du grand Katanga et plus particulièrement dans les provinces du Haut Katanga et du Lualaba.

Bien que ce rapport est de 2014, nous l'avons maintenu dans cette étude d'autant plus que les réalités demeurent les mêmes dans la plupart des cas jusqu'à ce jour, selon les informations que nous avons reçues. Cependant, il est à noter que le constat fait, et qui démontre une réalité de certaines entreprises chinoises, est que certaines de ces entreprises ne peuvent pas être localisées étant donné que leur existence est liée aux réalités suivantes :

- Certaines ont obtenu des autorisations à partir de l'administration centrale et ont commencé à les marchander ou à les exploiter sans s'être fait identifier auprès des services installés en province (Division des mines, Division des impôts, Tribunal du commerce, etc.);
- Certaines sont identifiées à la fois à la Division des mines, au Tribunal de commerce et au Notariat de la ville de Lubumbashi et attendent, soit un financement, soit une autorisation ministérielle (ou les deux) pour débuter leurs activités;

- Certaines n'ont fonctionné que l'espace d'un matin avant de disparaître;
- Certaines ont réellement fonctionné, mais ont fini par fermer, ou par fusionner ou encore par vendre leurs capitaux.

Mais reste à savoir si ces entreprises chinoises respectent les conditions de la politique d'emploi selon la législation congolaise.

## *II. Droit de relation du travail en RDC*

Au regard de certains constats faits sur la manière dont les responsables de quelques entreprises chinoises traitent la main d'œuvre congolaise, il nous est important de recourir à la législation et à la doctrine congolaise pour voir comment en principe doit se dérouler les relations de travail et quelle est la condition de travail qui doit être applicable aux travailleurs.

Le professeur Tshizanga démontre à cet effet, les aspects qui doivent être respecter dans le droit des relations du travail dont nous nous referons dans cette étude sur l'incidence de ces investissements miniers chinois en RDC qui doivent en principes favoriser une bonne politique d'emploi. Ainsi, pour le professeur Tshizanga, les règles du droit des relations de travail portent atteinte au principe de la liberté contractuelle en ce sens que les employeurs et les travailleurs ne peuvent aucunement inclure dans les contrats les clauses défavorables aux travailleurs (article 37 du code du travail)<sup>13</sup>. Ils ne peuvent pas convenir d'un salaire inférieur au salaire minimum interprofessionnel garanti(SMIG) (article 88 du code du travail). Zakari Anazetpouo a relevé que « appliquer entièrement l'autonomie de la volonté ici, c'est consacrer la misère ouvrière »<sup>14</sup>.

De ce fait, les travailleurs ne peuvent pas renoncer aux dispositions légales les protégeant en matière de licenciement ainsi qu'au droit au congé (articles 37 et 140 du code du travail). En admettant que la norme conventionnelle favorable aux travailleurs puisse déroger à une règle d'ordre public, le législateur a créé en droit du travail un ordre public particulier dénommé ordre public social ou relatif<sup>15</sup>.

Pour Gérard Couturier « la notion d'ordre public sert toujours à régler un conflit de normes<sup>16</sup>. Mais alors qu'en droit commun la règle d'ordre public prévaut toujours sur une disposition conventionnelle contraire, en droit du travail la disposition qui l'emporte est la plus favorable aux salariés quelle que soit sa source<sup>17</sup>.

Est-il exact, dans ces conditions, de parler encore d'ordre public? Ne convient-il pas plutôt de se référer directement et simplement au principe de l'application de la disposition

13 *TSHIZANGA MUTSHIPANGU Dieudonné, Droit Congolais des relations de travail*, édition Connaissance du Droit, Kinshasa 2017, p.23.

14 *Zakari Anazetpouo* cité par *TSHIZANGA MUTSHIPANGU Dieudonné, op.cit.*, p.23.

15 *TSHIZANGA MUTSHIPANGU Dieudonné, op.cit.* p.23.

16 *Gérard Couturier* cité par *ibidem*.

17 *Ibidem*.

la plus favorable? » Toujours dans la préoccupation de sécuriser les salariés, le code du travail confère au juge le pouvoir de faire réintégrer dans l'entreprise le salarié licencié sans motif valable. Il bat ainsi en brèche le principe du droit civil selon lequel l'obligation de faire se résout par les dommages et intérêts. Il va sans dire que la réintégration ne peut être exigée que par le travailleur. S'il ne la revendique pas pour une raison ou une autre, le juge ne lui allouera que les dommages et intérêts<sup>18</sup>.

Il ne peut aucunement la prononcer d'office. Il se pose, dès lors, le problème du fondement de la réintégration. Procède-t-elle de la nullité du licenciement sans motif valable? Nous le pensons, surtout que le jugement prononçant la réintégration du salarié ne peut tenir lieu de contrat.

Adrien Dioh observe à ce sujet que « la soumission du licenciement des délégués du personnel à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale du ressort permet de rencontrer la préoccupation » de leur protection. « Un congédierement qui interviendrait en violation de cette règle serait nul et de nul effet. Le délégué du personnel ainsi licencié est réintégré d'office avec paiement d'une indemnité égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé. Pourtant le législateur n'a pas jugé nécessaire d'étendre cette protection spéciale aux représentants syndicaux qui sont protégés de la même manière que le simple travailleur. En les licenciant, l'employeur court seulement le risque de devoir leur octroyer des dommages intérêts... la sanction par l'octroi des dommages intérêts semble particulièrement inadéquat<sup>19</sup>.

La nullité de l'acte incriminé eut été plus conséquente. De ce fait, le licenciement du travailleur, à plus forte raison celui du représentant syndical, serait nul et de nul effet et entraînerait sa réintégration et son rétablissement dans tous ses droits ». Le droit des relations de travail se particularise aussi par l'admission de la rupture unilatérale du contrat de travail par l'une ou l'autre partie sans pour autant mettre à l'écart le mécanisme de la clause résolutoire classique qui domine le droit civil. Comme le dit Bernard Maingain, il reconnaît aux parties le droit de se faire justice<sup>20</sup>.

Par ailleurs, en imposant, en cas de cession d'entreprise, le maintien des contrats dans les relations entre le nouvel employeur et les travailleurs, l'article 80 du code du travail inclinerait à penser qu'il déroge à l'article 63 du code civil congolais livre III qui dispose que « les conventions n'ont d'effet qu'entre les parties contractantes, elles ne nuisent point au tiers, elles ne lui profitent que dans le cas prévu par l'article 21. On pourrait dire qu'il atténue la portée du principe de la relativité des contrats. Dans le même ordre d'idées, il porterait atteinte à la liberté contractuelle du nouvel employeur et des travailleurs. Les travailleurs seraient tenus de prêter pour un employeur qu'ils n'ont pas choisi. De même, le nouvel employeur serait obligé à faire travailler les salariés engagés par un autre et

18 *Ibidem*.

19 Adrien Dioh cité par TSHIZANGA MUTSHIPANGU Dieudonné, *op.cit.*, p.23.

20 TSHIZANGA MUTSHIPANGU Dieudonné, *op.cit.* p.23.

dont il ne connaît par le mérite. En examinant les choses de plus près, la situation s'avère différente<sup>21</sup>.

Dans certaines occurrences, le législateur prive l'acceptation et la signature du salarié de tout effet juridique contrairement au droit civil. L'article 104 du code du travail énonce à ce sujet que « l'acceptation sans protestation ni réserve par le travailleur d'un décompte de la rémunération payée, l'apposition de sa signature ainsi que la mention pour solde de tout compte sur le décompte de la rémunération ou toute mention équivalente souscrite par lui, ne peut valoir renonciation de sa part à tout ou partie des droits qu'il tient des dispositions légales, réglementaires ou contractuelles. Elle ne peut valoir non plus compte arrêté et réglé au sens de l'article 317 du présent code »<sup>22</sup>.

Si en droit civil, l'inexécution du contrat imputable à l'une ou l'autre partie peut justifier la rupture du contrat, il en va différemment en droit des relations de travail lorsque cette inexécution est due à la maladie du travailleur, à son incarcération, à l'exercice par lui d'un mandat public, à la grève, à la grossesse, à l'incorporation dans l'armée, etc. Dans ces hypothèses le contrat de travail est suspendu et ne peut être rompu que plus tard si l'événement considéré perdure. De même, en matière de responsabilité, celle du salarié ne peut être engagée vis-à-vis de l'employeur qu'en cas de faute lourde. Pour tout dire, le législateur met à charge de l'employeur le risque d'exploitation. Citant Supiot Alain, Christophe Radé rapporte que « l'état de subordination doit donc entraîner l'altération du principe de responsabilité personnelle et se traduire par une marge relative d'irresponsabilité »<sup>23</sup>.

En outre, le législateur social autorise les salariés du sous-entrepreneur à réclamer leurs rémunérations à l'entrepreneur lorsque le sous-entrepreneur est insolvable. Il s'agit là d'une action directe reconnue aux précités contre l'entrepreneur, action que n'organise pas le code civil en matière de sous-traitance. Soulignons également que le droit des relations de travail habilité les personnes âgées de 15 à 16 ans à conclure le contrat de travail alors qu'en droit civil et en droit commercial seules les personnes âgées de 18 ans peuvent conclure un contrat.

Dans sa composante « sécurité sociale » qui relève du droit public et dont les règles sont contraignantes, le droit des relations de travail se particularise par le fait que le mécanisme de sécurité sociale transfère la charge de l'indemnisation des victimes des accidents de travail à l'Institut National de Sécurité Sociale. Il déroge, pour ainsi dire, à l'article 258 du Code Civil Livre III. Il écartera même le principe de proportionnalité entre le préjudice subi par la victime d'un accident de travail et son indemnisation qui est d'application en droit civil dès lors qu'un barème indique l'indemnisation à payer pour chaque préjudice<sup>24</sup>.

21 *Ibidem*.

22 *TSHIZANGA MUTSHIPANGU Dieudonné, op.cit.* p.23.

23 *Christophe Radé cité par TSHIZANGA MUTSHIPANGU Dieudonné, op.cit.* p.24.

24 *TSHIZANGA MUTSHIPANGU Dieudonné, op.cit.* p.24.

S’agissant des conditions de travail, il s’agit des éléments ayant une incidence sur l’environnement et le poste de travail. Elles doivent être convenables afin de procurer aux salariés des emplois décents surtout que ces derniers engagent leur personne dans la fourniture de leur travail. Elles ont pour finalité d’assurer la dignité de l’homme en améliorant sa sécurité et sa santé au travail. Elles doivent se matérialiser, d’une part, par la propreté, la salubrité, l’hygiène et l’absence de danger sur les lieux de travail et d’autre part, par la mise à la disposition des salariés des locaux et meubles nécessaires à l’accomplissement du travail<sup>25</sup>.

L’obligation qu’a l’employeur de procurer aux salariés les conditions convenables de travail est une obligation de résultat devant conférer aux emplois un caractère attrayant au même titre que le niveau de rémunération acquis. Comme l’a écrit Jean Christophe Le Feuvre, il faut « donner envie aux gens de travailler, de s’approprier l’entreprise et d’en être fiers »<sup>26</sup>.

Ces aspects que nous venons de relever sur le droit de la relation de travail et des conditions de travail vont nous permettre d’avaliser ces investissements miniers chinois qui ont permis d’avoir plusieurs entreprises chinoises en RDC et une main d’œuvre importante. Il nous reste à voir si, au regard des réalités sur terrain, la politique de l’emploi est respectée par ces entreprises chinoises.

### C. ANALYSE DE CAS ET SUGGESTIONS

Dans ce troisième point, nous avons estimé qu’il est opportun de donner notre appréciation au regard des avantages tirés des investissements chinois sur la politique d’emploi en RDC. La politique de l’emploi est l’ensemble des mesures mises en œuvre par les administrations publiques dans le but d'accroître l'emploi, c'est aussi une augmentation du taux d'emploi de la population en âge de travailler et c'est un moyen de réduire le chômage. Pour cela, elle vise à permettre aux inactifs et aux chômeurs à prendre ou reprendre un travail, et à les y inciter, dans le cadre du maintien d'une aide sociale leur assurant un niveau de vie minimum. Elle vise également à limiter la durée du chômage de transition<sup>27</sup>.

Notre analyse s'est focalisée à obtenir certaines informations concernant les entreprises minières chinoises sur les questions de la politique de l'emploi qui est comprise dans le cadre de cette étude comme des problèmes qui tournent autour du monde de travail que nous résumons en quatre points :

- Le manque d'industrialisation conforme aux normes internationales de travail,
- Le niveau d'étude,
- La rémunération du travail tenant compte du niveau de revenu par habitant,
- L'insuffisance de l'offre d'emploi.

25 Articles 5,7,8 de l'Arrêté ministériel n°001 du 4 aout 1972 portant code du travail.

26 Jean Christophe Le Feuvre cité par TSHIZANGA MUTSHIPANGU Dieudonné, *op.cit*.p.256.

27 Jeancy Konde Yombola, La problématique de l'insertion professionnelle des diplômés de l'ESU à Kinshasa, mémoire online « Economia et Finance » Unikin, Economie publique 2013.

Nous allons rencontrer, de manière brève ces aspects dans une analyse du constat fait après entretien avec certains travailleurs dans quelques entreprises chinoises.

### I. DU CONSTAT GENERAL

Sans citer les entreprises par manque d'une autorisation, nous présentons certaines critiques de manière générale sur les aspects de la politique d'emploi. En principe, on pouvait trouver une certaine catégorisation des entreprises chinoises, mais cela avec risque de pouvoir les citer. Pour rendre effectif notre constat, nous nous sommes appuyés sur le rapport fait par le professeur KANIKI sur l'inventaire des investissements chinois miniers au Katanga et au Kasai<sup>28</sup>, dont nous partageons le même avis quant au traitement de la main d'œuvre congolaise par les entreprises chinoises.

Ainsi, concernant la politique salariale, il nous a été révélé que les entreprises chinoises payent mal les employés et les journaliers d'une part et d'autre part appliquent une discrimination négative vis-à-vis des employés congolais. La qualification ne compte presque pas chez les travailleurs congolais. Les informations obtenues indiquent qu'en moyenne le salaire d'un ingénieur civil congolais ne dépasse pas 500 USD dans les entreprises chinoises. Le salaire le plus évoqué pour cette catégorie de travailleurs tourne autour de 300 et 350 USD par mois<sup>29</sup>. La plupart d'entreprises ne donnent même pas certaines allocations ou primes telles que les allocations familiales, la prime de vie chère, etc.

La politique salariale dans certaines entreprises chinoises est totalement opaque; la fiche de paie elle-même est en chinois. Comme conséquence les détails de la paie sont ignorés et il n'y a même pas moyen de revendiquer. Les informations obtenues ont permis également de constater que les chinois touchent plus que les congolais à niveau et charge de travail similaire; cette différence va du simple au double et parfois au triple<sup>30</sup>.

Un ouvrier congolais qui touche 150 USD par mois pour une tâche donnée, voit son collègue chinois toucher au moins 400 USD pour la même tâche. Du point de vue de la gestion de la sécurité et des risques quelques problèmes ont été constatés. Il s'agit principalement de :

- Manque d'équipement de protection;
- Absence des panneaux de signalisation à des endroits présentant de danger (réservoir de carburant, tank de stockage d'acide, station électrique, etc.);
- Pas d'indication sur le lieu de regroupement en cas d'incendie;
- Panneaux de signalisation en chinois<sup>31</sup>.

28 Arthur KANIKI TSHAMALA, Rapport sur l'inventaire des investissements chinois..., *op.cit.* pp.50 – 52.

29 *Idem*, p.52.

30 *Ibidem*.

31 Arthur KANIKI TSHAMALA, Rapport sur l'inventaire des investissements chinois..., *op.cit.* p.52.

Cette situation est observable dans plusieurs entreprises minières chinoises. Comme conséquence beaucoup d'accidents sont rapportés: brûlure aux acides, blessures dues aux chutes d'objets ou aux projectiles, etc.

Enfin, en ce qui concerne le respect des droits humains et des lois et règlementations, les entreprises chinoises ne s'intéressent pas à ce genre de choses. Le Code du travail, le code et règlement minier et autres règlements sont totalement ignorés. Les victimes en ce qui concerne le respect des droits humains se comptent aussi bien du côté congolais que du côté chinois. Les témoignages recueillis auprès des travailleurs indiquent des injures et des agressions sur le lieu de travail. Des punitions allant jusqu'à l'enfermement dans des bureaux nous ont été rapportés<sup>32</sup>.

D'autres pratiques telles que le trafic d'influence, la corruption, le clientélisme avec les services de sécurité et l'armée ont été également rapportés. Un coup de fil provenant probablement d'une autorité militaire ou de la police oblige souvent les agents des services publics à interrompre tout contrôle dans ces entreprises.

## *II. CAS DE QUELQUES ENTREPRISES MINIERES CHINOISES*

La grande difficulté rencontrée dans cette étude est qu'il y a eu manque de collaboration pour obtenir des informations auprès des entreprises minières chinoises dans le Haut Katanga. C'est ainsi que nous nous sommes référés à certains rapports mettant en cause quelques entreprises minières. Nous reprenons ici ces rapports qui confirment les informations que nous avons obtenues en anonymat de la part de quelques travailleurs des entreprises minières chinoises.

Ainsi, nous citerons les rapports d'enquête de deux ONG installée à Lubumbashi : le MDR, mouvement pour les droits de l'homme et la réconciliation ainsi que celui de PREMICONGO qui est une ONG de développement.

### 1. DU RAPPORT D'ENQUETE DE L'ONG MDR (Mouvement pour les Droits de l'homme et la Réconciliation)<sup>33</sup>

Ce rapport reprend deux entreprises minières dont CDM et Golden Africa Resource. Nous allons uniquement nous intéresser à la société CDM, étant une société à investissement chinois.

#### a) Présentation de la société CDM

La société CDM, CONGO DONGFANG INTERNATIONAL MINING SPRL est située à 20 Km de Lubumbashi sur la Route Likasi, Quartier Joli site Commune Annexe. CDM

32 *Ibidem.*

33 *Analyse des conditions de travail au sein des entreprises Asiatiques. Cas de CDM et Golden Africa Resource*, enquête effectuée par MDR, Lubumbashi, 2017.

est immatriculée au registre du commerce congolais. Congo Don fang international Mining (CDM) est une entreprise minière à capitaux chinois. Elle est une filiale de HUAYOU Cobalt, une entreprise chinoise créée en 2002 dont la spécialité est le traitement du cobalt, cuivre et nickel. Elle est une société commerciale qui se déploie dans l'exploitation et le traitement des minerais hétérogénites au sud de la province du Katanga en République Démocratique du Congo.

b) Conditions de travail chez CDM

**La rémunération :** En ce qui concerne la rémunération du personnel, les éléments suivants ont été récoltés dans ce rapport : Un travailleur journalier touche un montant de 3000 FC (équivalent de 2,5 dollars Américain) par jour. Un travailleur manœuvre tous travaux engagé à durée indéterminée touche 140 dollars le mois, et un ingénieur civil congolais touche un salaire qui varie entre 200 à 300 dollars américains. Les travailleurs étrangers chinois touchent des salaires 10 à 20 fois plus que les congolais, pour le même travail réalisé. Les travailleurs ayant des contrats à durée indéterminée reçoivent en plus du salaire, un sac de farine de 25 kg. Les journaliers ne reçoivent pas de farine. CDM organise un service de restauration pour ses travailleurs. Le restaurant de CDM sert aux travailleurs un repas dont le menu est composé de trois petites boules de foufou avec un poisson « THOMSON » ou un poisson salé, plus deux cuillères de légume. Ce repas est payable au prix de 300 FC à retenir sur le salaire de l'ouvrier à la fin du mois. Les travailleurs journaliers n'ont pas droit à ce repas. CDM ne paye pas des gratifications ou le treizième mois comme le font certaines entreprises de Lubumbashi.

**Constat fait par MDR :** l'entreprise CDM paye à ses travailleurs des salaires de misère, qui ne garantissent pas le droit au logement, l'accès aux soins médicaux de qualité et à l'indemnité de la scolarité des enfants. Ce salaire est incapable de répondre aux besoins d'un travailleur ayant à sa charge une petite famille de deux à trois enfants.

Rien que les deux éléments considérés, c'est-à-dire scolarité et logement absorbent tout le salaire. Il y a violation du droit à un niveau de vie suffisant comme le recommande l'article 11 du pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturel. L'entreprise donne dans le cadre du volet social des avantages en nature constitués essentiellement de la farine afin de permettre à ses agents de subvenir à leurs besoins alimentaires. C'est ainsi que CDM donne aux travailleurs ayant des contrats à durée indéterminée, un sac de farine de 25 kg. Les travailleurs journaliers ne reçoivent pas de farine. En plus de la farine, CDM distribue un repas aux travailleurs permanents pendant les heures de pause de midi. Les journaliers ne sont pas concernés par ce repas. Aux dires des travailleurs interrogés, ce repas est insuffisant tant en ce qui concerne la qualité et la quantité. « Les Etats parties au présent pacte reconnaissent le droit de toute personne à un niveau de vie suffisant pour

elle-même et sa famille, y compris une nourriture, un vêtement et un logement suffisant, ainsi qu'à une amélioration constante de ses conditions d'existence.»<sup>34</sup>.

Un autre aspect de tension prévisible à relever entre les travailleurs chinois et congolais est la philosophie de travail qui, pour le congolais est basée sur le temps au travail alors que pour les chinois elle se résume en cette phrase « Terminer sa tâche journalière, rechercher la perfection et le pragmatisme ». Plusieurs affiches dans les bureaux et à divers endroits de l'usine stimulent au travail et à la collaboration sur le lieu de travail. Cette collaboration prônée est de nature à favoriser l'esprit d'équipe “the team spirit” qui se caractérise par des relations interpersonnelles. Malgré ce climat apparent, on constate que la rémunération et les avantages sociaux apparaissent nettement plus avantageux pour le personnel expatrié que pour les nationaux.

Malgré la modicité des salaires payés par CDM, on peut noter que la société respecte les dispositions de la loi congolaise en matière de rémunération à savoir : le moment et le lieu du paiement de la rémunération, la preuve du paiement de la rémunération et la protection de la rémunération<sup>35</sup>.

Le paiement se fait dans les installations de la Société comme le recommande la loi en matière de travail. Après paiement un bulletin de paie est remis à l'intéressé. Toute fois les paiements sont réguliers et à un jour bien précis de la fin du mois pour lequel le salaire est dû ne dépassant pas six jours. D'après les enquêtes sur terrains de MDR, la société CDM a affilié à l'INSS seulement les travailleurs ayant signés des contrats à durée indéterminée. Ce qui est contraire à la loi qui demande que tout travailleur même journalier ait un numéro d'affiliation à l'INSS.

**La nature du contrat de travail :** En ce qui concerne la durée du contrat, les éléments suivants ont été récoltés : La société CDM emploie des travailleurs journaliers pour un travail permanent dans ses départements hydro métallurgique et piro- métallurgique. La grande majorité des travailleurs journaliers ont une ancienneté variant entre 2 et 5 ans. La société leur exige de changer des noms chaque mois pour éviter que le contrat ne devienne à durée indéterminée, selon les dispositions de l'article 40 du code de travail. Il y a des travailleurs qui ont déjà signé plus de deux contrats à durée déterminée. La majorité des travailleurs c'est-à-dire le trois quart de CDM a signé des contrats à durée indéterminée Selon les statistiques de décembre 2012 du service en charge de la gestion des ressources humaines, CDM emploie plus ou moins 932 ouvriers et cadres dont 49 chinois en emplois directs. La moyenne des journaliers est estimée à 260 emplois par mois et le nombre des femmes travailleuses n'a pas été révélé (les données désagrégées des femmes travailleuses chinoise et congolaises).

Ce chiffre est important par rapport à la situation dans les comptoirs. A peine 60 personnes avaient accès aux emplois temporaires sans garanties sociales. « Les droits énoncés dans le (présent pacte) seront exercées sans discrimination aucune fondée sur la race, la

34 Article 11 du Pacte International relatif aux Droits Economiques Sociaux et Culturels.

35 Article 7 du code de travail congolais.

couleur, le sexe, la langue, la religion, l'opinion politique ou toute autre opinion, l'origine nationale ou sociale, la fortune, la naissance ou toute autre situation ». Pour le législateur congolais, un travailleur journalier peut préster de manière continue ou intermittente pendant 22 jours ouvrables au cours d'une période de 2 mois. Au-delà de celle-ci, le travailleur ne peut plus continuer à travailler. Dans le cas où le travailleur journalier preste au-delà de 22 jours, ce contrat de travail change de nature et devient un contrat à durée indéterminée. Cette pratique est contraire aux prescrits du code de travail, normalement pour un travail permanent, CDM doit faire signer des contrats à durée indéterminée. La société impose aux travailleurs journaliers de changer de nom pour éviter que le contrat ne devienne à durée indéterminée conformément à l'article 40 alinéa 2 du code du travail. Il s'agit dans ce cas d'une astuce destinée à tricher à la loi. Concernant le contrat à durée déterminée, il se dégage un même constat, à savoir, le non-respect des dispositions de l'article 40 du code de travail qui limite à deux le nombre des contrats à durée déterminée qu'un travailleur peut signer avec le même employeur.

Le législateur en limitant ainsi, veut protéger le travailleur et inciter les parties à conclure le contrat à durée indéterminée qui est considéré comme le principe et qui présente un avantage pour le travailleur grâce à la stabilité qu'il offre à ce dernier. Cette pratique n'est pas normale car CDM devait faire signer des contrats à durée indéterminée à tous ses travailleurs car le travail est permanent.

**Les équipements de travail et de protection contre le bruit.** L'entreprise CDM a doté seulement les travailleurs ayant signés des contrats à durée indéterminée d'un équipement adéquat conforme aux travaux des mines. C'est-à-dire casque, cache nez, et des souliers appropriés. Les journaliers ne reçoivent pas d'équipements de travail.

La société CDM dispose des masques anti bruits mais le comble est que les travailleurs journaliers n'ont pas accès à cet équipement. La société CDM ne protège pas les travailleurs journaliers comme le veut l'article 7 du pacte relatif aux droits économiques.

**Le travail des enfants.** Il n'y a aucun enfant mineur qui travaille dans les installations CDM. Cependant selon ce rapport de MDR, la société achète auprès des artisanaux qui pour la plupart sont des enfants. Les résultats des études effectuées par les ONG laissent entrevoir que sur 200 milles mineurs artisanaux employés dans ce secteur, 40 % sont des enfants de moins de 15 à 8 ans. Des actions de sensibilisation déployées à cet effet ont amené le gouvernement à durcir des mesures interdisant l'accès des enfants aux mines et carrières artisanales. Cependant, faute d'apporter des réponses aux causes profondes de ce fléau et de propulser ou de stimuler l'engagement de tous les acteurs (collectivité, entreprises privées, autorités locales et organisations locales), ces mesures n'ont pas produit les résultats escomptés »

Le code de travail en matière de travail d'enfants réglemente le temps de travail et certains travaux interdits aux enfants. En ce qui concerne le temps de travail, la durée de travail des enfants âgés de 15 ans est limitée à 4 heures par jour, tandis que pour ceux qui ont 16 et 17 ans est la même que pour les adultes, c'est-à-dire 9 heures par jour et 45 heures par semaine. Les enfants ne doivent pas porter, pousser ou trainer les charges

excédents 15 Kg pour les garçons et 10 Kg pour les filles. De surcroît, ces entreprises en amont devraient prendre des dispositions pour identifier, évaluer et gérer les atteintes aux droits humains commises au niveau de la chaîne d'approvisionnement. C'est ainsi qu'elles devraient « réduire au minimum les risques d'exposition des mineurs artisanaux à des pratiques abusives, en soutenant les efforts des gouvernements des pays hôtes pour professionnaliser et légaliser progressivement le secteur artisanal »

Les autorités de CDM s'expliquent à ce sujet : La société CDM Sarl n'emploie pas des enfants dans ses installations. Ses procédures d'embauche obéissent aux normes et règles qui régissent le travail en République Démocratique du Congo. Cependant, n'ayant pas de concessions minières propres, CDM reçoit pour traitement les minerais produits artisanalement que les négociants achètent dans les carrières et mines de la province du Haut-Katanga surtout dans sa partie sud. Or, poursuivent-ils qu'ils sont conscients qu'un rapport de l'UNICEF sur le travail des enfants dans les mines au Katanga, avance les statistiques de plus de 40.000 enfants travailleurs dans les mines et carrières du sud Katanga soit 4/10 travailleurs dans les mines d'exploitation artisanale et la tendance est très inquiétante au nord du Katanga.

C'est ainsi que consciente de l'implication des enfants dans la chaîne de production artisanale des minerais bruts et devant la difficulté de distinguer les minerais manipulés par les enfants du lot de ses achats, CDM a pris, dans le cadre des précautions, des engagements avec les associations qui regroupent les exploitants artisanaux et non avec des individus pris isolément.

**Le service médical.** La société CDM organise le service médical interne et externe. Les journaliers ne sont pas concernés par les soins même s'ils peuvent tomber malades. Le seul cas où un journalier peut être soigné, c'est le cas d'un accident qui survient au journalier sur le lieu de travail. L'article 128 du code de travail oblige l'employeur de fournir aux travailleurs et à leurs membres de famille malades des soins médicaux, alimentaires, pharmaceutiques, hospitalier ainsi que des lunettes et appareil autotéléiques, chirurgicaux. Cette obligation procède de la préoccupation du législateur de garantir aux travailleurs les soins médicaux, étant donné que qu'il n'existe pas des mutuelles de santé en RDC susceptibles de prendre en charge les soins médicaux des travailleurs.

**Les conditions hygiéniques de travail.** Les résultats d'enquêtes de MDR montrent que La préparation des minerais chez CDM se fait par le procédé d'électrolyse, avec l'utilisation de l'acide sulfurique. Ce qui entraîne les émissions des gaz nocifs très toxiques qui se propagent souvent dans toute l'usine et dans les environs. Ce qui fait que les travailleurs sont exposés à des maladies comme la pneumonie, le vomissement du sang...le risque est beaucoup accentué chez les travailleurs journaliers qui n'ont pas d'équipements de protection.

## 2. RAPPORT DE L'ONG PREMICONGO<sup>36</sup>

Ce rapport résume les résultats des activités de monitoring effectuées par PREMICONGO sur le suivi de la mise en œuvre des obligations environnementales et sociales par les entreprises minières MKM et HUACHIN. Le choix est porté surdeux entreprises Chinoises implantées, à savoir, la Minière de Kalumbwe Myunga (en sigle MKM) et HUACHIN.

### a) La Minière de Kalumbwe Myunga (MKM)

#### ● Présentation de la société

La Minière de Kalumbwe Myunga,Société Privée à Responsabilité Limité, (MKM SPRL), est une entreprise de droit Congolais, créée en 2004. C'était au départ une joint-venture entre la Générale des Carrières et des Mines (GECAMINES), société d'Etat, et EXACO (Société des Exploitants artisanaux du Congo). EXACO avait la particularité d'extraire les minéraux par des techniques artisanales et de les traiter ensuite dans une usine située à Lubumbashi. Par cette joint-venture, EXACO accédait aux gisements de cuivre et de cobalt situés à Bien que polluée, la rivière Dikanga reste l'unique source d'approvisionnement en eau pour plusieurs villages

Les principales installations de l'entreprise sont localisées à Kisanfu, la Direction générale de la société elle, est basée à Lubumbashi. Le terme Kalumbwe désigne un ancien village qui abritait il y a quelques décennies encore la résidence des Koni, chefs traditionnels de la terre portant le même nom. Depuis déjà plusieurs années, le Koni a choisi de se fixer à Kisanfu, et Kalumbwe s'est à cause de cela vidé de tous ses habitants qui se sont installés dans les villages voisins lorsqu'ils n'ont pas suivis le Koni à Kisanfu.

#### ● Conditions de travail

MKM compte dans ses effectifs aussi bien des travailleurs de nationalité Congolaise que des Chinois. Ces derniers bénéficient du statut de travailleurs expatriés avec tous les avantages qu'il comporte et cette étude ne s'est donc pas intéressée à leur situation. Ils occupent essentiellement les fonctions de management ainsi que celles liées à la production dans la mine et l'usine. La majorité des Congolais ont été recrutés comme ouvriers qualifiés. Ils viennent principalement des grandes villes; Lubumbashi, Likasi et Kolwezi. Quant aux habitants de la région, ils n'ont pas été embauchés faute de qualification. Mais de temps en temps, certains obtiennent des tâches de manœuvres lourds et travaillent comme journaliers. Les travailleurs d'origine Congolaise déclarent être confrontés à plusieurs tracas; salaires dérisoires, licenciements abusifs, inexistence de la liberté syndicale et logements précaires. Les ouvriers qualifiés de nationalité Congolaise déclarent gagner en moyenne l'équivalent de 250 USD par mois.

36 *Les investissements miniers chinois au Katanga et la détresse des communautés locales. Cas de la minière de KALUMBWE MYUNGA (MKM) et HUACHIN*, publié par Premicongo, centre de recherche sur les Multinationales/Pays Bas 2015

Ce salaire est dérisoire au vu du coût de la vie dans la province du Katanga. Pour parvenir à nouer les deux bouts de mois, les travailleurs s'adonnent à la coupe de bois dans la forêt de Myunga les jours de repos. Ainsi, les villageois voient avec effroi la forêt disparaître progressivement tandis que les travailleurs deviennent des vendeurs de braise qu'ils vont exposer sur la route nationale N°1 située à proximité.

Ces ouvriers s'interrogent donc sur l'insignifiance de leurs salaires par rapport à ceux perçus par ceux qui œuvrent ans d'autres entreprises minières. Ils considèrent que donc que ces salaires sont inéquitables surtout au vus des efforts qui leurs sont exigés. Les travailleurs se plaignent aussi du fait que la société ne leur accorde jamais de congé annuel. Les ouvriers Congolais sont obligés de préster également les jours fériés. Ils ont droit à un repos de 24 heures une fois tous les six jours. Quant à ceux qui insistent pour obtenir un congé de circonstances (pour cause de deuil par exemple), ils l'obtiennent moyennant des déductions sur les salaires. L'obligation de travailler les jours fériés est une cause de désaccord fréquent entre eux et le Direction

Les travailleurs accusent aussi MKM de n'avoir pas mis en place de délégation syndicale. Quelques fois, en cas de nécessité, la société demande aux travailleurs de désigner des représentants pour des discussions avec la Direction. Ces représentants sont toujours exclus par la suite. Enfin, pour loger ses travailleurs, la société a construit quelques bâtiments à l'intérieur de ses installations. Ces sont des baraquements de quatre à cinq mètres de long et de deux mètres et demi de largeur chacun. Les travailleurs y sont logés en groupe de huit à douze personnes par pièce.

#### **– Coresponsabilité de MKM et de l'Etat dans les violations de la loi**

Le management de MKM, et l'Etat congolais sont Co – responsables des violations de la législation décrite ci haut : C'est en effet à l'état Congolais que reviens la responsabilité de l'octroi de la concession à MKM dans une aire protégée. MKM ne respecte pas le code de travail de la RDC, notamment le droit au repos qui est de 48heures pour chaque période de sept jours (article 121), le droit au congé annuel que l'employeur ne peut refuser au travailleur (article 140), le droit aux congés de circonstance que l'employeur à l'obligation de payer s'ils n'excèdent pas quinze jours (article 146) Le droit du travailleur (et de sa famille) d'être logé (et nourrit) décentement, en cas de mutation ou d'engagement en dehors du milieu habituel de vie. (Article 138) L'interdiction de licencier un représentant du personnel sans l'approbation de l'inspection du travail (article 258). L'inspection du travail est aussi coupable de fermer les yeux sur toutes ces anomalies que nous décrivons.

MKM ne respecte pas non plus les lignes directrices de la chambre de commerce Chinoise d'importateurs et exportateurs des métaux minéraux et produits chimique (CCCMC) dont est membre sa société mère (COVEC), en ce qui concerne notamment; L'obligation d'associer les communautés locales et les ONG dans la mise en œuvre des plans sociaux, l'obligation de respecter les droits de l'homme tout au long du cycle de vie du projet.

En ce qui concerne le droit du travail, les lignes directrices de la CCCMC recommandent aux entreprises : Des emplois et rémunérations convenables et équitables, de

maintenir la propreté et la sécurité sur les lieux de travail et, le cas échéant, fournir sur le site des logements dans des dortoirs convenables, de l'eau potable accessible, des installations sanitaires propres et hygiéniques. Toujours en ce qui concerne le droit du travail, les lignes directrices demandent à ce que les entreprises respectent la liberté qu'ont les travailleurs de soumettre des réclamations sans subir des sanctions ou représailles.

b) Le groupe HUACHIN

• **Présentation de l'entreprise**

L'entreprise HUACHIN vit le jour en 2005 à Likasi. C'était l'initiative de quelques personnes, des citoyens Chinois et Congolais qui avaient mis en place une fonderie chargée de traiter des minerais achetés chez les exploitants miniers artisiaux (communément appelés creuseurs au Katanga).

HUACHIN va grandir progressivement et construire en 2007 une deuxième usine dans un quartier périphérique de Lubumbashi. Mais l'entreprise ne prendra un envol réel qu'à partir de 2008, lorsqu'elle signe une joint-venture avec la multinationale Chinoise CNMC (China Non ferrous Metal Mining Corporation) qui était déjà implantée dans la partie Zambienne du Coopertbelt. C'est la naissance du Groupe CNMC HUACHIN Metal Leaching Co LTD, groupe dans lequel prendront également des parts d'autres sociétés de Hong Kong contrôlées par CNMC. Fondé en 1983, CNMC est un Groupe dans lequel l'Etat Chinois détient la majorité de capitaux. Ce groupe possédait déjà deux entreprises en Chine et des mines en Zambie, Mongolie et Thaïlande avant d'investir en RDC. L'apport des capitaux par CNMC a permis à HUACHIN de s'élancer dans le projet Mabende.

• **Gestion des ressources humaines**

Sur le plan salarial, les employés de HUACHIN rencontrés par l'ONG PREMICONGO à Mabende semblent plutôt satisfaits de leur sort. Mais à Lubumbashi et Likasi, le mécontentement est palpable : Les ouvriers qualifiés gagnent en moyenne plus au moins 150 USD par mois. Les voies de réclamation sont inexistantes, il n'y a pas de délégation syndicale. Toute réclamation, toute forme de contestation aboutit à un licenciement.

Pour les travailleurs de Likasi rencontrés en groupe et qui ont demandé de conserver l'anonymat, la Direction de HUACHIN fait régner une véritable terreur; il ne se passe pas une semaine sans qu'un travailleur ne soit licencié, ou alors sans qu'il ne parte de lui-même, mécontent des conditions de travail. Pour que les fréquents départs et arrivés ne pèsent pas trop sur l'entreprise, la Direction a trouvé un arrangement avec l'institut National de Sécurité Sociale (INSS) : on remplace le nom du partant par celui du nouvel arrivé c'est lui qui détient désormais le numéro de sécurité sociale du précédent. Les personnes remplacées ne bénéficieront jamais de leurs cotisations. Les employés de l'INSS complices et la société semblent y trouver leur compte chacun de son côté. A Likasi, tous sont au courant de cette situation mais personne n'ose en parler, comme le révèlent ces travailleurs.

A Mabende, également, il existe un groupe de travailleurs qui demandent l'anonymat. Ils sont préoccupés par les questions de sécurité au travail. Ils déplorent des accidents à répétition dans l'usine et la mine. Curieusement aussi, expliquent-ils, personne n'en parle, même pas la presse. Une émeute avait éclaté au mois d'avril 2015 : Les travailleurs réclamaient plus de sécurité sur les lieux de travail; des équipements adéquats pour les plus exposés notamment. Pour toute réponse, la société a licencié 35 travailleurs accusés d'être instigateurs. Ce qui eut pour effet de mettre fin à l'émeute. Mais les accidents continuent jusqu'à ce jour d'après les informations reçues.

- **Co responsabilité de l'Etat et de HUACHIN**

Ces violations des droits et réglementations constatés dans le développement des projets miniers de HUACHIN s'expliquent tant par la déliquescence des services étatiques que par l'absence d'éthique de la part du management de l'entreprise. Les services étatiques sont coupables d'avoir validé des études environnementales conçues sans la participation des communautés riveraines. Ce qui constitue une entorse à la législation minière (code minier, articles 69 point f.; règlement minier, article 13, annexe 8, etc.). Les limites du rôle de l'Etat paraissent aussi dans la mise en place du réseau visant à frauder avec la sécurité sociale, en violation du code du travail. Le numéro d'immatriculation d'un travailleur ne pouvant en aucun cas être attribué à un autre (Article 79 du code du travail). La responsabilité de HUACHIN, réside à la fois dans la violation délibérée des lois et règlements en vigueur en RDC, ainsi que des lignes directrices de la CCCMC dont est membre CNMC, sa société mère.

## **CONCLUSION**

Les investissements étrangers sont considérés comme une valeur ajoutée qui peut répondre aux besoins d'une population, voire devant absolument contribuer au développement économique d'un pays, dont la République démocratique du Congo, au regard du problème que pose la rencontre des capitaux étrangers et son développement. Nous nous sommes intéressés dans cette recherche sur les investissements miniers chinois et la politique de l'emploi en RDC. Il a été principalement question de voir si la réglementation congolaise en matière de politique de l'emploi est respectée par ces entreprises chinoises sur terrain.

Nous avons pensé, concernant ces entreprises chinoises il était opportun de ressortir la politique de l'emploi dans la connaissance de la hauteur de la rémunération des travailleurs, voir si ceux-ci ont des équipements appropriés pour travailler dans les mines (casques, gants, tenues de travail, chaussures de protection, lunettes de sécurité, etc.), le respect des droits humains, des lois et réglementations du pays, le rôle des services publics de l'Etats.

Pour ce faire et face aux difficultés d'obtenir des informations à présenter dans une étude scientifique, nous avons opté pour une méthodologie essentiellement documentaire en recourant aux textes de lois, aux publications sur les investissements étrangers en général et chinois en particulier, nous nous sommes basés plus sur les données de quelques ONG qui ont eu à décriés la politique de l'emploi dans certaines entreprises chinoises et aussi nous avons tenu compte des informations recueillies en anonymat.

Nous avons limité notre objectif dans cette étude dans le sens de protéger le salarié congolais qui doit être bénéficiaire de ces investissements miniers chinois à travers une bonne politique de l'emploi. Le constat fait est que les travailleurs ne considèrent pas ces entreprises minières chinoises comme un lieu où ils peuvent faire carrière et préparer leur retraite. Il ne s'agit pas de toutes les entreprises chinoises. Cependant une distinction a été faite par le professeur KANIKI en fonction de la taille de l'investissement de ces entreprises<sup>37</sup>. Une catégorisation a été effectuée :

- Catégorie A : entreprises dont la capacité de production de l'usine installée ou du projet est supérieure ou égale à 100.000 tonnes de cuivre par an;
- Catégorie B : entreprises dont la capacité de production de l'usine installée ou du projet est comprise entre 100.000 et 20.000 t Cu/an;
- Catégorie C : entreprises dont la capacité de production de l'usine installée ou du projet est inférieure à 20.000 tonnes de cuivre par an.

Il ressort de ce constat que la plupart de sociétés qui ne respectent pas la politique de l'emploi sont dans les catégories B et C. Ainsi, nous avons conclu après analyse que les entreprises chinoises payent mal les employés et les journaliers d'une part et d'autre part appliquent une discrimination négative vis-à-vis des employés congolais. La qualification ne compte presque pas chez les travailleurs congolais. La plupart d'entreprises ne donnent même pas certaines allocations ou primes telles que les allocations familiales.

La fiche de paie elle-même est en chinois. Comme conséquence les détails de la paie sont ignorés et il n'y a même pas moyen de revendiquer. Les informations obtenues ont permis également de constater que les chinois touchent plus que les congolais à niveau et charge de travail similaire; cette différence va du simple au double et parfois au triple. Ces déviations s'expliquent par la délinquance des services étatiques et par l'absence éthique de la part de responsables de ces entreprises minières chinoises. Ici, il existe certaines pratiques en collaboration avec les services de la CNSS (Caisse Nationale de Sécurité Sociale) qui consiste à remplacer les numéros de sécurité sociale de ceux qui sont licenciés par les nouveaux.

Les responsables de ces entreprises minières chinoises quant à eux semblent avoir compris qu'ils se trouvaient dans un espace où le droit n'avait plus de place et elles font de leurs mieux pour en tirer un maximum d'avantage. Pour rendre effectif notre apport qui vise à protéger le salarié congolais, bénéficiaire de ces investissements chinois nous prônons le respect de la législation congolaise en matière de l'emploi sur tous les points en rapport avec la politique de l'emploi en RDC. Pour ce faire les services de l'état doivent veiller à l'application et au respect de la législation et ce rôle revient aux inspecteurs de travail qui doivent éviter le clientélisme et assumer pleinement leur mission.

37 Rapport sur l'inventaire des investissements chinois, *op.cit.*, p.28.

## BIBLIOGRAPHIE

### I. TEXTES LEGAUX

1. Loi n° 11/002 du 20 janvier 2011 portant révision de certains articles de la Constitution de la République Démocratique du Congo du 18 février 2006
2. Loi n° 16/010 du 15 juillet 2016 modifiant et complétant la Loi n° 015–2002 portant code de la famille
3. Pacte international relatif aux droits économiques sociaux et culturels
4. Décret n° 09/33 du 08 août 2009 portant statuts, organisation et fonctionnement de l'Agence Nationale pour la Promotion des Investissements, ANAPI en sigle.
5. Décret n° 12/046 du 01 novembre 2012 portant mesures d'application du code des investissements.
6. Décret n°12/044 du 01 novembre 2012 modifiant et complétant le Décret n° 09/33 du 08 août 2009 portant statuts, organisation et fonctionnement de l'agence nationale pour la promotion des investissements, « ANAPI » en sigle.
7. Loi n° 08/001 du 26 mars 2008, portant abrogation de la loi n° 86–007 du 27 décembre 1986 sur le séjour et la circulation des étrangers dans les zones minières, Journal officiel de la RDC, 49ème année, numéro spécial, du 28 mars 2008.
8. Loi n° 004/2002 du 21 février 2002 portant code des investissements.
9. Loi n°18/001 du 09 mars 2018 modifiant et complétant la Loi n° 007/2002 du 11 juillet 2002 portant Code minier.

### II. OUVRAGES

1. *TSHIZANGA MUTSHIPANGU Dieudonné, Droit Congolais des relations de travail*, édition Connaissance du Droit, Kinshasa 2017.

### III. ARTICLES DES REVUES

1. *Christian-jr Kabange Nkongolo*, « Quelques considérations juridiques sur le deal sino-congolais », *LLM/Université of south Africa/ Université de Kinshasa* 2009, article téléchargé le 16 février 2023.
2. *Paulin Ibanda Kabaka*, La Chine en RD Congo : relecture du contrat infrastructures contre minerais, Hallarchives, 2018, en ligne, téléchargé le 16 février 2023.

### IV. THESE DE DOCTORAT

1. *Dan IRIRIRA NGANGA*, Le cadre juridique des investissements internationaux en République Démocratique du Congo, inédit, Thèse de doctorat, École doctorale sciences juridiques et politiques/éd 67, Aix-Marseille Université,2019.

#### *V. RAPPORTS*

1. *Arthur KANIKI TSHAMALA, Rapport sur l'inventaire des investissements chinois dans le secteur minier au Katanga et au Kasai oriental (RDC)*, Bureau d'études EWES SARL, WWF, décembre 2014.
2. Les investissements miniers chinois au Katanga et la détresse des communautés locales. Cas de la minière de KALUMBWE MYUNGA (MKM) et HUACHIN, publié par *Premicongo*, centre de recherche sur les Multinationales/Pays Bas 2015
3. Analyse des conditions de travail au sein des entreprises Asiatiques. Cas de CDM et Golden Africa Resource, enquête effectuée par MDR, Lubumbashi, 2017.

#### *VI. MEMOIRE ONLINE*

1. *Jeancy Konde Yombola*, La problématique de l'insertion professionnelle des diplômés de l'ESU à Kinshasa, mémoire online « Economia et Finance » Unikin, Economie publique 2013.