

ACCORD ENTRE LA BELGIQUE ET LA TURQUIE
RELATIF A L'OCCUPATION DE TRAVAILLEURS
TURCS EN BELGIQUE(*)

Le Gouvernement belge et le Gouvernement turc, désireux de coordonner et de préciser les dispositions relatives au statut des travailleurs turcs recrutés et occupés par les industries belges sont convenus de ce qui suit :

I. DISPOSITIONS GENERALES

Article 1.

1) Les autorités compétentes belges transmettent aux autorités compétentes turques les offres anonymes de travail émanant des employeurs ou des associations d'employeurs en spécifiant les conditions et aptitudes exigées des travailleurs.

2) Les offres nominatives ne sont transmises par les autorités compétentes belges que dans la mesure où il s'agit de travailleurs turcs ayant des liens avec des travailleurs turcs résidant en Belgique ou avec des employeurs établis en Belgique.

Les autorités compétentes turques décident de la suite à réserver à ces demandes.

3) Les autorités compétentes turques font connaître aux autorités compétentes belges dans quelle mesure les offres peuvent être satisfaites.

4) Les autorités compétentes belges fournissent aux autorités compétentes turques la documentation relative aux conditions de travail et d'hébergement, aux salaires, aux avantages sociaux, aux retenues sociales et fiscales applicables aux rémunérations ainsi qu'aux obligations respectives découlant du contrat de travail.

5) Les autorités compétentes turques en collaboration avec les autorités compétentes belges assurent la diffusion de ces informations.

(*) Du 16 juillet 1964. (J. Off. du 13 juillet 1965 No. 12047).

Article 2.

Le recrutement des travailleurs turcs est organisé par les services compétents turcs suivant la réglementation en vigueur et en collaboration avec les services compétents belges.

Ces derniers services peuvent confier la collaboration visée soit à la mission diplomatique belge à Ankara, soit à des délégués d'employeurs ou d'associations d'employeurs établis en Belgique, dûment mandatés à cet effet.

La sélection se fait sur base des éléments suivants :

a) Les candidats ne peuvent être âgés de moins de 20 ans et de plus de 35 ans au moment du recrutement, c'est-à-dire au moment où ils signent le premier contrat de travail;

Pour les travailleurs reconnus comme qualifiés, l'âge maximum est 40 ans.

b) Ils doivent jouir d'une bonne santé;

Un premier examen médical est effectué par des médecins désignés par les autorités compétentes turques. Cet examen médical comporte l'examen général des candidats. Une fiche médicale conforme au modèle annexé au présent Accord est établie pour chaque candidat reconnu apte. L'examen médical est assuré par les soins des autorités compétentes turques. Les frais de cet examen ne sont pas à charge du Gouvernement belge ou des employeurs.

Un examen de contrôle est éventuellement effectué par un médecin désigné par les services compétents belges. Les frais de cet examen sont à charge des employeurs. Il est veillé à ce que cet examen soit effectué le jour même pour lequel le travailleur est convoqué.

c) La sélection professionnelle des candidats est opérée compte tenu des conditions spécifiées dans les offres et sur base soit des aptitudes physiques, soit du passé professionnel des candidats, soit de certificats relatifs à la formation qu'ils ont acquise :

d) Les candidats ne peuvent pas avoir encouru de condamnation d'emprisonnement pour motif grave.

Article 3.

La liste définitive des candidats admis est établie par les services compétents turcs en accord avec les services compétents belges.

Sur base de cette liste, les contrats de travail individuels sont établis et signés d'une part par l'employeur ou son représentant et d'autre part par le travailleur.

Les autorités turques délivrent les documents nécessaires à la sortie du territoire des travailleurs. Ces documents sont établis individuellement pour chaque travailleur. Le passeport délivré à cette occasion a une validité de deux ans.

La mission diplomatique belge à Ankara délivre à ces travailleurs l'autorisation de séjour provisoire en Belgique sur présentation d'un passeport ayant une validité de deux ans, d'un certificat de date récente relatif à la bonne conduite et si possible d'attestations établissant l'état civil, la composition du ménage et, le cas échéant, l'adresse de la personne qui a la garde des enfants mineurs d'âge du travailleur.

Les autorités compétentes turques veillent à ce que ces documents soient établis dans les meilleurs délais.

Article 4.

L'engagement des travailleurs turcs se fait par contrat individuel, conforme à l'un des modèles de contrat de travail annexé au présent Accord.

Les contrats de travail sont rédigés en cinq exemplaires, en un seul texte, dans les langues des deux pays et stipulent les droits et obligations respectifs des employeurs et des travailleurs.

Un exemplaire est destiné aux services compétents turcs, un à la mission diplomatique belge, un au travailleur et deux à l'employeur.

Article 5.

Le Gouvernement belge veille à ce que le transport des travailleurs turcs engagés s'effectue dans les meilleures conditions.

Les modalités de ce transport sont déterminées de commun accord entre les autorités turques et belges.

Les frais de transport y compris ceux qui s'avèrent nécessaires pour faire face à un accident, à une maladie ou tout autre cas fortuit, qui peut se produire au cours du trajet, ainsi que les frais d'hébergement, de nourriture et d'accueil depuis l'embarquement jusqu'au lieu du travail en Belgique sont à charge des employeurs.

Il est veillé à ce que l'embarquement des travailleurs recrutés ait lieu, dans la mesure du possible, le jour même de leur arrivée au lieu d'embarquement.

Article 6.

Dès l'arrivée en Belgique du travailleur engagé, l'employeur introduit la demande de permis de travail à laquelle est annexée une copie du contrat individuel.

Les autorités compétentes belges délivrent immédiatement le permis de travail. La validité de celui-ci prend cours à la date de la mise au travail.

Les autorités compétentes belges délivrent également le permis de séjour nécessaire.

Les frais résultant de la délivrance des documents requis par le Ministère belge de l'Emploi et du Travail et nécessaires à la mise au travail sont à charge de l'employeur.

Article 7.

Toutes mesures opportunes doivent être prises par les entreprises pour adapter graduellement les travailleurs aux travaux qu'ils ont à exécuter et pour leur donner toutes indications utiles relatives au règlement d'atelier, aux normes de sécurité ainsi que celles qui concernent les modalités de mesurage de travaux à marché, de paiement des salaires et de présentation des réclamations éventuelles.

Ces indications ainsi que celles relatives à leur initiation et à leur adaptation leur sont données dans une langue comprise par eux.

L'employeur facilite et encourage l'initiation des travailleurs à la langue de la région notamment par l'organisation de cours de langue.

L'ignorance du français ou du flamand de la part des travailleurs ne peut justifier aucune discrimination en matière de salaire ou l'affectation à un travail plus pénible, plus dangereux, plus insalubre ou qui n'est pas conforme à leurs capacités.

L'employeur prend les dispositions nécessaires pour procurer aux travailleurs vivant seuls, un logement convenable à un prix raisonnable et répondant aux conditions d'hygiène prévues par la législation belge.

D'autre part, il aide les travailleurs qui veulent s'installer avec leur famille, à trouver un logement convenable à un prix raisonnable.

Il s'engage à fournir aux travailleurs, moyennant paiement, une nourriture suffisante et convenable, et qui tient compte dans toute la mesure du possible de leurs habitudes alimentaires.

En cas de maladie, l'employeur s'engage à assurer aux travailleurs l'hébergement, l'assistance médico-pharmaceutique et, le cas échéant, leur hospitalisation dès leur arrivée en Belgique et jusqu'au moment où ils commencent à bénéficier des prestations de l'assurance maladie-invalidité. La garantie de l'hébergement n'est pas valable lorsque les travailleurs n'habitent pas de leur plein gré dans un logement qui leur est fourni par l'employeur.

Les décès dus à un accident du travail ainsi que les accidents graves sont portés immédiatement à la connaissance de la mission diplomatique turque à Bruxelles, par les soins de l'employeur.

Article 8.

1) En cas de rupture injustifiée du contrat par le travailleur, l'employeur lui fait signer, dans une langue comprise par lui, une pièce par laquelle il déclare vouloir rompre son contrat.

Les mesures nécessaires sont prises en vue d'assurer le rapatriement du travailleur à ses frais. Toutefois, lorsqu'il est établi que l'intéressé est démuné de ressources, ce rapatriement est effectué aux frais de l'employeur.

2) En cas de rupture justifiée du contrat par le travailleur ou de rupture injustifiée du contrat par l'employeur, le travailleur a la possibilité de conclure un nouveau contrat dans une autre

entreprise du même secteur, sans préjudice des droits qu'il peut faire valoir en vertu de la législation belge.

Si dans les quinze jours qui suivent la rupture du contrat, un nouveau contrat n'a pu être conclu, le travailleur est rapatrié aux frais de l'employeur.

3) En cas de mutation d'entreprise à entreprise du même secteur effectuée de commun accord entre toutes les parties intéressées, le nouvel employeur se substitue à l'ancien pour l'exécution du contrat de travail.

Article 9.

1) Sans préjudice des dispositions de l'article 21, à l'expiration du contrat, le travailleur ture peut rester en Belgique à la condition d'être réembauché dans le même secteur. Le nouveau contrat doit également être conforme aux conditions du contrat-type annexé au présent Accord et applicable au secteur considéré.

2) En cas de conclusion d'un nouveau contrat avec le même employeur la demande de renouvellement du permis de travail est introduite par cet employeur, deux mois avant l'expiration du contrat en cours.

En cas de conclusion d'un contrat avec un employeur autre que le premier, le nouvel employeur doit introduire une demande de permis de travail dans les meilleurs délais.

3) Les services compétents belges délivrent le permis de travail.

Article 10.

Le travailleur bénéficie en Belgique des mêmes conditions de travail et de salaires que tout autre travailleur effectuant le même travail ainsi que des avantages accordés par l'employeur et en général de l'ensemble des dispositions prévues par la législation du travail et des conventions collectives.

Les conditions d'application de la législation belge en vigueur sur les assurances sociales seront fixées par convention spéciale entre les Parties.

Lorsque les enfants des travailleurs tures sont élevés en Belgique, ils bénéficient des allocations familiales au taux belge.

Lorsque les enfants des ouvriers mineurs du fond sont élevés en Turquie, ils bénéficient des allocations familiales au taux belge et ce dans les conditions fixées par la Dérogation générale du 4 juillet 1963 relative aux mineurs du fond dont les enfants sont élevés dans le pays d'origine du travailleur.

Au moment où le travailleur signe son contrat, la liste des organismes assureurs en matière d'assurance maladie-invalidité lui est communiquée; le travailleur fait librement choix d'un de ces organismes; l'employeur veille à ce que l'affiliation soit effectivement réalisée dans les plus brefs délais.

Article 11

Les travailleurs tures occupés régulièrement en Belgique ont la faculté de se faire rejoindre par leur famille, dès le moment où ils ont travaillé pendant un mois et à condition qu'ils disposent d'un logement convenable pour leur famille. Le Gouvernement et les employeurs belges aident les travailleurs tures occupés en Belgique à trouver ce logement.

La famille du travailleur comprend l'épouse et les enfants mineurs d'âge à charge; dans des cas particuliers, les travailleurs peuvent obtenir l'autorisation de se faire rejoindre par des ascendants à charge.

Sans préjudice des dispositions d'ordre public ou de sécurité publique, les autorités turques autorisent ces familles à sortir du territoire et les autorités compétentes belges donnent les autorisations nécessaires pour l'entrée et le séjour en Belgique.

Article 12.

Les ressortissants tures admis sur le territoire belge aux conditions stipulées dans le présent Accord, obtiennent le permis de travail de durée illimitée pour toutes les professions après trois années de travail consécutives en Belgique, si leur famille se trouve avec eux en Belgique ou après un séjour régulier et ininterrompu d'au moins cinq ans, si leur famille ne réside pas avec eux en Belgique.

Les travailleurs visés ci-dessus sont mis sur le même pied que les travailleurs belges en ce qui concerne la recherche d'un emploi.

Article 13.

Les deux Gouvernements autorisent le transfert aux bénéficiaires en Turquie des salaires et des prestations sociales des travailleurs tures occupés en Belgique.

Article 14.

Le travailleur a droit aux congés payés annuels dans les conditions prévues par la législation belge. Il a également droit à la rémunération de dix jours fériés.

Article 15.

A sa demande, le travailleur ture peut chômer le 29 octobre, jour de la fête nationale de la Turquie et deux autres jours de fête légale en Turquie.

Ces jours ne sont pas rémunérés mais l'absence n'est pas considérée comme injustifiée.

Article 16.

Il est institué une Commission mixte qui est chargée de :

- 1) veiller à l'application des dispositions du présent Accord et des documents y annexés et d'examiner la possibilité d'aplanir toutes difficultés qui viendraient à surgir au sujet de leur application;
- 2) proposer, le cas échéant, la révision du présent Accord ou des documents y annexés;
- 3) examiner les problèmes de sécurité;
- 4) examiner les difficultés éventuellement soulevées par l'organisation générale des hôtelleries;
- 5) examiner les questions de collaboration dans le domaine de l'emploi entre la Turquie et la Belgique.

La Commission est composée de six membres au maximum, dont trois désignés par le Gouvernement belge et trois désignés par le Gouvernement ture; les membres peuvent se faire accompagner d'experts suivant les questions inscrites à l'ordre du jour.

Elle se réunit soit à Ankara, soit à Bruxelles, à la requête de l'une ou l'autre Partie.

Dans l'éventualité où les travaux de la Commission n'aboutissent pas à un accord, les membres font rapport à leur Gouvernement respectif.

II. DISPOSITIONS COMPLEMENTAIRES RELATIVES AU RECRUTEMENT DE TRAVAILLEURS DESTINES A ETRE OCCUPES DANS LES CHARBONNAGES BELGES COMME MINEURS DU FOND

Article 17.

La limite d'âge fixée à l'article 2 du présent Accord est portée à 45 ans pour les mineurs qualifiés. Les autorités turques délivrent à ces travailleurs un document, attestant qu'ils ont acquis cette qualification. Les intéressés sont utilisés dans leur qualification après vérification de celle-ci et si besoin après une période d'adaptation.

Article 18.

1) Les autorités belges interviendront auprès des charbonnages pour que des hôtelleries destinées aux travailleurs turcs soient organisées et contrôlées efficacement par les charbonnages mêmes. Les charbonnages organisent des cantines spécialement destinées aux travailleurs turcs lorsque cela s'avère nécessaire et que leur nombre le justifie. Les gérants de ces hôtelleries sont choisis parmi des ressortissants turcs ou belges honorablement connus par l'employeur. Un délégué des travailleurs turcs hébergés dans les hôtelleries assure les contacts nécessaires avec la direction du charbonnage.

Le Conseil d'entreprise du charbonnage a qualité pour recevoir les réclamations concernant la tenue des hôtelleries.

2) Sans préjudice des dispositions de la réglementation applicable aux logements temporaires des travailleurs des mines, des minières et des carrières souterraines, il est convenu que les hôtelleries des charbonnages doivent répondre, notamment aux exigences suivantes :

a) les logements doivent être convenablement chauffés selon la saison;

b) chaque travailleur doit disposer d'une armoire qui puisse être fermée à chef, d'un lit à ressorts muni d'un matelas (paille exclue), de couvertures en nombre suffisant et de draps de lit qui sont changés deux fois par mois;

c) des installations d'eau chaude suffisantes pour permettre aux travailleurs de se laver et de laver leur linge doivent être mises à leur disposition.

3) Les autorités belges veillent à ce que le prix de pension complète qui est à charge du travailleur, y compris le logement, l'entretien, le nettoyage des locaux et le blanchissage des draps de lit soit fixé à un taux raisonnable.

4) Conformément aux dispositions visées à l'article 15, les difficultés qui pourraient surgir au sujet de la gestion des hôtelleries sont soumises à l'examen de la Commission mixte.

Article 19.

En vue de répondre aux exigences de la sécurité et d'assurer aux travailleurs turcs une préparation suffisante au travail du fond, les intéressés bénéficient, lors de la mise au travail, d'une période d'initiation et d'une période d'adaptation suivant le programme établi par la Fédération Charbonnière de Belgique et reconnu par l'Administration des Mines.

Les règlements d'atelier ainsi que les communications faites aux travailleurs de l'entreprise en ce qui concerne la sécurité et l'hygiène du travail sont traduits en langue turque et affichés dans l'entreprise à côté des textes en langues nationales.

Les charbonnages veillent à ce que des interprètes soient désignés en nombre suffisant dans chaque entreprise et soient choisis autant que possible parmi les ouvriers turcs.

Les charbonnages prennent les mesures nécessaires afin que l'ignorance de la langue de la région ne constitue pas pour les travailleurs un handicap pour s'initier au travail, pour recevoir les instructions nécessaires à leur travail et pour pouvoir soumettre leurs problèmes à la direction du charbonnage.

Le Gouvernement ture désigne quatre délégués sociaux par l'intermédiaire de sa mission diplomatique à Bruxelles. Ces délégués sociaux ont pour mission de veiller tant à la bonne tenue de leurs compatriotes qu'aux intérêts propres de ceux-ci.

Article 20.

1) Dans le cas d'inaptitude aux travaux du fond, constatée par le médecin du charbonnage, cette constatation d'inaptitude est communiquée, en langue turque, au travailleur qui est invité à faire connaître dans les 24 h., par écrit, s'il désire :

1^o — ou être rapatrié jusqu'à Ankara;

2^o — ou bénéficier dans les dix jours ouvrables des possibilités éventuelles de placement dans un secteur déficitaire en main-d'œuvre et en cas d'impossibilité de remplacement, être rapatrié jusqu'à Ankara;

Dans des cas justifiés le délai susvisé peut être prorogé de dix jours ouvrables;

3^o — ou se présenter dans les 48 heures, en cas de non accord sur la décision d'inaptitude prise par le médecin du charbonnage, devant un médecin désigné par le Ministère de l'Emploi et du Travail. Si ce dernier médecin ne confirme pas l'inaptitude au travail du fond, le travailleur a la faculté de conclure un nouveau contrat avec un autre charbonnage.

Si le travailleur doit être rapatrié, le rapatriement est à charge de l'employeur à condition qu'il intervienne, sauf dans des cas justifiés, quinze jours au plus tard après la notification au travailleur de la constatation d'inaptitude par le médecin du charbonnage, ou le cas échéant par le médecin désigné par le Ministère de l'Emploi et du Travail.

Durant la période de quinze jours prévue ci-dessus, les travailleurs intéressés ne peuvent faire l'objet d'une décision administrative d'éloignement du territoire et jouissent des dispositions prises en leur faveur par la Fédération charbonnière de Belgique.

2) Afin de faciliter le remplacement des travailleurs reconnus inaptes aux travaux du fond, les charbonnages font parvenir aux bureaux régionaux de l'Office national de l'Emploi de la Belgique les noms des travailleurs tures reconnus inaptes. Les bureaux régionaux replacent ces travailleurs dans les entreprises qui ont besoin de main-d'œuvre et sont invités à recourir, le cas échéant, à la compensation régionale et nationale.

Article 21.

Le travailleur turc qui a travaillé de façon régulière et ininterrompue pendant cinq ans au moins dans les charbonnages belges, a droit, en cas de rapatriement, à une indemnité couvrant les frais de voyage de retour jusqu'à Ankara; cette indemnité, à charge du dernier employeur, couvre les frais de voyage du travailleur, de son épouse et de ses enfants à charge, vivant depuis deux ans au moins, sous son toit.

III. DISPOSITIONS FINALES

Article 22.

Les droits et avantages accordés par le présent Accord aux travailleurs turcs occupés en Belgique, sont applicables dès l'entrée en vigueur du présent Accord aux travailleurs immigrés antérieurement et régulièrement occupés en Belgique ou dont la situation est régularisée.

Article 23.

Seuls les délégués du Gouvernement turc et les délégués du Gouvernement belge, ou d'autres personnes dûment autorisées à cet effet par les deux gouvernements, peuvent intervenir dans le recrutement de travailleurs turcs destinés aux entreprises belges.

Article 24.

Le présent Accord entre en vigueur à la date de sa signature. Il est valable pour une période d'un an et sera prorogé par tacite reconduction d'année en année, sauf dénonciation par l'une ou l'autre des Parties contractantes trois mois avant la date d'expiration.

Il peut être révisé à la demande de chacune des Parties contractantes.

Fait à Bruxelles en double original, le 16 juillet 1964.

Pour le Gouvernement belge,

Pour le Gouvernement turc.