

PROTOCOLE ANNEXE A L'ACCORD ENTRE LA BELGIQUE
ET LA TURQUIE RELATIF A L'OCCUPATION DE
TRAVAILLEURS TURCS EN BELGIQUE

Au moment de signer l'Accord relatif à l'occupation de travailleurs tures en Belgique, conclu, ce jour, entre la Belgique et la Turquie, les soussignés ont tenu à préciser les dispositions suivantes de cet Accord :

Article 2.

Il est entendu que la désignation du médecin chargé de l'examen de contrôle peut être effectuée, soit par la mission diplomatique belge à Ankara soit par des délégués d'employeurs ou d'associations d'employeurs dûment mandatés par les services compétents belges.

Cet examen de contrôle est systématiquement effectué en ce qui concerne les travailleurs recrutés pour les travaux du fond dans les charbonnages. Il peut également être effectué pour les recrutements dans les autres secteurs suivant la nature du travail auquel le travailleur sera affecté.

Les services compétents belges feront connaître aux services compétents tures les noms des personnes désignées pour prêter leur collaboration en matière de recrutement ou de choix des médecins.

Il est entendu également que les services compétents tures peuvent demander au Gouvernement belge d'être assistés par des experts belges lorsque l'importance du recrutement le justifie.

Article 3.

Les recrutements effectués par la Fédération charbonnière de Belgique continueront à se dérouler selon la procédure en vigueur au moment de la signature du présent Accord.

La délivrance de l'autorisation de séjour en Belgique se fait conformément aux dispositions prévues par la législation belge en la matière.

Article 5

Le transport sera confié aux compagnies qui assurent les meilleures conditions de voyage et de coût. La préférence sera donnée aux compagnies qui effectueront le voyage par des moyens rapides et qui accorderont les facilités particulières qui pourraient s'avérer nécessaires.

Estimant que le moyen le plus convenable serait l'avion, les Gouvernements ture et belge demanderont respectivement à la THY (Turk hava yollari) et à la SABENA (Société anonyme belge d'exploitation de la navigation aérienne) de collaborer entre elles en vue de faire le maximum d'efforts possible pour assurer ce transport conjointement et à part égale dans des conditions acceptables par les services chargés du recrutement. Ces conditions doivent être aussi avantageuses que celles appliquées actuellement par la THY. Dans le cas où l'une des deux sociétés ne peut se charger du transport, il sera effectué par l'autre.

Article 6.

Le Gouvernement belge refusera l'autorisation d'occuper des travailleurs turcs lorsque l'employeur ne respecte pas les obligations légales et réglementaires relatives à l'occupation de travailleurs étrangers et notamment celles découlant du présent Accord.

Article 7.

Les travailleurs bénéficient, conformément à la législation et à la réglementation en vigueur, des avantages prévus en matière d'achat et de construction d'habitations sociales.

Le Gouvernement belge interviendra auprès de la Fédération charbonnière de Belgique pour que, en cas de décès dû à un accident du travail ou sur le chemin du travail, le corps du travailleur soit rapatrié aux frais de l'employeur.

Article 8.

Le Gouvernement belge s'engage à donner aux instances régionales dépendant du Ministère de la Justice, les instructions nécessaires pour que les travailleurs turcs en rupture de contrat ne

fassent pas l'objet de mesures d'arrestation pour cause de vagabondage avant d'en avoir référé à l'Administration centrale.

Article 10.

Les deux Gouvernements conviennent d'entamer le plus tôt possible des négociations en vue de la conclusion d'une convention de sécurité sociale.

Article 12.

Le Gouvernement belge a fait connaître qu'il envisagera de faciliter davantage dès que possible l'octroi du permis de travail de durée illimitée aux ressortissants tures.

Article 17.

Les travailleurs tures seront employés dans leur qualification selon les possibilités et les besoins des différents charbonnages demandeurs de main-d'œuvre.

Si l'utilisation dans la qualification n'est pas possible, la Fédération charbonnière de Belgique veillera à placer les travailleurs qualifiés dans un charbonnage qui pourra les mettre au travail dans une qualification similaire.

Article 18.

1) Il est entendu que le Gouvernement belge interviendra auprès de la Fédération charbonnière de Belgique afin que dans la répartition des travailleurs tures entre les différents bassins et au sein de ceux-ci entre les différents charbonnages, les travailleurs soient regroupés de sorte que leur nombre soit de nature à justifier la création de cantines spéciales; l'application de ce principe ne peut avoir pour résultat une répartition inéquitable des travailleurs tures entre les différents charbonnages, compte tenu de leur nature et des conditions de travail y existantes.

2) Des démarches seront entreprises pour que les cantines soient munies d'une salle appropriée uniquement réservée à la prière.

3) Le Gouvernement belge interviendra auprès de la Fédération charbonnière de Belgique pour que la part du prix de la

pension demandé au travailleur et consacrée aux dépenses générales soit de minime importance comparativement à la part réservée à la nourriture.

Article 19.

1) Le Gouvernement turc s'engage à veiller à ce que dans les groupes de travailleurs tures, il y ait, dans toute la mesure du possible, des personnes ayant une connaissance d'une des deux langues nationales.

2) Le Gouvernement belge interviendra auprès de la Fédération charbonnière de Belgique pour que les travailleurs tures soient psychologiquement préparés à descendre au fond de la mine.

3) L'ensemble de la réglementation relative à la sécurité dans les mines ainsi que les modifications éventuelles qui interviendraient seront immédiatement portées à la connaissance du Gouvernement turc.

4) Les deux Gouvernements se communiquent, par voie diplomatique, des informations relatives aux questions faisant l'objet du présent Accord.

Par ailleurs, le Gouvernement belge communiquera annuellement au Gouvernement turc, par la voie diplomatique et avant leur publication officielle, les rapports et les statistiques relatifs à la sécurité dans les mines établis conformément aux engagements pris par la Belgique à l'égard des organismes internationaux (B.I.T., C.E.C.A....)

5) La mission diplomatique de la Turquie en Belgique peut intervenir dans l'affectation des travailleurs tures aux différents charbonnages.

6) Les salaires des délégués sociaux sont à charge de la Fédération charbonnière de Belgique; il en est de même, suivant des modalités à déterminer, des frais relatifs à leur déplacement et à leur logement; leur nombre pourra être porté de 4 à 5 si le nombre de travailleurs tures en Belgique augmentait.

Article 20.

Il est entendu que la disposition suivant laquelle les travailleurs visés dans cet article ne peuvent faire l'objet d'une décision

administrative d'éloignement du territoire belge, s'applique sous réserve des mesures qui peuvent éventuellement être prises pour des faits contraires à l'ordre public ou à la sécurité publique.

*
**

Le présent Protocole entre en vigueur le même jour que l'Accord entre la Belgique et la Turquie relatif à l'occupation de travailleurs turcs en Belgique et demeure en vigueur pendant la même durée que celui-ci.

Pour le Gouvernement belge,

Pour le Gouvernement turc,

CONTRAT DE TRAVAIL INDIVIDUEL POUR TRAVAILLEURS
TURCS OCCUPES DANS LES SECTEURS AUTRES QUE LE
TRAVAIL DU FOND DANS LES CHARBONNAGES

1. Employeur :
2. Lieu d'emploi :
3. Nom et prénoms du travailleur :
4. Lieu et date de naissance :
5. Etat civil : célibataire
 marié nombre d'enfants
 veuf
 divorcé
6. Nationalité :
7. Résidence ou domicile :
8. Qualification :
9. Montant du salaire horaire :

Article 1 —

L'employeur assure au travailleur signataire du présent contrat un travail régulier pendant douze mois au moins à dater de sa mise au travail aux mêmes conditions qu'aux autres travailleurs de l'entreprise.

Le travailleur, de son côté, s'engage à rester au service de l'employeur pendant la durée du contrat et à respecter toutes les

clauses du règlement d'atelier applicable à tous les travailleurs occupés chez l'employeur et dont connaissance lui est donnée en langue turque.

L'employeur prend toutes les mesures opportunes pour adapter le travailleur aux travaux qu'il a à exécuter et lui donne toutes indications utiles en langue turque en ce qui concerne les modalités de mesurage de travaux à marché, le calcul des salaires et la présentation de réclamations éventuelles.

Par ailleurs, il lui vient en aide notamment en ce qui concerne les formalités administratives.

Article 2 —

Les frais de voyage et d'hébergement du travailleur depuis le lieu d'embarquement en Turquie jusqu'au lieu d'emploi sont à charge de l'employeur.

Les frais résultant de la délivrance du premier permis de travail nécessaire à sa mise au travail en Belgique sont à charge de l'employeur.

Article 3 —

Si la législation belge le prévoit, le travailleur est soumis, avant sa mise au travail, à un examen médical, à l'effet de décider s'il est apte ou inapte au travail qu'il doit effectuer.

Dans le cas d'inaptitude reconnue pour les travaux pour lesquels il est recruté, le travailleur est informé de cette inaptitude en langue turque et il est invité à faire connaître, dans les 24 heures, par écrit, s'il désire :

- 1) ou être rapatrié jusqu'à Ankara;
- 2) ou bénéficier dans les jours ouvrables des possibilités éventuelles de placement dans un secteur déficitaire en main-d'oeuvre 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.

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.

Durant la période de quinze jours prévue ci-dessus, le travailleur intéressé ne pourra faire l'objet d'une décision administrative d'éloignement du territoire.

Article 4 —

L'employeur s'engage à procurer au travailleur vivant seul qui en fait la demande, un logement convenable à un prix raisonnable et remplissant au moins les conditions d'hygiène prévues par la législation belge.

Article 5 —

L'employeur s'engage à faciliter par tous les moyens la venue en Belgique de la femme et des enfants à charge du travailleur. L'employeur avance au travailleur qui en fait la demande les fonds nécessaires pour couvrir les frais de voyage.

Le travailleur s'engage à rembourser ces avances au moyen de retenues ne dépassant pas un cinquième de la rémunération.

Article 6 —

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

Article 7 —

Le travailleur reçoit à travail égal une rémunération égale à celle des travailleurs belges de même catégorie accomplissant le même travail dans la même entreprise¹.

Si le travailleur est occupé momentanément du fait de l'employeur à un travail d'une qualification inférieure à celle de son con-

(1) Le (s) salaire (s) à la date du est (sont) le (s) suivant (s)

trat, il touche néanmoins le salaire de la qualification pour laquelle il a été engagé. Si au contraire le travailleur est occupé momentanément à un travail d'une qualification supérieure, c'est le salaire afférent à celle-ci qui lui est payé.

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

Au cas où les taux des salaires octroyés aux travailleurs de l'entreprise subissent des fluctuations, le salaire du travailleur en est affecté dans les mêmes proportions.

Les salaires sont payés au moins deux fois par mois.

Le travailleur reçoit également toutes les primes qui sont ou seraient accordées par l'employeur aux autres travailleurs de l'entreprise ainsi que le paiement d'une rémunération pour l'accomplissement de prestations supplémentaires, conformément à la législation et la réglementation en vigueur.

En outre, il a droit aux indemnités supplémentaires en nature et en espèces, identiques à celles qui pourraient être accordées aux autres travailleurs de l'entreprise.

Article 8 —

La durée du travail est fixée conformément aux lois belges en la matière, aux arrêtés d'exécution, aux conventions collectives et au règlement d'atelier².

Le travail s'effectue indifféremment le jour ou la nuit, ou alternativement selon les horaires des équipes, en conformité de la législation belge et du règlement d'atelier.

Article 9 —

Le travailleur a droit aux congés payés annuels ainsi qu'au paiement de dix jours fériés dans les conditions prévues par la législation belge.

(2) A titre indicatif, le travail normal comporte actuellement heures de prestation par semaine.

Article 10 —

Lorsque le travailleur désire passer un congé en Turquie, il est muni d'un document établi par l'employeur, spécifiant les dates de cessation et de reprise du travail.

Article 11 —

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

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

Article 12 —

En cas de fermeture de l'entreprise par suite de vacances annuelles, entraînant le chômage involontaire du travailleur, l'employeur lui verse une indemnité égale au montant de l'allocation de chômage y compris, le cas échéant, les allocations familiales.

Cette indemnité est due pour les jours de vacances annuels, non couverts par un pécule de vacances, dans le cas où le travailleur n'a pas pu prester le nombre de journées exigées pour bénéficier de l'assurance chômage, compte tenu des conventions de sécurité sociale permettant la totalisation des périodes d'occupation et à la condition qu'il n'ait pas droit à une autre rémunération journalière normale.

Article 13 —

En cas de chômage involontaire pendant la mise au travail en Belgique, l'employeur verse au travailleur, jusqu'au moment où celui-ci commence à bénéficier des prestations de l'assurance-chômage en Belgique, une indemnité égale au montant de l'allocation de chômage, à condition toutefois qu'il ne se soit pas absenté sans motif plus d'un jour pendant les quatorze jours qui précèdent sa mise en chômage et pour autant que, pendant ces jours de chômage, il ne bénéficie pas de son salaire normal conformément aux dispositions de la loi instaurant le salaire hebdomadaire garanti ou d'une autre rémunération journalière normale.

L'employeur verse, s'il y a lieu, les allocations familiales de chômage.

Article 14 —

En cas de maladie, l'employeur s'engage à assurer au travailleur l'hébergement, l'assistance médico-pharmaceutique et, le cas échéant, son hospitalisation dès son arrivée en Belgique et jusqu'au moment où il commence à bénéficier des prestations de l'assurance maladie-invalidité. La garantie de l'hébergement n'est valable que pour le travailleur qui habite dans un logement qui lui est fourni par l'employeur.

Par ailleurs, ces dispositions, en tant qu'elles concernent le logement et la nourriture à charge de l'employeur, ne sont pas applicables pour les sept premiers jours d'incapacité de travail lorsque le travailleur bénéficie de son salaire normal conformément aux dispositions de la loi instaurant le salaire hebdomadaire garanti.

De plus, les dispositions du présent article ne sont applicables que pour autant que le travailleur séjourne en Belgique.

Article 15 —

En cas d'invalidité permanente supérieure à 66%, résultant d'un accident du travail, le travailleur et éventuellement sa femme et ses enfants à charge habitant sous le même toit sont, s'il le désire, rapatriés aux frais de l'employeur jusqu'à Ankara, à condition que ce rapatriement intervienne au plus tard un mois après la notification de l'accord des parties au sujet du pourcentage de l'incapacité permanente ou du jugement définitif de la juridiction compétente.

Article 16 —

En cas de décès dû à un accident du travail, le rapatriement éventuel de la femme et des enfants à charge du travailleur jusqu'à Ankara se fait aux frais de l'employeur.

Article 17 —

Sans préjudice des droits qu'il peut faire valoir en vertu de la législation belge, le travailleur licencié avant le terme convenu

et pour des raisons indépendantes de sa volonté, est rapatrié, s'il le désire, aux frais de l'employeur, du lieu du travail jusqu'à Ankara, à moins qu'il ne trouve une occupation chez un autre employeur du même secteur. Il ne sera effectué aucune retenue sur le salaire du travailleur en vue de ce rapatriement.

Article 18 —

Au travailleur quittant le travail et qui fait la demande, l'employeur remet une attestation spécifiant la durée du travail dans l'entreprise et la rémunération nette proméritee.

Article 19 —

Sans préjudice des dispositions des articles 20 et 21 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail :

a) - l'employeur peut résilier le présent contrat avant terme :

1) si le travailleur, malgré les observations qui lui ont été adressées, persiste à ne pas se conformer aux clauses de son contrat ou aux règlements intérieurs de l'entreprise,

2) si le comportement au travail ou la conduite habituelle du travailleur est de nature à nuire à la sécurité ou au bon ordre et à la discipline de l'exploitation,

3) si, atteint d'une maladie contagieuse, le travailleur refuse d'être hospitalisé.

b) le travailleur peut résilier le présent contrat avant terme :

1) si, par suite d'accident ou de maladie, il est devenu inapte au travail,

2) si, malgré ses réclamations, l'employeur refuse de lui remettre les documents (passeport, permis de travail, contrat de travail, carte d'identité, certificat d'inscription), qui sont sa propriété personnelle,

3) si l'employeur ne se conforme pas aux stipulations du présent contrat,

4) s'il été l'objet de mauvais traitements.

Fait à le

Signature du travailleur.

Signature de l'employeur

CONTRAT DE TRAVAIL INDIVIDUEL POUR TRAVAILLEURS
TURCS OCCUPES DANS LES CHARBONNAGES BELGES
COMME MINEURS DU FOND

1. Employeur :
2. Lieu d'emploi :
3. Nom et prénoms du travailleur :
4. Lieu et date de naissance :
5. Etat civil : célibataire
 marié nombre d'enfants
 veuf
 divorcé
6. Nationalité :
- .. Résidence ou domicile :
8. Qualification.

Article 1

L'employeur assure au travailleur signataire du présent contrat un travail régulier, pendant douze mois au moins à dater de sa mise au travail, aux mêmes conditions qu'aux autres travailleurs de l'entreprise.

Le travailleur, de son côté, s'engage à rester au service de l'employeur pendant la durée du contrat, à travailler au fond de la mine et à respecter toutes les clauses du règlement d'atelier applicable à tous les travailleurs occupés chez l'employeur et dont connaissance lui est donnée en langue turque.

L'employeur prend toutes les mesures opportunes pour adapter le travailleur aux travaux qu'il a à exécuter et lui donne toutes indications utiles en langue turque en ce qui concerne les normes de sécurité, le calcul des salaires et la présentation de réclamations éventuelles. Exception faite pour celui qui a déjà été occupé dans le travail souterrain d'un charbonnage, le travailleur bénéficie lors de sa mise au travail, d'une période d'initiation de vingt et un jours ouvrables, suivie d'une période d'adaptation de trois mois; cette initiation et cette adaptation se déroulent suivant le programme établi par la Fédération Charbonnière de Belgique et reconnu par l'Administration des Mines.

Par ailleurs, l'employeur vient en aide au travailleur notamment en ce qui concerne les formalités administratives.

Article 2

Les frais de voyage et d'hébergement du travailleur depuis l'embarquement en Turquie jusqu'au lieu d'emploi sont à charge de l'employeur.

Les frais résultant de la délivrance du premier permis de travail nécessaire à sa mise au travail en Belgique sont à charge de l'employeur.

Article 3

Avant sa mise au travail, le travailleur est obligatoirement soumis à l'examen médical prévu par la législation belge, à l'effet de décider s'il est apte ou inapte aux travaux du fond.

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) ou être rapatrié jusqu'à Ankara;
- 2) ou bénéficié dans les dix jours ouvrables des possibilités éventuelles de placement dans un secteur déficitaire en main-d'oeuvre 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) 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 charbon-

nage, ou le cas échéant, par le médecin désigné par le Ministère de l'Emploi et du Travail.

Article 4

L'employeur s'engage à procurer au travailleur vivant seul, qui en fait la demande, un logement convenable dans une hôtellerie organisée ou contrôlée par lui, remplissant au moins les conditions d'hygiène prévues par la législation belge.

Sans préjudice des dispositions de la réglementation applicable aux logements temporaires des travailleurs des mines, des minières et des carrières souterraines :

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

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

Le prix de la pension qui est à charge du travailleur couvre le logement, la nourriture, le chauffage, l'éclairage et le blanchissage des draps de lit. Ce prix est lié à l'indice des prix de détail¹.

Article 5

L'employeur s'engage à faciliter par tous les moyens la venue en Belgique de la femme et des enfants à charge du travailleur. L'employeur avance au travailleur qui en fait la demande les fonds nécessaires pour couvrir les frais de voyage.

Le travailleur s'engage à rembourser ces avances au moyen de retenues ne dépassant pas un cinquième de la rémunération.

Article 6

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

(1) Depuis le 1^{er} juillet 1963, ce prix est de 72, 50 frs. belges par jour.

général, de l'ensemble des dispositions prévues par la législation du travail et les conventions collectives.

Les ouvriers du fond sont répartis en 10 groupes professionnels. Les salaires minima afférents à ces groupes sont fixés par la Commission Nationale Mixte des Mines.

Aux salaires s'ajoutent une prime de présence et une prime d'assiduité. Pour chaque jour de travail, le travailleur a droit à une prime de présence². En outre, pour chaque semaine de travail et pour autant que le travailleur en se soit pas absenté au cours de celle-ci, il a droit à la prime d'assiduité³.

Pendant la période d'initiation visée à l'article premier, le travailleur a droit au salaire des travailleurs du fond du groupe I⁴.

Pendant la période d'adaptation, il a droit à travail égal, au salaire journalier fixe égal à celui des autres travailleurs du même groupe accomplissant le même travail.

Après la période d'adaptation, le travailleur peut au même titre que les autres travailleurs, commencer l'apprentissage de l'abatage. Dans ce cas, le travailleur a droit à une rémunération égale à celle des ouvriers apprentis abatteurs. En vertu d'une convention intervenue en Commission Nationale Mixte des Mines, ce salaire comprend une partie indépendante de la production qui va en décroissant et une partie qui va en croissant en fonction de la production. L'employeur fournit au travailleur payé à la production les éléments du calcul du salaire.

Après la période d'apprentissage, l'ouvrier abatteur a droit au salaire à la production appliqué dans le charbonnage où il est occupé; le salaire minimum de l'ouvrier abatteur est accordé à l'ouvrier

(2) Depuis le 1^{er} juillet 1963, le montant de cette prime est de 30 F. par jour.

(3) Actuellement, la prime d'assiduité représente 9% du salaire.

(4) La rémunération du travailleur du groupe I, présent et assidu au travail, est actuellement de 325 frs. belges pour une journée de travail de 8 heures, elle se compose de :

270,60 F. salaire du groupe I, depuis le 1/4/1963 (travailleurs âgés, de 21 ans et plus);

24,40 F. de prime d'assiduité (9% de 270,60 F.);

30,00 F. de prime de présence.

qualifié qui a terminé de manière satisfaisante sa période d'apprentissage d'abatteur, laquelle ne dure pas plus de six mois⁽⁵⁾.

Au cas où les taux des salaires et des autres avantages octroyés aux travailleurs subissent des fluctuations, le salaire du travailleur en est affecté dans les mêmes proportions.

Les salaires sont payés au moins deux fois par mois.

Le travailleur a droit également à toutes les primes qui sont ou seront accordées aux autres travailleurs par l'employeur.

Le travailleur a, en outre, droit aux indemnités supplémentaires en nature et en espèces identiques à celles qui sont ou seront accordées aux travailleurs par l'employeur.

Article 8

La durée du travail est fixée conformément aux lois belges en la matière, aux arrêtés d'exécution, aux conventions collectives et au règlement d'atelier.

Le travail s'effectue indifféremment le jour ou la nuit, ou alternativement selon les horaires des équipes, en conformité avec la législation belge et le règlement d'atelier.

La durée journalière de travail est de 8h. ou 8h. 15. Le temps nécessaire à la descente, aux déplacements dans le fond, et à la remonte est comprise dans cette durée.

Normalement, la semaine comporte cinq jours de travail.

Article 9

Le travailleur a droit aux congés annuels ainsi qu'au paiement de dix jours fériés dans les conditions prévues par la législation belge.

Article 10

Lorsque le travailleur désire passer un congé en Turquie, il est muni d'un document établi par l'employeur, spécifiant les dates de cessation et de reprise du travail.

(5) La rémunération minimum de l'ouvrier abatteur, présent et assidu au travail, est actuellement de 426,95 F. belges pour une journée de travail, de 8 heures; elle se compose de :

364,15 F. - salaire minimum du groupe X, depuis le 1/4/1963
(travailleurs âgés de 21 ans et plus)

32,80 F. - dé prime d'assiduité (9% de 364,15 F.);

Article 11

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

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

Article 12

En cas de chômage involontaire pendant la mise au travail en Belgique, l'employeur verse au travailleur, jusqu'au moment où celui-ci commence à bénéficier des prestations de l'assurance-chômage en Belgique, une indemnité égale au montant de l'allocation de chômage, à condition toutefois qu'il ne se soit pas absenté sans motif plus d'un jour pendant les quatorze jours qui précèdent sa mise en chômage, et pour autant que, pendant ces jours de chômage, il ne bénéficie pas de son salaire normal, conformément aux dispositions de la loi instaurant le salaire hebdomadaire garanti, ou d'une autre rémunération journalière normale.

L'employeur verse, s'il y a lieu, les allocations familiales de chômage.

Article 13

En cas de maladie, l'employeur s'engage à assurer au travailleur l'hébergement, l'assistance médico-pharmaceutique et, le cas échéant, son hospitalisation dès son arrivée en Belgique et jusqu'au moment où il commence à bénéficier des prestations de l'assurance-maladie-invalidité. La garantie de l'hébergement n'est valable que pour le travailleur qui habite dans un logement qui lui est fourni par l'employeur.

Par ailleurs, ces dispositions, en tant qu'elles concernent le logement et la nourriture à charge de l'employeur, ne sont pas applicables pour les sept premiers jours d'incapacité de travail lorsque le travailleur bénéficie de son salaire normal conformément aux dispositions de la loi instaurant de salaire hebdomadaire garanti.

De plus, les dispositions du présent article ne sont applicables que pour autant que le travailleur séjourne en Belgique.

Article 14

En cas d'invalidité permanente supérieure à 33% résultant d'un accident du travail, le travailleur et éventuellement sa femme et ses enfants à charge habitant sous le même toit sont, s'il le désire, rapatriés aux frais de l'employeur jusqu'à Ankara, à condition que ce rapatriement intervienne au plus tard un mois après la notification de l'accord des parties au sujet du pourcentage de l'incapacité permanente ou du jugement définitif de la juridiction compétente.

Article 15

En cas d'accident ou d'accident survenu sur le chemin du travail, le travailleur doit en aviser dès que possible l'employeur; celui-ci vient en aide au travailleur dans l'accomplissement des formalités requises.

Article 16

En cas de décès dû à un accident du travail, le rapatriement éventuel de la femme et des enfants à charge du travailleur jusqu'à Ankara se fait aux frais de l'employeur.

Article 17

Le travailleur qui a travaillé de façon régulière et ininterrompue pendant 5 ans au moins dans les charbonnages belges, reçoit en cas de rapatriement, une indemnité couvrant les frais de son voyage de retour jusqu'à Ankara. Cette indemnité qui est à charge du dernier employeur, couvre également les frais de voyage de son épouse et de ses enfants à charge, vivant depuis au moins deux ans sous son toit.

Article 18

A l'occasion de l'expiration du contrat, le travailleur est tenu de restituer en bon état, compte tenu de l'usure normale, le mo-

bilier et toutes les fournitures mis à sa disposition selon inventaire dont copie lui a été remise.

Article 19

Au travailleur quittant le travail et qui en fait la demande, l'employeur remet une attestation spécifiant la durée du travail dans l'entreprise et la rémunération nette proméritee.

Article 20

Au cas où, à l'expiration du présent contrat, le travailleur s'engage à nouveau pour le travail du fond, les dispositions du présent contrat restent d'application.

Article 21

Sans préjudice des dispositions des articles 20 et 21 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail :

- a) l'employeur peut résilier le présent contrat avant terme :
 - 1) si le travailleur, malgré les observations qui lui ont été adressées, persiste à ne pas se conformer aux clauses de son contrat ou aux règlements intérieurs de l'entreprise;
 - 2) si le comportement au travail ou la conduite habituelle du travailleur est de nature à nuire à la sécurité ou au bon ordre et à la discipline de l'exploitation;
 - 3) si atteint d'une maladie contagieuse, le travailleur refuse d'être hospitalisé.
- b) le travailleur peut résilier le présent contrat avant terme :
 - 1) si, par suite d'accident ou de maladie, il est devenu inapte au travail du fond;
 - 2) si, malgré ses réclamations, l'employeur refuse de lui remettre les documents (passeport, permis de travail, contrat de travail, carte d'identité, certificat d'inscription), qui sont sa propriété personnelle;
 - 3) si l'employeur ne se conforme pas aux stipulations du présent contrat;
 - 4) s'il a été l'objet de mauvais traitements.

Fait à le

Signature du travailleur,

Signature de l'employeur.