

De : - NAMEGABE BUGABO John, BUKAVU, LE 14/12/2015.
- MATABARO RUBANZA Guillaume,
- BAYONGWA MIRIMBA Godefroid (délégué syndical).

Représentants des 168 collègues anciens Travailleurs, au siège de BUKAVU, de la société BRALIMA, filiale en R.D.Congo, de HEINEKEN N.V basée à Amsterdam, Pays-Bas.

Tel : +243993654042/ +243998674715/ +243997775475

E-mail : johnnamegabebugabo@yahoo.fr

OBJET :

PLAINTÉ CONTRE LA SOCIÉTÉ BRALIMA (Filiale de HEINEKEN N.V en RDCongo) ET HEINEKEN N.V (basée à AMSTERDAM aux Pays-Bas) ADRESSEE AU PCN NEERLANDAIS CONCERNANT :

- VIOLATIONS DES DROITS DE L'HOMME A L'ENCONTRE DE LEURS PROPRES TRAVAILLEURS A LA BRALIMA/BUKAVU DANS LA PERIODE 1999-2003;

-COOPERATION AVEC LA REBELLION DU RCD-GOMA ENTRE 2000-2003 EN RDCongo et SES CONSEQUENCES SUR LES TRAVAILLEURS DE LA BRALIMA A BUKAVU/RD CONGO ;

- LICENCIEMENTS ABUSIFS DE 168 TRAVAILLEURS A LA BRALIMA/BUKAVU entre 1999-2003;

-ERREURS DE CALCUL ET OMISSIONS VOLONTAIRES DANS L'ETABLISSEMENT DES DECOMPTES FINALS DES TRAVAILLEURS LICENCIES;

-FAUTES LOURDES DE LA PART DE L'EMPLOYEUR BRALIMA LORS DES LICENCIEMENTS MASSIFS DANS LA PERIODE 1999-2003(cfr code du travail congolais) ;

-VIOLATION DES PRINCIPES DIRECTEURS DE L'OCDE A L'INTENTION DES ENTREPRISES MULTINATIONALES ; SUR LES CHAPITRES SUIVANTS : I CONCEPTS ET PRINCIPES, II PRINCIPES GENERAUX, EMPLOI ET RELATIONS PROFESSIONNELLES, LUTTE CONTRE LA CORRUPTION.

Reference Number : E3205551

A Madame Karin koeleman.

National Contact Point OECD-guidelines

Ministry of Foreign Affairs

Directorate General of Foreign Economic Affairs

Bezuidenhoutseweg 67 | 2500 EB, The Hague | The Netherlands

E-mail: NCPOECD@minbuza.nl, Tel: +31703484200

Et,

A Madame Lisette Neuerburg

National Contactpoint OECD Guidelines for Multinational Enterprises

Ministry of Foreign Affairs

Directorate General of Foreign Economic Affairs

Bezuidenhoutseweg 67 | 2500 EB

The Hague | The Netherlands; E-mail: lisette.neuerburg@minbuza.nl

Cc :

- NOS AVOCATS:

Madame Channa Samkalden ; Cabinet **Prakken doliveira**

Adresse: KEIZERSGRACHT 560, 1017 EM, AMSTERDAM, Téléphone: +31203446200

E-mail: csamkalden@prakkendoliveira.nl, info@prakkendoliveira.nl

-HEINEKEN N.V:

Adresse: Tweede Weteringplantsoen 21, 1017 ZD Amsterdam, Tél: +31(0)205239241, E-mail to:

JeanFrancois.vanboxmeer@Heineken.com , Leonie.simons@heineken.com , Tél:+31623179531

obbe.siderius@heineken.com, businessconduct@heineken.com ,

jacqueline.vandermark@heineken.com , Website: www.theheinekencompany.com

Personnes Ressources : Monsieur Jean Francois Van Boxmeer, CEO de HEINEKEN N.V ;

Madame Leonie Simons, conseillère juridique et Madame Charlene de Carvalho-Heineken, Executive Director at Heineken Holding N.V.

-BRALIMA :

Adresse : Avenue du Drapeau 1, Kinshasa-Barumbu ; Téléphone : +243998244741

E-mail : sylvain-malanda@heineken.nl, yvonne_tshilemb@heineken.nl

Website : www.bralima.net

Personne Ressource: Administrateur Délégué (A.D), Monsieur René KRUIJT.

-CCBE

Conseil des Barreaux européens Rue Joseph II, 40 -1000 BRUXELLES, Tel. +32 (0)2 234 6510

E-mail : ccbe@ccbe.eu, gamsjaeger@ccbe.eu

- **FNV** : Federatie Nederlandse Vakbeweging (Fédération Syndicale des Pays-Bas).

E-mail : hanny.cohen@vc.fnv.nl

-OECD Watch / SOMO

Sarphatistraat 30

1018 GL Amsterdam

The Netherlands

Tel: +31 (0)20-639-1291null

Fax: +31 (0)20-639-1321

Adresse électronique: info@oecdwatch.org

Web: <http://www.oecdwatch.org>

Personne Resource: Joseph Wilde, Tél: +31206391321 ; E-mail : j.wilde@somo.nl

-MINISTRE DE L'INTERIEUR ET DES RELATIONS AU SEIN DU ROYAUME DES PAYS-BAS.

Personne de contact : **Manten Tijs**, E-mail : Tijs.Manten@minbzk.nl , Tél : 0648132777

-LEGAL AID BOARD/ Raad voor Rechtsbijstand: E-mail: p.vdbiggelaar@rvr.org, s.peters@rvr.org

-AUTRES PARTENAIRES : CRADC/AFRICA ; E-mail cradcafrica5@gmail.com, Tél : +243892793280

TABLE DES MATIERES.

1. INTRODUCTION	p.5-7
2. DETAILS	p.7
2. I. DEMARCHES DEJA EFFECTUEES AUPRES DE LA BRALIMA ET DE HEINEKEN.....	p.7-15
2. II.CHRONOLOGIE DES FAITS.....	p.15-28
2. III.DE LA PROCEDURE ILLEGALE UTILISEE PAR LA BRALIMA POUR LA REDUCTION DU PERSONNEL A BUKAVU.....	p.29-31
2. IV.DE LA NECESSITE DE LA PREUVE ECRITE PAR L'ADMINISTRATEUR - DELEGUE AUTORISANT LES LICENCIEMENTS MASSIFS A BUKAVU.....	p.31
2. V.DE LA COOPERATION DE LA BRALIMA AVEC LA REBELLION DU RCD-GOMA en RDCongo ET SES CONSEQUENCES SUR LES TRAVAILLEURS DE LA BRALIMA/ BUKAVU.....	p.32-33
2. VI.DES ARGUMENTS NON FONDES DE LA PART DE LA BRALIMA.....	p.33-40

2. VII. DES VIOLATIONS DES DROITS DE L'HOMME PAR LA BRALIMA ET HEINEKEN A L'ENCONTRE DE LEURS PROPRES TRAVAILLEURS A LA BRALIMA/BUKAVU.....	p.41-43
2. VIII. ERREURS DE CALCUL ET OMISSIONS VOLONTAIRES DANS L'ETABLISSEMENT DES DECOMPTES FINALS CAUSANT UN PREJUDICE AUX TRAVAILLEURS LICENCIES.....	p.43-44
2. IX. QUELQUES PREUVES DE LICENCIEMENTS ABUSIFS DE 168 TRAVAILLEURS A BUKAVU.....	p.44-46
2. X. QUELQUES IRREGULARITES CONSTATEES DANS LA PROCEDURE DE LICENCIEMENT MASSIF, ET LES FAUTES LOURDES DE L'EMPLOYEUR.....	p.46-56
2. XI. RECLAMMATIONS GENERALES.....	p.56-57
2. XII. DE LA RESPONSABILITE DE HEINEKEN INTERNATIONALE ET DE SON INFLUENCE DANS LA CONDUITE DES AFFAIRES AU SEIN DE LA BRALIMA.....	p.58-57
2. XIII. DE LA PRESCRIPTION DES ACTIONS NAISSANT DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	p.65-66
2. XIV. QUELQUES PENALITES PREVUES PAR LE CODE DU TRAVAIL CONGOLAIS.....	p.66-67
2. XV. LISTE DES 168 AGENTS BRALIMA/ BUKAVU LICENCIES ABUSIVEMENT DE 1999 A 2003.	
2. XVI. QUELQUES PREUVES DES LISTES DE LICENCIEMENT MASSIF DRESSEES PAR LA BRALIMA.....	p.67-73
2. XVII. QUELQUES PREUVES DES LETTRES DE RECLAMATION DEJA ADRESSEES A L'EMPLOYEUR PAR LES AGENTS LICENCIES A LA BRALIMA/BUKAVU DANS LA PERIODE 1999-2003.....	p.74-86
2. XVIII. VIOLATION DES PRINCIPES DIRECTEURS DE L'OCDE A L'INTENTION DES ENTREPRISES MULTINATIONALES ; SUR LES CHAPITRES SUIVANTS : I CONCEPTS ET PRINCIPES, II PRINCIPES GENERAUX, EMPLOI ET RELATIONS PROFESSIONNELLES, LUTTE CONTRE LA CORRUPTION.....	p.88-89
2. XXIX. PIECES JUSTICATIVES DE LA PLAINTES.....	p.90
3. CONCLUSION	p.90-91

1. INTRODUCTION.

Madame, Monsieur ;

Nous sommes 168 anciens travailleurs au siège de BUKAVU, de la société BRALIMA, une filiale en RD Congo de HEINEKEN N.V basée à Amsterdam aux Pays-Bas. Nous sommes des victimes, de la part de la BRALIMA et de HEINEKEN N.V, des actes négatifs ci-après : violations des droits humains à l'encontre de leurs propres travailleurs à la BRALIMA/BUKAVU(1999-2003), coopération active avec la rébellion du RCD-GOMA(entre 2000-2003) et ses conséquences sur les travailleurs et leurs familles en République Démocratique du Congo, licenciements abusifs de 168 travailleurs à BUKAVU(entre 1999-2003), erreurs de calcul et omissions volontaires dans les décomptes finals individuels, fautes lourdes de la part de l'employeur en violation du code du travail congolais et des autres lois de la RD Congo, violations des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

Nul n'ignore(bien qu'elles ne fassent pas l'objet de cette plainte)les graves violations de droits humains dont le mouvement rebelle du RCD-GOMA avait été accusé d'avoir commises à l'EST de la R.D.Congo entre 1998 et 2003,comme certaines qui sont publiées dans : Rapport du Projet Mapping concernant les violations les plus graves des droits de l'homme et du droit international humanitaire commises entre Mars 1993 et Juin 2003 sur le territoire de la République Démocratique du Congo, Août 2010,pages 171 à 266; La guerre d'agression en République Démocratique du Congo trois ans de massacres et de genocide « a huis clos», Kinshasa, Octobre 2001,pages 10-48 et 73-88; Requête introductive d'instance à la Cour Internationale de Justice de la Haye contre République du Rwanda, du 28 Mai 2002,pages 3 à 16 et d'autres documents).

Mais, cela n'empêchait pas la BRALIMA et HEINEKEN N.V d'avoir, dans la même période, une franche collaboration avec cette rébellion (Pièce 12). La coopération de la BRALIMA /HEINEKENINTERNATIONAL avec la rébellion du RCD-GOMA en RD Congo, est longuement détaillée et établie non seulement, dans le rapport de Peer Schouten:«Brewing Security ? Heineken's engagement with commercial conflict-dependent actors in the Eastern DRC » par PEER SCHOUTEN et dans « 'Blood Beer' or Brewing Security ? The Paradox of Heineken in the Congo » by MIKLIAN and PEER SCHOUTEN, publié en Septembre 2013; dans le rapport parlementaire de la commission LUTUNDULA de 2006 ; mais aussi par des preuves de différentes correspondances que vous aurez à découvrir tout au long de notre exposé.

Ce fait a constitué une complicité dans la commission des crimes par ce mouvement rebelle et a eu un impact négatif sur la vie des travailleurs à BUKAVU. Le document de l'article de presse à trouver sur <http://www.digitalcongo.net/article/34841> «La BRALIMA déboutée par la cour d'appel de MATETE», ci-dessous, peut renseigner comment la BRALIMA fonctionne ici en RD Congo en toute impunité et en toute illégalité, sans doute grâce à son influence dans le milieu politique congolais. Dans cet article de presse, la cour avait constaté l'inexistence juridique de la BRALIMA car ne disposant pas d'ordonnance Présidentielle lui autorisant de mener ses activités en RD Congo. La cours n'avait pas tiré toutes les conséquences. Ce sentiment d'intouchable a fait que la société est restée insensible à toutes nos sollicitations. Une liste complète des agents victimes concernées, est jointe à cette plainte.

Par notre action, nous espérons que la Hollande (qui est le berceau et terre d'espoir pour la justice internationale mais en même temps le siège de HEINEKEN N.V), au travers votre service, ne ménagera aucun effort pour interpeler HEINEKEN N.V et sa filiale la BRALIMA pour qu'une indemnisation satisfaisante que nous pouvons évaluer à **200.000.000 €**, soit accordée afin de réparer, tant soit peu, les vies de ces victimes (travailleurs) dont certaines familles ont vu leurs parents mourir à cause de l'irresponsabilité de la BRALIMA et de la négligence de HEINEKEN N.V.

<http://www.digitalcongo.net/article/34841>

La Bralima déboutée par la Cour d'Appel de Matete

Kinshasa, 21/06/2006 / Société

Selon la source, la Bralima devait exhiber l'ordonnance présidentielle qui permet à toute société par action d'exister et de fonctionner en RD Congo. Il semble que cette preuve n'a pas été apportée devant le tribunal de Grande Instance de Matete.

La société brassicole Bralima avait attaqué en justice la propriétaire du bar « Nzela ya Poto » devant le tribunal de Grande Instance de Kinshasa Matete au sujet d'un contrat de collaboration.

Devant le juge « Nzela ya Poto » avait réclame de la Bralima qui est une société par action à responsabilités limitées, de prouver que ses statuts étaient conformes à la loi congolaise. En d'autres termes, la Bralima devait exhiber l'ordonnance présidentielle qui permet à toute société par action d'exister et de fonctionner en RD Congo. Il semble que cette preuve n'a pas été apportée devant le tribunal de Grande Instance de Matete.

L'affaire a été ensuite déférée devant la Cour d'Appel de Kinshasa / Matete. C'est cette dernière qui, en son audience publique du 19 juin dernier, vient de trancher en décidant par son arrêt rendu à cette date, que la Bralima n'existait pas juridiquement parce qu'elle n'a pas été en mesure d'apporter la preuve d'une ordonnance présidentielle autorisant sa création.

Avec cette décision de justice, toutes les actions judiciaires menées par la Bralima devant les cours et tribunaux de la RD. Congo risque de connaître le même sort.

Certaines dispositions des articles 6 et 12 du décret du 27 février 1887 tel que modifié à ce jour et relatif aux sociétés commerciales indiquent que "nulle société par action à responsabilité limitée ne pourra se fonder au (RDC) qu'après avoir autorisée par décret. La cour était composée du président Baleuka Gallen, des conseillers José Alidor Kabambi, Beya Ntambwe wa Kaniki. L'officier du ministère public Nyamabo.

NK. K.S/Le Phare

Last edited: 21/06/2006 19:49:08

De la même manière que HEINEKEN N.V avait été tenue responsable des infractions commises par sa filiale HEINEKEN NEDERLAND B.V dans les affaires T-235/07 Bavaria NV/Commission et T-

240/07 Heineken Nederland BV et Heineken NV/Commission, elle sera également tenue responsable des infractions commises par sa filiale la BRALIMA, pour les mêmes motifs de l'influence sur sa filiale la BRALIMA.

2. DETAILS.

2. I. DEMARCHES DEJA EFFECTUEES AUPRES DE LA BRALIMA ET DE HEINEKEN.

Madame, Monsieur ;

Après avoir écrit à HEINEKEN INTERNATIONAL, en date du 02/09/2009, pour qu'elle prenne ses responsabilités vis-à-vis des actes négatifs posés par sa filiale BRALIMA contre ses employés à BUKAVU dans la période 1999-2003 dans un contexte de coopération avec une rébellion; HEINEKEN INTERNATIONAL s'étant rendue compte de la gravité des faits soulevés par les ex-employés; avait demandé à sa filiale de résoudre la question (voir échange d' e-mails avec heineken ci- dessous).

De: John Namegabe Bugabo <johnnamegabebugabo@yahoo.fr>

Objet: claim for compensation.

À: gijsbert.siertsema@heineken.com, hester.swart@heineken.com

Cc: heinekenalerts@heineken.com, investors@heineken.com, veronique.schyns@heineken.com, marnie.kontovraki@heineken.com, persinfo@heineken.nl

Date: Dimanche 23 Août 2009, 20h34

Dear Sir,

I am NAMEGABE BUGABO JOHN at BUKAVU/DRC ,and i am happy today to find your email adresses, and let me tell you ,as you are our former boss, what we have suffered of when the company BRALIMA ,one of your subsidiary in Democratic Republic of Congo ,had chased with unfair dismissal more or less 200 employees without paying the requested rights.

All our claim to the responsables of the company has found no answer.

That is why we come to you ,as our father, to see how you can reduce our sufferings because of been working of you in that company. Now, as a first contact, we will say no more things ,but we let you know that some of us got work accident ,loosing eye,broken leg, however they have been chased without indemnity. Others had more than 20 year's service waiting for their retirement, but they have been chased without pension fund, and so on.

Dear Sir, in your vision and governance it is said: "Heineken's core values- respect, enjoyment and a passion for quality help define our corporate culture and working methods. They are fundamental to the way in wich we do business today, they support our drive towards economic, environmental and social sustainability. These three dimensions are strategically important for the long-term success of Heineken.....". That is why we are sure that you wiil not let the good image of Heineken be destroyed,and our cry of pain will reach your ears and we will find satisfaction. You know DRC is not an english speaker country,may be ,langage is not clear.

However, We are in your disposition for details.

Best regards from John.

De: Esther.Palsgraaf@Heineken.com <Esther.Palsgraaf@Heineken.com>

Objet: Fw: Fw : claim for compensation.

À: johnnamegabebugabo@yahoo.fr

Date: Mercredi 26 Août 2009, 7h28

Dear John,

Your e-mail has been forwarded to me, and I thank you for contacting us.

If you could exactly describe your personal situation about unfair dismissal and not being paid requested rights. I will then enquire with local management to get some clarity on the situation.

Best regards,

Esther Palsgraaf

Integrity & Compliance Officer
Group Internal Audit

De: Esther.Palsgraaf@Heineken.com <Esther.Palsgraaf@Heineken.com>

Objet: Re: Fw : Reclamation d'indemnités compensatoires pour licenciements abusifs.

À: johnnamegabebugabo@yahoo.fr

Date: Vendredi 23 Octobre 2009, 7h25

Dear John,

Bralima has received your claim request. I know that they are looking into the matter, and I have enquired with them what the current status is.

As soon as I receive their feedback, I will inform you.

Regards,

De: Esther.Palsgraaf@Heineken.com <Esther.Palsgraaf@Heineken.com>

Objet: Re: Reminder :MEMORANDUM

À: "John Namegabe Bugabo" <johnnamegabebugabo@yahoo.fr>

Cc: "Yvonne Tshilemb" <yvonne_tshilemb@heineken.nl>

Date: Samedi 3 avril 2010, 18h55

Dear Mr Namegabo Bugabo,

Thank you very much, I have received your letter.

I am referring you to Bralima, who will deal with your query in the most appropriate manner.

Regards,

Esther Palsgraaf.

Madame, Monsieur ;

Pendant que le processus de licenciement massif dans un contexte de coopération avec une rébellion ; avait été entâché de graves irrégularités à savoir : violations des droits humains à l'encontre de ses travailleurs à Bukavu, coopération active avec une rébellion en République Démocratique du Congo, licenciements abusifs de 168 travailleurs à BUKAVU , erreurs de calcul et omissions volontaires de certaines rubriques pour l'établissement des décomptes finals individuels, fautes lourdes de la part de l'employeur en violation du code du travail congolais, violation des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales; la BRALIMA dans sa réponse du 26 avril 2010 (pièces cotées 38a, 38b, 38c ; jointe à cette plainte) avait montré sa mauvaise foi qu'elle n'était pas prête à résoudre quoi que ce soit malgré toutes les pièces justificatives que nous avons présentées et contre lesquelles la BRALIMA n'avait rien dit parce que justement elle est dépourvue de réponses.

Nos avocats en Hollande ont récemment adressé une lettre à Monsieur Jean Francois van Boxmeer, CEO de HEINEKEN N.V (voir lettre en annexe) en date du 04/07/2014.

Au vu de la lettre de nos avocats, HEINEKEN N.V a demandé à nos avocats la liste des victimes. La liste (non exhaustive mais toute fois informative) a été envoyée à HEINEKEN en date du 10/11/2014 et HEINEKEN avait accusé réception en date du 14/11/2014. Jusqu'à présent il n'ya ni réponse satisfaisante, ni proposition concrète de la part de la BRALIMA ; encore moins de HEINEKEN. Elles sont incapables d'endosser ou de décliner la responsabilité des infractions ou même mener des investigations sur les faits allégués.

Elles disent seulement que les informations fournies dans notre liste par le canal de nos avocats en HOLLANDE sont incomplètes et que la BRALIMA semble ne pas retrouver ses propres archives concernées. Si cela est vrai, qui a été à la base de cette "disparition" des archives et pourquoi ? Etait-ce pour effacer les traces des documents compromettants ? Ou alors c'est une manœuvre pour distraire et tirer les choses en longueur. Nous vous signalons, Madame, Monsieur, que dans la lettre du 26 avril 2010, la BRALIMA nous avait envoyé quelques pièces liées au dossier (voir page 2 de la lettre, pièce cotée 38b). Comment a-t-elle trouvé ces documents si elle avait déjà déclassé les archives ? Et si elle avait encore les documents originaux à ce moment là, pourquoi elle a alors détruit les documents puisqu'elle savait qu'il ya un problème soulevé et qui est lié à ces documents ?

Comment la BRALIMA trouve-t-elle aujourd'hui les documents administratifs qu'elle envoie actuellement à l'INSS pour la pension légale de ces ex-agents (licenciés par retraite prématurée en 1999 et 2000) soulevés dans ce dossier ?

Nous prenons acte de l'affirmation de HEINEKEN N.V selon laquelle la BRALIMA ne dispose plus de ces archives concernées. Nous devons en tirer toutes les conséquences.

C'est inacceptable que la BRALIMA, qui tire les choses en longueur, puisse aujourd'hui évoquer les 10 ans déjà passés pour parler de la prescription de nos dossiers comme si c'est aujourd'hui que nous venons lui adresser nos réclamations. Même les dossiers administratifs des ex-

agents qui avaient été retraités prématurément à l'âge de 52 ou 54 ans en 1999 et 2000, sont actuellement en cours d'activation à l'Institut National de Sécurité Sociale en RDCongo (INSS). Peuvent-elles (BRALIMA et HEINEKEN) nous dire avec courage que ces dossiers, en cours d'activation à l'INSS, sont prescrits ? Les 3 anciens travailleurs reconnus par HEINEKEN N.V comme avoir déjà écrit, qu'est-ce que HEINEKEN ou BRALIMA a déjà fait de leurs écrits ? Aussi, nous n'avons pas encore oublié les paroles adoucissantes, aux promesses mensongères, qui avaient prévalu chez HEINEKEN en 2009 par son "Group Internal Audit, Integrity&compliance Manager" Mrs Esther Palsgraaf et qui n'avaient rien donné comme résultat en compensation des victimes de ces violations de droits humains contre les travailleurs dans le contexte de coopération avec les rebelles du RCD-GOMA. Nous sommes certaines des victimes de cette coopération avec les rebelles. Cette coopération est contraire à l'esprit de l'article 11 de 'Heineken Policy on Employees' & Human Rights'. Cette coopération constitue une complicité dans les crimes commis par le mouvement rebelle en R.D.Congo.

Madame, Monsieur,

Par cette plainte que nous vous adressons aujourd'hui, nous voulons décliner toute responsabilité des risques graves ci-dessous auxquels l'entreprise s'exposerait devant un tribunal, lors de l'instruction de l'affaire. L'opinion publique, une fois informée par le procès au tribunal, du comportement que HEINEKEN adopte en cas de crise politique dans la zone où elle opère et du statut juridique irrégulier de sa filiale BRALIMA en RDC ; pourrait prendre éventuellement les positions ci-après :

1. Tirer toutes les conséquences juridiques de l'inexistence juridique de la BRALIMA en RDCongo.
2. Tirer toutes les conséquences juridiques du fonctionnement irrégulier (sans ordonnance présidentielle) de la BRALIMA en RDC, vis-à-vis des tiers.
3. En cas de conflit armé, les belligérants auront déjà su que l'entreprise a l'habitude de coopérer et financer tel autre belligérant pendant la guerre. HEINEKEN aura, par son imprudence d'accepter le procès, exposé son entreprise à devenir la cible potentielle de ces belligérants, soit en représailles de son habituel comportement d'alliance avec un des belligérants, soit en sollicitation de ses services par les belligérants.
4. Dans un pays où l'opinion publique est déjà allergique à la guerre, cette opinion serait intolérante face à une entreprise aussi puissante soit-elle, mais qui alimente un conflit. Ceux qui habitent BUKAVU connaissent bien cette probabilité.
5. Cette même opinion pourrait boycotter les produits de l'entreprise. Pourtant telle n'est pas notre intention ni souhait.
6. Face à cette situation, au sein de la Maison HEINEKEN ou BRALIMA, il pourrait naître une option à vouloir chercher un moyen politique pour neutraliser notre groupe afin d'éteindre la continuation du procès. Ce serait une démarche périlleuse et très risquée de leur part.
7. Les anciens rebelles avec lesquels la BRALIMA et HEINEKEN N.V ont été en coopération, pourraient être sollicités par de gens mal intentionnés qui chercheraient à effacer les traces de leur complicité. Ce serait encore une fois une démarche périlleuse et très risquée.

Pour éviter tous ces risques, il faut alors négocier comme HEINEKEN en avait montré l'intention lors de la réunion avec nos avocats le 09 Septembre 2014 à Amsterdam.

HEINEKEN ne doit pas compter sur notre éventuel essoufflement. C'est ce que la BRALIMA espérait en nous conseillant que nous ne devrions pas continuer à perdre notre temps (pièce 38c, 2eme paragraphe). Avions-nous besoin d'un tel conseil gratuit ? Que HEINEKEN résolve la question une fois pour toute au lieu de continuer à exploiter le hasard et utiliser les manoeuvres dilatoires et non productives. Nous savons que les responsables de la BRALIMA ne veulent pas que nous soyons indemnisés en évoquant la situation qui se répercuterait ailleurs comme KINSHASA, KISANGANI, BUKAVU, MBANDAKA, BOMA, ect.

HEINEKEN doit prendre ses responsabilités.

C'est ainsi que nous venons aujourd'hui auprès du point de contact national Néerlandais(PCN) pour que ces victimes soient indemnisées à la hauteur des préjudices subits de la part de la BRALIMA et de HEINEKEN N.V

Quelques raisons majeures nous poussent aujourd'hui à saisir les instances et personnalités internationales pour espérer bénéficier de l'impartialité de l'arbitre ou du juge :

1. La Bralima avait fait recours aux forces rebelles qui, grâce aux accords de Sun City, se trouvent membres du Gouvernement. La mise en cause, par nous ici au pays, des documents illégaux émis par la rébellion (RCD-GOMA) est très délicate et politiquement dangereuse.

2. Un des actionnaires de la BRALIMA (Bemba Saolona) a son héritier dont le parti politique(le MLC de Jean Pierre Bemba) est au sénat et à l'assemblée nationale, une des importantes forces politiques du pays. La BRALIMA pourra toujours bénéficier, ici au pays, de la protection de ces deux ex-mouvements rebelles.

3. Le parquet général de BUKAVU venait de subir un grand incendie et c'est la BRALIMA, sur fonds propre, qui avait tout réfectionné.

4. L'Administrateur Délégué de la BRALIMA, Monsieur J.H.van Mameren était aussi actionnaire dans la BRALIMA. C'est ainsi qu'il n'était pas souple à exécuter les propositions de HEINEKEN par crainte de perdre ses propres intérêts.

5. La situation sécuritaire n'est pas favorable à notre action ici au pays:

- En effet, le président de la cour d'appel de Bukavu, le magistrat KABAMBA avait été abattu par balles à son domicile par les forces rebelles en Mai 2004. Il venait de prononcer, en défaveur de la BRALIMA, le tout premier jugement R.T.A. 535 en cause NKUSU KAVOVI C/BRALIMA, en rapport avec la série de présents dossiers. Nous ne savons pas s'il y a un lien entre ce meurtre et ce jugement. Sauf que, jusqu'à présent, il n'y a aucune procédure judiciaire en cours pour élucider sa mort. Mais le fait qu'on puisse abattre à son domicile un Président d'une cour d'appel et que personne ne pose la question, donne matière à réflexion.

-Le secrétaire exécutif d'une ONG de défense des droits de l'homme<< Héritiers de la Justice>> Mr Pascal Kabungulu Kibembi a, lui aussi, été abattu à son domicile le 31 juillet 2005, toujours

par les anciens membres de la rébellion, alors qu'il venait de nous soutenir dans notre action en justice, que nous avons suspendue dès lors. Nous ne savons pas si son assassinat avait un lien avec son soutien à notre endroit. Le procès relatif à son assassinat est toujours suspendu.

6. Dans les arrêts RTA 543 et RTA 573, les juges et les avocats n'ont pas osé aborder la question de la légalité et de la légitimité des autorités rebelles à délivrer des documents administratifs étatiques, car ils craignaient (et peuvent toujours craindre) pour leur sécurité.

7. Notre situation financière précaire ne nous permet pas d'avoir des fonds propres pour supporter les frais de justice et honoraires des avocats. C'est ainsi que la BRALIMA et HEINEKEN ne peuvent pas se sentir pressées à indemniser les victimes, espérant que ces derniers n'auront pas assez de moyens financiers pour tenir un procès.

8. Le document de l'article de presse <http://www.digitalcongo.net/article/34841> «La BRALIMA déboutée par la cour d'appel de MATETE», renseigne comment la BRALIMA fonctionne ici en RDCongo en toute impunité et en toute illégalité, sans doute grâce à son influence dans le milieu politique congolais.

9. Sans peur d'en subir les conséquences, la BRALIMA n'avait présenté aucun document exigé par la commission LUTUNDULA (Voir ASSEMBLEE NATIONALE, COMMISSION SPECIALE CHARGEE DE L'EXAMEN DE LA VALIDITE DES CONVENTIONS A CARACTERE ECONOMIQUE ET FINANCIER CONCLUES PENDANT LES GUERRES DE 1996-1997 ET DE 1998, page 188-1889 et 250). Cette commission spéciale est dite « commission LUTUNDULA » du nom de son président. Plus grave encore, la BRALIMA a été condamnée le 19 Juin 2006 par la cour d'appel de KINSHASA/ MATETE dans l'affaire BRALIMA contre la propriétaire du bar NZELA YA POTO, pour n'avoir pas produit devant la cour, l'ordonnance présidentielle lui autorisant de fonctionner normalement en RDCongo. La cour avait conclu à l'inexistence juridique de la BRALIMA sans en tirer toutes les conséquences possibles.

HEINEKEN N.V devra répondre de la violation par la BRALIMA du décret du 27 Février 1887, article 6 ; décret en annexe de cette plainte.

Comme vous le constatez bien, certaines informations sont très sensibles. Nous les traitons avec respect à l'égard de la partie adverse. Nous espérons qu'il n'y aura pas un comportement irresponsable de sa part.

Nous ne voulons qu'accéder à nos droits longtemps ignorés par la BRALIMA et HEINEKEN. Nous sommes toujours ouverts aux négociations.

Ci- bas, la lettre de nos avocats du 04 Juillet 2014, adressée à Monsieur Jean Francois van Boxmeer ; CEO de Heineken N.V.

**Prakken
d'Oliveira** HUMAN
RIGHTS
LAWYERS

KEIZERSGRACHT 560-562, 1017 EM AMSTERDAM
TELEFOON 00.31 (0)20.3446200, TELEFAX 00.31 (0)20.3446201
E-MAIL: info@prakkendoliveira.nl | www.prakkendoliveira.nl

MARQ WIJNGAARDEN
MICHEL PESTMAN
FLIP SCHÜLLER
PROF. LIESBETH ZEGVELD
MARIEKE VAN EIK
PROF. GÖRAN SLUITER
PROF. BRITTA BÖHLER
PROF. TIES PRAKKEN
CORRIEN ULLERSMA
WIL EIKELBOOM
DR. CHANNA SAMKALDEN
TAMARA BURUMA
EDWARD VAN KEMPEN
BRECHTJE VOSSENBERG
TOMASZ KODRZYCKI
HESTER LEEPEL
DR. HANA VAN OUIJEN

ADVISEUR
PROF. HANS ULRICH JESSUREN D'OLIVEIRA

AANGETEKEND
Heineken N.V.
T.a.v. dhr. J.F. van Boxmeer
Tweede Weteringplantsoen 21
1017 ZD Amsterdam

Amsterdam, 4 July 2014
Onze ref. 20140018.CS/HO

Direct tel.nr: 020-3446200
Direct faxnr: 020-3446201

Re: Bralima

Mr. Van Boxmeer,

Mr. John Namegabe Bugabo, mr. Guillaume Matabaro Rubanza and mr. Mirimba Bayongwa represent a group of former employees of Bralima Heineken in Bukavu, Democratic Republic of the Congo (DRC) who were dismissed in the period of 1999-2003 (the "Former Employees"). On behalf of these Former Employees, we ask your attention for the following matter.

Bralima is a subsidiary company of Heineken, owned by Heineken NV. In 1999-2003, Bralima infringed on its workers' human rights by carrying out unlawful (mass) dismissals while cooperating with rebel movement RCD. In this process, the Former Employees were deprived from reasonable compensation, healthcare and pension benefits. As a consequence thereof the Former Employees have encountered and are still encountering serious problems. As the parent company, Heineken had or should have had knowledge of the wrongful actions by Bralima. Heineken was under a duty of care to use its influence on Bralima to prevent human rights infringements and other damage. As it neglected to undertake any action, Heineken has breached that duty and is liable for the damage that has thus occurred.

The dismissals that took place in the years after 1999 regarded a few hundred Bralima employees. These dismissals have been characterized by irregularities and intimidation. Employees were dismissed contrary to Congolese and International law; formal requirements for mass dismissals were not met and Union representatives unwilling to give their consent were fired, such entirely in contradiction with fundamental social rights. Other employees were forced to consent to a redundancy scheme to their detriment and again in breach of the law.

**Prakken
d'Oliveira**

Bugabo/20140018/1 letter

4 July 2014, pagina 2

While performing these operations, Bralima cooperated with and relied on the Congolese rebel movement RCD-Goma. As Bralima and Heineken knew or should have known, RCD-Goma's forces engaged in brutal human rights abuses in Eastern Congo at that time. Bralima unjustifiably took advantage of the situation by obtaining approval of RCD-Goma for the unlawful dismissals and by financially contributing to the rebel movement throughout the period.

Being closely involved with Bralima's activities at the time and fully aware of the circumstances within the company as well as in the DRC as a whole, there is no doubt that Heineken had an independent responsibility to prevent the human rights infringements caused by Bralima. While having the means and influence thereto, Heineken neglected to take effective steps to prevent these infringements. This negligence leads to legal liability.

While some former employees have been able to get redress on an individual basis, most of them had no effective remedy within the DRC. In 2001, human rights organisation *Héretiers de la justice* sought to safeguard the interests of the Former Employees by proposing mediation; Bralima remained unresponsive to that proposal as well as to invitations of the Labour Inspector, Heineken International, upon notification by the Former Employees, simply referred back to Bralima. To this day there has been no satisfactory response or compensation by neither Bralima nor Heineken.

In a final effort to resolve this matter amicably, we therefore request your response before August 1, 2014, including your confirmation that Heineken will compensate the damages that the Former Employees have suffered as a consequence of the wrongful actions here described.

The Former Employees reserve all rights and actions.

A copy of this letter is sent to Bralima S.a.r.l. and to Mrs. De Carvalho-Heineken from Heineken Holding N.V.

Sincerely,



Channa Samkalden

Pour réception
M. 09/07/2014
Sec/OS



Madame,

Toutes nos différentes lettres de réclamation (dont celle du 09/février 2000, celle du 13/05/2001, celle du 05 Nov 2001, celle du 06 Nov 2001, adressées à l'employeur avec avis de réception (pièce 25, pièce 53, pièce 45, pièce 52) et qui sont jointes dans ce résumé, ainsi que nos lettres électroniques du 02/09/2009 et du 30/10/2009 adressées à HEINEKEN et BRALIMA et confirmées par sa lettre No 013/CJ/TWT/NG/2010 du 26 Avril 2010 (Voir pièces 38a, 38b, 38c), n'avaient pas été répondues favorablement. C'est pourquoi la matière est restée pendant jusqu'à ce jour. Ainsi donc, les dix ans évoqués aujourd'hui par HEINEKEN au travers de la BRALIMA est un argument non fondé au regard de l'article 317 du code du travail congolais sur la prescription des actions naissant du contrat de travail qui dit que la prescription est interrompue, entre autre, par une lettre de réclamation adressée par le travailleur à l'employeur avec avis de réception. C'était là d'ailleurs la conviction profonde de la BRALIMA en 2010 lorsqu'elle répondit, par sa lettre No 013/CJ/TWT/NG/2010 du 26 Avril 2010. Dans cette réponse la BRALIMA ne fait allusion à aucune prescription de nos actions parceque justement elle savait très bien que ce n'était pas le cas, car nous étions largement dans les normes de l'article 317 du code du travail congolais. Nous en parlerons en détails dans les pages qui vont suivre. Nous ne comprenons pas pourquoi la Bralima fait semblant d'ignorer la loi et veut contraindre HEINEKEN de la suivre dans son ignorance.

2. II. CHRONOLOGIE DES FAITS.

En Aout 1998, une rébellion éclate en RDCongo et commence ses opérations à BUKAVU. Les responsables de la BRALIMA à BUKAVU, en complicité avec ces rebelles, vont profiter de ce mouvement pour violer intentionnellement les droits des travailleurs et procéder aux licenciements abusifs.

L'illégalité de l'action de réduire le personnel par les responsables locaux à BUKAVU, réside dans les faits ci-après :

-Les responsables à BUKAVU ont recouru à une autorité publique illégale (car membre d'une rébellion), illégitime et incompétente car n'étant pas ministre d'un gouvernement légitime. Notons que les rebelles du RCD-GOMA sont responsables des crimes contre des civils en RDCongo. Les responsables de la BRALIMA à KINSHASA, pour avoir endossé la responsabilité des actes posés par les responsables à BUKAVU, doivent être tenus redevables vis-à-vis de ces actes.

-L'usine de BUKAVU dépend administrativement, et entièrement, de KINSHASA le siège social de la BRALIMA. C'est ainsi qu'aucune initiative d'engagement ni de licenciement massif, n'est prise par les responsables à BUKAVU sans l'aval de la hiérarchie de KINSHASA en l'occurrence l'Administrateur Délégué de la BRALIMA à KINSHASA (pièces cotées 30a, 30b). Par conséquent, les responsables au niveau de BUKAVU doivent avoir un mandat écrit par l'Administrateur

Délégué qui leur permette ou autorise des actions d'engagement ou de licenciement massif. Or, tel n'a pas été le cas. C'est un acte irrégulier de la part des responsables à BUKAVU.

-Les intérimaires à l'usine de BUKAVU sont totalement incompetents pour ce genre d'action car ils dépendent des responsables titulaires de l'usine de BUKAVU. Les intérimaires n'assurent que les affaires courantes, lesquelles doivent avoir été lancées par les responsables titulaires.

-Les responsables à BUKAVU ont lancés des actes juridiquement invalides car ils signent PO à la place, d'abord, des intérimaires et n'indiquent pas leurs noms (pièce 1, pièce 4). Et pourtant la hiérarchie de KINSHASA était en contact (comme toujours) avec les responsables à BUKAVU. En effet, en 2000 les Directeurs de Siège de la BRALIMA/BUKAVU Monsieur TSHITEYA NTUMBA (pièce 12) et plutard en 2002 Madame TABALO EKONZAA (pièce 27 c), venaient de la Direction Générale de KINSHASA dans la période 2000-2003. Ainsi les responsables à BUKAVU avaient la possibilité de se référer à leur hiérarchie sur ce qu'ils devaient faire. Ce qu'ils n'ont pas fait. Cependant pour des raisons inconnues, les responsables de la BRALIMA à Kinshasa ont jugé nécessaire d'endosser la responsabilité des actes illégaux commis par l'usine Bralima à Bukavu.

-Décembre 1999 à Janvier 2000.

Des agents dont l'âge varie entre 52 et 54 ans sont de force mis en retraite prématurée, sans leur donner un préavis de retraite de 12 mois, sans leur payer les indemnités de retraite jusqu'à la date de leur retraite normale. Ils ont perdu 6 à 7 ans de salaire et tous les avantages y afférants. Ils ont perdu une bonne recette de leur pension de vieillesse venant des contributions par leurs salaires mensuels. Bien qu'ils soient encore actifs à travailler, ils ont perdu toute autre opportunité d'emploi car réputés retraités.

Cette retraite forcée est clairement exprimée dans la lettre du 15 décembre 1999 adressée, comme à d'autres agents concernés, à Monsieur BUSANE LUGUNDU (Pièce 1) intitulée : « VOTRE SITUATION ADMINISTRATIVE ». A sa lecture, vous allez constater que :

-Ceux qui initient et signent la lettre sont des intérimaires à BUKAVU, une des usines de production de la BRALIMA dont le siège social se trouve à KINSHASA. Ils signent P.O

-La SITUATION ADMINISTRATIVE dont il est question dans la lettre, n'est pas dite.

-les signataires de la lettre n'ont pas de mandat écrit de la part de la hiérarchie de la BRALIMA à Kinshasa.

-le motif pour lequel l'agent est « suspendu » des ses fonctions, n'est pas mentionné.

-La lettre ne fait pas mention du préavis de retraite, tel que l'exige la loi congolaise qui veut que lorsqu'un agent doit prendre sa retraite, l'employeur doit lui notifier la retraite une année avant.

-La lettre ne fait pas non plus mention de la déclaration d'invalidité, délivrée par un médecin, pour permettre à tout employeur d'octroyer une retraite prématurée pour cause d'invalidité physique de l'agent.

Pièce 1

Bukavu, le 15 Décembre 1999

BRALIMA - S A R L
BRASSERIES ET LIMONADERIES
 SIEGE DE BUKAVU

A Mr. BUSANE LUGUNDU
 EQ : 93620 MATR : 70965
BRALIMA - BUKAVU

N/Réf. :
CDRH N°724/DIV.1012/99/BS/BN

A l'att. de Mr. BUSANE LUGUNDU

**CONCERNE : VOTRE SITUATION
ADMINISTRATIVE**

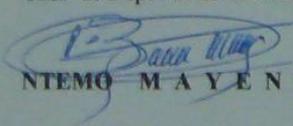
Nous vous informons par la présente que vous êtes mis à la disposition du Département des Ressources Humaines à dater du 16/12/99.

Veuillez vous y présenter chaque jour de Lundi à Vendredi de 7h30' à 16h⁰⁰ en attendant la décision finale sur votre situation administrative.

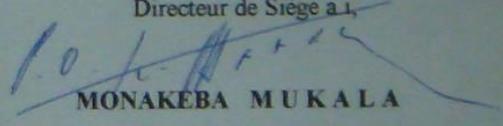
A votre bonne attention.

« **BRALIMA - S A R L** »

Chef de Dépt. Ress. Humaines,


 NTEMO M A Y E N G A

Directeur de Siège a.i.


 MONAKEBA MUKALA

C.C. : - C.D.Prod.
 - Dél. Syndicale
 - Dossier

-Février 2000:

8 agents (pièces 25, 26) sont invités aux ressources humaines avec comme motif mentionné sur l'invitation: " vous sera communiqué sur place" (pièce 8 et 9). Arrivés sur le lieu, ces pauvres agents se retrouvent devant un fait accompli d'un décompte final déjà calculé et l'argent déjà emballé dans des sacs, accompagné d'un document " Convention de séparation à l'amiable"(pièces 3, 4, 10a, 10b) sans motif et déjà signée du coté Bralima par des personnes sans qualité et non identifiées car n'indiquant pas leurs noms et leurs fonctions. En plus elles signent par ordre (P.O) à la place des intérimaires!

Le Code Civil dit que pour être valable, l'accord des parties doit être exempt de vice (erreur, dol, et violence). De plus, les parties doivent avoir la capacité juridique. En fin, l'objet et la cause de l'accord doivent être licite. Aussi, l'article 76 du code du travail stipule que: "Lorsque la résiliation du contrat est à l'initiative de l'employeur, la lettre de notification doit en indiquer expressément le motif". Sur les conventions de séparation à l'amiable, le motif n'est pas indiqué. C'est une tricherie et fraude de la part de l'employeur, la BRALIMA.

L'initiateur de la convention de séparation à l'amiable, en se référant au code civil livre III, a ignoré les dispositions du contrat du travail en son article 10 qui stipule: " Pour ce qui n'est pas prévu au présent contrat, les parties s'en réfèrent au code du travail et à la convention collective"(pièce 11 b). Bref, cette action est irrégulière tant dans la forme que dans le fond.

Pour ce qui est de la médiation proposée par " HERITIERS DE LA JUSTICE" dans sa lettre du 05/09/2001(pièce 45), la BRALIMA avait répondu qu'elle attendait le résultat des dossiers déposés par nous, auprès de l'inspecteur du travail pour "une médiation légale et règlementaire (pièce 53)". Mais entretemps, la BRALIMA ne se présentait jamais aux invitations lui adressées par ce même inspecteur, qui sera obligé de dresser un Procès-verbal de carence dans plusieurs cas (Pièce 54)!

Pièce 8 et 9

BRALIMA-SARL
BRASSERIES ET LIMONADERIES
SIEGE DE BUKAVU.

INVITATION DE SERVICE

La BRALIMA - SARL, Siège de BUKAVU, prie à :

Madame : XXXXXXXXXXXXXXXX.....

Mademoiselle XXXXXXXXXXXXXXXX.....

Monsieur BULAMBO MULONDA.....

Adresse : GESTION MAGASINS / BRALIMA - SARL - BUKAVU.....

de se présenter à son Département des Ressources Humaines,

le lundi 31/01/2000 à 14 HEURES.....

Motif : VOUS SERA COMMUNIQUE SUR PLACE.....

Fait à Bukavu, le 27/01/2000

Chef de Dépt. Ress. Humaines,

NTEMO } MAYENGA

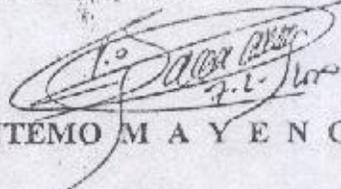
Pièce 26

Bukavu, le 07 Février 2000

RATION FEVRIER 2000 POUR AGENTS EN SEPARATION A L'AMIABLE

C.C.	NOMS ET POST.	Grade	PRIMUS	PRIX 197,6	BG	PRIX 124,79	TOTAL	OBSERVATI
220	ZIGABE KAPITULA	I	6	1.185,6 FC	6	748,74 FC	1.934,34 FC	
340	KAMBALE MAMBO	K2	8	1.580,8 FC	8	998,32 FC	2.579,12 FC	
110	BAHAVU MAVUNAZ	H	6	1.185,6 FC	5	623,95 FC	1.809,55 FC	
410	LUBERUZI HERI	H	6	1.185,6 FC	5	623,95 FC	1.809,55 FC	
610	MURHESA BARAMI	H	6	1.185,6 FC	5	623,95 FC	1.809,55 FC	
610	NAMEGABE BUGA	J	7	1.383,2 FC	6	748,74 FC	2.131,94 FC	
625	MIRINDI CHIRHUZA	K1	8	1.580,8 FC	7	873,53 FC	2.454,33 FC	
625	BULAMBO MULON.	K2	8	1.580,8 FC	8	998,32 FC	2.579,12 FC	
	TOTAL		55	10.868 FC	50	6.239,5 FC	17.107,5 FC	

Chef de Dépt. des Rëss. Humaines,


NTEMO M A Y E N G A

29.400.000

-Juin 2000:

Ici, des agents (dont MATABARO RUBANZA, pièces 12 et 36) ont été licenciés sans aucune autorisation, ni de l'Administration publique, encore moins celle de la Direction Générale de KINSHASA. Aussi, dans le calcul des décomptes finals, l'employeur va intentionnellement omettre les indemnités Circonstanciennes (pièces 15,16) alors qu'elles étaient en train d'être payées mensuellement aux agents à hauteur de 55% à 250% du salaire de base. Les gratifications, les participations aux bénéfices, les commissions, l'enveloppe 75^e anniversaire de la BRALIMA, etc; ne seront pas non plus prises en compte dans le calcul du décompte final et dans le paiement pendant le préavis, conformément à l'article 66 du code de travail Congolais.

La BRALIMA adresse une demande d'autorisation de réduction des effectifs le 05 juin 2000 (pièce 12) et le même 05 juin 2000 (moins de 24 heures après), elle procède à la notification de fin de service à certains travailleurs pour raison économique dont MATABARO RUBANZA (pièces 36) et autres. En plus, dans cette notification, la BRALIMA évoque des arrêtés contraires à ceux évoqués, plus tard, par l'arrêté de la rébellion du RCD-GOMA du 28 Mars 2001 qui a servira de base juridique aux manœuvres de la BRALIMA!

La BRALIMA licencie massivement des travailleurs le 05 juin 2000 (pièce 36) en disant se fonder sur un arrêté ministériel no 025/95 du 31 mai 1995, pendant que nous sommes le 05 juin 2000 ! Comment un arrêté Ministériel de 1995 (s'il existe) autorisant un licenciement massif au 31 mai 1995 peut-il couvrir un autre licenciement massif à intervenir le 05 juin 2000 ? En effet, l'article 62 du code du travail congolais, dernier paragraphe, dit clairement que : " Toute résiliation à l'initiative de l'employeur d'un contrat à durée indéterminée fondée sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, est soumise aux conditions qui seront définies par un arrêté du ministre ayant le travail et la prévoyance sociale dans ses attributions ". Ce licenciement massif du 05 juin 2000, il est autorisé par quel arrêté ministériel du 05 juin 2000 ? C'est tout simplement le non-respect des lois du pays d'accueil, la RD Congo.

12

Bukavu, 05 juin 2000.

**RASSEMBLEMENT CONGOLAIS
POUR LA DEMOCRATIE (R.C.D.)
G O M A.**

N/Réf. :
DS N° 323/DIV 0820/2000/TN/BM.

A l'attention du Chef de Départ. Fonction
Publique, Travail et Prévoyance sociale.

Monsieur le Chef de Département,

CONCERNE : DEMANDE D'AUTORISATION DE REDUCTION DES EFFECTIFS.

Subsidiairement à notre correspondance en votre possession, nous vous transmettons ci-joint le procès-verbal de la réunion mixte Syndicat-Employeur confirmant l'agrément de notre Délégation Syndicale à notre demande d'autorisation de réduction des effectifs.

Vous souhaitant bonne réception de la présente, nous espérons que la présente retiendra votre aimable attention pour nous octroyer ladite autorisation pour laquelle nous vous remercions d'avance.

Veillez agréer, Monsieur le Chef de Département, l'expression de notre franche collaboration.

Salutations distinguées.

« BRALIMA-SARL »

Chef Départ. Ress. Humaines

P. M.
NTEMOMAYENGA

Directeur de Siège

[Signature]
FSHITEYA NTUMBA

c.c. : - Chef de Division Provinciale
Travail et Prév. Sociale/Nord-Kivu
- Chef de Division Provinciale
Travail et Prév. Soc./Sud-Kivu

Page 36

BRALIMA - S A R L.
BRASSERIES ET LIMONADERIES
SIEGE DE BUKAVU.

Bukavu, le 05 Juin 2000.

A Monsieur MATABARO RUBANZA
Eq. : 93620 Matr. 71448
BRALIMA - BUKAVU

N/Réf. :
CDRH N° 328/DIV.1012/2000/BS/BN.

CONCERNE : VOTRE SITUATION PROFESSIONNELLE.

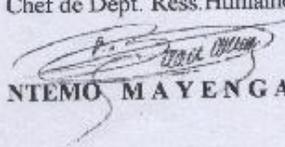
Les difficultés de fonctionnement actuelles nous obligent pour besoin de survie à mettre fin à votre contrat de travail par un licenciement avec préavis pour raisons économiques (assainissement) en accord avec la Délégation Syndicale et conformément aux articles 64 du code de travail et 6 de l'arrêté Départemental n° 11/74 du 19. 09. 74 modifié par l'arrêté Ministériel n° 025/95 du 31. 05. 1995.

Veuillez dès lors prendre contact avec le Département des Ressources Humaines pour les formalités relatives à la clôture de votre dossier étant donné que la fin de vos prestations est fixée au 10. 06. 2000.

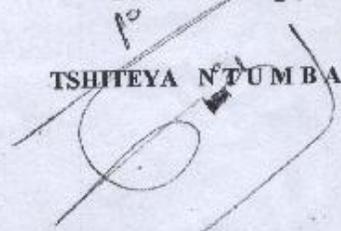
Recevez, Monsieur, nos salutations.

« BRALIMA - S A R L »

Chef de Dépt. Ress. Humaines,


NIEMO MAYENGA

Directeur de Siège,


TSHITEYA NTUMBA.

C.C. : - Dépt. concerné
 - Dél. Synd.
 - Dossier.

-En 2001:

Une liste de 77 agents (pièce 17, 18, 19,20) dressée par la BRALIMA sera soumise au licenciement massif sans suivre la procédure, puisque par la suite 2 jugements RTA 543(pièce 28) et RTA 573(pièce 29) vont dire abusif le licenciement de ces 2 agents (MAPENDO MASIRIKA et CHIZUNGU MILENGE) dont les noms sont repris sur la liste des 77agents licenciés le même jour du 06/04/2001 et dans les mêmes circonstances.

MAPENDO MASIRIKA est sur la pièce 17, Dept. Médical n° 2.

CHIZUNGU MILENGE est sur la pièce 18, Dept. Ress. Humaines n° 3.

Pour ce qui est de ces deux jugements, vous allez constater que le cas des 75 autres agents licenciés sur la même liste n'a pas été examiné. Pourtant les juges ont déclaré que le licenciement est abusif malgré l'autorisation de la rébellion du RCD-GOMA.

Les 75 autres agents de cette liste précitée doivent bénéficier de ces jugements qui sont prononcés en faveur de leurs co-listiers.

Jusqu'à présent, certains travailleurs ayant figuré sur cette liste des agents licenciés par arrêté, sont encore en fonction à la BRALIMA/BUKAVU. Nous ne savons pas quel est leur statut actuel au niveau de l'institut national pour la sécurité sociale, qui gère les pensions de retraite, puisque leurs dossiers administratifs sont désactivés pour ce qui est de la pension de retraite.

Notons que par sa lettre N/Réf : RCD/CAB/001/DFP-TPS/487/2001 du 18/08/2001 ayant pour objet : Accusé de réception correspondances échangées avec la Direction Générale de la Bralima ; adressée à Monsieur le Directeur de la Bralima Bukavu, Monsieur Esau KUYENA SENINGILA, chef de Département de la Fonction Publique, Travail et Prévoyance écrit au point 6. « L'application de l'autorisation de licenciement n'a pas été Intégrale. La liste du personnel y annexée a été mal établie, sans aucun critère objectif. En conclusion, l'autorisation de licenciement vous octroyée a été mal exploitée et il se dégage une impression de règlement des comptes dans l'analyse de certains cas ». En outre, à partir de ces correspondances, le RCD-GOMA note que ce licenciement massif a été décidé par le Directeur de Sièges de Bukavu et non pas par la Direction Générale à Kinshasa.

Ci-dessous, l'autorisation de la rébellion pour le licenciement de 77 agents en 2001, suivie de la lettre N/Réf : RCD/CAB/001/DFP-TPS/487/2001 du 18/08/2001 ayant pour objet : Accusé de réception correspondances échangées avec la Direction Générale de la Bralima. La lettre critique sévèrement la manière dont l'autorisation de licenciement massif a été exécutée.

Pièce 41a



REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO
 RASSEMBLEMENT CONGOLAIS POUR LA DEMOCRATIE
 DEPARTEMENT DE LA FONCTION PUBLIQUE,
 TRAVAIL ET PREVOYANCE SOCIALE

CABINET DU CHEF DE DEPARTEMENT

**ARRETE DEPARTEMENTAL N° RCD/CAB/001/DPF-TPS/006/2001 DU 28 MARS 2001
 PORTANT AUTORISATION DE LICENCIEMENT DE 77 TRAVAILLEURS AU SEIN
 DE LA SOCIETE BRALIMA-SARL, SIEGE DE BUKAVU.**

Le Chef du Département de la Fonction Publique, Travail et Prévoyance Sociale,

Vu le Protocole d'Accord du 1^{er} Août 1998 tel qu'amendé à ce jour,

Vu la résolution portant Acte relatif aux dispositions constitutionnelles applicables sur le territoire libéré pendant la guerre, tel que modifié à ce jour,

Vu la résolution de l'Assemblée Spéciale des membres Fondateurs du Rassemblement Congolais pour la Démocratie du 28 Octobre 2000 portant élection du Président et du Secrétaire Général du R.C.D. ;

Vu la décision n° 001 du 29 Octobre 2000 portant nomination des membres du Comité Exécutif du R.C.D. ;

Vu l'Ordonnance-Loi n° 67/310 du 9 Août 1967 portant Code du Travail, telle que modifiée à ce jour, spécialement ses articles 48 et 64 ;

Vu l'Arrêté n° 0011/74 du 18 Septembre 1974 portant licenciement des travailleurs, tel que modifié à ce jour par l'Arrêté n°0025/95 du 31 Mars 1995, spécialement ses articles 5 et 6 ;

Vu la demande de réduction des effectifs DS/N° 086/DIV/0820/2001/TN/BM du 28 Février 2001 introduite par la Société Bralima - Sarl, Siège de Bukavu, réduction fondée sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise au sens de l'article 48 du Code du Travail et sur les raisons économiques de la société au sens de l'article 64 du même Code précité ;

Vu le Procès-Verbal de la réunion de concertation mixte Syndicat-Employeur sur la réduction des effectifs du 26 Février 2001, concertation ayant abouti au consensus de licenciement de 77 travailleurs sur les 112 proposés par l'Employeur ;

Attendu que l'enquête et les investigations menées auprès de l'Employeur et de la Délégation syndicale de l'entreprise par l'Inspecteur Principal Provincial du Travail ont reconnu comme justifiés les motifs invoqués par l'Employeur Bralima-Sarl ;

Considérant les avis favorables à la réduction des effectifs émis par l'Inspecteur Principal Provincial du Travail dans sa lettre n° 22/DPTPS/IPPT/075/2001 du 15 Mars 2001 ;

Vu la nécessité et l'urgence ;

Pièce 41b

-2-

ARRETE

- Article 1^{er}** : La Société BRALIMA-SARL, SIEGE DE BUKAVU, est autorisée à procéder au licenciement de 77 (soixante dix-sept) de ses travailleurs aux motifs prérappelés ci-dessus (cfr. liste en annexe).
- Article 2** : La Société Bralima-Sarl, Siège de Bukavu, s'engage à :
- remplir loyalement ses obligations contractuelles vis-à-vis de ses travailleurs licenciés conformément à la loi et ses mesures d'application en la matière ;
 - respecter scrupuleusement les droits et avantages reconnus par la loi et la Convention Collective de l'Entreprise à chaque travailleur licencié
- Article 3** : Les travailleurs licenciés conservent, pendant un an, la priorité d'embauchage dans la même catégorie d'emploi.
- Article 4** : Toute violation de la procédure légale en matière de paiement des droits et avantages des travailleurs licenciés sera soumise à l'arbitrage du tribunal du travail.
- Article 5** : Les infractions aux dispositions du présent arrêté sont punies des peines prévues aux articles 294 (e) et 302 du Code du Travail, annexé à l'ordonnance-loi 67/310 du 9 Août 1967, tel que modifié à ce jour.
- Article 6** : Le présent arrêté entre en vigueur à la date de sa signature.

FAIT A GOMA, LE 28 MARS 2001



LE CHIEF DE DEPARTEMENT,

KUYENA SENI NGILA

- Octobre 2002:

Plusieurs autres agents (pièce 61b, 61c) vont être licenciés en date du 1er Octobre 2002 sans autre forme de procès. Ici, un cas très anormal va s'observer lors des décomptes finals car les agents licenciés vont constater que le nouveau barème salarial qui était déjà en application dans d'autres provinces, n'avait pas été appliqué à leur égard. Et comme partout ailleurs, aucun décompte final n'avait été calculé sur base de l'article 66 du code du travail qui dispose en son 3^{ème} paragraphe que: «les montants des commissions, primes, gratifications et participations aux bénéfiques entrent en ligne de compte dans la détermination de la rémunération et sont calculés sur la moyenne de ces éléments payés pour les douze mois précédents».

Ici, l'employeur va parler d'une convention de séparation à l'amiable, alors que la Convention de séparation à l'amiable est émise sous pression d'un arrêté départemental N° RCD/CAB/001/DFP-TPS/458/2002 délivré encore une fois par les rebelles et autorisant le licenciement massif (pièce 56b article 5).

Etant donné qu'il disposait déjà d'une autorisation de licenciement délivré par les rebelles (pièce 61a), nous ne pouvons plus parler d'une convention de séparation à l'amiable. C'était pour faire pression sur les agents.

En définitive, tous les agents licenciés par tous les processus énumérés ci-haut, ont été immédiatement remplacés par des journaliers, qui sont devenus d'ailleurs des journaliers permanents.



**AUTORISATION DE LICENCIEMENT DE 28 TRAVAILLEURS DE LA
SOCIETE BRALIMA-SARL SIEGE DE BUKAVU
N° RCD/CAB/001/DFP-TPS/ 458/2002**

Conformément à l'article 48 du Code du Travail, tel que modifié à ce jour, et de l'article 4 de l'Arrêté ministériel n° 11/74 du 19 septembre 1974, tel que modifié à ce jour par l'Arrêté n° 025/95 du 31 mars 1995, je soussigné Esaïe KUYENA SENI NGILA, Chef de Département de la Fonction Publique, Travail et Prévoyance Sociale, atteste par la présente, que sur demande n° CDRH N° 0503/DIV.1012/2002/BS/BN du 27 septembre 2002, introduite par la Société BRALIMA - SARL/BUKAVU et, après enquête et avis favorable de l'Inspecteur Principal Provincial du Travail de Bukavu contenu dans son rapport sur l'enquête du 02 septembre 2002 relative à la demande susdite, avoir autorisé la résiliation de vingt huit (28) contrats de travail à durée indéterminée des personnes dont la liste en annexe, établie par l'employeur au motif ci-après :

- Licenciement fondé sur les raisons économiques suite à la diminution des activités du groupe Bralima qui réalise un résultat déficitaire actuellement.

En vertu de la présente autorisation, l'Employeur s'engage à payer tous les droits reconnus aux travailleurs selon la Législation Congolaise.

Toute violation de la procédure légale et des droits et avantages des travailleurs licenciés sera sanctionnée conformément aux prescrits des articles 294 à 302 du Code du Travail.

Fait à Goma, 1^{er} oct 2002



LE CHEF DU DEPARTEMENT,

Esaïe KUYENA SENI NGILA

2. III. DE LA PROCEDURE ILLEGALE UTILISEE PAR LA BRALIMA POUR LA REDUCTION DU PERSONNEL A BUKAVU.

L'illégalité de l'action de réduire le personnel par les responsables locaux à BUKAVU, réside dans les faits ci-après :

-Les responsables à BUKAVU ont recouru à une autorité publique illégale (car membre d'une rébellion), illégitime et incompétente car n'étant pas ministre d'un gouvernement légitime. Notons que les rebelles du RCD-GOMA sont responsables des crimes contre des civils en RD Congo. Les responsables de la BRALIMA à KINSHASA, pour avoir endossé la responsabilité des actes posés par les responsables à BUKAVU, doivent être tenus redevables vis-à-vis de ces actes.

-L'usine de BUKAVU dépend administrativement, et entièrement, de KINSHASA le siège social de la BRALIMA. C'est ainsi qu'aucune initiative d'engagement ni de licenciement massif, n'est prise par les responsables à BUKAVU sans l'aval de la hiérarchie de KINSHASA en l'occurrence l'Administrateur Délégué de la BRALIMA à KINSHASA (pièces cotées 30a, 30b). Par conséquent, les responsables au niveau de BUKAVU doivent avoir un mandat écrit par l'Administrateur Délégué qui leur permette ou autorise des actions d'engagement ou de licenciement massif. Or, tel n'a pas été le cas. C'est un acte irrégulier de la part des responsables à BUKAVU.

-Les intérimaires à l'usine de BUKAVU sont totalement incompétents pour ce genre d'action car ils dépendent des responsables titulaires de l'usine de BUKAVU. Les intérimaires n'assurent que les affaires courantes, lesquelles doivent avoir été lancées par les responsables titulaires.

-Les responsables à BUKAVU ont lancés des actes juridiquement invalides car ils signent PO à la place, d'abord, des intérimaires et n'indiquent pas leurs noms (pièce 1, pièce 4). Et pourtant la hiérarchie de KINSHASA était en contact (comme toujours) avec les responsables à BUKAVU. En effet, en 2000 les Directeurs de Siège de la BRALIMA/BUKAVU Monsieur TSHITEYA NTUMBA (pièce 12) et plus tard en 2002 Madame TABALO EKONZAA (pièce 27 c), venaient de la Direction Générale de KINSHASA dans la période 2000-2003. Ainsi les responsables à BUKAVU avaient la possibilité de se référer à leur hiérarchie sur ce qu'ils devaient faire. Ce qu'ils n'ont pas fait. Cependant pour des raisons inconnues, les responsables de la BRALIMA à Kinshasa ont plus tard jugé nécessaire d'endosser la responsabilité des actes illégaux commis par l'usine Bralima à Bukavu.

Dans sa lettre n° 013/CJ/TWT/NG/2010 (pièce 38a, 38b, 38c), la BRALIMA affirme (sans preuve) que c'est la Direction Générale à KINSHASA qui "avait bien autorisé l'enclenchement de cette procédure, afin de protéger les quelques autres emplois et la survie de l'entreprise...". Quand bien même avec retard, ici il vient d'être avoué clairement que le processus déclenché depuis décembre 1999, n'avait qu'un seul objectif la Réduction du Personnel, quelle que fût la manière dont elle avait été pratiquée sur terrain à savoir : Pré-retraite massive, convention de séparation à l'amiable non négociée, licenciement pour raison économique avec ou sans autorisation de la rébellion armée, etc. La lettre ci-haut citée prouve à suffisance que toute la procédure de réduction du Personnel était à l'initiative de l'employeur. Notons cependant que

la BRALIMA n'avait jamais dit auparavant que c'est la Direction Générale qui aurait autorisé l'enclenchement de la procédure à BUKAVU !

-La convention collective de l'époque stipule à son article 46 que : “ lorsqu'une Réduction du personnel est envisagée à la suite d'une réorganisation de l'entreprise ou d'un ralentissement de ses activités, l'employeur informe 30 jours avant l'application de la décision par lettre recommandée, les organismes ci-après :

- Inspection Générale du Travail ;
- Service National de l'Emploi ;
- Département de l'Economie Nationale en application des textes en vigueur ;
- UNTZa et la délégation syndicale en vue de recueillir leurs suggestions ”.

-L'article 78 du code du travail congolais dispose : “Sauf dérogations éventuelles qui seront déterminées par un arrêté du Ministre ayant le Travail et la Prévoyance Sociale dans ses attributions, les licenciements massifs sont interdits”.

-l'article 62 du même code du travail, dernier paragraphe, poursuit: “ Toute résiliation à l'initiative de l'employeur d'un contrat à durée indéterminée fondée sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, est soumise aux conditions qui seront définies par un arrêté du ministre ayant le travail et la prévoyance sociale dans ses attributions ”. En ce qui concerne la BRALIMA, la personne indiquée pour entreprendre cette démarche est l'Administrateur Délégué ; c'est lui qui est le fondé de pouvoir.

En effet, la lettre de l'Administrateur Délégué à tous les directeurs, du 18 janvier 1997 (pièces cotées 30a, 30b) nous renseigne en son point 2 que “ toute demande d'engagement doit être entérinée par la Direction Générale et doit reprendre clairement la dénomination et le code de la fonction ”.

-Mêmes les diplômes d'ancienneté des Agents sont délivrés par l'Administrateur Délégué (pièces 31a, 31b, 31c).

Nous signalons en passant que certains diplômes n'ont pas été signés bien que délivrés aux Agents. Ce qui a entraîné plus tard un manque à gagner aux propriétaires de ces diplômes non signés car le tribunal va conclure à l'invalidité de ces diplômes, malgré la reconnaissance de ceux-ci par la BRALIMA (cas de MIRINDI CHIRUZI).

-Les cartes de service qui donnent accès aux installations de la BRALIMA à BUKAVU sont délivrées par la Direction Générale à KINSHASA (pièces 5, 6, 7).

-Toutes les mutations des agents (d'une usine à l'autre) sont signées par l'Administrateur Délégué.

-Tous les agents de maîtrise et tous les cadres sont gérés par la Direction Générale à KINSHASA sur autorisation de l'Administrateur Délégué.

-L'Administrateur Délégué est nommé par HEINEKEN INTERNATIONAL et a son bureau à KINSHASA, le siège social de BRALIMA.

Au vu de tous ces arguments (et tant d'autres) comment ne pas comprendre que pour amorcer la réduction du personnel, il faut l'implication personnelle de l'Administrateur Délégué ? Par conséquent, toute autre personne qui prétend agir au nom de l'Administrateur Délégué doit le prouver à qui de droit par un mandat écrit par ce même Administrateur Délégué. D'où la mise en cause de la qualité des personnes (sans mandat écrit et en plus intérimaires) qui avaient initié, puis opéré ces réductions du personnel à BUKAVU, une des usines de production de BRALIMA. D'ailleurs, la lettre de la BRALIMA n° 013/CJ/TWT/NG/2010 du 26 avril 2010 (pièces 38a, 38b, 38c) ; en disant que c'est la Direction Générale de KINSHASA qui avait autorisé ces licenciements massifs; reconnaît par-là que les responsables à BUKAVU (puisque ce sont eux qui avaient déclenché la procédure) ne peuvent pas et ne doivent pas enclencher une telle procédure.

2. IV. DE LA NECESSITE DE LA PREUVE ECRITE PAR L'ADMINISTRATEUR – DELEGUE AUTORISANT LES LICENCIEMENTS MASSIFS A BUKAVU.

Pour autant que ce soit l'Administrateur Délégué J.H. van Mameren (signataire de la lettre n°013/CJ/TWT/NG/2010 du 26 avril 2010) qui affirme que c'est la Direction Générale, du temps de son prédécesseur bien entendu, qui avait bien autorisé l'enclenchement de la procédure à BUKAVU, il doit nous montrer la preuve que son prédécesseur, en 1999, avait bel et bien écrit dans ce sens. L'exemple de la pièce 30a, 30b est éloquent pour ce qui est de l'administration du prédécesseur. L'Administrateur Délégué concerné n'aurait pas manqué d'écrire pour instruire de la réduction du personnel à BUKAVU et entreprendre toutes les démarches nécessaires. Ici, il y a une nécessité de la preuve écrite, étant donné que le simple aveu de l'actuel Administrateur Délégué ne peut pas engager l'Administrateur Délégué de l'époque où les faits s'étaient produits.

En effet, les pièces 31a, 31b, et 31c, renseignent qu'en 2001, l'Administrateur délégué est Monsieur J.A. DOYER et l'actuel signataire de la lettre n°013/CJ/TWT/NG/2010 du 26 avril 2010 est Monsieur J.H. Van Mameren. Son affirmation veut seulement couvrir la politique de l'arbitraire qui avait élu domicile dans l'entreprise et à BUKAVU, entre autre. Aussi, La lettre N/Réf : RCD/CAB/001/DFP-TPS/487/2001 du 18/08/2001 constate que la Direction Générale à Kinshasa n'avait pas décidé de ces licenciements à BUKAVU (4eme paragraphe de la lettre).

2. V. DE LA COOPERATION DE LA BRALIMA et HEINEKEN AVEC LA REBELLION DU RCD-GOMA EN RDCongo ET SES CONSEQUENCES SUR LES TRAVAILLEURS DE LA BRALIMA/BUKAVU.

La coopération de la BRALIMA /HEINEKENINTERNATIONAL avec la rébellion du RCD-GOMA en RDCongo, est longuement détaillée et établie non seulement, dans le rapport de Peer Schouten: «Brewing Security ? Heineken’s engagement with commercial conflict-dependent actors in the Eastern DRC » par PEER SCHOUTEN et dans « ‘Blood Beer’ or Brewing Security ? The Paradox of Heineken in the Congo » by MIKLIAN and PEER SCHOUTEN, publié en Septembre 2013; dans le rapport parlementaire de la commission LUTUNDULA de 2006 ; mais aussi par des preuves de différentes correspondances que vous aurez à découvrir tout au long de notre exposé.

En ce qui concerne cette coopération en rapport avec les dossiers des travailleurs mais également en rapport avec le fonctionnement de l’entreprise, vous allez constater ce qui suit:

- a) Que la BRALIMA/Bukavu faisait recours au mouvement rebelle pour obtenir les autorisations de licenciement massif de ses travailleurs (pièce 12, 17, 18, 19, 20, 61a, 61b, 61c).
- b) Qu’une franche collaboration avait existé entre la société et la rébellion du RCD-GOMA (pièce 12, 3eme paragraphe).
- c) Que des responsables de HEINEKEN au plus haut niveau se rendaient physiquement à BUKAVU, alors sous administration rebelle (pièce 60a, point 2, deuxième tiret).
- d) Que l’administration de la BRALIMA travaillait de concert avec l’administration de la rébellion dans la rédaction et l’émission de certains documents, entre autres la demande d’autorisation émise par la BRALIMA et qui porte l’entête du RCD-GOMA (pièce 12) et la liste de 28 travailleurs émise par la BRALIMA mais qui porte en même temps la mention : “ Fait à Goma, le 1^{er}/oct/2002. LE CHEF DU DEPARTEMENT, Esaie KUYENA SENI NGILA ” (Pièces 61b, 61c). En effet, comment un même et seul document peut être tapé (à l’ordinateur) par deux bureaux différents, en plus situés à 100 km l’un de l’autre, si ce n’est que l’un des offices a donné l’aval à l’autre pour finalisation ?
- e) Que l’administration de la BRALIMA avait même de l’influence sur le fonctionnement de l’administration de la rébellion en ce sens que la BRALIMA pouvait faire usage (référence) d’un document administratif qui n’est pas encore en sa disposition sans peur d’en être contredite après, quand bien même le document n’était pas encore sorti des bureaux du RCD-GOMA. En effet, l’autorisation est signée le 1^{er} octobre 2002 pendant que la résiliation des contrats concernés est entrain d’être opérée le même 1^{er} octobre 2002 en faisant usage de l’arrêté du 1^{er} octobre 2002 (pièce 56b, article 5) qui n’est pas encore sorti des bureaux du RCD-GOMA.
- f) Que les comptes et les rapports financiers du groupe BRALIMA étaient rendus auprès des responsables de la rébellion du RCD-GOMA (pièce 61a, 2^{eme} paragraphe).
- g) Que les travailleurs ont été victimes de cette coopération de la BRALIMA avec les rebelles.
- h) Que des conséquences graves de cette coopération se font encore sentir aujourd’hui sur la vie quotidienne de ces victimes.

- i) Que les autorisations délivrées par les rebelles étaient difficilement contestables devant les juridictions administrées par les rebelles au risque des représailles de leur part.
- j) Que les taxes dues par La BRALIMA au trésor public étaient versées auprès des rebelles du RCD-GOMA. Ce qui a constitué un financement à ce mouvement rebelle pourtant accusé des graves violations des droits humains contre les civils.
- k) Que les frais administratifs exigés pour l'obtention des documents administratifs étaient versés auprès de l'administration des rebelles. Ce qui a également constitué un financement illégal en faveur du mouvement rebelle RCD-GOMA.
- l) Que HEINEKEN a su de l'existence de cette coopération au travers : 1) des rapports financiers et ou techniques d'audits internationaux menés par, entre autre, KPMG à la BRALIMA/BUKAVU ; 2) des descentes sur terrain de hauts responsables Heineken dans les zones sous contrôle du RCD-GOMA ; 3) ect.
- m) Que la BRALIMA avait signé des protocoles d'accords avec les rebelles du RCD-GOMA (voir le rapport de la commission LUTUNDULA, pages 188 et 189).
- n) Que la BRALIMA avait obtenu des exemptions auprès des rebelles du RCD-GOMA.
- o) Que des violations des droits humains à l'encontre de leurs propres travailleurs à BUKAVU, ont été commises par BRALIMA et HEINEKEN à la suite de cette franche coopération avec la Rébellion au Pays d'accueil, la RDCongo.
- p) Que ces faits et gestes de la part de la BRALIMA et HEINEKEN en faveur de la Rébellion du RCD-GOMA, ont constitué une légitimation politique des forces qui combattaient la RDC.
- q) Que La commission LUTUNDULA a rejeté tous les protocoles passés entre la BRALIMA et la Rébellion du RCD-GOMA. Voyez les pages 188,189 et 250 du rapport parlementaire de la commission LUTUNDULA, 2006.

2. VI. DES ARGUMENTS NON FONDES DE LA PART DE LA BRALIMA.

a) Pour revenir à la lettre n°013/CJ/TWT/NG/2010 du 26 avril 2010 déjà citée, la BRALIMA se trouvant n'avoir aucun argument fondé, commence à demander de prime à bord la personnalité juridique à ses ex-travailleurs avant qu'ils ne réclament leurs droits !!! C'est grave.

Rappelons que, toujours par manque d'arguments, HEINEKEN N.V, sous l'impulsion de la BRALIMA, vient d'invoquer la prescription des faits et la disparition des archives.

Le code du travail Congolais en son article 296 dispose : " lorsqu'une action, née de la convention collective, est intentée soit par une personne physique, soit par une personne morale, toute autre personne contractante peut toujours intervenir à la cause ". Il est tout à fait normal, lorsque l'employeur peut licencier abusivement et collectivement plusieurs membres de son personnel, que ces derniers puissent revendiquer collectivement puisqu'ils sont licenciés dans les mêmes conditions et sur une même liste. Peu importe le nombre des travailleurs qui soulève le problème général. Aussi, le code du travail Congolais reconnaît l'existence d'un conflit collectif, et même la convention collective des Brasseries en République Démocratique du Congo (dont la BRALIMA) en son article 4 point b, reconnaît l'existence des avantages

collectifs (pièce 40). Et si vous y touchez, vous savez quel conflit que vous aurez ! Dans ce cas là, en quoi est –ce que la constitution d’une liste générale des revendicateurs est-elle sans raison ?

Selon L’OCDE WATCH: Toute «partie intéressée» peut déposer une plainte contre une entreprise pour violation présumée des Principes directeurs.

Une «partie intéressée» peut être une communauté (membre), un groupe de travailleurs ou des individus impactés par les activités de l’entreprise, un syndicat ou une ONG. Le plaignant ne doit pas nécessairement représenter un individu impacté, une communauté ou une organisation locale.

Toutefois, vous devriez être en mesure de montrer votre intérêt pour la question, par exemple, au travers de la mission de votre organisation ou de questions sur lesquelles vous travaillez et avez une expertise.

En outre, les personnes et organisations ayant un intérêt pour les activités de l’entreprise – comme par exemple les investisseurs, consommateurs et organisations de consommateurs - peuvent également déposer une plainte.

b) La BRALIMA fait allusion à trois administrations parallèles qui existaient en République Démocratique du Congo(RDCongo) dans les années 2000 à 2003. Nous nous posons la question de savoir si la BRALIMA siège de BUKAVU avait, pendant cette période, cessé d’appartenir au groupe HEINEKEN. Loin de là. D’ailleurs la Direction Générale affirme, dans sa lettre n°013/CJ/TWT/NG/2010 du 26 avril 2010 que c’est elle-même qui avait autorisé l’enclenchement de la Procédure de réduction du personnel à BUKAVU. Ce qui veut dire que pendant cette période, la Direction Générale avait continué à exercer son pouvoir sur le siège de BUKAVU. Il n’y a pas moyen d’envisager autrement.

Aussi, le procès-verbal mixte syndicat-employeur du 26 février 2001 (pièce 32), nous renseigne que la hiérarchie (de BUKAVU) avait reçu lors de sa consultation en EUROPE (auprès de HEINEKEN N.V) en janvier 2001 des instructions sur cette réduction des effectifs. Ce qui veut dire que l’usine de BUKAVU n’avait pas échappé au contrôle du système HEINEKEN N.V et de la BRALIMA. Même le PROCES VERBAL REUNION EXTRAORDINAIRE MIXTE EMPLOYEUR-DELEGATION SYNDICALE-SYNDICATS qui s’était tenue à GOMA le 16/09/2002(pièce 60a point 2 deuxième tiret), nous renseigne que Mr. Van Mameren le responsable Régional Afrique et Moyen orient lors de son passage à BUKAVU du 28 au 30/05/2002 a émis le vœu de voir les effectifs de BUKAVU adapter aux réalités qui sont siennes pour améliorer sa productivité. Pourquoi alors la BRALIMA/BUKAVU n’avait pas parachévé la procédure légale, puisqu’elle était en contact avec sa hiérarchie?

c) Quand la loi parle de l’implication du syndicat, elle fait allusion à la maison syndicale proprement dite et non les syndicalistes internes seuls, oeuvrant au sein de l’entreprise. Donc le PV syndicat-employeur du 26 février 2001 devait comporter également les signatures des

syndicalistes extérieurs (dits, les Permanents) représentant les organisations syndicales. C'est ainsi que ce P.V est irrégulier.

d) La BRALIMA fonde son action sur l'arrêté délivré par la rébellion, n° RCD/CAB/001/DPF-TPS/006/2001 du 28 mars 2001 lui autorisant le licenciement de 77 Agents. Ici, nous notons que, non seulement la cour d'appel de BUKAVU dans ses arrêts RTA 543 et RTA 573(pièce 28 et29), a condamné la BRALIMA pour licenciement abusif malgré la " présence " d'un arrêté du 28 mars 2001 et exécuté le 06 avril 2001 ; mais aussi la BRALIMA, elle non plus, n'avait pas exécuté son arrêté sus vanté dans son intégralité car d'autres travailleurs figurant sur cette liste sont restés en fonction jusqu'à présent. La BRALIMA a-t-elle douté de son arrêté ?

Un employeur qui disait vouloir licencier 112 travailleurs selon les instruction reçues de l'EUROPE dans sa consultation, la délégation syndicale(interne) ayant réduit le chiffre à 77 travailleurs à licencier (pièce 32), quelle est cette magie économique qui a subitement surgit pour empêcher le départ de tous ces 77 agents ? Un homme réfléchi peut constater qu'il n'y avait pas raison économique ! Et d'ailleurs le 01 janvier 2002 la Direction Générale de KINSHASA va procéder à l'augmentation du barème salarial de tous ses agents en RDCongo, y compris ceux de BUKAVU (pièce 39). Malheureusement, cela ne va pas empêcher le siège de BUKAVU de continuer son élan de réduction de plusieurs autres agents en 2002 pour, selon elle, raison économique. Nous rappelons que ces agents n'ont pas vu le nouveau barème appliqué dans leurs décomptes finals. Une entreprise qui est en situation difficile ne peut pas augmenter le salaire, surtout lorsqu'il est question de beaucoup d'effectifs ; comme la BRALIMA.

Malgré la bonne volonté de la Direction Générale de la BRALIMA à vouloir améliorer le vécu quotidien de ses travailleurs notamment par cette augmentation de salaire, le siège de BUKAVU a continué longtemps après, à évoquer des difficultés économiques pour justifier toute violation des droits des travailleurs. C'est notamment le refus de transférer l'agent BUHENDWA MUSOLE (pièce 27b, 27c) pour soins médicaux appropriés, et il est mort faute des soins. En effet, l'augmentation avait eu lieu le 01 janvier 2002(pièce 39) et le refus a eu lieu le 05 décembre 2002, évoquant toujours des difficultés de trésoreries, bien que la BRALIMA ait toujours bénéficié du financement du Groupe HEINEKEN.

e) Pour ce qui est de la validité des actes de la rebellion telle que proclamée par la BRALIMA ; l'argument selon lequel les accords de SUN CITY du 1^{er} Avril 2003 ont validés les actes administratifs délivrés par la rébellion, est tout à fait erroné; pour les raisons suivantes:

e.1. Les actions de la BRALIMA sont antérieures aux accords de Sun City. Comment la BRALIMA avait su à l'avance que les actes illégaux qu'elle sollicite à la rébellion seront couverts après par un accord entre les belligérants? Sauf bien entendu si la BRALIMA, soit participait à la conduite

de la guerre aux côtés du RCD-GOMA ; soit était tenue au courant de la planification de la guerre ; soit avait influencé la planification de la guerre, soit ayant été une alliée de valeur pour le RCD-GOMA, elle avait influencée alors les accords de Sun City.

A ce que nous sachions, les accords de Sun City ne sont que des accords politiques entre belligérants pour mettre fin à la guerre. En les lisant, il n'y a aucun chapitre qui parle des actes administratifs accomplis par chacun des belligérants et qu'il aurait fallu les rendre automatiquement valides!

C'est ainsi que, dans le cadre de la réunification du pays, on va créer la commission LUTUNDULA pour analyser les différents actes posés par chacun des belligérants et voir ceux qui peuvent être intégrés dans l'arsenal juridique national et ceux qui ne le peuvent, ils étaient rejetés (cfr rapport de la commission LUTUNDULA). Il s'agissait alors d'une analyse au cas par cas.

e.2. La commission LUTUNDULA a rejeté tous les protocoles passés entre la BRALIMA et la Rébellion du RCD-GOMA. Voyez les pages 188,189 et 250 du rapport parlementaire de la commission LUTUNDULA, 2006 ; concernant la BRALIMA.

e.3. Le droit international humanitaire n'accepte pas, pour quelque raison que ce soit, qu'une multinationale dans l'exercice de ses activités, soit en coopération avec une rébellion, qui en plus est accusée des crimes contre les civils. C'est une complicité dans la commission des crimes. Et même le code de conduite des affaires de HEINEKEN ne le tolère nullement pas.

e.4. Même jusque-là, ces actes invoqués par la BRALIMA sont toujours invalides au vu de la qualité et de l'incapacité juridique des personnes agissant au nom de la BRALIMA à BUKAVU, faute de mandat écrit par l'Administrateur Délégué de la BRALIMA à KINSHASA.

e.5. les quittances de paiement de taxes délivrées à la BRALIMA par la rébellion du RCD-GOMA, n'ont pas été reconnues par le gouvernement de la RDCongo qui recouvrait ses taxes auprès de différentes entreprises situées dans les territoires jadis occupés par la rébellion. La BRALIMA/ BUKAVU, elle-même, a eu à payer de nouveau les mêmes taxes au Gouvernement de la RDCongo alors qu'elle avait prétendu les avoir payées, avec preuve de paiement, aux autorités de la rébellion.

f. La BRALIMA dit que dix ans sont déjà passés et par conséquent, selon elle (la BRALIMA), nos actions sont déjà prescrites.

Pour ce qui est de la prescription des actions naissant du contrat de travail, le code du travail congolais en son article 317 ne parle pas de dix ans. Non plus, nous n'avions pas attendu dix ans pour écrire nos lettres de réclamation. Toutes nos différentes lettres de réclamation (dont celle du 09/février 2000, celle du 13/05/2001, celle du 05/Nov 2001, celle du 06/Nov 2001, adressées

à l'employeur avec avis de reception (pièce 25, pièce 53, pièce 45, pièce 52), ainsi que nos lettres électroniques du 02/09/2009 et du 30/10/2009 adressées à HEINEKEN et BRALIMA (Voir pièces 38a, 38b, 38c), n'avaient pas été répondues favorablement. C'est pourquoi la matière est restée pendante jusqu'aujourd'hui. Ainsi donc, les dix ans aujourd'hui évoqués par HEINEKEN au travers de la BRALIMA est un argument non fondé au regard de l'article 317 du code du travail congolais sur la prescription des actions naissant du contrat de travail. C'était d'ailleurs la conviction profonde de la BRALIMA en 2010 lorsqu'elle répondit, par sa lettre N° 013/CJ/TWT/NG/2010 du 26 Avril 2010, à nos lettres électroniques du 02/09/2009 et du 30/10/2009 adressées à HEINEKEN et BRALIMA (Voir pièces 38a, 38b, 38c), dans laquelle elle ne fait allusion à aucune prescription de nos actions, car elle savait que ce n'était pas le cas.

Rappelons ici que la BRALIMA elle-même, récemment à l'INSS, vient d'activer les dossiers administratifs des ex-agents prématurément retraités à l'âge de 53-54 ans en 1999 et 2000, pour leurs pensions légales, alors qu'il ya plus de dix ans que ces ex-agents ont été massivement chassés de la BRALIMA. C'est tout simplement parce que leurs dossiers administratifs sont, en effet, toujours en cours malgré les dix ans déjà passés. Dans tous les dossiers que nous soulevons, il n'y a pas lieu de parler de la prescription.

Aussi, le tribunal de l'Union Européenne, par ses arrêts dans les affaires T-235/07 Bavaria NV et T-240/07 Heineken Nederland BV et Heineken NV/Commission, a retenu une amende de 198 Millions d'euros en réduction de l'amende de 219,28 Millions d'euros, infligée à Heineken NV et sa filiale Heineken Nederland BV pour des infractions commises dans la période comprise entre le 27 Février 1996 et le 3 Novembre 1999, pour avoir participé à une entente sur le marché néerlandais de la bière (l'arrêt du tribunal est joint dans cette plainte).

Nous retenons également que Heineken NV a été tenue responsable des infractions commises par sa filiale Heineken Nederland BV, par le fait de son influence sur sa filiale dans la période de la commission des infractions portées devant la Commission Européenne et plutard devant le tribunal de l'Union Européenne.

La décision C(2007) 1697 de la Commission est intervenue le 18 Avril 2007, soit 11 ans après les faits ayant donné naissance à la procédure.

Ainsi donc, l'argument que Heineken avance aujourd'hui, selon lequel une période de 10 ans suffit pour prescrire les infractions ou les actions, n'a pas été utilisé par Heineken N.V ni ses coaccusées devant la Commission pour se voir infligée une amende aussi lourde de 219,28 Millions d'Euros.

g) Revenons à cette fameuse liste non intégralement exécutée de 77 agents. Quel est le statut actuel, à l'Institut National de Sécurité Sociale, de ces agents ayant figuré sur une liste des agents licenciés par arrêté départemental du RCD-GOMA, et qui sont encore en fonction, étant

donné que leurs dossiers sont, en conséquence, désactivés pour ce qui est de la sécurité sociale ? (Pension de retraite, de vieillesse...).

[Ici, le résumé de l'arrêt du tribunal de l'Union Européenne.](#)

Tribunal de l'Union européenne

COMMUNIQUE DE PRESSE n° 62/11

Luxembourg, le 16 juin 2011

Arrêts dans les affaires T-235/07 Bavaria
NV/Commission et T-240/07 Heineken
Nederland BV et Heineken NV/Commission

Presse et Information

Le Tribunal réduit les amendes infligées à Heineken NV et à sa filiale Heineken Nederland BV, ainsi qu'à Bavaria NV pour leur participation à une entente sur le marché néerlandais de la bière

L'amende de Heineken NV et de sa filiale est réduite de 219,28 millions d'euros à 198 millions d'euros et celle de Bavaria NV de 22,85 millions d'euros à 20,71 millions d'euros

Par décision du 18 avril 2007¹, la Commission a infligé des amendes d'un montant total supérieur à 273 millions d'euros à plusieurs brasseurs néerlandais dont Heineken NV et sa filiale – Heineken Nederland BV – ainsi qu'à Bavaria NV² pour avoir participé à une entente sur le marché néerlandais de la bière, pendant la période comprise entre le 27 février 1996 et le 3 novembre 1999.

Sur ce marché, les brasseurs vendent leur produit au client final, notamment par deux canaux de distribution : d'une part, le circuit des établissements « horeca », c'est-à-dire les hôtels, les restaurants et les cafés, où la consommation s'effectue sur place, et, d'autre part, le circuit « food » des supermarchés et des magasins de vins et de spiritueux, où l'achat de la bière est destiné à la consommation à domicile.

L'infraction constatée par la Commission a consisté en la coordination des prix et des hausses de prix de la bière et en la répartition de la clientèle, à la fois dans le secteur « horeca » et dans le secteur de la consommation à domicile aux Pays-Bas, ainsi qu'en la coordination occasionnelle d'autres conditions commerciales offertes aux clients individuels dans le secteur « horeca » aux Pays-Bas.

La Commission a infligé une amende solidaire de 219,28 millions d'euros à Heineken NV et à sa filiale et une amende de 22,85 millions d'euros à Bavaria NV.

Par la suite, les sociétés concernées ont saisi le Tribunal afin de demander l'annulation de la décision de la Commission ou la réduction de leur amende respective.

Le Tribunal considère que la Commission n'a pas prouvé que l'infraction a porté sur la coordination occasionnelle des conditions commerciales, autres que des prix, offertes aux clients individuels dans le secteur « horeca ». La Commission s'est fondée sur des notes manuscrites afin de conclure que les entreprises ont coordonné certaines conditions commerciales, telles que les conditions de prêts, dans ce secteur. Le Tribunal constate le caractère isolé et laconique des références faites dans ces notes manuscrites, l'existence d'une explication alternative plausible avancée par les sociétés, ainsi que l'absence d'autres indices concrets. Par conséquent, le Tribunal annule la décision de la Commission sur ce point et décide de réduire le montant des amendes infligées à Heineken NV et à sa filiale, ainsi qu'à Bavaria NV.

En revanche, le Tribunal rejette les arguments des sociétés concernant les autres composantes de l'infraction.

S'agissant des amendes, la Commission avait accordé une réduction de 100 000 euros du montant de l'amende infligée à chaque entreprise dans la mesure où elle avait admis que, en l'espèce, la longueur de la procédure administrative, qui a duré plus de sept ans après les inspections, avait été déraisonnable.

Le Tribunal constate que la durée de la procédure administrative a entraîné une violation du principe du délai raisonnable. À cet égard, le Tribunal considère que la réduction forfaitaire accordée par la Commission ne tient pas compte du montant des amendes et ne constitue donc pas une réduction de la sanction susceptible de redresser de manière adéquate la violation résultant du dépassement du délai raisonnable. Par conséquent, le Tribunal estime que, afin d'accorder aux sociétés une satisfaction équitable en raison de la durée excessive de la procédure, la réduction en cause doit être portée à 5% du montant de l'amende.

Le Tribunal rejette l'ensemble des autres arguments invoqués par les sociétés. L'amende infligée solidairement à Heineken NV et à sa filiale, d'un montant initial de 219,28 millions d'euros, est réduite à 198 millions d'euros et celle infligée à Bavaria, d'un montant initial de 22,85 millions d'euros, est réduite à 20,71 millions d'euros.

RAPPEL: Un pourvoi, limité aux questions de droit, peut être formé devant la Cour contre la décision du Tribunal, dans un délai de deux mois à compter de sa notification.

RAPPEL: Le recours en annulation vise à faire annuler des actes des institutions de l'Union contraires au droit de l'Union. Sous certaines conditions, les États membres, les institutions européennes et les particuliers peuvent saisir la Cour de justice ou le Tribunal d'un recours en annulation. Si le recours est fondé, l'acte est annulé. L'institution concernée doit remédier à un éventuel vide juridique créé par l'annulation de l'acte.

Document non officiel à l'usage des médias, qui n'engage pas le Tribunal.

Le texte intégral des arrêts [T-235/07](#) et [T-240/07](#) est publié sur le site CURIA le jour du prononcé.

Contact presse: Marie-Christine Lecerf (+352) 4303 3205

Des images du prononcé de l'arrêt sont disponibles sur " [Europe by Satellite](#) " (+32) 2 2964106

**Judgment of the General Court of 16 June 2011 - Heineken Nederland and Heineken v
Commission
(Case T-240/07) ¹**

***(Competition - Agreements, decisions and concerted practices - Netherlands beer market -
Decision finding an infringement of Article 81 EC - Proof of the infringement - Access to the
file - Fines - Principle of equal treatment - Reasonable period)***

Language of the case: Dutch

Parties

Applicants: Heineken Nederland BV (Zoeterwoude, Netherlands) and Heineken NV (Amsterdam, Netherlands) (represented by: T. Ottervanger and M. de Jong, lawyers)

Defendant: European Commission (represented initially by A. Bouquet, S. Noë and A Nijenhuis, and subsequently by A. Bouquet and S. Noë, acting as Agents, and M. Slotboom, lawyer)

Re:

Application for partial annulment of Commission Decision C (2007) 1697 of 18 April 2007 relating to a proceeding under Article 81 [EC] (Case COMP/B/37.766 - Netherlands beer market) and, in the alternative, for reduction of the fine imposed on the applicants

Operative part of the judgment

The Court:

Annuls Article 1 of Commission Decision C (2007) 1697 of 18 April 2007 relating to a proceeding under Article 81 [EC] (Case COMP/B/37.766) in so far as the European Commission found in it that Heineken NV and Heineken Nederland BV had participated in an infringement consisting in the occasional coordination of commercial conditions, other than prices, offered to individual customers in the on-trade segment in the Netherlands;

Sets the amount of the fine imposed on Heineken and Heineken Nederland in Article 3(a) of Decision C (2007) 1697 at EUR 197 985 937.5;

Dismisses the remainder of the action;

Orders Heineken and Heineken Nederland to pay two-thirds of their own costs and of those of the European Commission;

Orders the Commission to pay one third of its own costs and of those of Heineken and Heineken Nederland.

¹ - OJ C 211, 8.9.2007.

2. VII. DES VIOLATIONS DES DROITS DE L'HOMME PAR LA BRALIMA ET HEINEKEN A L'ENCONTRE DE LEURS PROPRES TRAVAILLEURS A BUKAVU.

La BRALIMA, pour effectuer cette réduction de son personnel, a recouru aux méthodes qui sont, en fait, des violations des droits de l'homme à l'encontre de ses propres travailleurs :

1. **Coopération active avec une rébellion accusée de graves violations des droits humains et de massacres des civils.** Cette coopération a constitué aussi une légitimation politique au pouvoir des rebelles.
2. **Recours par la BRALIMA à un mouvement d'insurrection rebelle** pour exécuter ces licenciements massifs et abusifs. Le droit international humanitaire interdit aux multinationales (ou leurs filiales), dans l'exercice de leurs activités, toute coopération avec une rébellion. Ce qui constitue une grave violation des droits de l'homme et dans ce cas d'espèce il s'agit d'un **crime**.
3. **Refus catégorique de l'entreprise à transférer pour soins appropriés son travailleur malade** alors que le transfert est décidé par les deux grandes formations médicales de BUKAVU, et mort s'en est suivi après avoir souffert pendant 2 ans. C'est le cas de BUHENDWA MUSOLE (pièces 27a, 27b, 27c).
4. **Mise en retraite prématurée et par force** (pièce1) des agents actifs et non déclarés invalides ; les privant ainsi de toute autre opportunité d'accéder à un autre emploi puisqu'ils sont réputés retraités. L'article 2 du code du travail stipule que : " le travail est pour chacun un droit et un devoir. Il constitue une obligation morale pour tous ceux qui n'en sont pas empêchés par l'âge ou l'inaptitude physique ". Et la déclaration universelle des droits de l'homme en ses articles 23 et 22 va dans le même sens.
5. **Licenciement massif des travailleurs** qui ont une longue ancienneté de service (**plus de 20 ans de service**) les privant ainsi de leurs futures pensions de retraite ou de vieillesse.
6. **Intimidations, dol et tortures morales** lors de l'exécution de ces mesures de réduction des effectifs. Nous en citons certaines :
 - Invitation de service avec comme motif : " **vous sera communiqué sur place** " (pièce 8, 9) ;
 - Licenciement des **délégués syndicaux en fonction** (BAYONGWA MIRIMBA et 2 autres à Goma dont WASSO) pour avoir refusé de donner leur accord de licencier les travailleurs illégalement et pour des raisons non fondées.
 - Convention de séparation à l'amiable sous pression d'un arrêté départemental N° RCD/CAB/001/DFP-TPS/458/2002 autorisant le licenciement massif (pièce 61a, pièce 56b article 5).

- L'argent du décompte final était déjà calculé et préparé dans des sacs avant l'apposition par le travailleur de sa signature sur ladite convention de séparation à l'amiable. Voir article 5 de ladite convention (pièces 3, 4, 10a, 10b).
 - L'article 1 de la dite convention de séparation à l'amiable du 07 février 2000 a une tournure qui semble montrer comme si c'est le travailleur qui serait à l'initiative de la convention, alors que même l'entête du papier est de la BRALIMA.
 - Les délégués syndicaux ne sont pas associés aux conventions du 07 février 2000.
 - Pas de négociation au préalable de ces conventions.
 - Emission par la BRALIMA, en date du 07 février 2000, d'une convention de séparation à l'amiable non négociée et imposée. La preuve est que, plus tard, le 23 novembre 2000 devant l'Inspecteur du Travail, la BRALIMA va payer 3000\$ à BULAMBO (pièce 33), 2000\$ à LUBERUZI HERI (pièce 34) et 33 mois d'arriérés de salaire à ZIGABE KAPITULA (pièce 35) sur base d'une réclamation. Ces trois agents figurent sur la liste particulière "ration février 2000 pour agents en séparation" (pièce 26). Ils avaient adressé immédiatement une lettre de réclamation à l'employeur (pièce 25), preuve de plus, que la convention n'était pas négociée.
 - La cause (motif) de la convention de séparation n'est pas définie, n'est pas connue.
 - Notification de fin de service aux agents qui sont au lit d'hôpital. C'est une grave torture morale. Le code du travail congolais, en son article 60, dispose : "Il ne peut être mis fin à un contrat pendant qu'il est suspendu sous les réserves suivantes : a) en cas de maladie ou d'accident, hormis le Cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'employeur peut notifier au travailleur la résiliation du contrat après six mois ininterrompus d'incapacité d'exécuter celui-ci".
7. Licenciement des travailleurs partis en mission de service ou étant en mutation. Cas de l'agent NGEMBA KUNTWALA et autres.
 8. Licenciement des travailleurs internés à l'hôpital sur bon de soins de l'entreprise et mort s'en est suivi.
 9. Licenciement de travailleurs malades dépendants des produits pharmaceutiques assurés par l'employeur et mort s'en est suivie. Cas de CHITO MUSHYAYUMA
 10. Licenciement des travailleurs ayant subi un accident de travail dans l'entreprise BRALIMA dont :
 - MAGAJU SHUNI (pièce 21) ;
 - MUSHENGEZI SHAMAVU (pièce 22) ;
 - SEMUTAKI NSHOMBO (pièce 23) ;
 - Et autres.

11. Licenciement massif des **travailleurs ayant des contrats** pour les remplacer immédiatement par des **Journaliers**, alors que les places aux postes des agents licenciés sont supposées supprimées

12. **Mauvais traitement salarial** de ces journaliers bien qu'ils rendent les mêmes services que les travailleurs contractés qu'ils ont remplacés, après leur licenciement. Le code du travail Congolais en son article 86 dispose : " A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur sexe et leur âge.

La rémunération d'un travail à la tâche ou aux pièces doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur, de capacité moyenne et travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps et effectuant un travail analogue.

Aussi, ces **journaliers** n'ont pas de **sécurité sociale** malgré qu'ils soient d'ailleurs devenus des Journaliers permanents. Ce qui est illégal.

13. **Non-respect du code de conduite des affaires HEINEKEN.**

2. VIII. ERREURS DE CALCUL ET OMISSIONS VOLONTAIRES DANS L'ETABLISSEMENT DES DECOMPTES FINALS CAUSANT UN PREJUDICE AUX TRAVAILLEURS LICENCIES.

1. Aucun décompte final n'a été calculé sur base de **l'article 66 du code du travail Congolais.**

Ce même code dispose en son **article 104** ce qui suit : " 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 de 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 ».

2. La direction générale de KINSHASA n'a prévu **aucun budget pour financer** l'opération de licenciement des travailleurs. C'est la gestion arbitraire.

3. En cas de licenciement massif sans faute lourde des travailleurs, **le bénéfice sur le chiffre d'affaires doit être pris en compte dans l'établissement du décompte final.**

4. Non application de la convention collective en ce qui concerne le paiement de la **retraite anticipée.**

5. Non application du barème salarial en cours dans l'établissement des décomptes finals lors de licenciements en 2002. **En effet, plus de 6 mois après l'application du nouveau barème salarial (pièce 39), le siège de BUKAVU a continué à payer sur l'ancien barème.**

Les travailleurs licenciés n'avaient pas bénéficiés de ce nouveau barème salarial ni dans leurs salaires ni dans leurs décomptes finals ni dans leurs préavis.

6. La période de préavis n'avait pas été prise en compte dans le calcul de l'ancienneté. Ce qui a joué négativement dans le module de calcul du décompte final (cas de MIRINDI CHIRUZI et autres). Au lieu de calculer son décompte à 16 fois son salaire pour une ancienneté de 15 ans, la BRALIMA l'a calculé à 12 fois considérant que son ancienneté (avant préavis) de 14 ans et 10 mois (au moment où il a obtenu la notification de fin de contrat) n'était pas dans la rubrique de 15 à 19 ans. Et pourtant il avait obtenu de l'employeur un préavis de 3 mois. Ce qui fait que son ancienneté devait être de 15 ans et 1 mois et ainsi obtenir 16 fois son salaire au lieu de 12 fois qu'il a obtenu.
7. Omission volontaire de l'indemnité circonstancielle dans le calcul du décompte final individuel et dans le paiement pendant le préavis. Cette indemnité circonstancielle était régulièrement payée aux agents pendant plus d'une année et a représenté 55 à 250 % du salaire de base (pièce 15 et 16).

2. IX. QUELQUES PREUVES DE LICENCIEMENT ABUSIF DE 168 TRAVAILLEURS A BUKAVU.

1. Il n'y a pas de preuve écrite que tous ces licenciements massifs ont été autorisés par la Direction Générale à KINSHASA.
2. Les jugements RTA 543 et RTA 573 (pièces 28, 29) qui condamnent la BRALIMA à payer 36 mois de salaire à chacun pour licenciement abusif de ces 2 agents. Nous faisons remarquer que les 75 autres de la même liste devraient bénéficier de ces jugements. MAPENDO MASIRIKA est sur la liste (pièce 17), départ .méd. no 2 ; CHIZUNGU MILENGE est sur la liste (pièce 18), départ. Ressources humaines n° 3.
3. Référence, par la BRALIMA, à des textes légaux incompatibles pour justifier ses mesures. En effet, l'arrêté n° RCD/CAB/001/DPF-TPS/006/2001 du 28 mars 2001 autorisant le licenciement de 77 Agents, en son 6^{ème} paragraphe, dit se fonder sur l'arrêté 011/74 du 18 septembre 1974 modifié par l'arrêté Ministériel 0025/95 du 31 mars 1995 (pièce 41a). Par contre la BRALIMA évoque l'arrêté n° 11/74 du 19 septembre 1974 modifié par l'arrêté Ministériel n° 025/95 du 31 mai 1995 pour licencier ses agents (pièces 36, 37).
Aussi, dans certains de ses documents, la BRALIMA évoque le code civil livre II
au lieu du code du travail !

4. La BRALIMA adresse une demande d'autorisation de réduction des effectifs le **05 juin 2000** (pièce 12) et **le même 05 juin 2000** (moins de 24 heures après), elle procède à la notification de fin de service à 23 travailleurs pour raison économique dont MATABARO RUBANZA (pièces 36) et autres. En plus, dans cette notification, la BRALIMA évoque des arrêtés contraires à ceux évoqués par l'arrêté de la rébellion du RCD !

5. La BRALIMA licencie massivement des travailleurs le 05 juin 2000 (pièce 36) en disant se fonder sur un arrêté ministériel no 025/95 du 31 mai 1995, pendant que nous sommes le 05 juin 2000 ! **Comment un arrêté Ministériel de 1995 (s'il existe) autorisant un licenciement massif au 31 mai 1995 peut-il couvrir un autre licenciement massif à intervenir le 05 juin 2000 ?** En effet, l'article 62 du code du travail congolais, dernier paragraphe, dit clairement que : " Toute résiliation à l'initiative de l'employeur d'un contrat à durée indéterminée fondée sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, est soumise aux conditions qui seront définies par un arrêté du ministre ayant le travail et la prévoyance sociale dans ses attributions ". Ce licenciement massif du 05 juin 2000, **il est autorisé par quel arrêté ministériel du 05 juin 2000 ?** C'est tout simplement le non-respect des lois du pays d'accueil.

6. Ceux qui ont initié le licenciement au nom de la Bralima n'avaient ni **qualité** ni **mandat** écrit par l'Administrateur-Délégué. En plus, ils sont intérimaires.

7. La BRALIMA, en utilisant le code civil livre III pour rompre un contrat de travail, a ignoré les dispositions du contrat du travail en son article 10 qui stipule « **Pour tout ce qui n'est prévu dans le présent contrat, les parties se réfèrent au code du travail et à la convention collective** ».

8. Les signataires des documents (côté BRALIMA) **ne sont pas identifiés**, ils signent PO à la place des intérimaires et **n'indiquent pas leurs noms**. (pièces 3, 4, 10a, 10b, ...).

9. Seule la Direction Générale peut engager la BRALIMA dans une convention.

10. Le fait que ces 8 agents (pièce 26) ne figurent pas normalement sur la liste générale de tous les agents pour la ration du 01 février 2000, est une preuve **qu'ils étaient déjà présélectionnés pour quitter à tout prix l'entreprise** ; départ qui a eu lieu le 07 février 2000, soit 7 jours après la distribution de cette ration à tous les autres travailleurs.

11. Nos cartes de services utilisées à la BRALIMA/BUKAVU (pièce 6,7,8) sont **délivrées par la Direction Générale à Kinshasa**, la seule habilitée à réduire les effectifs.

12. la procédure prévue à **l'article 78 du code du travail** n'a pas été respectée.

13. L'**Inspecteur du travail** n'est pas partie prenante aux conventions de séparation à l'amiable du 07 février 2000.

14. Les **délégués syndicaux** ne sont pas associés aux conventions de séparation à l'amiable du 07 février 2000.

15. **Licenciement des travailleurs internés à l'hôpital**. Le code du travail congolais, en son Article 60, dispose : « Il ne peut être mis fin à un contrat pendant qu'il est suspendu, sous les réserves suivantes : a) en cas de maladie ou d'accident, hormis le cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'employeur peut notifier au travailleur la résiliation du contrat après six mois ininterrompus d'incapacité d'exécuter celui-ci ».

16. Les **organisations syndicales** ne sont pas impliquées dans **le processus**.

2. X. QUELQUES IRREGULARITES CONSTATEES DANS LA PROCEDURE DE LICENCIEMENT MASSIF ET LES FAUTES LOURDES DE L'EMPLOYEUR.

1. Il n'y a pas de preuve écrite que tous ces licenciements massifs ont été autorisés par la Direction Générale à KINSHASA. Ce qui constitue une **faute lourde** de la part des responsables à BUKAVU. Cette faute lourde donne droit, à tous **ces agents licenciés 1999-2003, aux dommages-intérêts**. En effet, la lettre de l'Administrateur-Délégué à tous les Directeurs du 18 Janvier 1997(pièce 30a) au point 2, elle dit ceci : “ Toute demande d'engagement devra, pour être entérinée par la Direction Générale, reprendre clairement..... ”. La même lettre poursuit (pièce 30b) au point 4 : “ les propositions d'évolution de catégorie(Promotions) pour le personnel des sièges (entendez par là BUKAVU, KISANGANI, MBANDAKA, LUBUMBASHI, BOMA, KINSHASA) et Direction Générale sont examinées.....et sont approuvées par l'Administrateur-Délégué. Ces règles annulent et remplacent celles antérieures à cette matière ». Bien plus, la convention collective des Brasseries en dit long sur la gestion du personnel dans la BRALIMA.

2. Recours, par la BRALIMA, à un mouvement d'insurrection rebelle RCD-GOMA pour licencier les travailleurs. C'est une **faute lourde** qui donne droit aux travailleurs, au paiement des **dommages-intérêts** pour licenciement abusif (incompétence de l'autorité qui a signé

l'autorisation). En plus du fait que cette autorité est incompétente, elle est aussi illégale et illégitime car issue d'une rébellion ; **ces dommages-intérêts seront prononcés 3 fois**. Les 77 travailleurs partis par arrêté de la rébellion No RDC/CAB/001/DFP-TPS/006/2001 du 28 Mars 2001 et les travailleurs partis en 2002 par arrêté No RCD/CAB/001/DFP-TPS/458/2002 du 1^{er} Octobre 2002 seront concernés. Même si l'employeur parle d'une séparation à l'amiable pour le cas de 2002, Il n'en est rien puisqu'il y avait déjà cet arrêté (Article 5 de la convention de séparation à l'amiable du 07/10/2002, Pièce 56 b MUKOBONGO KALUKU et pièce 61a).

3. La BRALIMA fait usage des papiers avec entête du RASSEMBLEMENT CONGOLAIS POUR LA DEMOCRATIE (R.C.D.) GOMA (pièce 12). L'entreprise était-elle devenue une propriété du RCD-GOMA jusqu'à utiliser l'entête de la rébellion? Cette situation dénote-t-elle le niveau d'alliance avec la rébellion ?

4. Dans sa correspondance avec la rébellion, la BRALIMA use de la mention « **Franchise collaboration** » (Pièce 12).

5. violation de l'article 62 du code du travail congolais : " Toute résiliation à l'initiative de l'employeur d'un contrat à durée indéterminée fondée sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, est soumise aux conditions qui seront définies par un arrêté du ministre ayant le travail et la prévoyance sociale dans ses attributions". La lettre de la BRALIMA (pièce 38 C) dit clairement que toutes ces procédures sont à l'initiative de l'employeur. Nous citons: "C'est pour vous faire savoir que les actes posés dans le cadre de ce dossier du siège de BUKAVU sont valables et avaient l'aval de la Direction Générale à KINSHASA".

6. **Remplacement immédiat** des travailleurs licenciés soit par des **journaliers**, soit par d'autres nouveaux travailleurs aussitôt engagés. C'est une **faute lourde** de la part de l'employeur **pour fausse promesse d'engagement** et qui donne droit, à **tous ces travailleurs licenciés 1999-2003**, au paiement des **dommages-intérêts** équivalents à 36 mois de salaire.

7. Le droit à la priorité d'embauche telle que prévue à l'article 78 du code du travail, n'a pas été respecté par l'employeur malgré les promesses faites aux travailleurs licenciés. C'est une **faute lourde** de la part de l'employeur et qui donne droit, à **tous ces travailleurs licenciés 1999-2003**, au paiement des **dommages-intérêts** équivalents à 36 mois de salaire, **pour fausse promesse à les engager**.

8. Aucun **décompte final** individuel n'a été calculé sur base de **l'article 66 du code du travail** Congolais. C'est une **faute lourde** de la part de l'employeur et qui donne droit, à tous ces travailleurs, au paiement des **dommages-intérêts** équivalents à 36 mois de salaire, pour le préjudice matériel causé par l'employeur à son employé ; et à cause de l'exploitation économique de cet argent gardé par l'entreprise. Ce même code dispose en son **article 104** ce

qui suit : “ 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 de 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 ”.

9. **Omission** volontaire de **l'indemnité circonstancielle** dans le calcul du décompte final individuel et le paiement pendant le préavis. Cette indemnité circonstancielle était régulièrement payée aux agents pendant plus d'une année et représentait 55 à 250 % du salaire de base. C'est une **faute lourde** de la part de l'employeur et qui donne droit, **à tous ces travailleurs**, au paiement des **dommages-intérêts** équivalents à 36 mois de salaire, **du fait que** “ **l'employeur ou son préposé opère indûment des réductions ou retenues sur la rémunération du travailleur (code du travail congolais Article 78, alinéa d).**

10. Non application du barème salarial en cours dans l'établissement des décomptes finals individuels lors de licenciements 2002. C'est une **faute lourde** de la part de l'employeur et qui donne droit, à chacun des travailleurs concernés, au paiement des **dommages-intérêts** équivalents à 36 mois de salaire **du fait que** « **l'employeur ou son préposé opère indûment des réductions ou retenues sur la rémunération du travailleur (Article 73, alinéa d) ; et donne droit à 10% d'intérêts par an à cause de l'exploitation économique de cet argent gardé par l'entreprise.**

En effet, plus de 6 mois après l'application du nouveau barème salarial (pièce 39), le siège de BUKAVU a continué à payer sur l'ancien barème. Les travailleurs licenciés n'avaient pas bénéficiés de ce nouveau barème salarial ni dans leurs salaires ni dans leurs décomptes finals et encore moins ni pendant leurs préavis. L'article 66 du code du travail dispose: “Le travailleur qui reçoit le préavis peut cesser le travail à l'expiration de la moitié du délai de préavis que l'employeur est tenu de lui donner. L'employeur doit la rémunération et les allocations familiales pendant le temps restant à courir. Les montants des commissions, primes, gratifications et participations aux bénéfices entrent en ligne de compte dans la détermination de la rémunération et sont calculés sur la moyenne de ces éléments payés pour les douze mois précédents”>>.

11. L'article 78 du code du travail n'a pas été respecté quant à **l'interdiction des licenciements massifs**.

12. **Les critères de sélection** des travailleurs à licencier, tels que prévus à l'article 78 du code du travail, n'ont pas été respectés.

13. Ceux qui ont initié la réduction du personnel au nom de la BRALIMA n'avaient ni qualité ni mandat écrit par l'Administrateur-Délégué. En plus, ils sont intérimaires. C'est une **faute lourde** de la part de l'employeur et qui donne droit, à chacun des travailleurs concernés, au paiement

des **dommages-intérêts** équivalents à 36 mois de salaire car le licenciement est abusif **faute de qualité et de mandat de la personne qui a initié la procédure à BUKAVU.**

14. Licenciements abusifs tels que constatés par les jugements **RTA 543 et RTA 573** (pièces 28, 29) **qui condamnent la BRALIMA à payer 36 mois de salaire à chacun pour licenciement abusif de ces 2 agents.** Nous faisons remarquer que les 75 autres de la même liste devraient bénéficier de ces jugements. MAPENDO MASIRIKA est sur la liste (pièce 17), départ. méd. no 2 ; CHIZUNGU MILENGE est sur la liste (pièce 18), départ. Ressources humaines n° 3.

15. Référence ou Recours, par la BRALIMA, à des **textes incompatibles** pour justifier ses mesures contre ses propres travailleurs. En effet, l'arrêté n° RCD/CAB/001/DPF-TPS/006/2001 du 28 mars 2001 autorisant le licenciement de 77 Agents, en son 6^{ème} paragraphe, dit se fonder sur l'arrêté 011/74 du 18 septembre 1974 modifié par l'arrêté Ministériel 0025/95 du 31 mars 1995 (pièce 41a). Par contre la BRALIMA évoque l'arrêté n° 11/74 du 19 septembre 1974 modifié par l'arrêté Ministériel n° 025/95 du 31 mai 1995 pour licencier ses agents (pièces 36, 37).

16. Dans certains de ses documents, la BRALIMA évoque le **code civil** livre III au lieu du **code du travail** ! Quelles sortes d'amalgames et confusion entretenu par la BRALIMA ?

17. La BRALIMA adresse une demande d'autorisation de réduction des effectifs le 05 juin 2000 (pièce 12). Le même 05 juin 2000 (moins de 24 heures après), **avant qu'elle n'ait eu une quelconque autorisation**, la BRALIMA procède à la notification de fin de service à 23 travailleurs dont MATABARO RUBANZA (pièces 36) et autres pour, selon elle, raison économique. C'est une **faute lourde** de la part de l'employeur et qui donne droit, à chacun des travailleurs concernés, au paiement des **dommages-intérêts** équivalents à 36 mois de salaire pour licenciement abusif pour non-respect de la procédure de l'article 78 du code du travail En plus, dans cette notification, la BRALIMA évoque des arrêtés contraires à ceux évoqués par l'arrêté de la rébellion du RCD qui lui sert de base juridique à ses manœuvres!

18. La BRALIMA licencie massivement des travailleurs le 05 juin 2000 (pièce 36) en disant se fonder sur un arrêté Ministériel no 025/95 du 31 mai 1995, pendant que nous sommes le 05 juin 2000 ! Comment un arrêté Ministériel de 1995 (s'il existe) autorisant un licenciement massif au 31 mai 1995 peut-il couvrir un autre licenciement massif à intervenir le 05 juin 2000 ? En effet, l'article 62 du code du travail congolais, dernier paragraphe, dit clairement que : " toute résiliation à l'initiative de l'employeur d'un contrat à durée indéterminée fondée sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, est soumise aux conditions qui seront définies par un arrêté du ministre ayant le travail et la prévoyance sociale dans ses attributions ". Ce licenciement du 05 juin 2000, il est autorisé par quel arrêté Ministériel du 05 juin 2000 ? C'est tout simplement le **non-respect et mépris manifeste des lois du pays d'accueil, la RDCongo.** Ce mépris envers les lois du pays d'accueil apparaît clairement

dans le rapport de la commission LUTUNDULA et devant la cour d'appel de MATETE dans l'affaire qui oppose la BRALIMA au bar NZELA YA POTO .

19. La BRALIMA adresse une autre demande de réduction des effectifs DS/N° 086/DIV/0820/2001/TN/BM du 28 Février 2001 aux rebelles du RCD-GOMA. **C'est une récidive** et une **faute lourde** de la part de l'employeur et qui donne droit, à chacun des travailleurs concernés, au paiement des **dommages-intérêts** équivalents à 36 mois de salaire pour licenciement abusif à cause de l'incompétence de l'autorité sollicitée.

20. La BRALIMA commet plusieurs fautes lourdes qui donnent droit, à chacun des travailleurs concernés, au paiement des **dommages-intérêts** équivalents à 36 mois de salaire. Ils seront prononcés autant de fois qu'il y a des infractions. **L'article 73** du code du travail congolais dispose: «L'employeur commet une faute lourde qui permet au travailleur de rompre le contrat lorsqu'il manque gravement aux obligations du contrat, notamment dans les cas suivants:

- a) l'employeur ou son préposé se rend coupable envers lui d'un acte d'improbité, de harcèlement sexuel ou moral, **d'intimidation**, de voies de fait, d'injures graves ou tolère de la part des autres travailleurs de semblables actes ;
- b) l'employeur ou son préposé lui **cause intentionnellement un prejudice matériel pendant ou à l'occasion de l'exécution du contrat** ;
- c) en cours d'exécution du contrat, la sécurité **ou la santé du travailleur se trouve exposée à des dangers graves** qu'il n'a pas pu prévoir au moment de la conclusion du contrat ou lorsque sa moralité est en péril ;
- d) l'employeur ou son préposé **opère indûment des réductions** ou retenues sur la rémunération du travailleur ;
- e) **l'employeur persiste à ne pas appliquer les dispositions légales ou réglementaires en vigueur en matière du travail**» . Et l'article 75 poursuit:

«Si le contrat est rompu en vertu de l'une des dispositions de l'article 73 cidessus, l'employeur est condamné à verser au travailleur des **dommages- intérêts** qui devraient être fixés selon le mode d'appréciation prévu à l'article 63”.

21. La BRALIMA, en utilisant le code civil livre III pour rompre un contrat de travail, a ignoré les dispositions du contrat du travail en son article 10 qui stipule “ **Pour tout ce qui n'est prévu dans le présent contrat, les parties se réfèrent au code du travail et à la convention collective** ”. C'est une **faute lourde** de la part de l'employeur et qui donne droit, à chacun des travailleurs concernés, au paiement des **dommages-intérêts** équivalents à 36 mois de salaire pour licenciement abusif au regard de l'article 79,alinéa e : **l'employeur persiste à ne pas appliquer les dispositions légales ou réglementaires en vigueur en matière du travail**; et au regard de l'article 78 qui dispose:**Tout licenciement économique intervenu en violation des dispositions du présent Code est considéré comme abusif”**

22. **Intimidations, dol** et **tortures morales** lors de l'exécution de ses mesures de réduction des effectifs. C'est une **faute lourde** de la part de l'employeur et qui donne droit, à chacun des

travailleurs concernés, au paiement des **dommages-intérêts** équivalents à 36 mois de salaire pour licenciement abusif au regard de l'article 73, alinéa a).

23. Les signataires des documents (côté BRALIMA) ne sont pas identifiés, ils signent PO à la place des intérimaires et n'indiquent pas leurs noms. (Pièces 3, 4, 10a, 10b, ...).

24. Seule la **Direction Générale** peut engager la BRALIMA dans une convention.

25. Il n'y a pas eu des **négociations au préalable** de cette convention. En effet comment peut-on parler d'une convention tant qu'il n'ya pas eu de négociation entre les parties ?

Il a seulement été question d'une émission par la BRALIMA, en date du 07 février 2000, d'une séparation **non négociée et imposée**. La preuve, entre autres, est que plus tard le 23 novembre 2000 devant l'Inspecteur du Travail, la BRALIMA va payer 3000\$ à BULAMBO (pièce 33) ; 2000\$ à LUBERUZI HERI (pièce 34) ; et 33 mois d'arriérés de salaire à ZIGABE KAPITULA (pièce 35) sur base d'une réclamation. Ces trois agents figurent sur la liste particulière ration février 2000 pour agents en séparation (pièce 26). Ils ont adressé immédiatement une lettre de réclamation à l'employeur (pièce 25), preuve de plus, que la convention n'était pas négociée. C'est une **faute lourde** de la part de l'employeur et qui donne droit, à chacun des travailleurs concernés, au paiement des **dommages-intérêts** équivalents à 36 mois de salaire pour licenciement abusif.

26. La cause(le motif) de la convention de séparation à l'amiable n'est pas connue, n'est pas définie. L'article 76 du code du travail congolais dispose: " Lorsque la résiliation intervient à **l'initiative de l'employeur**, la lettre de notification doit en **indiquer expressément le motif** ".

27. Le fait que ces 8 agents (pièce 26) **ne figurent pas** normalement sur la liste générale de tous les agents pour la ration du 01 février 2000, est une preuve qu'ils étaient **déjà présélectionnés** pour quitter à tout prix l'entreprise ; départ qui a eu lieu le 07 février 2000, soit 7 jours après la distribution de cette ration à tous les autres travailleurs.

28. Nos **cartes de services** sont délivrées par la **Direction Générale à KINSHASA**, la seule habilitée à réduire les effectifs.

29. **L'Inspecteur du travail** n'est pas partie prenante aux conventions de séparation à l'amiable du **07 février 2000**.

30. Les **délégués syndicaux** ainsi que les **organisations syndicales** ne sont pas associés aux conventions de séparation à l'amiable du **07 Février 2000** conformément à l'article **259 du code du travail**.

31. **Licenciement des travailleurs internés à l'hôpital** (cas de CHIZUNGU). Le code du travail congolais, en son article 60, dispose: "Il ne peut être mis fin à un contrat pendant qu'il est

suspendu, sous les réserves suivantes : a) en cas de maladie ou d'accident, hormis le cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'employeur peut notifier au travailleur la résiliation du contrat après six mois ininterrompus d'incapacité d'exécuter celui-ci ».

En plus de cette irrégularité, il y a eu **Mort des agents internés à l'hôpital** à la suite de la coupure ou **rupture due à ce licenciement**, des soins appropriés garantis par le **budget médical** de la société. C'est le cas de CHIZUNGU.

32. Licenciement de **travailleurs malades dépendants des produits pharmaceutiques assurés par l'employeur et mort s'en est suivie**. Cas de CHITO MUSHYAYUMA. C'est une **faute lourde** de la part de l'employeur et qui donne droit, à la famille des travailleurs concernés, au paiement des **dommages-intérêts** en vue de prendre en charge la famille du défunt.

33. Licenciement des **travailleurs** ayant subi un **accident de travail** à la BRALIMA dont: MAGAJU SHUNI (pièce 21), MUSHENGEZI SHAMAVU (pièce 22), SEMUTAKI NSHOMBO (pièce 23), et autres. C'est une **faute lourde** de la part de l'employeur et qui donne droit, à chacun des travailleurs concernés, au paiement des indemnités de compensation suite aux dommages causés par ces accidents, notamment la destruction de certaines parties du corps, entre autres les yeux.

34. Licenciement abusif des **travailleurs partis en mission de service (cas de MAGELEMBO Luc)**. C'est une **faute lourde** de la part de l'employeur et qui donne droit, à chacun des travailleurs concernés, au paiement des **dommages-intérêts** équivalents à 36 mois de salaire pour licenciement abusif du travailleur qui n'est pas présent au site.

35. Licenciement abusif des agents étant en **mutation à BUKAVU** (Cas de NGEMBA KUTWALA). C'est une **faute lourde** de la part de l'employeur et qui donne droit, à chacun des travailleurs concernés, au paiement des **dommages-intérêts** équivalents à 36 mois de salaire pour licenciement abusif du fait que le travailleur licencié est en dehors du lieu de son engagement. En effet, des agents qui sont venus en mutation sont en mission de service à BUKAVU. Dès que leur mission terminée, ils devaient regagner leur base qui était KINSHASA pour un éventuel traitement de leurs dossiers administratifs.

36. Violation de l'article 78 dans toutes ses dispositions : "Sauf dérogations éventuelles qui seront déterminées par un arrêté du Ministre ayant le Travail et la Prévoyance Sociale dans ses attributions, **les licenciements massifs sont interdits**.

L'employeur qui envisage de licencier doit respecter l'ordre des licenciements établi en tenant compte de **la qualification professionnelle**, de **l'ancienneté dans l'établissement** et de **des charges de famille du travailleur**.

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

Seront licenciés en premier lieu, les travailleurs présentant les moindres aptitudes professionnelles pour les emplois maintenus et, en cas d'égalité d'aptitudes professionnelles, les travailleurs les moins anciens, l'ancienneté étant majorée d'un an pour le travailleur marié et d'un an pour chaque enfant à charge aux termes de l'article 7 du présent Code.

Le travailleur ainsi licencié conserve pendant un an la priorité d'embauche dans la même catégorie d'emploi. Passé ce délai, il continue à bénéficierEn cas de vacance, l'employeur avise l'intéressé

Tout licenciement économique intervenu en violation des dispositions du présent Code est considéré comme abusif

37. **Mauvais traitement salarial** de ces journaliers bien qu'ils rendent les mêmes services que les travailleurs contractés qu'ils ont remplacés, du fait de leur licenciement. Le code du travail Congolais en son article 86 dispose : " A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur sexe et leur âge. La rémunération d'un travail à la tâche ou aux pièces doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur, de capacité moyenne et travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps et effectuant un travail analogue.

Entre autre irrégularité, ces **journaliers** n'ont pas de **sécurité sociale** malgré qu'ils soient d'ailleurs devenus des Journaliers permanents. Ce qui est illégal.

38. Les **organisations syndicales** ne sont pas impliquées dans tous les processus conformément à **l'article 259** du code du travail Congolais. C'est une tricherie. C'est une **faute lourde** de la part de l'employeur au regard de l'article 73 du code du travail (**l'employeur persiste à ne pas appliquer les dispositions légales ou réglementaires en vigueur en matière du travail**), et qui donne droit, à chacun des travailleurs concernés, au paiement des **dommages-intérêts** équivalents à 36 mois de salaire.

39. La **Direction Générale** de KINSHASA n'a prévu aucun **budget** pour financer l'opération de licenciement des travailleurs. C'est la gestion arbitraire.

40. En cas de licenciement massif **sans faute lourde des travailleurs, le bénéfice sur le chiffre d'affaires (les participations aux bénéficiaires, voir l'article 66 du code du travail) doit être pris en compte dans l'établissement du décompte final.**

41. **Licenciement des travailleurs** qui ont une longue ancienneté de service (**30 ans de service**) les privant ainsi de leurs futures pensions de retraite ou de vieillesse. C'est une **faute lourde** de la part de l'employeur et qui donne droit, à chacun des travailleurs concernés, au paiement des **dommages-intérêts** à cause de la violation du droit à la pension de vieillesse et à la sécurité sociale (article 22 de la Déclaration universelle des droits de l'Homme).

42. Non application de la convention collective en ce qui concerne le paiement de la retraite anticipée. C'est une **faute lourde** de la part de l'employeur (Article 73 : **l'employeur persiste à**

ne pas appliquer les dispositions légales ou réglementaires en vigueur en matière du travail).Ce quidonne droit, à chacun des travailleurs concernés, au paiement des **dommages-intérêts** équivalents à 36 mois de salaire pour licenciement abusif.

43. La **période de préavis** n'avait pas été prise en compte dans le calcul de l'ancienneté. Ce qui a joué négativement dans le module de calcul du décompte final (cas de MIRINDI CHIRUZI et autres). Au lieu de calculer son décompte à 16 fois son salaire pour une ancienneté de 15 ans, la BRALIMA l'a calculé à 12 fois considérant que son ancienneté (avant préavis) était de 14 ans et 10 mois (au moment où il a obtenu la notification de fin de contrat) n'était pas dans la rubrique de 15 à 19 ans. Et pourtant il avait obtenu de l'employeur un préavis de 3 mois. Ce qui fait que son ancienneté devait être de 15 ans et 1 mois et obtenir ainsi 16 fois son salaire au lieu de 12 fois qu'il avait obtenu.

44. La **période de préavis** n'est pas prise en compte dans l'établissement de l'**attestation(Certificat) de fin de service**. Ce qui cause un préjudice matériel dans le calcul de l'indemnité de sortie, car cette indemnité de sortie est proportionnelle à l'ancienneté. C'est une **faute lourde** de la part de l'employeur au regard de l'article 73 du code du travail. Ce qui donne droit, à tous ces travailleurs licenciés, au paiement des **dommages-intérêts** équivalents à 36 mois de salaire.

45. Violation de l'article 79 du code du travail en ce qui concerne les données sur **la fin des prestations**.

“ Lorsque le contrat prend fin pour quelque cause que ce soit, l'employeur est tenu de délivrer au travailleur un **certificat** attestant la nature et la durée des services prestés, **la date du début et de la fin des prestations** ainsi que son **numéro d'immatriculation à l'Institut National de Sécurité Sociale**. Aucune autre indication ne peut y être ajoutée. Ce certificat doit être remis au plus tard deux jours ouvrables après la fin du contrat. Il est exempt de droit de timbre ou d'enregistrement ”.Or la fin du contrat intervient avec la fin du préavis et non la date de la remise par l'employeur de la lettre de notification à l'employé pour lui signifier que son contrat va prendre fin.

46. La **période de préavis** n'étant pas prise en compte dans l'établissement de l'**attestation(Certificat) de fin de service**, cela cause un préjudice sur les chances d'être sélectionné en cas de compétition avec d'autres candidats au recrutement ; lors de la comparaison des CV des autres candidats, étant donné que les années d'expérience sont déterminantes dans la sélection. C'est une **faute lourde** de la part de l'employeur et qui donne droit, à chacun des travailleurs concernés, au paiement des **dommages-intérêts** équivalents à 36 mois de salaire pour le préjudice causé au travailleur licencié.

47. **Licenciement des délégués syndicaux en fonction** (cas de Mr. BAYONGWA MIRIMBA et autres) pour avoir refusé de donner leur accord (pièce 58) de licencier les travailleurs pour des motifs non fondés et surtout d'une manière irrégulière. C'est une **faute lourde** de la part de

l'employeur et qui donne droit, à chacun des délégués concernés, au paiement des **dommages-intérêts** équivalents à 36 mois de salaire pour licenciement abusif, mais également pour n'avoir plus honoré la promesse d'embauche faite au délégué BAYONGWA.

48. **Intimidations et pressions** exercées sur les travailleurs par le **licenciement des délégués syndicaux** (dont le secrétaire de la délégation syndicale Mr. BAYONGWA MIRIMBA) et par le recours à la rébellion pour obtenir l'autorisation de licencier les travailleurs. Cette autorisation est difficilement contestable auprès de cette même rébellion par suite de l'insécurité entretenue par celle-ci. C'est une **faute lourde** de la part de l'employeur (**du fait de l'usage des intimidations à l'encontre des travailleurs, voir l'article 73 a) du code du travail**). Ce qui donne droit, à tous ces travailleurs, au paiement des **dommages-intérêts** équivalents à 36 mois de salaire pour licenciement abusif.

49. **Refus catégorique de l'entreprise à transférer pour soins appropriés un à des travailleurs en fonction et malade** alors que le transfert est décidé par les deux grandes formations médicales de BUKAVU, et mort s'en est suivi après avoir souffert pendant 2 ans. C'est le cas de BUHENDWA MUSOLE (pièces 27a, 27b, 27c). C'est une **faute lourde** de la part de l'employeur et qui donne droit, à la famille du défunt, au paiement des **dommages-intérêts**.

50. **Mise en retraite prématurée (et par force) des agents actifs et non déclarés invalides** ; les privant ainsi de toute autre opportunité d'accéder à un autre emploi puisqu'ils sont réputés retraités. L'article 2 du code du travail stipule que : " le travail est pour chacun un droit et un devoir. Il constitue une obligation morale pour tous ceux qui n'en sont pas empêchés par l'âge ou l'inaptitude physique ". Et la **déclaration universelle des droits de l'homme** en ses articles 23 et 22 va dans le même sens. C'est une **faute lourde** de la part de l'employeur et qui donne droit, à chacun des travailleurs concernés, au paiement des **dommages-intérêts** équivalents à 36 mois de salaire pour licenciement abusif et **pour avoir plongé subitement ces agents dans une situation d'extrême pauvreté et misère alors qu'ils avaient un revenu familial garanti par leur emploi**.

51. **Non paiement des indemnités de retraite aux agents partis par retraite anticipée et forcée par la BRALIMA alors qu'ils ne sont pas déclarés invalides**. C'est aussi **faute lourde** de la part de l'employeur et donne droit au paiement des **dommages -intérêts** à tous ces travailleurs concernés.

52. **Non paiement de la ration (en produits BRALIMA) pendant les périodes de préavis, comme payée chaque mois (pièce 26)**. C'est aussi une **faute lourde** de la part de l'employeur et donne droit au paiement des **dommages -intérêts** à tous ces travailleurs.

53. **Non paiement des 7 mois de salaires impayés pour cause de non application du nouveau barème qui était déjà en cours en 2002 (pièce 39)**. C'est aussi une **faute lourde** de la part de l'employeur et donne droit au paiement des **dommages -intérêts** à tous ces travailleurs.

- 54. Non clarification du statut actuel, à l'Institut National de Sécurité Sociale, des agents restés en fonction après avoir été licenciés par arrêté départemental du RCD- GOMA. Il ya risque qu'à l'avenir ils ne puissent bénéficier d'aucune sécurité sociale.
- 55. Non application du plan Guide Gombert alors qu'il était déjà notifié aux travailleurs. Il était alors un droit acquis.
- 56. Non respect du code de conduite des affaires HEINEKEN.
- 57. Non respect des lois du pays d'accueil, la RDCongo.
- 58. Non respect des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales

2. XI. RECLAMATIONS GENERALES.

1. Calculer les décomptes finals individuels sur base de l'article 66 du code du travail congolais.
2. Payer l'indemnité circonstancielle dans les décomptes finals individuels. Cette indemnité circonstancielle représente 55% du salaire de base en Mars 2000 (Voir le bulletin de paie MATABARO RUBANZA et autres; pièce 15) et 250 % du salaire de base en Mars 2001(Voir le Bulletin de paie CHIZUNGU MILENGE ; pièce 16). Elle a été omise volontairement par l'employeur lors de l'établissement des décomptes finals et dans les périodes de préavis.
3. Payer la ration(en produits BRALIMA) pendant les périodes de préavis, comme payée chaque mois (pièce 26).
4. Payer les 7 mois de salaires impayés pour cause de non application du nouveau barème en cours en 2002(pièce 39).
5. Ajuster les décomptes finals à ce barème de 2002 pour les agents partis en 2002(pièce 39)
6. Payer les dommages-intérêts aux travailleurs licenciés pour n'avoir plus bénéficié de leurs droits de priorité d'embauche lors de nouveaux engagements malgré les promesses de l'employeur. Voir l'article 78 du code du travail.
7. Tenir compte de la période de préavis dans le calcul de l'ancienneté pour établir le module de calcul de l'indemnité de sortie, et dans l'établissement de l'attestation(Certificat) de fin de service.
8. Tenir compte du bénéfice sur le chiffre d'affaire dans l'établissement des décomptes finals individuels car il n'y a pas eu faute lourde de la part des travailleurs.

9. Payer les **dommages-intérêts** au regard des jugements **RTA 543 et RTA 573**(pièces **28 et 29**) aux agents licenciés par arrêté de la rébellion n°**RCD/CAB/001/DPF-TPS/006/2001** du **28 mars 2001**.

10. Clarifier le **statut actuel**, à l'Institut National de Sécurité Sociale, des **agents restés en fonction** après avoir été licenciés par arrêté départemental du RCD- GOMA.

11. Payer les **dommages-intérêts** aux agents licenciés par convention de séparation à l'amiable **forcée et non négociée**.

12. Payer les **dommages-intérêts** pour non-respect, par l'employeur, de ses **obligations pendant la période de préavis** conformément à **l'article 65** du code du travail congolais.

13. Payer les **indemnités de retraite** aux agents partis par **retraite anticipée et forcée** par la BRALIMA alors qu'ils ne sont pas déclarés invalides.

14. Payer une **indemnité compensatoire** pour **violations des droits humains** subies par les travailleurs de la part de leur employeur.

15. Indemniser les **familles des travailleurs** :

A) **Qui sont morts** faute des soins médicaux appropriés pour avoir été licenciés pendant qu'ils étaient au **lit d'hôpital** sur bons de soins de l'entreprise dont CHIZUNGU et autres;

B) **Qui sont morts** après avoir été **licenciés** alors qu'ils étaient **malades dépendants des produits pharmaceutiques** assurés par l'employeur dont CITO MUSHAYUMA diabétique et autres ;

C) **Qui sont mort** suite au **refus de l'employeur** à les transférer pour soins appropriés assurés par le budget médical, en évoquant des difficultés de trésorerie, dont BUHENDWA MUSOLE.

16. Indemniser les travailleurs qui avaient subi des **accidents de travail** et qui ont été frappés par les **licenciements massifs abusifs**.

-17. Payer les **dommages- intérêts** dus aux **fautes lourdes** de l'employeur comme énumérées ici-haut dans le chapitre des irrégularités.

18. Appliquer le plan **Guide Gombert** parce qu'il était déjà notifié aux travailleurs.

19. Respecter le code de conduite des affaires HEINEKEN.

20. Respecter **les lois du pays d'accueil**, la RDCongo.

21. Payer un montant unique et forfaitaire de deux cent Millions d'Euros (200.000.000 €) pour compenser : Toutes ces erreurs de calcul, toutes les omissions volontaires, le payement

des dommages-intérêts, les violations de droits humains subies par les travailleurs licenciés, le manque de pensions de vieillesse, recours au mouvement rebelle en RDCongo, et autres irrégularités.

-Etc.

2. XII. DE LA RESPONSABILITE DE HEINEKEN INTERNATIONALE ET DE SON INFLUENCE DANS LA CONDUITE DES AFFAIRES AU SEIN DE LA BRALIMA (documents et organigramme ci-dessous).

La maison mère [HEINEKEN N.V](#) est, en dernier lieu, la [bénéficiaire](#) de nos services au travers sa filiale BRALIMA(voir [ASSEMBLEE GENERALE ORDINAIRE des actionnaires DU 20 AVRIL 2009 présidée par HEINEKEN INTERNATIONAL](#) : pièce 42a,42b,42c,42d,42e). Bien plus, HEINEKEN avait une part active dans ces licenciements pour avoir été plusieurs fois sur terrain à BUKAVU pour parler de ces licenciements massifs (pièce 60a, point 2, deuxième tiret) qu'elle n'a plus encadrés pour s'assurer que les droits des travailleurs ne sont pas violés. En conséquence, sa responsabilité est engagée au vu de son influence effective sur la conduite des affaires au sein de la BRALIMA et dès lors qu'elle est déjà saisie par nous (ainsi que par BRALIMA, voir [lettre BRALIMA avec copie à HEINEKEN](#)) en ce qui est des actes négatifs posés par sa filiale la BRALIMA sans que HEINEKEN cherche à trouver une solution qui soulage la misère de ses ex-travailleurs. La mauvaise foi de la BRALIMA étant manifeste quant à ce. (Pièce 38a, 38b, 38c). [On ne peut que s'étonner d'une entreprise qui réclame d'abord la personnalité juridique à ses ex-travailleurs du fait qu'ils réclament leurs droits !](#) Aussi, le procès-verbal mixte syndicat-employeur du 26 février 2001 (pièce 32), nous renseigne que la hiérarchie (de BUKAVU) avait reçu lors de sa consultation en Europe (HEINEKEN INTERNATIONAL) en janvier 2001 des [instructions](#) sur cette réduction des effectifs ! Cette grande influence de HEINEKEN N.V sur la BRALIMA a plusieurs fois conduit HEINEKEN N.V à envoyer directement une équipe d'audit indépendante(KPMG) à BUKAVU. Cette grande influence peut aussi se lire dans les documents qui suivent.

Mr. Jean-Francois M. L. van Boxmeer has been Chairman of the Executive Board, Chief Executive Officer and Member of the Executive Committee of Heineken NV since October 1, 2005. He has served as Member of the Executive Board of the Company since May 1, 2001. He also serves as Member of the Executive Committee of the Company. He joined the Company in 1984 and served as Sales and Marketing Manager in Rwanda, [General Manager in DRC](#), Vice President and General Manager of Poland and General Manager of Italy. As Member of the Executive Board, he has responsibility for Heineken Regions, Group Human Resources, Group Supply Chain, Group Commerce, Group Legal Affairs and Group Internal Audit and Company Secretary. He served as General Manager of HEINEKEN Italia of Italy between 2000 and 2001, as Vice President and General Manager of Grupa Zywiec SA of Poland between 1999 and 2000, as President and General Manager of Zywiec SA of Poland between 1996 and 1999, [as General](#)

Manager of HEINEKEN Bralima between 1993 and 1996, as Sales and Marketing Manager of HEINEKEN Bralima between 1990 and 1993, and as Sales and Marketing Manager of HEINEKEN Bralirwa between 1987 and 1990. He received a Masters degree in Economics from Facultes universitaires Notre-Dame de la Paix in 1984.

Mr. Rene D. R. Hooft Graafland has served as Member of the Executive Board of Heineken NV since April 25, 2002 and as Chief Financial Officer and Member of the Executive Committee of the Company since 2005. He joined the Company in 1981 and has held various management positions such as Finance Director in Kinshasa, Africa, Marketing Director in the Netherlands, President Director in Jakarta, Indonesia, and Director of Corporate Marketing and Director of the Heineken Export Group in the Netherlands, Corporate Marketing, Director Heineken Export Group. He is responsible for Control and Accounting, Tax and Financial Markets, Business Development and Business Services. He also served as Director HEINEKEN Export Group within the Company between 2001 and 2002, as Director of Corporate Marketing within the Company between 1997 and 2001, as President Director of Multi Bintang of Indonesia between 1994 and 1997, as Marketing Director of HEINEKEN Nederland between 1991 and 1994, as Financial Director of HEINEKEN Bralima between 1988 and 1990, as Area Export Manager Central/ West Africa of HEINEKEN NV between 1985 and 1987, as Brand Manager of Vrumona between 1983 and 1984, and as Management Trainee of HEINEKEN Netherlands between 1981 and 1983. He currently serves as Member of the Supervisory Board of Wolters Kluwer. He received a degree in Business Administration from Erasmus Universiteit Rotterdam in 1979.

Mr. Siep Hiemstra has been Regional President Africa and the Middle East and Member of the Executive Committee of Heineken NV since August 1, 2011. He was previously Regional President Asia Pacific. He joined Heineken in 1978 and has worked in various Commercial and Logistic Positions. In 1989, he was appointed Country Manager of Heineken Export based in Seoul, South Korea. Subsequently, he held various Management Positions in different countries including Papua New Guinea, Ile de la Reunion and Singapore. In 1998, he was appointed Regional Director SEA/Oceania with Asia Pacific Breweries Ltd. in Singapore. There, he supervised New Zealand, Papua New Guinea, Malaysia, Thailand and Cambodia. In 2001, he became Director of Heineken Technical Services in Zoeterwoude. In 2001, he was appointed Director of Heineken Technical Services and became Regional President in 2005. He holds a Bachelors degree in Business Administration from Erasmus Universiteit Rotterdam. He also attended various international management programs at Cambridge, IMD, and Insead

SUMMARY

Name	Age	Since	Current Position
G.J. Wijers		2013	Chairman of the Supervisory Board
Jean-Francois van Boxmeer	52	2005	Chairman of Executive Board, Chief Executive Officer, Member of the Executive Committee
Jose Antonio Fernandez Carbajal	60	2010	Vice Chairman of the Supervisory Board
Rene Hooft Graafland	58	2005	Chief Financial Officer, Member of the Executive Board, Member of the Executive Committee
Siep Hiemstra	58	2011	Regional President Africa and the Middle East, Member of the Executive Committee
Alexis Nasard	47	2013	President - Western Europe, Chief Marketing Officer
Stefan Orlowski		2013	President - Americas
Roland Pirmez		2013	President - Asia Pacific
Jan van Karnebeek	47	2013	Regional President Central and Eastern Europe, Chief Sales Officer and Member of the Executive Committee
Christiaan Van Steenbergen		2014	Member of the Executive Committee, Chief Human Resources Officer
Frans Eusman	51	2010	Chief Business Services Officer, Member of the Executive Committee
Marc Gross	56	2010	Chief Supply Chain Officer, Member of the Executive Committee
Chris Barrow		2013	Chief Strategy Officer and Member of the Executive Committee
Sean O'Neill	50	2005	Member of the Executive Committee, Chief Corporate Relations Officer
Javier Gerardo Astaburuaga Sanjines	54	2010	Member of the Supervisory Board
Maarten Das	65	2004	Member of the Supervisory Board
Michel de Carvalho	70	1996	Member of the Supervisory Board
Jan Maarten de Jong	68	2004	Member of the Supervisory Board

Annemiek Fentener van Vlissingen 53 2006 Member of the Supervisory Board

Mary Minnick 55 2008 Member of the Supervisory Board

Christophe Navarre 56 2009 Member of the Supervisory Board

Hendrik Scheffers Member of the Supervisory Board

George Toulantas Director of Investor Relations

» Insider Trading

SUMMARY

Name	Age	Since	Current Position
G.J. Wijers		2013	Chairman of the Supervisory Board
Jean-Francois van Boxmeer	52	2005	Chairman of Executive Board, Chief Executive Officer, Member of the Executive Committee
Jose Antonio Fernandez Carbajal	60	2010	Vice Chairman of the Supervisory Board
Rene Hooft Graafland	58	2005	Chief Financial Officer, Member of the Executive Board, Member of the Executive Committee
Siep Hiemstra	58	2011	Regional President Africa and the Middle East, Member of the Executive Committee
Alexis Nasard	47	2013	President - Western Europe, Chief Marketing Officer
Stefan Orlowski		2013	President - Americas
Roland Pirmez		2013	President - Asia Pacific

Jan van Karnebeek	47	2013	Regional President Central and Eastern Europe, Chief Sales Officer and Member of the Executive Committee
Christiaan Van Steenberghe		2014	Member of the Executive Committee, Chief Human Resources Officer
Frans Eusman	51	2010	Chief Business Services Officer, Member of the Executive Committee
Marc Gross	56	2010	Chief Supply Chain Officer, Member of the Executive Committee
Chris Barrow		2013	Chief Strategy Officer and Member of the Executive Committee
Sean O'Neill	50	2005	Member of the Executive Committee, Chief Corporate Relations Officer
Javier Gerardo Astaburuaga Sanjines	54	2010	Member of the Supervisory Board
Maarten Das	65	2004	Member of the Supervisory Board
Michel de Carvalho	70	1996	Member of the Supervisory Board
Jan Maarten de Jong	68	2004	Member of the Supervisory Board
Annemiek Fentener van Vlissingen	53	2006	Member of the Supervisory Board
Mary Minnick	55	2008	Member of the Supervisory Board
Christophe Navarre	56	2009	Member of the Supervisory Board
Hendrik Scheffers			Member of the Supervisory Board

Background*

Mr. Dolf van den Brink has been the Chief Executive Officer and President of Heineken USA Incorporated since October 01, 2009. Mr. van den Brink joined Heineken USA following a successful four-year tenure as the Commercial Director and Deputy General Manager of Bralima, Heineken's operating company in the Democratic Republic of Congo. In that role, Mr. van den Brink was responsible for all commercial activities (marketing, sales and distribution), leading, among others, a sales force of more than 750 with sales offices in six regions and 15 sub-regions. Mr. van den Brink made several significant contributions to Bralima during his tenure, delivering value to its stakeholders, including a distributor network of 4,000 wholesalers. Under his management of 12 beer and soft drinks brands in a highly complex operating environment. Prior to his time running Bralima, Mr. van den Brink spent eight years in highly developed markets with equal success. He served as the International Channel Development Manager for Heineken N.V., from 2003 to 2005 where he developed and launched an integrated approach for the channel, sales and distribution units. Mr. Van den Brink and his team served as consultants on various projects, including potential international acquisitions. Mr. van den Brink began his career at the Heineken Group Head Office in 1998 as a commercial management trainee. In 1999, he was quickly promoted to a trade marketing role at its Vrumona subsidiary in The Netherlands. While at Vrumona, Mr. van den Brink served as a senior brand manager, overseeing the Pepsi and 7UP brands from 2001 to 2003.

Cette mutation et ce mouvement du personnel au sein de heineken (ci-haut) ainsi que l'organigramme de Heineken n.v (ci-bas) montrent son influence sur Bralima.

Ownership Structure

The ownership structure of Heineken N.V. has been carefully set-up to ensure the growth and independence of the company.

The shareholding in Heineken N.V. is as follows:

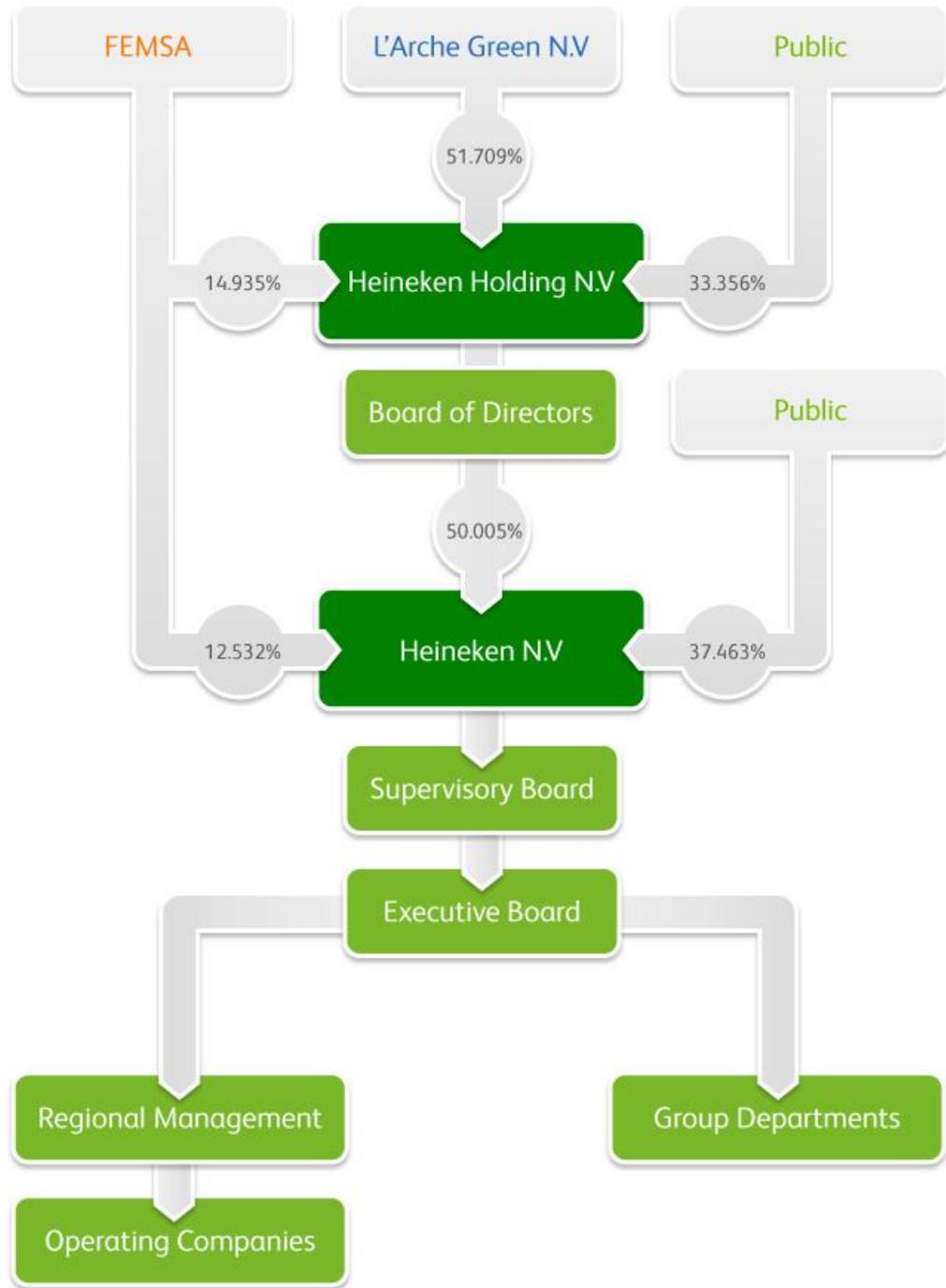
- Heineken Holding N.V. owns 50.005%, retaining the Family involvement and vision.
- FEMSA, through its affiliate CB Equity, owns 12.532%.
- The remaining 37.463% is owned by public shareholders.

The shareholding in Heineken Holding N.V. is as follows:

- L'Arche Green N.V. has a 51.709% shareholding. L'Arche Green N.V. is owned 88.67% by the Heineken Family and 11.33% by the Hoyer family.
- FEMSA holds a 14.935% shareholding in Heineken Holding N.V. In combination with its Heineken N.V. shareholdings this represents a 20 % economic interest in the HEINEKEN Group.

The remaining 33.356% of Heineken Holding N.V. is owned by public shareholders.

Ownership Structure Chart.



June 2014

Shareholders Management

Malgré le fait que HEINEKEN INTERNATIONAL a su (ou aurait dû savoir) de l'existence de ces violations des droits de l'homme contre ses travailleurs, malgré son influence sur la BRALIMA ; elle n'a rien fait pour empêcher la perpétration de ces violations et ne fait rien non plus pour s'assurer que des situations des violations des droits humains ne se reproduisent plus dans sa filiale la BRALIMA. Ainsi, par ces démonstrations et autres que nous aurons à produire à temps opportun, HEINEKEN INTERNATIONAL est sans doute entièrement responsable des actes posés par sa filiale, la BRALIMA.

Cette responsabilité est aussi établie par [le code de conduite des affaires HEINEKEN](#) à la page 10 où il est dit clairement que : “ Le présent code s'applique à chaque individu :

-employé par n'importe quelle société HEINEKEN quel que soit le type de contrat.

-travaillant pour HEINEKEN et engagé par un tiers.

-détachés aux entreprises partenaires et d'autres sociétés affiliées de HEINEKEN.

HEINEKEN se réfère à chaque entreprise qui est détenue et contrôlée en majorité, directement ou indirectement, par Heineken N.V.

De la même manière que HEINEKEN N.V avait été tenue responsable des infractions commises par sa filiale HEINEKEN NEDERLAND B.V dans les affaires T-235/07 Bavaria NV/Commission et T-240/07 Heineken Nederland BV et Heineken NV/Commission, elle sera également tenue responsable des infractions commises par sa filiale la BRALIMA, pour les mêmes motifs de l'influence sur sa filiale la BRALIMA.

2. XIII. DE LA PRESCRIPTION DES ACTIONS NAISSANT DU CONTRAT DE TRAVAIL (selon le code du travail Congolais).

Article 317 :

Les actions naissant du contrat de travail se prescrivent par trois ans après le fait qui a donné naissance à l'action, à l'exception :

- 1) des actions en paiement du salaire qui se prescrivent par un an à compter de la date à laquelle le salaire est dû,
- 2) des actions en paiement des frais de voyage et de transport qui se prescrivent par deux ans après l'ouverture du droit au voyage, en cours d'exécution du contrat, ou après la rupture de ce dernier.

La prescription n'est interrompue que par

- a) la citation en justice ;
- b) l'arrêté de compte intervenu entre les parties mentionnant le solde dû au travailleur et demeuré impayé ;
- c) [la réclamation formulée par le travailleur auprès de l'employeur, par lettre recommandée avec avis de réception ;](#)

d) la réclamation formulée par le travailleur devant l'Inspecteur du Travail, sous réserve des dispositions de l'article 299 du présent Code.

Toutes nos différentes lettres de réclamation (dont celle du 09/février 2000, celle du 13/05/2001, celle du 05/Nov 2001, celle du 06/Nov 2001, adressées à l'employeur avec avis de réception (pièce 25, pièce 53, pièce 45, pièce 52), ainsi que nos lettres électroniques du 02/09/2009 et du 30/10/2009 adressées à HEINEKEN et BRALIMA (Voir pièces 38a, 38b, 38c), n'avaient pas été répondues favorablement. C'est pourquoi la matière est restée pendante jusqu'aujourd'hui. Ainsi donc, les dix ans évoqués par HEINEKEN au travers de la BRALIMA est un argument non fondé aux regards de l'article 317 du code du travail congolais. C'était cela d'ailleurs la conviction profonde de la BRALIMA en 2010 lorsqu'elle répondit, par sa lettre No 013/CJ/TWT/NG/2010 du 26 Avril 2010, à nos lettres électroniques du 02/09/2009 et du 30/10/2009 adressées à HEINEKEN et BRALIMA (Voir pièces 38a, 38b, 38c), dans laquelle elle ne fait allusion à aucune prescription de nos actions.

Nous disons que la prescription a été interrompue par nos différentes lettres de réclamation auprès de l'employeur et dont nous avons des copies réceptionnées par ce dernier soit par BRALIMA /BUKAVU, soit par BRALIMA /KINSHASA, soit par HEINEKEN INTERNATIONAL.

2. XIV. QUELQUES PENALITES PREVUES PAR LE CODE DU TRAVAIL CONGOLAIS.

Article 321 :

Sont punis d'une amende qui ne dépasse pas 20.000 F.C. constants, les auteurs des infractions aux dispositions :

a) des articles 6 literas a), b), c) et d), 8, 18, 19, 20, 21, 25, 26, 33 alinéa 2, 44, 47, 51, 55 alinéa 3, 56, [60](#), 64, [65](#), [66](#), [78](#), [79](#), 84, 89, 90, 98, 99, 100, 101, 103, 111, 112, 114, 116, 117, 118, 119, 121, 122, 125, 126, 129, 133, 136, 137 alinéa 2, 138, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 148 alinéa 1, 152, 154, 157, 167, 176, 178, 181, 212, 213, 215, 216, 217, 218, 221, 229, 234, [258](#), 265, 268, 269 ;

b) des décrets prévus aux articles 87 et 123,

c) des arrêtés pris en application des articles 35, 38, 47, 56, 58, 94, 103, 112, 120, 121, 123, 124, 128, 139, 156, 158, 169, 171, 177, 207, 219, 222, 236 et 255.

[Est passible de la même peine, toute personne invitée ou chargée de la représentation des parties à un litige individuel ou à un conflit collectif devant l'Inspecteur ou le Contrôleur du Travail qui ne se sera pas rendue à la troisième invitation qui lui aura été remise moyennant accusé de réception. Dans ce cas, l'article 322 du présent Code n'est pas d'application.](#)

Article 328 :

En ce qui concerne :

a) les infractions aux dispositions de l'article 215, l'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs non inscrits ou de renseignements omis,

b) les infractions aux dispositions des articles 55 alinéa 3, 56, 79, 86, 89, 98, 99, 112, 113, 120, 121, 125, 126, 128, 133, 137 alinéa 2, 140, 141, 234, l'amende est appliquée autant de fois qu'il y a des travailleurs concernés par l'infraction.

Article 323 : Sans préjudice des dispositions du Code pénal, est puni d'une peine de servitude pénale d'un mois et d'une amende qui n'excède pas 25.000 F.C. constants ou de l'une de ces peines seulement quiconque : use de violence, de menace ou de toute autre contrainte, de promesses mensongères ou de manœuvres frauduleuses soit pour engager ou se faire engager, pour s'opposer à un engagement, soit pour contraindre un travailleur à participer à une cessation collective du travail soit à empêcher le travail ou la reprise du travail ;

Article 326 : Sans préjudice des lois pénales prévoyant des peines plus sévères, sera puni d'une peine de servitude pénale principale de six mois au maximum et d'une amende de 30.000 F.C. constants ou de l'une de ces peines seulement, quiconque aura contrevenu aux dispositions des articles 2 alinéa 2, 3, 173 et 315 du présent Code.

NB: 1000 FC en 2002 équivalaient 2.86\$ (Source Banque Centrale du Congo).

2. XV. LISTE DES 168 AGENTS BRALIMA/ BUKAVU LICENCIES ABUSIVEMENT DE 1999 A 2003.

Cette liste est en annexe de la plainte. Il appartient à HEINEKEN, dans la bonne foi exprimée à la réunion du 09/09/2014 avec nos avocats, de consulter pour plus de détails, la liste complète à la Bralima ; car c'est elle qui a initié et exécuté les différentes listes.

Les réclamations individuelles sont tellement nombreuses qu'il est difficile de les énumérer au cas par cas. C'est pourquoi nous pensons qu'il est plus évident et plausible de procéder au paiement du montant unique et forfaitaire pour mettre fin définitivement au conflit.

2. XVI. QUELQUES PREUVES DES LISTES DE LICENCIEMENT MASSIF DRESSEES PAR LA BRALIMA

Ces documents ont été conçus, confectionnés et émis par la BRALIMA. Ce sont des listes collectives.

La BRALIMA ne peut plus mettre en doute notre collectif car c'est elle-même qui a été à la base de la formation du collectif. Notre collectif n'a pas d'autres objectifs que de s'adresser à notre ancien employeur qui nous a licenciés collectivement.

Ces listes ont pour objectif de mettre en lumière la méthodologie pratiquée par la BRALIMA dans l'exécution de son licenciement massif. Aujourd'hui elle clame que les informations que nos avocats ont présentées dans la liste envoyée à HEINEKEN sont incomplètes. Elle n'a qu'à vérifier dans ses propres documents. Si non des arguments pareils risquent de mettre en doute la bonne foi exprimée par HEINEKEN à vouloir résoudre cette question à l'amiable.

Les responsables de la BRALIMA doivent faire un effort pour donner la bonne information à leur hiérarchie pour qu'elle puisse décider en connaissance de cause et éviter ainsi d'être surpris après par nos preuves accablantes vis-à-vis de BRALIMA et de HEINEKEN.

Pièce 26

Bukavu, le 07 Février 2000

RATION FEVRIER 2000 POUR AGENTS EN SEPARATION A L'AMIABLE

C.C.	NOMS ET POST.	Grade	PRIMUS	PRIX 197,6	BG	PRIX 124,79	TOTAL	OBSERVATIONS
220	ZIGABE KAPITULA	I	6	1.185,6 FC	6	748,74 FC	1.934,34 FC	
340	KAMBALE MAMBO	K2	8	1.580,8 FC	8	998,32 FC	2.579,12 FC	
110	BAHAVU MAVUNA	H	6	1.185,6 FC	5	623,95 FC	1.809,55 FC	
410	LUBERUZI HERI	H	6	1.185,6 FC	5	623,95 FC	1.809,55 FC	
610	MURHESA BARAM	H	6	1.185,6 FC	5	623,95 FC	1.809,55 FC	
610	NAMEGABE BUGA	J	7	1.383,2 FC	6	748,74 FC	2.131,94 FC	
625	MIRINDI CHIRHUZA	K1	8	1.580,8 FC	7	873,53 FC	2.454,33 FC	
625	BULAMBO MULON	K2	8	1.580,8 FC	8	998,32 FC	2.579,12 FC	
TOTAL			55	10.868 FC	50	6.239,5 FC	17.107,5 FC	

Chef de Dépt. des Rëss. Humaines,


 NTEMO MAYENGA

29.400.000

Pièce 17

BRALIMA - S.A.R.L.
BRASSERIES ET LIMONADERIES
STEGE DE BUKAVU

REDUCTION EFFECTIF EXERCICE 2001

NOMS ET POSTNOM DIRECTION	MATRICULE	GRADE	FONCTIONS	OBSERVATION
1. BAHIZIRE ZIHINDULA	70974	J	CUISINIER	
2. SHOMELI SWEDI	70288	J	CHEF EXP-RECEPTION	
DEPT. MEDICAL				
1. NDEGEMBYA NDIRUHI	71477	I	CHAUFFEUR	
2. MAPENDO MASIRIKA	71466	H	INFIRMIER POLYVALENT	
DPT. COMMERCIAL				
1. SABIMANA CHIHANGA	70507	F	PLANTON	
2. KAJIBWAMI NALWINDI	70950	L1	CHEF SECTEUR DISTRIBU	
3. SHAMAVU CHEBWERU	70456	G	CONVOYEUR	
4. MUNKESO BONGHAKA	71285	K1	GERANT DEPOT UVIRA	afaiter mutation
5. ZIRUMANANA KASHA	71454	K2	GERANT DEPOT UVIRA	
6. MBANZI BINEGURU	71381	K1	CAISSIER DEPOT UVIRA	
7. MUSETE MASIALA	71469	J	CHEF SHIFT MAG UVIRA	
8. TSHUNGU NUMBI	71370	H	SURVEILLANT UVIRA	
9. KASONIA KAHINDO	71416	H	CHEF SHIFT MAG BUNIA	
10. MANGOBA MABE	71447	H	SURVEILLANT BUNIA	
11. EZHATI OKUONZI	71423	J	CHAUFFEUR FUNIA	
12. KANGERO MANILI	71418	H	SURVEILLANT BUTEMBO	
13. DUNIA MULUKYA	71427	F	COMMIS DEPOT GOMA	
14. WASSO MASIMBUKO	71489	F	COMMIS DEPOT GOMA	
15. LOLONGA OSANURU	71476	H	COMMIS DEPOT GOMA	



Pièce 18

The table for Pièce 18 is extremely faint and illegible. It appears to be a continuation of a personnel list or a similar administrative document, with columns for names, matricule numbers, grades, and functions. A circular official stamp is visible in the lower right corner of the page.

BRALIMA SARL
SIEGE DE BUKAVU
DPT DES RESS. HUMAINES

LISTE AGENTS (PLAN OPERATIONNEL JUILLET 2002)

N° NOMS AGENTS	MATR.	GRADE	FONCTION EXERCEE	COTATIONS	DATE ENG	SITUATION FAMILIALE	OBSERVATION
DIRECTION DE SIEGE							
1 SAMBO NZLAMBA ✓	7152 K1	K1	ACHETEUR TECHNIQUE LOCAL	15 17 17	24/1/1987	106	
2 SANGANYA KAKOZI ✓	7121 J	K1	ACHETEUR TECHNIQUE LOCAL	14 17 15	15/06/1987	107	
DPT MEDICAL							
1 NDEGEMBYA NDIRIHUR ✓	71477 I	I	CHAUFFEUR	15 14 15	20/03/1995	108	
DPT DES RESS. HUM.							
1 BABUNGA MAMWEZI ✓	71515 I	I	AGENT ADMINISTR. SPECIALISE	16 16 15	25/11/1997	102	
2 MUGISHO LUGALISA ✓	70814 H	H	SURVEILLANT	16 16 15	25/08/1993	108	
3 BASILWANGO KISIBISA ✓	71459 H	H	SURVEILLANT	13 12 10	1/01/1995	106	
4 KASTAKI MIRINDI ✓	70815 F	F	SURVEILLANT	14 15 15	1/01/1983	108	
5 BISIMWA BAHIZIRE ✓	71031 H	H	SURVEILLANT	13 12 11	1/01/1986	108	
6 ASUKU WISSE ✓	71118 H	H	CHEF EQUIPE SURVEILLANCE	16 16 15	9/05/1987	109	
DPT. FABRICATION							
1 BYABURE MUPENGE ✓	71435 J	J	POLYVALENT CAYE	15 16 16	28/07/1995	104	
2 MUDERHWA MATABARO ✓	71000 J	J	AIDE BRASSEUR	15 16 16	15/12/1986	107	
3 BABUNGA KASOLE ✓	71099 J	J	AIDE BRASSEUR	15 16 16	27/05/1987	100	
GESTION MAGASINS							
1 BAGUMA CHIMUSA ✓	71119 K2	K2	CHEF EXPEDITION-RECEPTION	15 16 16	10/1/1987	109	



61C

37

1	CHIMANUYA MUTABAZI ✓	71499 J	K2	ADJ RESPONSABLE MAGASINS	18 18 18	10/02/1996	105
3	KABI BIN CHIBEMBE ✓	70938 J		CHEF DE QUAI PRODUITS	15 14 13	31/12/1985	118
4	MUKOSONGO KAKULU ✓	70505 K3		CHEF DE SHIFT MAGASINS	15 16 15	12/05/1975	108
DPT. FINANCIER							
1	BAHATI KANYWA BAHIZI ✓	70757 K1		CAISSIER	15 14 12	1/04/1983	110
DPT. COMMERCIAL							
1	BALAGIZI BYAMUNGU ✓	71074 K1		CHEF DE SHIFT MAG/ISOIA	15 17 16	2/03/1987	107
2	SABI KOLONGO ✓	71473 K1		AGENT ADMINI SPECIAL/ISOIA	16 15 16	13/03/1993	3
3	MENGANDELO MANZEKYA ✓	720 K3		CHEF SECTEUR COMM/BURUYA	14 16 14	17/04/1988	107
4	BUNGAEVALU NTUMBA ✓	71157 K1		GERANT DEPOT/BURUYA	15 16 15	23/09/1987	103
5	MISSIBAYA NTYALI ✓	70951 L1		CHEF PROGRAM VENTES	16 16 17	31/12/1985	104
6	KASOJA MUKOSA ✓	71443 K1		SECRETARE MICRO	15 15 15	02/01/1985	103
7	KALOKO A DAMACIWA ✓	71410 H		SURVEILLANT/BUTEMBO	14 16 16	1/03/1985	105
DPT. EMBOUTILLAGE							
1	MANGELEMO LUC ✓	71497 J		CHAUFFEUR	14 13 15	23/10/1986	100
2	MUNANI KAFUZI ✓	70548 J		OUVRIER PRODUCTION	15 16 18	9/04/1976	107
3	BURIRI BURUYE ✓	70902 F		OUVRIER PRODUCTION	18 18 17	17/08/1983	110
4	KALONDA ALEGALEGA ✓	70977 J		MACHINISTE	18 15 15	2/09/1986	104

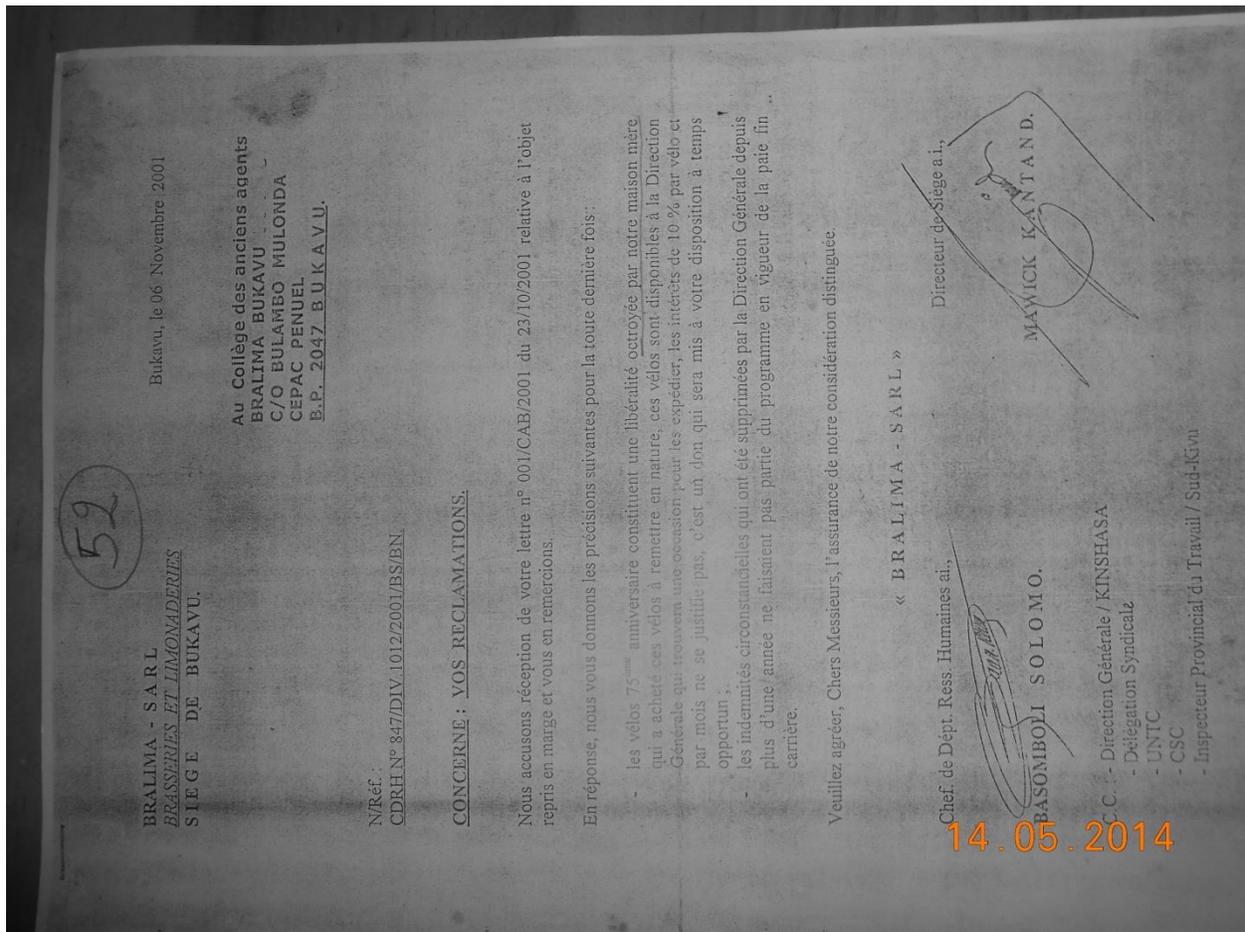
Vu pour être annexé à l'autorisation de licenciement des travailleurs



Fait à Goma, le 4^{ème} / Oct / 2002
 LE CHEF DU DÉPARTEMENT,
 Esang KAMENA SENI NGILA

2. XVII. QUELQUES PREUVES DES LETTRES DE RECLAMATION DEJA ADRESSEES A L'EMPLOYEUR PAR LES AGENTS LICENCIES A LA BRALIMA/BUKAVU DANS LA PERIODE 1999-2003.

Pour rappel, et en vue de fournir la preuve de nos réclamations antérieures, nous joignons quelques unes de nos lettres de réclamation avec avis de réception par l'employeur. Cela, en conformité avec l'article 317 du code de travail congolais relatif aux prescriptions des actions naissant du contrat de travail.



Pièce 25

Travailleurs séparés
à l'amiable
BRALIMA BUKAVU

Bukavu, le 09 février 2000

CONCERNÉ: Avantages acquis
pendant exercice

A monsieur le
Directeur de Siège au
de la BRALIMA BUKAVU

Monsieur le Directeur,

Nous, travailleurs de la Bralima
Siège de Bukavu frappés par la
séparation à l'amiable, sollicitons
auprès de votre autorité, la validité
de la présente note pour permettre à
chacun de nous (accéder aux installations
de la Bralima Bukavu au moment
opportun, pour acquisition de nos
avantages pendant notre exercice.

Il s'agit notamment de OR
(deux) reles offerts à chaque travailleur
en fonction à l'occasion du 75^e
anniversaire de la Bralima.

Nos remerciements anticipés.

- CC - CDRH

- Delp. Syndicale

LES SEPARÉS A L'AMIABLE

Pour réception
09.02.00

~~BULAMBO M.~~

~~MURHESA B.~~

~~KAMPALE M.~~

~~MURINDIPE~~

~~ZIKABE F.~~

~~NATEVA SE B.~~

~~BAMAVU M.~~

~~LUIBERUZA~~

~~Po~~

~~MURHESA~~

~~B.~~

~~B.~~

53

BRALIMA - SARL

BRASSERIES ET LIMONADERIES

BRALIMA Sarl - L.N. : A 04965 X - N.R.C. Kin 1230

I.N. : A 01505 L. Kin - N.R.C. Kin 1317

Bukavu, le 31 Mai 2001

HERTIERS DE LA JUSTICE a.s.b.l.
211, Avenue P.E. Lumumba
BUKAVU RD CONGO.

N/Réf. :
CDRH N° 425/DIV.1012/2001/BS/BN

CONCERNE : DOSSIER EX-AGENT
NAMEGABE BUGABO.

Nous sommes en possession de votre lettre n° HU/216/BMN/01 relative à l'objet repris en concerne et vous en remercions.

En réponse, sans pour autant méconnaître vos efforts nous portons à votre connaissance que l'ex-agent précité a été régit par un contrat de travail à la BRALIMA du 22/07/1997 au 07/02/2000.

En principe les articles 199 et 200 exigent que ces conflits individuels nés du contrat de travail soient soumis devant l'inspecteur du travail, ce qui est déjà fait car la personne concernée a déposé plainte à notre charge à l'inspection du travail depuis le 29/03/2001 et nous attendons l'issue de cette médiation réglementaire et légale.

La convention de séparation à l'amiable a été librement signée entre parties et nous ne pouvons plus y revenir.

Toutefois en cas de besoin nous ne manquons pas de vous consulter à titre informel.

Vous prie, agréer, Monsieur le Secrétaire Exécutif, l'assurance de notre considération distinguée.

« BRALIMA - SARL »



Directeur de Siège,

Chef de Dépt. des Ress. Humaines et

BASOMBOI SOLOMO.

TSHITEYA NTUMBA.

C.C. : - Del. Syndicats
- Mr. NAMEGABE BUGABO

14.05.2014

au Flambeau - Kinshasa - B.P. 7246 Kinshasa I - Tel. : 20.0677-59232425/427269 - Tlx : 662 ZR - Fax : 09 - 871 167 6312
Siège : Kinshasa - Bukavu - Kisangani - Mbandaka - Boma - Lubumbashi
DISTRIC. • GUINNESS • COCA-COLA • FANTA • VITALO • VERIGOOD •

**HERITIERS DE LA JUSTICE a.s.b.l.**

Service des Eglises Protestantes
pour les Droits Humains et la Paix

211, Av. P. E. Lumumba • IBANDA
BUKAVU / Rép. Dém. du Congo

BARZA JURIDIQUES - PHARMACIES DE DROITS - RESOLUTIONS DE CONFLITS

HJ/431/BMN/01

Bukavu, le 05/09/2001

A Mr le Directeur de siège de la Bralima s.a.r.l.
à Bukavu

Monsieur le Directeur,

Concerne : Dossier Namegabe Bugabo et consorts

Il vous souviendra qu'en date du 21/05/2001, nous vous avons adressé deux lettres à propos des litiges de travail opposant votre entreprise aux sieurs Namegabe Bugabo et Mirindi Chiruzi.

Entretemps, nous avons reçu à nos bureaux les demandes des messieurs Kambale Mambo et Bahavu Mavuna allant dans le même sens. Toutes ces personnes ont vu leurs contrats de travail rompus sur base des «conventions de séparation à l'amiable» proposées par votre société.

Dans vos lettres n° 425/DIV/1012/2001/BS/BN et 426/DIV/1012/2001/BS/BN, vous avez reconnu que le conflit vous opposant est un conflit de travail soumis à l'Inspection du travail sur base des articles 199 et 200 du code de travail.

Mais relativement à tous les dossiers lui soumis, monsieur l'Inspecteur du travail a conclu que ces «conventions de séparation à l'amiable» sont des conventions purement civils et qui doivent être attaquées au niveau du tribunal compétent. En effet, l'article premier de ces conventions stipule que celles-ci sont fondées sur l'article 33 du code civil zaïrois livre III.

Néanmoins, malgré toutes ces irrégularités, les agents sumentionnés, dans leurs différentes correspondances qu'ils nous adressent, nous demandent de leur faciliter une médiation avec votre entreprise.

Pour ce faire, nous vous invitons à nos bureaux sis au 211 de l'avenue P.E. Lumumba en Commune d'Ibanda aux jour et heure de votre convenance.

Pour d'amples précisions, voici nos contacts :
Télécel : 8887467 Rcell : 08538559
08513453

En tout dévouement.

Pour l'Association,

Pascal KABUNGULU KIBEMBI

Pascal Kabungulu Kibembi
Secrétaire Exécutif



- Mr l'Inspecteur du travail à Bukavu
✓ Mr Namegabe Bugabo
- Mr Mirindi Chiruzi
- Mr Kambale Mambo
- Mr Bahavu Mavuna

B.P. 234 CYANGUGU
Rép. du Rwanda

B.P. 109 BUKAVU
Rép. Dém. du Congo

L'assistance à personne en danger : un devoir de chacun envers autrui.

Collège des Anciens Agents
de la Bralima/Siège de Bukavu.
République Démocratique du Congo.

Tél : +243993654042
+243998674715
+243997669776
E-mail : johnnamegabebugabo@yahoo.fr

Objet : **Mé morandum**

Bukavu, le 21/03/2010

CC:- gijbert.siertsma@heineken.com
- hester.swart@heineken.com
- marnie.kontovraki@heineken.com
- veronique.schyns@heineken.com
- persinfo@heineken.nl

A Madame Esther Palsgraaf
E-mail : Esther.palsgraaf@heineken.com

Madame ;

Nous, ex-agents de la Bralima/ siège de Bukavu, réunis au sein du Collège des Anciens Agents de la Bralima/Bukavu, venons auprès de votre autorité exprimer notre inquiétude sur l'avenir de la qualité morale dans la conduite des affaires au sein de vos entreprises ; eu égard à la réponse réservée à nos réclamations qui vous avaient été présentées par nos représentants en date du Mercredi 2 Septembre 2009 par e-mail.

En effet, réunis aujourd'hui en assemblée générale de restitution, nous sommes surpris et étonnés de constater que vous n'êtes pas touchée par notre situation actuelle de misère après avoir longtemps servi et protégé les intérêts de Heineken International. Nous manquons même des mots pour exprimer notre consternation, car nous ne comprenons pas pourquoi une maison de renommée internationale peut accepter de porter la responsabilité des actes de violation des droits de l'homme opérés contre ses propres agents.

Madame, par ce mémorandum, nous voulons que votre esprit d'intégrité se ressaisisse et que vous exigiez de la Bralima des réponses claires sur les matières contenues dans notre dossier complet en votre possession.

Que la Bralima ne vous induise pas de plus en plus en erreur en vous donnant de fausses informations. Prenez le courage de vérifier ces informations soit sur terrain soit par des documents authentiques. La Bralima Vous parle d'un jugement RC 970 qui, selon elle, a clôturé le dossier d'un de nos membres. Pourquoi la Bralima n'a jamais montré ce jugement s'il existe ? Que fait-elle des 200 autres agents victimes de sa gestion et licenciés massivement soit dans les mêmes conditions soit le même jour et pour les mêmes motifs ? Nous avons eu à montrer dans notre dossier que les quelques agents qui avaient eu le moyen d'aller au tribunal, ont eu gain de cause. Nous avons pensé que le bon sens devrait guider l'esprit de la Bralima en faveur des autres agents pour les mêmes raisons. Et puis, pourquoi une maison aussi intègre doit attendre que toute cette masse des agents et leurs familles se lèvent contre elle en justice pour voir la maison répondre aux besoins de ses agents ? Dès le premier jour, nos réclamations n'ont pas cessé de tomber sur la table de la Bralima, elles ont toujours rencontré des esprits insensibles. Bieh sur que Heineken a le droit de prendre la position qu'elle veut, mais une société qui se met à écraser ses propres agents ne doit pas s'attendre à des résultats économiques meilleurs sûrs et durables.

Madame, notre seul souci est de voir Heineken International redorer son image en nous accordant nos droits et éviter ainsi le risque d'étaler le dossier à la face du monde lorsqu'il s'agira de chercher qui nous départagera ; à moins que Heineken n'estime que ces ex-agents n'ont aucune valeur et que personne au monde ne se soucierait de leur cas.

h. l. l.
NATASARO RUBANZA Shillaone
21/03/2010

ASUKU WISE
21/03/2010.

BAJONGWA
Rekinba
le 21/03/2010

Avec l'espoir que notre mémorandum touchera les cœurs les sensibles, agréez Madame nos sentiments les plus distingués.
Le Collège des Anciens Agents de la Bralima.

Mukolongo Kaluku
~~Signature~~
21/03/2010

Namugabe Bugabo John
~~Signature~~

Ashuri Wise
~~Signature~~

MATABARO RUBANZA Guillaume
~~Signature~~

SAFARI - MAHUGO
G. Mwandishi, Roy
~~Signature~~

KAGARABI MASIMANGO
NTAFKARARI
~~Signature~~

GBALANGA - MARUBUAMA - Michel
~~Signature~~

BAYONGWA MIRINBA (délégué syndical)
~~Signature~~

MADUMBWIKO
CHININGA
~~Signature~~
19/11/03
2010

LEMBELEMBE - LUSOMBO
~~Signature~~

BALUMBA Bonane
~~Signature~~

CHININGA BALABIRI
~~Signature~~

Amuli Mubobo
~~Signature~~
Bujinzi - Burume
~~Signature~~

Pièce 38a

Kinshasa, le 26 avril 2010

N° 013/CJ/TwT/NG/2010

**A Monsieur NAMEGABE BUKABO John
à BUKAVU
SUD - KIVU**

Monsieur,

CONCERNE : VOS LETTRES ELECTRONIQUES DU 02.09 ET DU 30.10.2009

Nous avons bien reçu vos lettres référencées en exergue, adressées respectivement à Madame Esther PALSGRAAF, Integrity & Compliance Manager du Groupe HEINEKEN au Pays-Bas et Madame Yvonne TSHILEMB, Directeur des Ressources Humaines de la BRALIMA-SARL à Kinshasa, lesquelles ont retenu notre meilleure attention.

De prime à bord, nous nous faisons le devoir de vous rappeler que votre collectif n'a pas de personnalité juridique et n'est pas non plus sujet de droit. Ainsi, voudriez-vous noter que, conformément au droit congolais, vous n'avez, ni mandat, ni pouvoir de représenter ou de parler au nom des autres ex-travailleurs.

La Convention Collective à laquelle vous faites allusion est un accord qui règle les conditions et les relations de travail entre Employeur et travailleurs. Elle ne vous donne aucunement droit, entant qu'un individu de représenter les travailleurs pour une quelconque revendication.

De plus, dans ces lettres, nous notons qu'il y a une volonté délibérée de votre part, d'entretenir une confusion sur deux notions nettement distinctes, à savoir, la Convention de séparation à l'amiable et le licenciement massif pour raisons économiques.

Devons-nous historiquement vous rappeler que, vers les années 2000 à 2003, notre pays le Congo était divisé en trois Administrations parallèles, celle du Gouvernement de Kinshasa, contrôlant la Ville de Kinshasa, les Provinces du Bas-Congo, Bandundu, Katanga et les deux Kasai, celle du Mouvement de Libération du Congo (MLC), contrôlant la Province de l'Equateur, celle du Rassemblement Congolais pour la Démocratie (RCD) contrôlant les Provinces de Maniema, Orientale et les deux Kivu, dont Bukavu faisait partie.

BRALIMA srl, 1-Avenue du Drapeau, Cocotisme de Darumbi, Kinshasa - RDC. Tél: +243 (0) 99 8011 159, IN: 01-215-A04865X - NRC Kin 1230 - NIF A0700235P

Pièce 386

A la suite des accords de « Sun City » entre le Gouvernement légal de Kinshasa et les ex-mouvements rebelles, les actes administratifs accomplis par ceux-ci ont été validés. Ainsi la procédure suivie et l'autorisation obtenue concernant les licenciements massifs pour raisons économiques de 2001 et 2002 sont régulières.

En plus, au vu de la situation économique du pays cette époque là, la Direction Générale de BRALIMA à Kinshasa avait bien autorisé l'enclenchement de cette procédure, afin de protéger les quelques autres employés et la survie de l'Entreprise (voir lettres n° DS 082/DIV.1012/2001/TN/BM, DS 086/DIV. 0820/2001/TN/BM, P.V. Mixte Syndicat-Employeur du 26 février 2001, Avis de l'Inspecteur du Travail du 15 mars 2001 et Arrêté n° RCD/CAB/001/DPF-TPS/006/2001 du 28 mars 2001 en annexe).

Concernant votre cas qui n'est pas à confondre avec le dossier des licenciements massifs pour raisons économiques ci-haut évoqué, votre Contrat de travail avait pris fin sur base d'une Convention de séparation à l'amiable signée avec vous en date du 07 février 2000.

Quelque temps après, votre plainte déposée contre BRALIMA auprès de l'Inspecteur du travail ayant été jugé sans objet, vous aviez saisi le Tribunal de travail, lequel vous a débouté de votre action par son jugement sous le numéro R.T. 970 (voir copie de la décision du Tribunal en annexe). La Justice ayant déjà tranché sur votre cas, croyez-vous toujours être en droit de faire de recours ?

Nous pensons que la réponse est négative car, à ce propos, la Jurisprudence de la Cour Suprême de Justice considère que les contrats de travail sont des Conventions et, étant passées librement, les parties ont de même le droit de se libérer par consentement mutuelle de leurs engagements (voir CSJ, RC 1931 du 22 décembre 2000 dans l'Affaire PLC contre SM, voir aussi l'article 33 du Code Civil Congolais livre 3).

S'agissant des cas en rapport avec les Arrêts RTA 543 et RTA 573 de la Cour d'Appel de Bukavu évoqués dans vos lettres et concernant respectivement les ex-travailleurs MAPENDO MASIRIKA et CHIZUNGU MILENGE lesquels, selon vous, peuvent servir et profiter aux autres ex-agents, il y a lieu de noter que cela ne pourra jamais être possible. En effet, l'analyse sérieuse de ces deux Arrêts révèle que la Cour avait conclu faussement à un vice de procédure lorsqu'elle considère que la date de notification des lettres de licenciement pour raisons économique du 06 avril 2001 était une violation de l'Arrêté ayant autorisé ces licenciements. Alors que ces lettres avaient bel et bien mentionnées que les licenciements prenaient effet en date du 09 avril 2001, conformément audit Arrêté (voir 6^{ème} paragraphe de deux lettres des concernés en annexe).

Ainsi, bien que la BRALIMA se soit exécutée volontaire par le fait que les Arrêts de la Cour d'Appel sont exécutoires, elle (BRALIMA) est bien outillée juridiquement aujourd'hui avec l'argument ci-haut évoqué et bien d'autres, pour faire face en Justice à toute autre action de ce genre.

Pièce 38C

Pour ce qui est de la notion « d'intérim », il sied de vous faire savoir que le Droit Administratif reconnaît le principe de « délégation des pouvoirs » et les statuts de la BRALIMA l'autorisent. C'est pour vous faire savoir que les actes posés dans le cadre de ce dossier du Siège de Bukavu sont valables et avaient l'aval de la Direction Générale à Kinshasa.

Nous osons croire que les précisions détaillées ci-dessus vous édifieront utilement, afin de vous épargner à ne pas perdre votre temps en cherchant à revenir et sans qualité sur les dossiers déjà clôturés en bonne et due forme.

Recevez, Monsieur, nos meilleures salutations.

« BRALIMA - S.A.R.L. »

Administrateur Délégué

J.H. Van MAMEREN.

c.c. : Esther PALSGRAAF / Integrity & Compliance Manager / HEINEKEN
DRH / BRALIMA
DS/BRALIMA BUKAVU
CJ / BRALIMA

60a

**PROCES VERBAL REUNION EXTRAORDINAIRE MIXTE
EMPLOYEUR - DELEGATION SYNDICALE - SYNDICATS**

LIEU : DEPOT DE GOMA

DATE : 16/09/02

PARTICIPANTS

REPRESENTANTS EMPLOYEUR

- Mr. BASOMBOLO Chef Département Ressources Humaines
- Mr. LOTAMBI Chef de District Nord

DELEGATION SYNDICALE

- Roger KABORI
- José SHALUKOMA
- Obée KIZILA

ORGANISATION SYNDICALE

- MATAYABO SPI CSC
- KAMWINGA UNTC

ORDRE DU JOUR

1. REHABILITATION DELEGATION SYNDICALE
2. PLAN DE REDUCTION DES EFFECTIFS

1. Les activités de la délégation syndicale de Goma ont été suspendues après la dernière réduction des effectifs car le nombre d'agents au dépôt était inférieur à celui exigé par la loi pour constituer une délégation syndicale. Après échange de vues le Chef de Département du Travail par sa lettre n° RCD/CAB/001/DFP-TPS/382/2002 du 06/09/02 a ordonné le fonctionnement de cet organe jusque fin mandat.
2. Le 12 juillet 2002, une réunion mixte s'est tenue à BUKAVU relative au plan de réduction des effectifs et les motifs ci-dessous qui sont aussi valables pour le dépôt de GOMA ont été évoqués :
 - le suivi budgétaire de toute la BRALIMA a accusé au mois de juin 02 un déficit de l'ordre de 1.055.679 USD à cause de la perte de marché dans la région I.
 - Mr. Van Mameren le Responsable Régional Afrique et Moyen Orient lors de son passage à BUKAVU du 28 au 30/05/02 a émis le vœu de voir les effectifs de BUKAVU adapter aux réalités qui sont siennes pour améliorer sa productivité.
 - Les résultats de vente du 1^{er} semestre du siège de BUKAVU n'augure pas un avenir prospère à notre siège suivant le tableau ci-dessous :



Handwritten signatures and initials at the bottom of the document, including a circled signature on the left and several other scribbles.

~~606~~ 606

	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Total
Bière	7.518	6.923	11.063	10.348	9.854	8.387	54.093
Bg	2.765	2.122	3.086	3.519	3.493	3.226	18.211
Total	10.283	9.045	14.149	13.867	13.347	11.613	72.304

- la gestion devient difficile à cause du coût de l'importation des matières premières et certaines pièces de rechange jadis achetées localement,
- les frais du personnel vont s'accroissant et le résultat du 1^{er} semestre se présente comme suit :

	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Total
Total(USD)	85.671	84.843	80.738	77.981	93.712	138.361	561.306

- nos dépôts de l'intérieur ne sont plus rentables à cause de difficulté d'approvisionnement et des prix promotionnels y appliqués face à la concurrence, il y en a même qui sont dans la phase de la fermeture dont celui de BUNIA malgré le bon résultat du dépôt de GOMA,
- le plan d'investissement est retardé à cause de la guerre nous rendant ainsi incompétitif sur le marché.

D'une manière générale, c'est une réduction d'effectifs pour raisons économiques suivant l'article 64 du code de travail où le préavis sera calculé conformément à la Convention Collective. Les délégués syndicaux concernés seront également régis par les dispositions conventionnelles.

La société, à titre exceptionnel prévoit également une séparation à l'amiable pour les personnes concernées qui en exprimeraient le désir et suivant les conditions ci-après :

- souscrire à la séparation à l'amiable par une demande écrite,
 - accepter les conditions en signant un P.V de conciliation devant l'Inspecteur du travail du ressort :
 - indemnité de séparation à l'amiable en plus du préavis conventionnel avec comme base l'ancienneté du travailleur suivant les tranches ci-dessous :

0 - 4 ans	5 fois la dernière rémunération mensuelle nette barémique hors ration,
5 - 9 ans	7
10 - 14 ans	12
15 - 19 ans	16
20 - 24 ans	20
25 ans et plus	25
 - soins médicaux et pharmaceutiques pour l'agent et les membres de sa famille légalement à sa charge au moment de la rupture pour une durée égale à celle du préavis conventionnel,
- dans le cadre strictement humanitaire et en vue de sauvegarder les bonnes relations, il sera accordé la libéralité en produits et emballages selon les quantités suivantes :

POUR L'... CERTIFIÉ CONFORMÉ
 31 LES LES
 DIVISIONNAIRE
 KATSIKARUINE-VA-TSONGO
 DIVISION
 263
 PROVINCE DU

Handwritten signatures and initials, including "csc" and "606".

600

S

25

PC
GOMA
LE SECRÉTAIRE
DIVISIONNAIRE
KATEMA-KULE-WA-TSONGO
BUREAU DE DIVISION

	C.G.E	Maîtrises	Cadres Subalternes
Bière	10	15	
BG	15	25	

Pour le dépôt de GOMA il y a deux unités qui sont concernées sur un effectif total de 15 unités, nous n'allons pas pour de raisons évidentes communiquer les postes et les noms des personnes qui seront contactées lorsque les autorisations seront obtenues.

Permanent CSC

Nous nous réjouissons de cet esprit de compréhension et remercions vivement le Département du Travail pour cette réhabilitation. Nous demanderons à l'employeur de libérer tous les droits dus aux délégués syndicaux pendant la suspension de leurs activités syndicales. Nous allons nous concerter avec les délégués pendant quelques minutes pour la question réduction effectifs. Nous attendons également d'être fixés sur la compétence de la délégation syndicale de Goma qui devait s'étendre sur tous les dépôts du Nord et il y a même un P.V là dessus et l'ancien Directeur de siège avait accepté cette réalité. Nous souhaiterions que le porte-parole de la délégation syndicale effectue une mission au nord pour sensibiliser les agents sur certaines décisions administratives prises dernièrement par l'Employeur pendant que les activités syndicales étaient suspendues.

Le cas du nouveau barème constitue aussi un contentieux surtout pour les agents qui partiront et l'employeur doit envoyer les décomptes finals à temps en tenant compte de cette situation. Nous rappelons à l'Employeur que le problème ne se pose pas si on nous communique les noms, nous sommes tenus aux secrets de délibération et nous ne savons pas si nos délégués sont concernés. L'article 64 sera-t-il suivi pour qu'en cas de reprise priorité soit réservée à ceux qui partent ?

Porte parole délégation syndicale

Nous remercions le Représentant de l'Employeur pour sa communication, tout en étant conscients des difficultés actuelles de l'entreprise, nous attendons que l'Employeur confirme ses intentions de réduire les effectifs par écrit avant de donner notre avis. Cependant nous avons des préoccupations suivantes :

- est-il possible de nous communiquer les noms,
- les assanis vont-ils bénéficier le nouveau barème de la convention collective,
- nous voulions connaître les calculs décomptes finals pour bien expliquer aux partants,
- quand quelqu'un souscrit, cela ne sera pas assimilé à la démission,
- quelle est la hauteur du perdième pour les réunions mixtes. Pour ce qui est de nos droits nous pouvons citer : un casier bière et un casier bg par jour, le budget, le perdième et les frais de fonctionnement (caisse secours).

Intervention représentant employeur

En principe la compétence de cette délégation syndicale se limite à GOMA et celle de BUKAVU qui représente un grand nombre peut représenter les autres dépôts mais la question sera posée à la hiérarchie pour plus de lumière.

Le barème de la convention collective a posé une situation d'incompréhension à BUKAVU mais toutes les autorités compétentes (DRH-DG, Département du travail) ont donné une

SM

(S, L)

esc

F

J

D

60d

position claire en précisant que ce barème était valable à Kinshasa et non dans les sièges de BUKAVU et KISANGANI qui ont un autre taux.

La liste et les fonctions ne seront pas communiquées pour raison de discrétion. Je me réserve de répondre à la question de savoir si les délégués ici présents sont concernés car cette mesure touche toutes les couches socio-professionnelles. L'article 64 sera respecté et priorité sera donnée aux anciens agents assainis en cas de reprise normale dans le délai légal. Les décomptes seront calculés conformément à la convention collective. Nous ne pouvons pas assimiler la séparation à l'amiable à la démission puisque les conditions de sortie sont actées sur PV.

Normalement le règlement n'autorise pas le perdième pour les fonctions syndicales.

Fait à GOMA, le 16/09/2002

DELEGATION SYNDICALE

SYNDICATS

REPRESENTANT EMPLOYEUR

01. ROGER KABORI

ET. KATANGA

[Signature]
17/09/02

[Signature]

[Signature]

02. JOSÉ SHA LUKOMA.

[Signature]

[Signature]
HATATABO

[Signature]
MOTOMBI OTIJA

03. OBEE-KIZILA

18/9. CSC.

[Signature]
17/09/02.



NB. Syndicat.

- Exception pour les délégués syndicaux, sauf en cas de suppression de poste.
- le barème conventionnel étant un droit constitutionnel un contentieux en cas de non applicabilité. Cef. Art. 63 et 85 du Code du Travail.

[Signature]

2. XVIII. VIOLATION DES PRINCIPES DIRECTEURS DE L'OCDE A L'INTENTION DES ENTREPRISES MULTINATIONALES ; SUR LES CHAPITRES SUIVANTS : I CONCEPTS ET PRINCIPES, II PRINCIPES GENERAUX, EMPLOI ET RELATIONS PROFESSIONNELLES, LUTTE CONTRE LA CORRUPTION.

Madame, Monsieur ;

Vous allez constater avec nous que le processus tout entier tel que opéré par BRALIMA constitue une violation grave des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et les chapitres suivants ont été violés par BRALIMA et HEINEKEN :

I. Concepts et principes

1. Les *Principes directeurs* sont des recommandations que les gouvernements adressent conjointement aux entreprises multinationales. Ils énoncent des principes et des normes de bonnes pratiques conformes aux lois applicables.

2. Les entreprises multinationales exerçant leurs activités dans le monde entier, la coopération internationale dans ce domaine devrait s'étendre à tous les pays. Les gouvernements souscrivant aux *Principes directeurs* encouragent les entreprises opérant sur leur territoire à respecter les *Principes directeurs* partout où elles exercent leurs activités, en tenant compte de la situation particulière de chaque pays d'accueil.

-La BRALIMA et HEINEKEN de leur part, n'avaient pas respecté les lois du pays d'accueil, la RDC comme nous l'avons démontré.

-La BRALIMA fonctionne irrégulièrement en RDCongo car elle ne dispose pas d'ordonnance présidentielle lui autorisant de faire ses activités en RDCongo. BRALIMA et HEINEKEN violent ainsi le décret du Souverain Roi du 27 Février 1887 relatif aux sociétés commerciales.

<http://www.digitalcongo.net/article/34841>

II. Principes généraux

Les entreprises devraient tenir pleinement compte des politiques établies des pays dans lesquels elles exercent leurs activités et prendre en considération les points de vue des autres acteurs.

À cet égard, les entreprises devraient :

1. Contribuer aux progrès économiques, sociaux et environnementaux en vue de réaliser un développement durable.

La BRALIMA et HEINEKEN de leur part ont recouru à:

- L'utilisation de la main d'oeuvre journalière et mal payée (jusqu'aujourd'hui).
- Licenciement massif sans raison économique,
- Licenciement des travailleurs à longue ancienneté dans l'entreprise les exposant ainsi à une misère certaine du fait de leur âge avancé et de la privation de la pension de vieillesse.
- Mauvais paiement des décomptes finals causant un grand manque à gagner aux agents concernés.

2. Respecter les droits de l'homme des personnes affectées par leurs activités, en conformité avec les obligations et les engagements internationaux du gouvernement du pays d'accueil.

-La BRALIMA et HEINEKEN de leur part n'ont pas respecté les droits de l'homme des personnes affectées par leurs activités, à savoir: Leurs travailleurs. En effet, ce sont les travailleurs dans une entreprise qui sont les premières personnes affectées par ses activités. Ce sont eux qui sont les premiers à s'exposer aux risques liés aux outils de production, aux produits chimiques, aux gaz émis pendant l'extraction, aux manipulations des appareils, aux travaux lourds, aux accidents de travail, ect.

-Le droit au travail n'a pas été respecté du fait de ce licenciement sans faute lourde du travailleur ou sans raison économique.

-Le droit à une vie décente n'a pas été respecté du fait de la rupture du revenu familial généré par l'emploi.

-Le droit à la vie n'a pas été respecté pour le travailleur à qui l'entreprise avait refusé un transfert pour soins médicaux appropriés et mort s'en est suivi.

-Le droit à la vie n'a pas été respecté pour les travailleurs licenciés pendant qu'ils étaient au lit d'hôpital sur bons soins de l'entreprise et mort s'en est suivi.

-Le droit à la vie n'a pas été respecté pour les travailleurs licenciés pendant qu'ils étaient devenus malades dépendants des produits pharmaceutiques garantis par l'entreprise et mort s'en est suivi.

Les droits de l'homme qui n'ont pas été respectés sont détaillés dans le chapitre VII: **DES VIOLATIONS DES DROITS DE L'HOMME PAR LA BRALIMA A L'ENCONTRE DE SES PROPRES TRAVAILLEURS A LA BRALIMA/BUKAVU ENTRE 1999-2003.**

5. S'abstenir de rechercher ou d'accepter des exemptions non prévues dans le dispositif législatif ou réglementaire concernant l'environnement, la santé, la sécurité, le travail, la fiscalité, les incitations financières ou d'autres domaines.

-La BRALIMA et HEINEKEN de leur part ont recherché et obtenu des exemptions auprès des rebelles pour obtenir des autorisations de licenciement des travailleurs.

-La BRALIMA a signé des protocoles d'accord avec une rébellion.

6. Appuyer et faire observer des principes de bon gouvernement d'entreprise et mettre au point et appliquer de bonnes pratiques de gouvernement d'entreprise.

-Les responsables de la BRALIMA à BUKAVU (une des usines de production de la BRALIMA) ont licencié des travailleurs à BUKAVU sans l'autorisation écrite de la Direction Générale à KINSHASA.

- Les responsables de la BRALIMA à BUKAVU ont licencié des travailleurs à BUKAVU alors que ces responsables n'assumaient que l'intérêt.

-Recourir aux services d'une rébellion qui est armée contre un gouvernement légitime, n'est pas une bonne pratique de gouvernement d'entreprise.

9. S'abstenir d'engager des actions discriminatoires ou disciplinaires à l'encontre de salariés qui auraient fait des rapports de bonne foi à la direction ou, le cas échéant, aux autorités publiques compétentes, concernant des pratiques contraires à la loi, aux Principes directeurs ou aux politiques de l'entreprise

- Les responsables de la BRALIMA à BUKAVU avaient licencié des délégués syndicaux en fonction pour avoir dénoncé des pratiques contraires à la loi et ont refusé de donner leur

accord de licenciement massif et illégal des travailleurs (cas du délégué syndical BAYONGWA MIRIMBA et de WASSO MASUMBUKO).

10. Encourager, dans la mesure du possible, leurs partenaires commerciaux, y compris leurs fournisseurs et leurs sous-traitants, à appliquer des principes de conduite des affaires conformes aux Principes directeurs.

-La BRALIMA et HEINEKEN de leur part encouragent leurs sous-traitants à la pratique de mauvais traitement salarial des employés des sous-traitants pour les mêmes services rendus que les travailleurs de la BRALIMA. Ce qui fait que les employés des sous-traitants vivent dans une misère indescriptible et sans lendemain meilleure faute de sécurité sociale.

11. S'abstenir de toute ingérence induite dans les activités politiques locales.

-La BRALIMA et HEINEKEN de leur part ont pratiqué la pire ingérence induite dans les activités politiques locales en entrant en coopération avec une rébellion armée contre la RDCongo.

IV. Emploi et relations professionnelles.

6. Lorsqu'elles envisagent d'apporter à leurs opérations des changements susceptibles d'avoir des effets importants sur les moyens d'existence de leurs salariés, notamment en cas de fermeture d'une entité entraînant des licenciements collectifs, en avertir dans un délai raisonnable les représentants de leurs salariés et, le cas échéant, les autorités nationales compétentes et coopérer avec ces représentants et autorités de façon à atténuer au maximum tout effet défavorable. Compte tenu des circonstances particulières dans chaque cas, il serait souhaitable que la direction en avertisse les intéressés avant que la décision définitive ne soit prise. D'autres moyens pourront être également utilisés pour que s'instaure une coopération constructive en vue d'atténuer les effets de telles décisions.

-La BRALIMA et HEINEKEN de leur part ont pratiqué la politique d'intimidation ; la politique de surprise ; la politique de mensonge à respecter le droit à la priorité d'embauche aux travailleurs licenciés ; la politique unilatérale de rupture des contrats de travail par des conventions de séparation à l'amiable non négociées ; la politique de corruption ; ect.

VI. Lutte contre la corruption.

6. Ne devraient verser aucune contribution illégale à des candidats à des charges publiques ou à des partis politiques ou à d'autres organisations politiques. Toute contribution devrait se conformer intégralement aux normes de publication d'informations et être déclarées aux responsables de l'entreprise

-La BRALIMA et HEINEKEN de leur part ont fait des contributions illégales en versant les taxes publiques aux rebelles du RCD-GOMA.

- La BRALIMA et HEINEKEN de leur part ont fait des contributions illégales en payant des frais administratifs aux rebelles lorsque ces derniers délivraient des autorisations de licenciement des travailleurs et autres documents.

-La BRALIMA et HEINEKEN de leur part déclaraient les comptes et les rapports financiers du groupe BRALIMA aux rebelles du RCD-GOMA.

-La BRALIMA et HEINEKEN ne publiaient jamais et n'ont jamais publié les contributions financières faites à la rébellion du RCD-GOMA dans la période 1998-2003.

-La BRALIMA et HEINEKEN ont légitimé des forces rebelles qui combattaient le Gouvernement.

2. XIX. PIÈCES JUSTICATIVES DE LA PLAINTÉ.

Les pièces suivantes sont annexées à la présente plainte :

- La liste de 168 anciens travailleurs de la Bralima/Bukavu concernés.
- Mémoire des anciens travailleurs adressé à HEINEKEN. Pages 78-79 de cette plainte.
- Pièces cotées de 1 à 66.
- Lettre N/Réf : RCD/CAB/001/DFP-TPS/487/2001 du 18/08/2001
- Jugement RTA 543 du 18/10/2005 : En cause Mr MAPENDO MASIRIKA contre la Société BRALIMA, Siège de Bukavu (pièce 28a à 28h).
- Jugement RTA 573 du 30/10/2007 : En cause Mr CHIZUNGU MILENGE contre la Société BRALIMA, Siège de Bukavu (pièce 29a à 29j).
- Le code du Travail Congolais, 1967 et 2002.
- Le document «La BRALIMA déboutée par la cour d'appel de MATETE» <http://www.digitalcongo.net/article/34841> , page 6 de cette plainte.
- DÉCRET DU ROI-SOUVERAIN du 27 février 1887 relatif aux Sociétés commerciales (voir article 6).
- Le jugement du tribunal de l'union Européenne du 16 juin 2011 : Affaires T-235/07 Bavaria NV/Commission et T-240/07 Heineken Nederland BV et Heineken NV/Commission. Pages 38-39 et 40 de cette plainte.
- Le MOUVEMENT DU PERSONNEL AU SEIN DU GROUPE HEINEKEN. Pages 58 à 63 de la plainte.
- Organigramme HEINEKEN. Page 64 de cette plainte.
- Code de conduite des affaires HEINEKEN.
- Le Rapport parlementaire de la commission LUTUNDULA, 2006(voir pages 188-189, et 250).
- Le Rapport de PEER SCHOUTEN sur la coopération de HEINEKEN avec le RCD-GOMA, Septembre 2013.
- Le Rapport du Projet Mapping concernant les violations les plus graves des droits de l'homme et du droit international humanitaire commises entre Mars 1993 et Juin 2003 sur le territoire de la République démocratique du Congo, Août 2010(voir pages 171 à 266).
- LA GUERRE D'AGRESSION EN REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO TROIS ANS DE MASSACRES ET DE GENOCIDE « A HUIS CLOS», Kinshasa, Octobre 2001(voir pages 10-48, 73-88).
- Requête introductive d'instance à la Cour Internationale de Justice de la Haye contre République du Rwanda, du 28 Mai 2002(voir pages 3 à 16).

3. CONCLUSION.

Madame, Monsieur,

Beaucoup de dégâts ont été causés à ces victimes de la coopération de BRALIMA et HEINEKEN avec une rébellion en RDCongo, beaucoup de dégâts sont toujours causés du fait de l'irrégularité de fonctionnement de la BRALIMA et de HEINEKEN dans leurs activités en RDCongo. L'astuce actuel de la BRALIMA étant de chercher maintenant à tout prix comment

distraire et impressionner l'opinion par des arguments du genre : « la BRALIMA est bien outillée juridiquement aujourd'hui.... pour faire face en justice à toute autre action de ce genre » ; de demander la personnalité juridique à ses ex-travailleurs du fait qu'ils réclament leurs droits ; d'invoquer la prescription des faits ; d'invoquer la disparition des archives ! HEINEKEN N.V était(et est) au courant des agissements de la BRALIMA au travers des correspondances adressées par BRALIMA à HEINEKEN concernant par exemple l'état sanitaire de l'agent BUHENDWA MUSOLE et au travers d'autres rapports tels que les rapports financiers, les rapports de l'équipe d'audit fréquemment envoyée à BUKAVU par HEINEKEN comme KPMG, les rapports techniques des machines achetées par HEINEKEN et installées à BUKAVU, les rapports sur les investissements et financements de HEINEKEN à BUKAVU ; au travers de la présence physique de hauts responsables sur terrain à BUKAVU dans cette période (pièce 60a, point 2, deuxième tiret),ect.

De la même manière que HEINEKEN N.V avait été tenue responsable des infractions commises par sa filiale HEINEKEN NEDERLAND B.V dans les affaires T-235/07 Bavaria NV/Commission et T-240/07 Heineken Nederland BV et Heineken NV/Commission, elle sera également tenue responsable des infractions commises par sa filiale la BRALIMA, pour les mêmes motifs de l'influence sur sa filiale la BRALIMA.

Tenant compte des violations des droits de l'homme commises par BRALIMA à l'encontre de ses propres travailleurs à BUKAVU ,des conséquences négatives de la coopération de la BRALIMA et de HEINEKEN N.V avec la rébellion du RCD-GOMA,du licenciement abusif de 168 travailleurs,de plus de 50 fautes lourdes de la part de l'employeur BRALIMA,des erreurs de calcul et omissions volontaires dans le calcul des décomptes finals individuels, de la responsabilité de HEINEKEN N.V dans les infractions commises par sa filiale du fait de la grande influence de HEINEKEN N.V dans la conduite des affaires de sa filiale la BRALIMA ;de la violation par BRALIMA et HEINEKEN des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ; il y a lieu que BRALIMA et HEINEKEN N.V considèrent le paiement d'une indemnité compensatoire pour tous préjudices confondus que nous pouvons évaluer à deux cent millions d'Euros (200.000.000€).

L'ensemble de ces anciens agents et leurs familles ont soif de justice pour réparer tant soit peu la vie de ces familles qui, parmi elles, ont vu leurs parents mourir à cause de l'irresponsabilité de la BRALIMA et la négligence de HEINEKEN N V.

Fait à BUKAVU, le 14/12/2015.

NAMEGABE BUGABO John.

MATABARO RUBANZA Guillaume

BAYONGWA MIRIMBA Godefroid (délégué syndical).