



**CONVENTION COLLECTIVE
DES AUXILIAIRES DE TRANSPORTS
ET ASSIMILES**

- **TEXTE DE LA CONVENTION**
- **CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE**
- **GRILLE DES SALAIRES**

Date d'application : 1/10/2013



TABLE DE MATIERE

TITRE I : DES DISPOSITIONS GENERALES.....	4
ARTICLE 1 ^{er} : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION.....	4
ARTICLE 2 : DATE DE PRISE D'EFFET – DUREE – DENONCIATION – REVISION DE LA CONVENTION	5
ARTICLE 3 : ADHESION POSTERIEURE A LA SIGNATURE DE LA CONVENTION	6
ARTICLE 4 : ABROGATION.....	6
ARTICLE 5 : AVANTAGES ACQUIS.....	6
TITRE II : DU DIALOGUE SOCIAL	7
CHAPITRE 1 : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL, LIBERTE D'OPINION ET ACTEURS DU DIALOGUE SOCIAL.....	7
ARTICLE 6 : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION.....	7
ARTICLE 7 : ACTEURS DU DIALOGUE SOCIAL DANS L'ENTREPRISE	8
CHAPITRE 2 : ORGANES ET MOYENS DU DIALOGUE SOCIAL	8
ARTICLE 8 : ELECTION, DESIGNATION ET FONCTIONNEMENT.....	8
ARTICLE 9 : MOYENS DES DELEGUES DU PERSONNEL ET DES REPRESENTANTS SYNDICAUX.....	8
ARTICLE 10: CREDIT D'HEURES.....	9
ARTICLE 11: RENCONTRES PERIODIQUES DES PARTENAIRES SOCIAUX.....	9
ARTICLE 12 : PANNEAUX D’AFFICHAGE	9
ARTICLE 13 : MISSIONS DES ORGANES REPRESENTATIFS DU PERSONNEL	10
ARTICLE 14: PROTECTION DES MEMBRES DES ORGANES REPRESENTATIFS DU PERSONNEL ...	11
TITRE III : DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	12
CHAPITRE 1^{er} : NON DISCRIMINATION ET EGALITE PROFESSIONNELLE.....	12
ARTICLE 15 : NON DISCRIMINATION	12
ARTICLE 16 : EGALITE PROFESSIONNELLE.....	12
CHAPITRE 2 : FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	12
ARTICLE 17 : EMBAUCHE	12
ARTICLE 18 : PERIODE D’ESSAI.....	13
ARTICLE 19 : ENGAGEMENT DEFINITIF	14
ARTICLE 20 : CLASSEMENT DES TRAVAILLEURS	14
CHAPITRE 3 : EXECUTION DU CONTRAT ET DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES.....	15
ARTICLE 21 : FORMATION PROFESSIONNELLE.....	15
ARTICLE 22 : PROMOTION ET AVANCEMENT	15
ARTICLE 23 : INTERIM.....	16
ARTICLE 24 : AFFECTATION – MUTATION – DEPLACEMENT – MISSION	17
CHAPITRE 4 : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	19
ARTICLE 25 : PRINCIPE.....	19
ARTICLE 26 : PERIODES MILITAIRES.....	20
ARTICLE 27 : GROSSESSE ET MATERNITE	20
ARTICLE 28 : MALADIES ET ACCIDENTS NON PROFESSIONNELS.....	21
ARTICLE 29: ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES	22
ARTICLE 30: MISE EN DISPONIBILITE.....	22
ARTICLE 31 : CHOMAGE ECONOMIQUE ET CHOMAGE TECHNIQUE	23



ARTICLE 32 : GREVE ET LOCK-OUT..... 23

ARTICLE 33 : MISE A PIED DE L'EMPLOYE..... 24

ARTICLE 34 : FONCTIONS SYNDICALES OU ELECTIVES A TEMPS PLEIN 25

ARTICLE 35 : DETENTION PREVENTIVE..... 25

CHAPITRE 5 : RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL 25

ARTICLE 36 : MODALITES..... 25

ARTICLE 37 : PREAVIS 25

ARTICLE 38 : LICENCIEMENT INDIVIDUEL OU COLLECTIF POUR MOTIF ECONOMIQUE 26

ARTICLE 39: INDEMNITE DE LICENCIEMENT 27

ARTICLE 40 : CERTIFICAT DE TRAVAIL 27

ARTICLE 41 : DECES DU TRAVAILLEUR..... 28

ARTICLE 42 : MISE A LA RETRAITE 29

TITRE IV : DES CONDITIONS DE TRAVAIL..... 30

CHAPITRE 1^{ER} : DISPOSITIONS GENERALES..... 30

ARTICLE 43 : DISCIPLINE..... 30

ARTICLE 44 : DUREE DU TRAVAIL..... 31

ARTICLE 45 : HORAIRE NORMAL..... 31

ARTICLE 46 : HEURES SUPPLEMENTAIRES 31

ARTICLE 47: TRAVAIL DES FEMMES..... 34

ARTICLE 48 : TENUES DE TRAVAIL 35

ARTICLE 49 : LOGEMENT DU TRAVAILLEUR DEPLACE DE SON LIEU DE RECRUTEMENT..... 35

CHAPITRE 2 : CONGES PAYES ET AUTRES ABSENCES 36

ARTICLE 50 : CONGES PAYES 36

ARTICLE 52: PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES 37

CHAPITRE 3 : VOYAGES- TRANSPORT DES BAGAGES-DEPLACEMENT 38

ARTICLE 53 : TRANSPORT DES BAGAGES 38

ARTICLE 54 : FRAIS DE VOYAGE 39

TITRE V : DE LA REMUNERATION 39

CHAPITRE 1^{ER} : DISPOSITIONS GENERALES 39

ARTICLE 55 : DEFINITION DE LA REMUNERATION 39

ARTICLE 56 : PAIEMENT 39

CHAPITRE 2 : SALAIRE CONVENTIONNEL 39

ARTICLE 57: DETERMINATION DU SALAIRE 39

CHAPITRE 3 : ELEMENTS PERMANENTS..... 40

ARTICLE 58 : PRIME D'ANCIENNETE 40

ARTICLE 59 : PRIME DE FIN D'ANNE 41

ARTICLE 60 : PRIME DE DIPLOME..... 42

ARTICLE 61 : PRIME DE LANGUE 42

ARTICLE 62 : INDEMNITE DE TRANSPORT..... 42

ARTICLE 63 : INDEMNITE DE VEHICULE POUR UTILISATION D'UN MOYEN DE TRANSPORT
PERSONNEL POUR RAISON DE SERVICE..... 43

ARTICLE 64 : INDEMNITE DE LOGEMENT..... 43

CHAPITRE 4 : ELEMENTS LIES A L'ACTIVITE..... 44

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.

ARTICLE 65 : PRIME DE CAISSE ET DE SOLDE..... 44

ARTICLE 66 : PRIME DE SAISIE SUR ORDINATEUR 44

ARTICLE 67 : PRIME DE PANIER 45

ARTICLE 68 : AUTRES PRIMES SPECIFIQUES..... 48

ARTICLE 69 : BIBLIOTHEQUE 48

TITRE VI : DE L'HYGIENE ET SECURITE – SANTE DU SALARIE - DE L'ACTION SOCIALE 48

ARTICLE 70: PROTECTION DU SALARIE..... 48

ARTICLE 71 : COMITE D'HYGIENE ET DE SECURITE 49

ARTICLE 72: ORGANISATION MEDICO-SOCIALE..... 49

ARTICLE 73 : HOSPITALISATION ET FRAIS PHARMACEUTIQUES 50

ARTICLE 74 : CONGE POUR SOINS 50

ARTICLE 75 : ACTIONS SOCIALES..... 51

ARTICLE 76 : AUTRES AIDES AUX TRAVAILLEURS..... 51

TITRE VII : DES DISPOSITIONS DIVERSES..... 52

ARTICLE 77 : RECOMPENSES ET DISTINCTIONS HONORIFIQUES 52

TITRE VIII : DES DIFFERENDS RESULTANT DE L'APPLICATION DE LA PRESENTE CONVENTION..... 53

ARTICLE 78 : COMMISSION DE CLASSEMENT..... 53

ARTICLE 79 : COMMISSION D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION..... 54



RECU

24 SEPT 2013

[Handwritten signature in blue ink]

Maitre DUCKAT
 GREFFIER EN CHEF
 DIPLOME DE L'ETAT
 ET DE DIJON FRANCE

[Handwritten signatures in blue ink]

**CONVENTION COLLECTIVE DES AUXILIARES DE TRANSPORTS ET ASSIMILES
EN REPUBLIQUE DU CONGO**

Entre d'une part,

- Le Syndicat des Acconiers et Entrepreneurs des Manutentions de la République du Congo ;
- Le Syndicat des Compagnies de Navigation Maritime et Consignataires de Navires de la République du Congo ;
- Le Syndicat des Transitaires et Commissionnaires agréés en Douanes de la République du Congo

Et d'autre part,

- La Confédération Syndicale Congolaise (C.S.C.)
- La FESYDOCK

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

TITRE I : DES DISPOSITIONS GENERALES

Article 1^{er} : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

La présente convention et ses annexes règlent les rapports de travail entre les entreprises relevant des branches d'activités citées ci-dessus et les travailleurs tels qu'ils sont définis à l'article 2 du Code du Travail, quel que soit leur sexe et leur nationalité, employés dans les entreprises relevant des branches d'activités précitées et qui s'engagent à mettre leurs activités professionnelles moyennant rémunération, sous la direction de ces entreprises.

Des annexes à la présente convention déterminent la classification professionnelle de ces travailleurs et les salaires auxquels ils peuvent prétendre.

Des protocoles d'accords ou accords d'établissement pourront être signés entre les parties concernées.



Article 2 : DATE DE PRISE D'EFFET - DUREE - DENONCIATION - REVISION
DE LA CONVENTION



A- DATE DE PRISE D'EFFET

La présente convention prend effet à compter du jour qui suit son dépôt au greffe du Tribunal du travail de Pointe-Noire.

Les premiers bulletins de salaire délivrés après l'entrée en vigueur de la présente convention feront foi des modifications apportées aux conditions de travail fixées par les précédents documents pour les travailleurs en service dans les entreprises.

B- DUREE

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée.

C- DENONCIATION

La présente convention pourra être dénoncée au plus tôt deux(2) ans après sa signature sous réserve d'un préavis d'un mois donné par lettre recommandée par la partie qui dénoncera la convention après publication de l'arrêté du Ministre en charge du Travail. La partie qui en prend l'initiative doit exposer dans sa lettre de préavis, le motif précis de la dénonciation, et joindre à sa lettre un projet d'une nouvelle convention. Après publication de l'arrêté du Ministre du travail, les pourparlers s'ouvriront dans un délai qui n'excède pas un mois après expiration du délai du préavis.

D- REVISION

La présente convention, notamment la grille salariale, est susceptible de révision au plus tôt deux (2) ans après sa signature. La demande de révision doit être faite par lettre recommandée par la partie qui en prend l'initiative à toutes les parties contractantes.

Les parties s'interdisent d'avoir recours au lock-out ou à la grève pendant le préavis de dénonciation, le préavis de révision ainsi que les pourparlers qui y sont consécutifs pour les motifs touchant l'objet même de la dénonciation ou de la révision.

De toute façon, la présente convention restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle convention ou des nouvelles dispositions signées à la suite de la dénonciation ou de la demande de révision formulées par l'une des parties.

Les formalités de dénonciation ou de révision prévues ci-dessus complètent celles qui sont fixées par l'arrêté N° 789 du 6 septembre 1999.



Article 3 : ADHESION POSTERIEURE A LA SIGNATURE DE LA CONVENTION

Tout syndicat de salariés ou groupement professionnel d'employeurs des auxiliaires de transports et assimilés pourra solliciter son adhésion à la présente convention. Cette demande d'adhésion, sous réserve qu'elle soit acceptée par les deux parties signataires de la présente convention, prendra effet le jour qui suit son dépôt au greffe du Tribunal du travail de Pointe-Noire.

Article 4 : ABROGATION

La présente convention abroge et remplace la convention collective des auxiliaires de transports et assimilés, signée le 1^{er} février 2006.

Article 5 : AVANTAGES ACQUIS

La présente convention ne peut en aucun cas être la cause de restriction aux avantages acquis des travailleurs dans leur entreprise à la date d'application, que ces avantages soient individuels ou collectifs.

Il est précisé que le maintien des avantages individuels ne concerne que le personnel en service à la date d'application de la présente convention.

Les contrats individuels de travail qui interviennent postérieurement à la date d'application de la présente convention sont soumis à ces dispositions qui sont considérées comme conditions minimales d'engagement.

Les clauses de la présente convention remplaceront les clauses correspondantes des contrats individuels existants sans modifier la nature de celles-ci chaque fois qu'elles seront plus favorables pour les salariés.

La présente convention s'applique de plein droit aux contrats en cours d'exécution à compter de sa date d'application et pour la période restant à courir jusqu'à leur expiration.

TITRE II : DU DIALOGUE SOCIAL

Chapitre 1 : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL, LIBERTE D'OPINION ET ACTEURS DU DIALOGUE SOCIAL.

Article 6 : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION

Les parties signataires reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué conformément à la réglementation du travail.

En vue de garantir la liberté d'opinion et de permettre le libre exercice du droit syndical, l'employeur s'engage à :

* ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, la race, les croyances religieuses ou les origines du salarié pour arrêter les décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, le congédiement et l'avancement.

* n'exercer ni pressions, ni mesures discriminatoires en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Dans le même but, les salariés s'engagent à ne pas prendre en considération tant dans l'exécution du travail que dans leurs relations socio-professionnelles, le fait d'appartenir ou non à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, la race, les croyances religieuses ou les origines des autres salariés.

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquences des actes contraires aux lois, règlements et usages, notamment ceux stipulés par la présente convention et par la profession.

Les parties signataires s'engagent à respecter la liberté d'opinion, à n'exercer aucune pression tendant à gêner l'exercice du droit syndical ou celui du droit de propriété au sein de l'entreprise et de la profession.

Les parties signataires, considérant que l'entreprise est essentiellement un lieu de travail, veillent à la stricte observation des engagements ci-dessus et s'emploient auprès de leurs adhérents à en assurer le respect intégral.





Article 7 : ACTEURS DU DIALOGUE SOCIAL DANS L'ENTREPRISE

Les acteurs du dialogue social dans l'entreprise sont constitués de la direction et des représentants du personnel élus par les salariés et ceux désignés par les organisations syndicales représentatives.

Les partenaires sociaux, conscients que le dialogue est un facteur clé de l'efficacité économique et sociale, marquent leur volonté de se rencontrer périodiquement.

Chapitre 2 : ORGANES ET MOYENS DU DIALOGUE SOCIAL

Article 8 : ELECTION, DESIGNATION ET FONCTIONNEMENT

Les conditions d'élection, de désignation et de fonctionnement des institutions représentatives du personnel (délégué du personnel, section syndicale, comité d'hygiène et de sécurité), le nombre de personnes qui les composent, le contenu et l'exercice de leur mission, leur statut, leur formation et les moyens mis à leur disposition sont déterminés par la loi.

Il revient aux entreprises qui en remplissent les conditions, l'obligation d'organiser, selon les dispositions réglementaires, les élections des délégués du personnel.

Article 9 : MOYENS DES DELEGUES DU PERSONNEL ET DES REPRESENTANTS SYNDICAUX

Les entreprises mettent en place, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les moyens notamment d'information, de formation et de fonctionnement, permettant aux délégués du personnel et aux représentants syndicaux d'exercer leur mission dans des conditions satisfaisantes.

Le chef d'entreprise doit mettre à la disposition des délégués et des représentants syndicaux un local aménagé pour l'exercice de leur fonction.

Ce local peut être commun aux deux organes.

En outre, les délégués du personnel, tant titulaires que suppléants et les représentants syndicaux bénéficient chaque année d'un congé d'éducation ouvrière de dix (10) jours ouvrables.



Article 10: CREDIT D'HEURES

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués du personnel titulaires et les représentants syndicaux disposent d'un crédit de vingt (20) heures par mois considéré et rémunéré comme temps de travail. Ce crédit d'heures n'inclut pas le temps passé aux réunions convoquées à l'initiative de la direction de l'entreprise.

Article 11: RENCONTRES PERIODIQUES DES PARTENAIRES SOCIAUX

Les délégués du personnel sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou son représentant au moins une fois par mois, pendant le travail, aux heures fixées et affichées par la direction. Ils sont en outre reçus, en cas d'urgence, sur leur demande.

Les membres du bureau de la section syndicale, sur leur demande, sont reçus par le chef d'établissement ou son représentant.

Aucun responsable hiérarchique ne pourra, sans motif valable, retenir un délégué du personnel ou le membre concerné du bureau de la section syndicale au moment de la réunion avec le chef d'établissement ou son représentant.

Lorsqu'un responsable hiérarchique se trouve dans cette obligation, il doit en faire part aux délégués du personnel ou aux membres concernés de la section syndicale, si possible 24 heures au moins avant la tenue de la réunion et en informer le chef d'établissement ou son représentant, en précisant les motifs qui ont provoqué sa décision.

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués du personnel ou les membres du bureau de la section syndicale remettent au chef d'établissement ou à son représentant deux (2) jours ouvrables avant la date où ils doivent être reçus, une note écrite exposant sommairement l'objet de leur demande.

Ces dispositions ne mettent pas en cause celles des articles 242 et suivants du code du travail relatifs aux différends collectifs.

Nonobstant les dispositions ci-dessus, les salariés ont la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations et suggestions à l'employeur.

Article 12 : PANNEAUX D'AFFICHAGE

Des panneaux d'affichage identiques, grillagés ou vitrés se fermant à clé et en nombre suffisant, seront mis dans chaque établissement à la disposition des délégués du personnel et

des organisations syndicales représentatives des salariés, pour leurs communications au personnel.

Ces panneaux seront apposés à l'intérieur de chaque établissement.

Les communications doivent avoir un objet exclusivement professionnel et syndical et ne revêtir aucun caractère injurieux. Elles seront affichées par les soins des délégués du personnel ou des membres de la section syndicale après communication d'un exemplaire au chef d'établissement ou à son représentant.

Article 13: MISSIONS DES ORGANES REPRESENTATIFS DU PERSONNEL

Les délégués du personnel ont pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites concernant les conditions de travail et la protection des salariés, l'application des conventions collectives, des classifications professionnelles et des salaires ;

- de donner leur préalable avis pour tout licenciement collectif ou individuel motivé par une diminution d'activité de l'établissement ou de l'entreprise ou par une réorganisation intérieure et selon la procédure fixée par les textes en vigueur ;

- de saisir l'inspection du travail et des lois sociales de toute plainte ou réclamation concernant l'application des prescriptions légales ou réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle ;

- de veiller à l'application des prescriptions relatives à l'hygiène, à la santé et à la sécurité des salariés et de proposer toutes mesures utiles à ce sujet ;

- de communiquer à l'employeur toutes suggestions utiles tendant à l'amélioration de l'organisation et du rendement de l'entreprise.

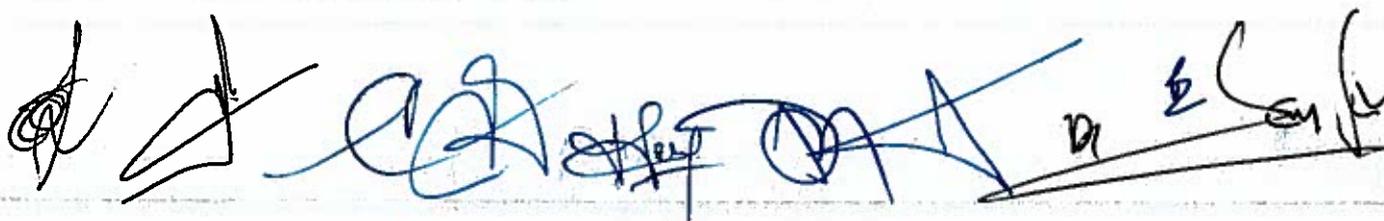
La section syndicale

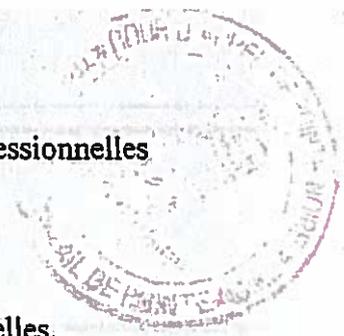
Dans chaque entreprise incluse dans le champ d'application de la présente convention collective et qui remplit les conditions, les représentants syndicaux sont désignés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Seules les organisations syndicales ayant au moins un délégué du personnel à l'issue des élections sont habilitées à constituer une section syndicale et à désigner des représentants syndicaux.

La section syndicale a pour missions essentielles :

- l'affichage des communications syndicales ;





- la publication et la diffusion des documents d'informations syndicales ou professionnelles auprès des salariés ;
- la négociation des accords d'établissement ou d'entreprise ;
- l'organisation de la campagne électorale aux élections syndicales et professionnelles.

Article 14: PROTECTION DES MEMBRES DES ORGANES REPRESENTATIFS DU PERSONNEL

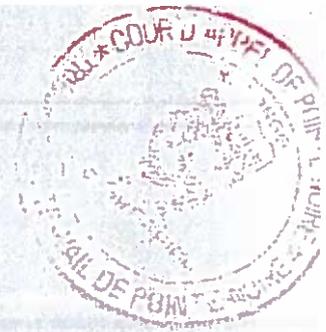
L'exercice de la fonction de délégué du personnel et de représentant syndical ou de membre de la section syndicale ne peut constituer une entrave à l'avancement ou à l'amélioration de la rémunération, ni à la formation professionnelle du salarié.

Les délégués du personnel et les membres du bureau de la section syndicale, ne peuvent, sans leur consentement, ceci pendant la durée de leur mandat, être déplacés de leur lieu habituel de travail.

Tout licenciement d'un délégué du personnel, d'un membre du bureau de la section syndicale ou d'un représentant syndical, ainsi que d'un membre fédéral ou confédéral, est soumis à l'autorisation de la commission des litiges prévue par le code de travail, conformément aux articles 39, 176 et 210-6 du code de travail.

Ces dispositions sont également applicables :

- aux anciens délégués du personnel et aux anciens membres du bureau de la section syndicale de l'entreprise pendant une durée de six (6) mois à partir de l'expiration du mandat ;
- aux candidats aux fonctions de délégués du personnel pendant la durée comprise entre la date de remise des listes de candidature au chef d'entreprise ou d'établissement et celle du scrutin ;
- aux candidats non déclarés élus pendant les trois mois qui suivent la date du scrutin.



TITRE III : DU CONTRAT DE TRAVAIL

Chapitre 1^{er} : NON DISCRIMINATION ET EGALITE PROFESSIONNELLE

Article 15 : NON DISCRIMINATION

Les parties signataires de la présente convention rappellent leur volonté que soit strictement respectée l'interdiction de toute discrimination à l'encontre ou en faveur des salariés, en raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation familiale, de leur nom, leur appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de l'exercice du droit de grève, de leur conviction religieuse, de leur état de santé ou de leur handicap.

Article 16 : EGALITE PROFESSIONNELLE

L'égalité entre les femmes et les hommes notamment pour l'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle, en ce qui concerne les salaires et les conditions de travail est garantie conformément à la réglementation en vigueur et à la présente convention.

L'égalité d'accès à l'emploi entre les citoyens congolais et les étrangers est garantie. Toutefois, cet accès à l'emploi par les étrangers est soumis à la réglementation en vigueur.

Chapitre 2 : FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 17 : EMBAUCHE

Les conditions d'embauche sont définies par l'entreprise, en conformité avec les dispositions légales en vigueur.

Le contrat de travail, dont un (1) exemplaire est remis au salarié, devra mentionner expressément le lieu d'embauche réputé, ainsi que le lieu de travail du salarié.

On entend par lieu d'embauche, le lieu où le recrutement est censé être effectué, selon les stipulations du contrat de travail.

On entend par lieu de travail, le lieu où le salarié exerce principalement son activité professionnelle.

Pour l'exercice de son activité et selon les besoins, l'employeur entend faire usage des différents types de contrats prévus par la législation du travail.

Lors de sa prise de fonction, tout salarié doit obligatoirement prendre connaissance du règlement intérieur de l'entreprise. A cet effet, le règlement intérieur doit être affiché à une

place convenable, aisément accessible dans les lieux où le travail est effectué, ainsi que dans les locaux où se fait l'embauche.

Le salarié doit subir, avant tout engagement, un examen médical permettant d'apprécier son aptitude physique à occuper les fonctions auxquelles il est destiné. Cet examen est effectué auprès d'un médecin agréé par l'entreprise, et les frais sont à la charge de celle-ci.

Article 18 : PERIODE D'ESSAI

Tout salarié peut être soumis à une période d'essai au cours de laquelle chacune des parties peut rompre le contrat de travail sans préavis ni indemnité.

La durée de la période d'essai varie selon que le salarié ait conclu un contrat à durée déterminée ou indéterminée.

Pour un contrat à durée déterminée, et quelle que soit la catégorie professionnelle, la période d'essai est de :

- Quinze (15) jours maximum pour les contrats dont la durée est inférieure ou égale à six (6) mois ;
- Un (1) mois pour les autres cas.

Pour un contrat à durée indéterminée, la durée de la période d'essai varie en fonction du collège auquel appartient le salarié. Cette période d'essai est de :

- Un (1) mois pour les salariés du collège Exécution ;
- Deux (2) mois pour les salariés du collège Maîtrise ;
- Trois (03) mois pour les salariés du collège des Cadres.

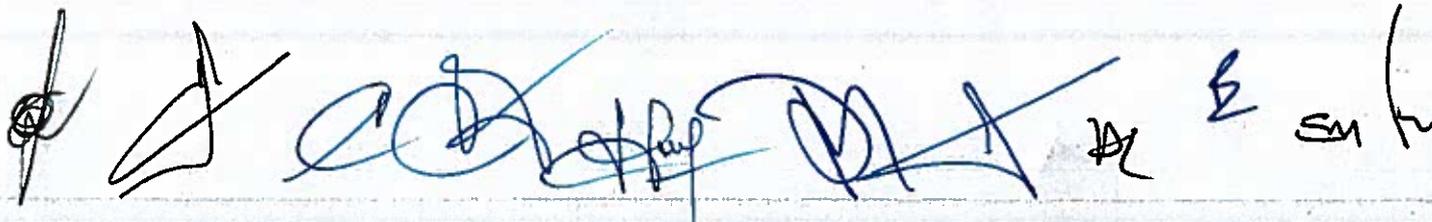
La période d'essai peut être renouvelée une seule fois. Toutefois, en application des dispositions du code du travail, elle ne peut porter, renouvellement compris, que sur une période maximum de six (6) mois.

Le renouvellement de la période d'essai doit être notifié au salarié par écrit au plus tard avant le terme de la période initiale.

Pendant la période d'essai, le salarié doit percevoir au moins le salaire minimum de la catégorie dont relève le poste à pourvoir, ainsi que les avantages contractuels auxquels il a droit.

La prolongation des services après expiration de la période d'essai, équivaut à la confirmation du contrat établi, prenant effet à sa date d'établissement.

Pendant la période d'essai, en cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé par l'entreprise ou d'hospitalisation pour une durée égale ou supérieure à quinze (15) jours

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a circular stamp, a signature, a large signature, another signature, and the initials 'AL', 'E', and 'SM'.

ouvrables, la durée de la période d'essai en sera prolongée d'autant sauf si l'état médical de l'employé le rend inapte à sa fonction. Dans ce cas, le contrat de travail sera automatiquement résilié.



Article 19 : ENGAGEMENT DEFINITIF

A la fin de la période d'essai d'embauche, tout engagement est confirmé par écrit établi et signé par chacune des parties. Ce document doit spécifier notamment l'emploi et le classement du salarié, sa rémunération ainsi que divers avantages individuels dont il peut éventuellement bénéficier.

Toute modification de caractère individuel apportée à l'un des éléments ci-dessus doit préalablement faire l'objet d'une notification écrite.

Les premiers bulletins de salaire délivrés après l'entrée en vigueur de la présente convention feront foi des modifications apportées aux conditions de travail fixées par les précédents documents pour les salariés en service dans les entreprises.

Article 20 : CLASSEMENT DES TRAVAILLEURS

Les catégories et échelons dans lesquels les travailleurs sont classés, sont déterminés par la classification professionnelle, figurant en annexe de la présente convention.

Le classement d'un travailleur est fonction de l'emploi qu'il occupe au sein de l'entreprise. Il est fixé dans les conditions de l'article 19 de la présente Convention sur les conditions d'engagement.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

CHAPITRE 3 : EXECUTION DU CONTRAT ET DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

Article 21 : FORMATION PROFESSIONNELLE

Les parties contractantes reconnaissent l'utilité de la formation professionnelle. L'entreprise met en œuvre les moyens matériels, humains et financiers adaptés au bon déroulement de la formation professionnelle.

La formation professionnelle a pour but :

- De donner aux travailleurs, par un enseignement approprié, les connaissances théoriques et pratiques de base nécessaires au bon exercice du métier.
- De permettre, quelle que soit leur fonction ou leur formation antérieure, d'acquérir des connaissances théoriques et pratiques pour s'élever dans la hiérarchie professionnelle et maîtriser les techniques professionnelles nouvelles.

Il est créé, dans chaque entreprise une commission de formation professionnelle, composée en nombre identique de représentants de l'employeur et des salariés, sous la présidence du chef d'entreprise, ayant pouvoir délibératoire, qui étudiera les projets de programme de formation professionnelle avant leur mise en application. Elle pourra émettre des avis, suggestions, et suivre le déroulement de la formation professionnelle. Les parties contractantes s'engagent également à définir chaque année un programme et planning de formation professionnelle.

Le temps consacré aux stages et aux cours de formation professionnelle sera pris sur l'horaire de travail. Il sera rémunéré comme temps de travail, lorsque ces stages résulteront d'une décision de la commission de formation.

Lorsque les nécessités de service l'exigent, l'entreprise prend en charge les frais de stage professionnel, d'apprentissage ou d'enseignement supérieur en République du Congo ou à l'étranger.

Article 22 : PROMOTION ET AVANCEMENT

A-PROMOTION

Le passage d'un poste à un autre poste supérieur constitue une promotion qui reste soumise à l'appréciation de l'employeur et conformément aux textes en vigueur.

Toutefois, les travailleurs peuvent présenter eux-mêmes leurs réclamations et suggestions à l'employeur directement ou par voie hiérarchique selon les cas.



En cas de vacance ou de création de poste, la société fera appel en priorité aux agents confirmés en service, les Délégués du Personnel en étant informé conformément aux dispositions de l'alinéa du présent article. L'agent choisi est soumis à la période d'essai.

Au cas où cet essai ne s'avérera pas satisfaisant, le travailleur serait réintégré dans son ancien emploi. Cette réintégration ne saurait être considérée comme une rétrogradation par rapport au poste qu'il occupait et aux avantages acquis avant l'essai.

B- AVANCEMENT

L'avancement a lieu au choix. Il est commandé par l'intérêt de l'entreprise et par les qualités professionnelles du travailleur.

En outre, tout travailleur ayant accompli un (1) an de service jusqu'à la 4^{ème} catégorie de service incluse et trois (3) ans à partir de la 5^{ème} catégorie de service révolu consécutif dans l'une des catégories de la présente convention, bénéficie d'une majoration de son salaire de base égale à :

- 70% de la 1^{ère} à la 4^{ème} catégorie incluse ;
- 35% à partir de la 5^{ème} catégorie ;

Ces pourcentages s'appliquent sur la différence entre le salaire de base de la catégorie à laquelle il appartient et celui de la catégorie immédiatement supérieure.

A titre exceptionnel, à partir de la 4^{ème} année de service révolue consécutive dans la 13^{ème} catégorie, ce pourcentage de 25% s'appliquera sur la différence entre le salaire de base de la catégorie 14 et de la catégorie 15, ce, sans effet rétroactif de paiement.

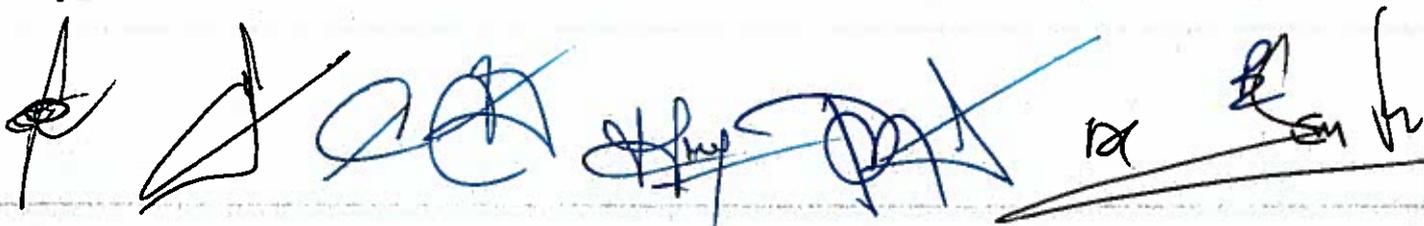
Article 23 : INTERIM

Tout travailleur, à quelque catégorie qu'il appartienne, assurant sur décision écrite de la direction ou son chef de service, l'intérim couvrant l'ensemble des responsabilités d'un emploi d'une catégorie ou d'un échelon supérieur pendant une période :

- De 20 jours en cas de congés
- Supérieure à la période d'essai prévue en cas de vacation de poste

Percevra, passé ce délai une indemnité mensuelle due à partir du premier jour de l'intérim. Si l'intérim s'avère non concluant pendant les périodes définies ci-dessus, une note sera adressée à l'intéressé l'informant de l'annulation de l'intérim.

Lorsque le travailleur aura déjà assuré de manière concluante l'intérim, il sera dispensé de la période d'essai.



Le travailleur de catégorie inférieure assurant l'intérim d'un poste supérieur percevra en plus de son salaire habituel une prime égale à 50% du salaire de base de l'intérimaire. Cette prime d'intérim devra être validée au préalable et par écrit par l'employeur.

Les heures supplémentaires effectuées pendant l'intérim seront rémunérées sur la base du salaire minimum de la catégorie du travailleur dont il assure l'intérim.

A l'expiration d'une période de six (6) mois, sauf si l'intérim résulte d'une maladie ou d'un accident de travail, le travailleur sera réintégré dans sa fonction d'origine ou bénéficiera de la catégorie professionnelle minimum attachée au nouvel emploi.

Article 24 : AFFECTATION – MUTATION – DEPLACEMENT – MISSION

1 – AFFECTATION

Tous les employés visés par la présente convention sont affectés lors de leur recrutement dans les services des sociétés. Ceux-ci sont toujours tenus d'accepter l'affectation qui leur est fixée.

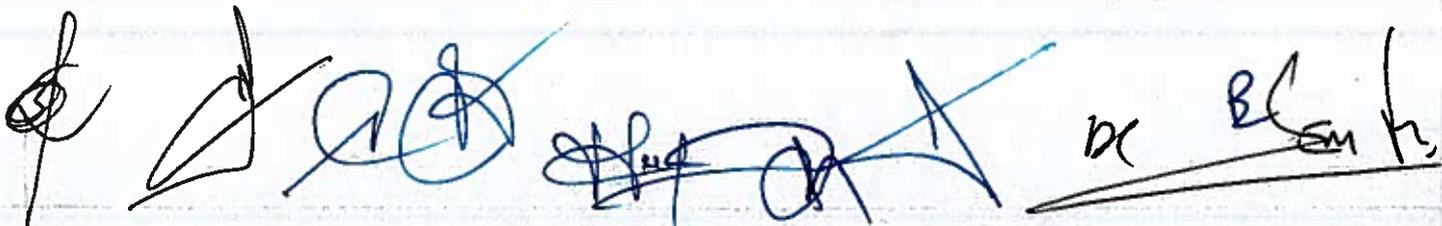
2- MUTATION

a) INDEMNITE DE MUTATION

Tous les employés visés par la présente convention peuvent être l'objet de mutation à l'intérieur des services de l'entreprise. Ces mutations sont toujours prononcées pour des besoins de service et ne constituent en aucun cas une sanction.

Tous les frais de transports inhérents à une mutation définitive du travailleur, et de son ou de ses épouses dont le mariage est constaté à l'Etat civil et de ses enfants légitimes à charge de moins de 25 ans, sont à la charge de l'employeur pour autant que ce déplacement soit provoqué par les besoins de l'exploitation et que ces frais fassent l'objet de justification et soient engagés avec l'accord de la direction.

En cas de déménagement du travailleur de son lieu de travail habituel, l'agent déplacé à la demande de l'Employeur bénéficiera d'une indemnité de déménagement et d'installation s'il change de résidence. Cette indemnité est fixée à 200.000F CFA.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'S', followed by a signature that looks like 'A', then a signature that is partially obscured and possibly 'A', followed by a signature that is also partially obscured and possibly 'A', and finally a signature that is clearly 'DC' followed by 'BC' and some other illegible initials.



b)- INDEMNITE DE DEPLACEMENT

Il est alloué une indemnité dite de déplacement à tout travailleur dont l'exécution des attributions professionnelles et habituelles exige des déplacements temporaires en dehors de son lieu de résidence ou d'emploi, ne donnant pas lieu à mutation, mais qui occasionnent au travailleur des frais de nourriture et/ou d'hébergement. Cette indemnité de déplacement est fixée comme suit :

	REPAS	COUCHAGE
Agent d'exécution	4 000FCFA	7 000 FCFA
Agent de Maître	6 000FCFA	11 000FCFA
Cadres	10 000FCFA	17 000FCFA

Cette indemnité n'est pas due lorsque ces prestations sont fournies par l'employeur. Elle ne se cumule pas avec l'indemnité de panier ni les frais de mission ci-après :

Pendant la durée du déplacement, le travailleur recevra la même rémunération que s'il avait travaillé pendant l'horaire normal de l'entreprise. Le travailleur appelé à effectuer un déplacement de plus d'une journée sera averti au moins 24 heures à l'avance, sauf en cas d'urgence.

c)- FRAIS DE MISSION PROFESSIONNELLE

En cas de mission ponctuelle en zone urbaine, en dehors de la ville du lieu de travail habituel, des frais de mission seront alloués à tout travailleur s'il est astreint sur ordre de l'employeur à une mission occasionnelle et temporaire en dehors de ses attributions professionnelles et habituelles et hors de son lieu de travail.

Le montant de ces frais de mission professionnelle est fixé par jour à :

Agent d'Exécution	60 000 FCFA
Maîtrise	70 000 FCFA
Cadres	95 000 FCFA

Et couvre l'hébergement, la restauration, les taxis, les faux frais.

Les frais à engager à l'occasion de ces missions tant dans le pays qu'à l'étranger seront examinés préalablement à la mission et ce d'accord parties et ne se cumulent pas avec l'indemnité de déplacement temporaire.

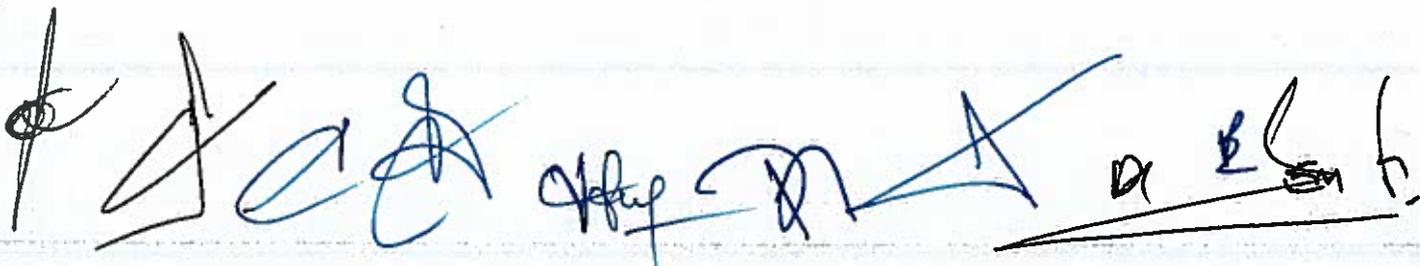
Cette indemnité n'est pas due lorsque ces prestations sont fournies par l'employeur.

Chapitre 4 : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 25 : PRINCIPE

Le contrat de travail est suspendu dans les conditions prévues à l'article 47 du code de travail et notamment :

- En cas de fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur sous les drapeaux ou pour une période obligatoire d'instruction militaire;
- Pendant la durée du service militaire obligatoire du salarié et pendant les périodes obligatoires d'Instruction militaire auxquelles il est astreint ;
- Pendant la durée de l'absence du salarié, en cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé, durée limitée à six (6) mois. Ce délai est prorogé jusqu'au remplacement du salarié ;
- Pendant la période d'indisponibilité résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ;
- Pendant la durée de la détention préventive du salarié, durée limitée à six (6) mois ;
- Pendant les périodes de repos des femmes en couches ;
- Pendant la grève ou le lock out déclenchés dans le respect des lois et règlements en vigueur ;
- Pendant l'exercice des fonctions syndicales ou électives impliquant une occupation à temps plein ;
- En cas de réquisition d'intérêt national ;
- En cas de mise en chômage technique ou économique ;
- En cas de mise en disponibilité du salarié ;
- En cas de mise à pied du salarié pour raisons disciplinaires ou du salarié protégé comme mesure conservatoire.



Article 26 : PERIODES MILITAIRES

Pendant le service militaire ou paramilitaire du salarié et pendant les périodes obligatoires d'instruction militaire auxquelles il est astreint, le contrat de travail est suspendu.

L'employeur est cependant tenu de verser au salarié, au moment de son départ, l'indemnité prévue par le code de travail en vigueur en son article 48, ainsi que ses droits au congé annuel.

La durée de ce service n'est prise en compte pour la détermination de l'ancienneté que dans le cas de mobilisation générale.

Toutefois, pour bénéficier des dispositions ci-dessus, le salarié doit avertir l'employeur préalablement et par écrit, du motif de son départ en produisant la preuve de son appel sous les drapeaux.

Pendant le service militaire ou paramilitaire, le salarié n'a droit à aucune rémunération.

Le salarié ayant quitté l'entreprise pour effectuer son service militaire est, à l'expiration du temps passé sous les drapeaux, repris de plein droit. Sa réintégration est subordonnée à la condition d'en avoir formulé la demande par écrit dans un délai d'un (1) mois après sa date de libération effective.

Le salarié qui n'a pas demandé sa réintégration dans le délai d'un (1) mois fixé ci-dessus est considéré comme démissionnaire.

L'employeur doit effectuer la réintégration du salarié dans un délai maximum d'un (1) mois à compter de la date de réception de la demande.

A la reprise du travail, le salarié libéré de la période militaire doit également passer une visite médicale d'aptitude devant le médecin agréé par l'entreprise.

En cas d'aptitude, il est repris dans la catégorie et l'échelon qui étaient les siens avant son départ sous les drapeaux.

En cas d'inaptitude devant entraîner la résiliation du contrat de travail, le salarié bénéficie des indemnités de rupture du contrat qu'il aurait perçues s'il avait été normalement licencié.

Article 27 : GROSSESSE ET MATERNITE

A l'occasion de son accouchement, toute salariée a le droit de suspendre son travail pendant quinze (15) semaines consécutives, dont neuf (9) postérieures à la délivrance. Cette suspension peut être prolongée de trois (3) semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches.

Pendant cette période, l'employeur ne peut pas la licencier.





Cependant, s'il advient une suppression de poste consécutive à une réorganisation de l'entreprise ou à une compression de ses effectifs, la salariée se verra affectée ou mutée à un nouveau poste disponible qui déterminera sa nouvelle rémunération.

A la reprise du travail, l'employée a droit, pendant une période de quinze (15) mois à compter de la date de naissance de l'enfant, à des repos pour allaitement dont la durée ne peut dépasser une (1) heure par journée de travail, cette heure pouvant être fractionnée en deux (2) demi-heures à la demande de l'employée.

Des avances sur salaire n'excédant pas un (1) mois de salaire minimum conventionnel de sa catégorie peuvent être consenties par l'employeur, à charge pour l'intéressée de les rembourser, d'accord parties, à la reprise du travail.

Article 28 : MALADIES ET ACCIDENTS NON PROFESSIONNELS

En cas de maladies ou d'accidents non professionnels dûment constatés par un médecin agréé par l'entreprise et notifiés à l'employeur dans les quarante-huit (48) heures, sauf cas de force majeure, le contrat de travail est suspendu pendant une durée limitée à six (6) mois ; ce délai est prorogé jusqu'au remplacement du salarié.

Si, pendant le délai de suspension, le remplacement du salarié s'impose, le remplaçant doit être informé par écrit du caractère provisoire de son emploi.

Pendant la période de suspension du travail pour cause de maladie ou accident non professionnel, le travailleur percevra les indemnités ci-après calculées sur le salaire de base dans la limite de douze (12) mois sous réserve de la non prise en charge par la C.N.S.S.

- 1- Avant 12 mois de service : Indemnité égale à l'indemnité de préavis
- 2- Après 12 mois de service et jusqu'à 5 ans : Indemnité égale à 5 mois de salaire de base
- 3- Après cinq(5) ans de service et jusqu'à dix (10) ans : Indemnité égale à 8 mois de salaire de base
- 4- Après dix(10) ans de service : Indemnité égale à 12 mois de salaire de base.

Dans le cas de maladie ou d'accident non professionnels ayant entraîné une indisponibilité égale ou supérieure à 30 jours, le salarié devra présenter un certificat médical l'autorisant à reprendre le travail.

Au cas où un salarié ne pourrait reprendre son emploi lors de la consolidation de la blessure ou en raison d'une incapacité physique due à la maladie (certificat médical à l'appui), l'employeur recherchera, dans toute la mesure du possible, avec les membres des instances syndicales, les moyens de le reclasser dans un autre emploi.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

Article 29: ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

La réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles relève des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le contrat du salarié accidenté du travail ou atteint d'une maladie professionnelle est suspendu jusqu'à la consolidation de la blessure ou de la guérison de la maladie.

L'employeur s'engage à prendre en charge, dans la limite d'un (1) an au-delà de la période de préavis, une indemnité complémentaire aux versements de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale, de telle sorte que le salarié accidenté du travail ou atteint d'une maladie professionnelle puisse percevoir durant ce temps l'intégralité de sa rémunération.

Article 30: MISE EN DISPONIBILITE

La mise en disponibilité est la position d'un salarié qui cesse momentanément, sur sa demande et pour convenance personnelle, d'exercer ses fonctions dans l'entreprise.

La durée maximale de cette mise en disponibilité est d'un (1) an. Elle est renouvelable une fois.

Pendant cette période, le contrat de travail est suspendu.

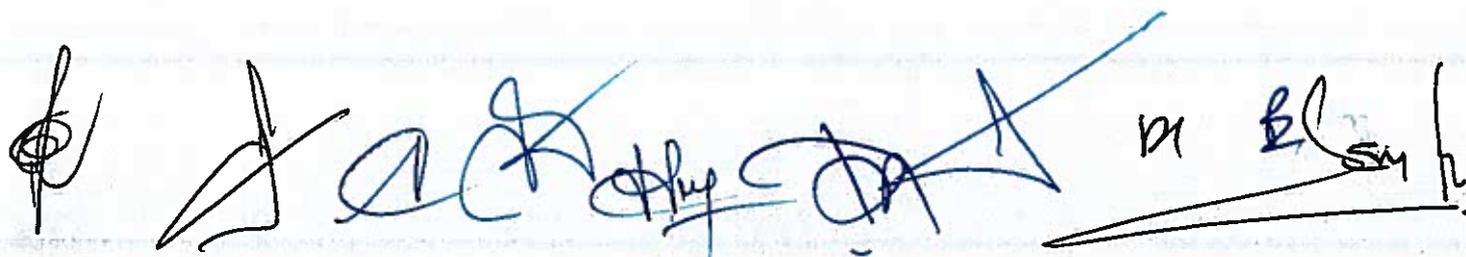
En conséquence, les dispositions de la présente convention et des accords d'établissement cessent de s'appliquer à l'intéressé. Notamment le salarié cesse de bénéficier de sa rémunération, de tout droit à l'avancement ainsi que de tout droit à l'ancienneté.

Le salarié doit formuler sa demande par écrit.

Il ne peut quitter son service qu'après avoir reçu l'accord écrit de son employeur. Dans le cas contraire, l'employeur constate la rupture unilatérale du contrat de travail du fait du salarié. Cette rupture peut être considérée comme un abandon de poste dont l'employeur prendra acte.

A l'expiration de la période de mise en disponibilité et sur sa demande écrite au moins un (01) mois avant l'expiration de sa disponibilité, le salarié est réintégré dans son classement d'origine. Il ne peut prétendre à retrouver les fonctions exercées avant sa mise en disponibilité.

Toutefois, pour les salariés appelés à occuper des fonctions ou responsabilités électives, mandat politique ou syndical à caractère permanent, la durée de la mise en disponibilité est étendue à la durée de leur mandat. L'ancienneté continue à courir pendant cette période. A la reprise, pour leur affectation, il est tenu compte, dans la mesure du possible, de l'évolution de leurs aptitudes par rapport aux responsabilités qu'ils ont exercées au cours de leur mandat.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a circular signature, a signature that appears to be 'A. H.', a signature that appears to be 'M. B.', and a signature that appears to be 'M. B. S. H.'. There are also some other scribbles and initials.



Article 31 : CHOMAGE ECONOMIQUE ET CHOMAGE TECHNIQUE

Le chômage économique est une mesure de suspension de contrats individuels de travail pour motif économique.

La durée du chômage économique est de trois (3) mois renouvelable une fois.

Le chômage technique est une mesure de suspension des contrats individuels de travail due à l'impossibilité matérielle dans laquelle se trouve l'employeur de fournir du travail dans tout ou partie de l'entreprise.

La durée du chômage technique ne peut excéder six (6) mois renouvellement compris.

Tout salarié mis au chômage économique ou technique perçoit de son employeur une indemnité mensuelle égale au tiers (1/3) de son salaire catégoriel plus tous les accessoires non liés à la prestation effective du travail. Il bénéficie en outre des frais médicaux et pharmaceutiques et des autres prestations de sécurité sociale prévues par la présente convention.

La mise en œuvre, tant du chômage économique que du chômage technique, obéit aux dispositions de la réglementation en vigueur.

Article 32 : GREVE ET LOCK-OUT

a) La grève

est considérée comme grève tout arrêt concerté et collectif de travail en vue de faire aboutir des revendications professionnelles déjà déterminée dans un cahier de revendications et non satisfaites par l'employeur, soit par l'échec de procédure de négociation, de conciliation, d'arbitrage et de recommandation, soit par le refus de négocier opposé par l'employeur.

Les cas de recours à la grève ainsi que les types de grève autorisés ou interdits sont mentionnés dans le Code du Travail.

Toute grève ne peut être déclenchée qu'après épuisement des procédures légales définies par la loi.

La cessation concertée du travail doit être précédée d'un préavis. Ce préavis doit émaner de la décision de l'assemblée générale des salariés de l'entreprise ; il précise au minimum les motifs de recours à la grève, le lieu, la date et l'heure du début ainsi que la durée, limitée ou non, de la grève envisagée.

Pendant la durée du préavis, les parties intéressées peuvent continuer à négocier.

L'inobservation du préavis, ou le non-respect des règles de fond ou de forme du préavis entraîne l'illicéité de la grève.

Sauf faute lourde du salarié, la grève suspend le contrat de travail.

Pendant la durée de la grève l'employeur est dispensé du paiement des salaires aux grévistes.

Toutefois, celui-ci est intégralement conservé si un accord de fin de grève porte sur le paiement des journées de grève ou si celle-ci a été provoquée par une faute manifeste de l'employeur.

L'employeur est autorisé à déduire les jours de grève lorsqu'il s'agit de déterminer les jours de congé annuel auxquels le salarié peut prétendre.

Il est également autorisé à supprimer ou réduire proportionnellement à la durée de la grève toutes les primes et indemnités directement liées à la prestation du travail.

Les heures perdues du fait de la grève ne peuvent être récupérées sauf accord entre les parties. Pendant les jours de grève, les salariés conservent le bénéfice des prestations sociales définies par la législation et la réglementation en vigueur, ainsi que par la présente convention.

b)- Lock-out

Le lock-out est une mesure de fermeture temporaire de l'établissement ou de l'entreprise décidée par l'employeur du fait de la détérioration du climat social en son sein.

Lorsque le lock-out est licite, il suspend le contrat de travail et dispense l'employeur du paiement des journées non travaillées.

Article 33 : MISE A PIED DE L'EMPLOYE

a) Mise à pied de l'employé pour raison disciplinaire

La mise à pied entraîne la suspension du contrat de travail et la perte de salaire et des avantages pour les journées non travaillées.

b) Mise à pied de l'employé protégé comme mesure conservatoire

En cas de faute présumée lourde par l'employeur, celui-ci peut prononcer immédiatement la mise à pied conservatoire du délégué du personnel ou du représentant syndical en attendant la décision définitive de la commission de litiges saisie à cet effet.

Cette mise à pied suspend le contrat. Cependant, lorsque la mesure frappe un délégué du personnel ou un représentant syndical, elle n'entraîne pas la suspension du paiement du salaire de base.



The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there is a long, horizontal signature that appears to be a name. On the right, there are several smaller initials and signatures, including one that looks like 'PC' and another that looks like 'B.L.'.



Article 34 : FONCTIONS SYNDICALES OU ELECTIVES A TEMPS PLEIN

Pendant l'exercice des fonctions syndicales ou électives à temps plein, le contrat de travail est suspendu.

L'employeur est dispensé du paiement de salaire. Toutefois, l'employé continue d'avancer et de bénéficier dans son cadre d'origine de ses droits à la retraite, sous réserve qu'il verse ses cotisations et qu'il en soit de même de la part de l'administration ou de l'organisme auprès duquel il exerce ses fonctions, pour la cotisation qui incombe à l'employeur.

Article 35 : DETENTION PREVENTIVE

L'agent faisant l'objet d'une détention préventive voit son contrat suspendu dans la limite maximale de six (6) mois.

Chapitre 5 : RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 36 : MODALITES

La partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat doit notifier sa décision par écrit à l'autre partie. Cette disposition s'applique à l'employeur, ainsi qu'à tous les salariés inscrits au registre d'employeur. La lettre de notification doit indiquer expressément le motif de la rupture.

Article 37 : PREAVIS

Hormis le cas de faute lourde et celui de la démission présentée par la femme salariée dans les conditions des articles 113 et 115 du Code du travail, toute résiliation du contrat de travail intervenant après la période d'essai est subordonnée à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture.

Sous réserve, le cas échéant, de stipulations du contrat de travail plus favorable, la durée de préavis est fixée comme suit :

- personnel d'exécution (catégorie 1 à 7 incluse) : un (1) mois
- Personnel de Maîtrise (catégorie 8 à 11 incluse) : deux (2) mois
- Cadres (catégorie 12 et 15) : trois (3) mois

L'inobservation totale ou partielle du délai de préavis emporte l'obligation pour la partie responsable de verser à l'autre une indemnité dite « Indemnité de préavis » dont le montant

correspond à la rémunération et avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté.

Si l'une des parties désire mettre fin au contrat avant le départ en congé, notification doit être faite à l'autre partie un (1) mois avant la date de départ en congé.

Cette notification devra être faite deux (2) mois avant le départ en congé pour le travailleur recruté hors du pays où il réside au moment de la conclusion du contrat.

En cas d'inobservation de cette clause, l'indemnité représentative de préavis stipulée au présent article sera doublée.

Il en sera de même si la rupture du contrat intervient pendant le congé du travailleur.

Le travailleur licencié qui trouve un autre emploi durant la période du préavis peut quitter son dernier employeur sans lui être redevable d'une indemnité, sous la seule réserve de le prévenir de son départ définitif deux jours francs auparavant. Il conserve son droit à l'indemnité de licenciement mais seuls les jours de préavis effectivement travaillés seront payés.

Si le travailleur au moment de la dénonciation de son contrat est responsable d'un service, d'une caisse ou d'un stock, il ne peut quitter son emploi avant de rendre compte de sa gestion.

Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, le travailleur bénéficie en vue de la recherche d'un autre emploi, de deux (2) jours de liberté par semaine pris à son choix, globalement ou heure par heure, payée à plein salaire. Le travailleur devra informer l'employeur de ses absences en temps utile.

Article 38 : LICENCIEMENT INDIVIDUEL OU COLLECTIF POUR MOTIF ECONOMIQUE

Si en raison d'une diminution de l'activité de l'entreprise ou d'une réorganisation intérieure, l'employeur est amené à procéder à une compression d'effectifs, il est tenu de saisir au préalable le Directeur Départemental du Travail du ressort. Copie de cette lettre sera adressée aux Délégués du Personnel.

La décision de licenciement ne peut intervenir qu'après autorisation de la commission de litiges. Cette décision sera arrêtée conformément à la procédure prévue à l'article 39 du Code du Travail.

Est nul et non avenu, tout licenciement individuel ou collectif pour motif économique prononcé en violation des prescriptions légales et réglementaires en vigueur.

Tout travailleur licencié par suite d'une diminution de l'activité de l'établissement ou une réorganisation intérieure, conserve pendant deux ans la priorité d'embauche dans la même catégorie d'emploi. Il est tenu de communiquer à son employeur tout changement d'adresse survenant après son départ de l'entreprise. En cas de vacance, l'employeur transmet au bureau





de placement une offre nominative d'emploi avec indication de la dernière adresse et de la date de licenciement du travailleur.

Article 39: INDEMNITE DE LICENCIEMENT

En cas de licenciement par l'employeur, et sauf le cas de faute lourde du travailleur ayant au moins une ancienneté d'un (1) an a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Cette indemnité sera calculée suivant les tranches de salaires indiquées ci-dessous :

- de 1 à 3 ans : 1 mois de salaire de base
- plus de 3 ans jusqu'à 5ans : 2 mois de salaire de base
- plus de 5 ans jusqu'à 10 ans : 2 ½ mois de salaire de base
- supérieur à 10 ans : 5 mois de salaire de base

Cette indemnité est majorée de 25 % du salaire de base par année de présence supplémentaire par rapport à l'annuité minimum de référence de la tranche ci-dessus concernée.

En cas de licenciement individuel ou collectif pour raison économique, une indemnité de licenciement sera versée sur les bases suivantes :

- de 1 à 3 ans : 2 mois de salaire de base
- plus de 3 ans jusqu'à 6 ans : 4 mois de salaire de base
- plus de 6 ans jusqu'à 9 ans : 5 mois de salaire de base
- plus de 9 ans jusqu' à 12 ans : 8 mois de salaire de base
- supérieur à 12 ans : 10mois de salaire de base

Cette indemnité n'est pas cumulable avec l'indemnité définie ci-dessus qui est applicable à un licenciement individuel pour motif personnel.

Article 40 : CERTIFICAT DE TRAVAIL

A l'expiration du contrat de travail, tout employeur est tenu de remettre à son travailleur, sous peine de dommages-intérêts, un certificat indiquant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature et les dates des emplois successivement occupés.

Ce certificat est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement, même s'il contient la formule « libre de tout engagement » ou toute autre formule ne constituant ni obligation ni quittance.

Article 41 : DECES DU TRAVAILLEUR

En cas de décès d'un travailleur, les frais de son inhumation sont à la charge de l'employeur qui versera à la famille en présence des Délégués du Personnel une indemnité forfaitaire maximum de 1.000.000F CFA sans distinction d'ancienneté, comprenant tous les frais y compris les frais de cercueil, de bouquet de fleurs, de costume, de draps, de couverture.

Le transport de la dépouille jusqu'au cimetière de la ville d'embauche, sera assuré par l'entreprise.

Une délégation nommée d'accord parties employeur, Délégué du Personnel pourra accompagner le décédé à son enterrement.

Pour l'organisation matérielle des veillées funèbres, une somme de 200.000F CFA (deux cent mille FCFA) destinée à la location des tentes, chapiteaux, chaises, achat gerbes de fleurs, transport et collation des travailleurs de la société, sera mise à la disposition des partenaires sociaux.

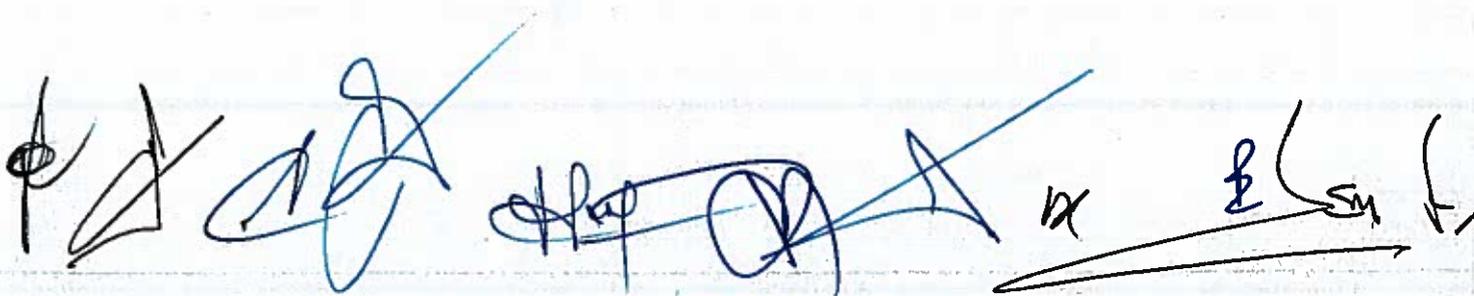
Pour le travailleur décédé dans un département autre que celui dans lequel il est né, seront pris en charge par l'employeur, à la demande de la famille, les frais de transport par les voies les plus économiques dans la localité d'origine de la dépouille mortelle, à condition que le Travailleur ait plus de cinq (5) ans d'ancienneté chez l' employeur.

Si le travailleur avait été déplacé par le fait et la demande de l'employeur, ce dernier assurera à ses frais si la famille en fait la demande, le transport du corps du défunt au lieu de résidence habituelle dans le délai maximum de deux ans après l'expiration du délai réglementaire prévu pour le transport des restes mortels.

Les salaires de présence, et congé ainsi que les indemnités de toute nature acquises par le Travailleur à la date du décès reviennent de plein droit aux héritiers légaux sous réserve des dispositions prévues à l'article 100 du Code de Travail et dans les arrêtés 1715 et 1716, du décret N° 84/209 du 8/03/84 et 7/04/1975 statuant sur saisie-arrêt en matière de salaire.

Si le travailleur comptait, au jour du décès un (1) an au moins d'ancienneté dans l'entreprise, l'employeur versera aux héritiers légaux une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de licenciement qu'aurait touché le travailleur en cas de rupture de contrat.

Ne peuvent prétendre à ces indemnités que les héritiers en ligne directe du travailleur sur présentation d'un certificat d'hérédité.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there are approximately five distinct marks, including what appears to be a large signature, a smaller signature, and some initials. The ink is blue and the handwriting is somewhat cursive and stylized.



Article 42 : MISE A LA RETRAITE

Lorsque le travailleur remplit les conditions requises pour bénéficier de la retraite

L'employeur assurera la transmission du dossier constitué par le travailleur à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (C.N.S.S.), ce dans les 15 jours de la date de dépôt du dossier complet.

L'employeur aidera l'employé dans la recherche des bulletins de salaire nécessaires à la constitution du dossier.

Le travailleur partant à la retraite bénéficiera d'une indemnité de départ pour services rendus dont le montant sera égal à :

- Exécution : 9 mois de salaire brut
- Maîtrise : 7 mois de salaire brut
- Cadres : 5 mois de salaire brut

Une catégorie supérieure est accordée à l'agent admis à la retraite trois ans avant sa notification. Aussi, une embauche prioritaire du descendant de l'agent admis à la retraite ou victime d'une invalidité est faite.

A l'occasion du départ à la retraite de tout travailleur de la société, l'employeur versera au concerné, en sus des droits légaux et conventionnels en vigueur, une prime spéciale « prime d'incitation de départ » à la retraite et fixée comme suit :

Ouvrier et employé :100.000F CFA

Maîtrise : 200.000F CFA

Cadres :300.000F CFA

A cela s'ajoutera au titre de la prise en charge médicale post-retraite, une somme forfaitaire de 100.000F CFA.

Le travailleur admis à la retraite et qui aura été déplacé de son lieu de recrutement à son lieu effectif de travail par le fait de l'employeur, bénéficiera d'une prime de déménagement de 200.000F CFA en sus des frais de transport.

TITRE IV : DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Chapitre 1^{er} : DISPOSITIONS GENERALES

Article 43 : DISCIPLINE

Les dispositions particulières en matière de discipline sont précisées dans le règlement intérieur de chaque entreprise.

Les sanctions disciplinaires applicables au personnel sont les suivantes :

- Avertissement écrit
- Blâme écrit :
- mise à pied sans solde de un (1) à huit (8) jours maximum :
- Licenciement avec ou sans préavis ni indemnité

Ces sanctions ne sont pas nécessairement successives, mais elles doivent être adaptées à la gravité de la faute commise.

Les sanctions sont prises par le chef d'entreprise ou son représentant, après que l'intéressé, qui peut se faire assister d'une personne de son choix (membre du personnel), ait fourni des explications écrites ou verbales, conformément à la procédure en vigueur au sein de chaque entreprise.

La sanction est signifiée par écrit au salarié et une copie est transmise à la direction départementale du travail du ressort et aux délégués du personnel de l'entreprise pour information.

Dans le cas de faute lourde, constatée par le chef d'entreprise ou son représentant, la suspension des relations de travail qui peut immédiatement intervenir est signifiée par écrit au salarié.

Cependant, cette suspension qui ne donne pas lieu à la rémunération ne peut être suivie du licenciement définitif qu'après que le salarié, conformément aux dispositions du Code de Travail, aura présenté sa défense auprès de l'employeur, avec la faculté de se faire assister par une personne de son choix.

Le délai nécessaire au salarié pour présenter sa défense ne peut excéder 30 jours tel que prévu par le code du travail, à compter de la date de la signification écrite de la suspension des relations de travail.



Article 44 : DUREE DU TRAVAIL

La durée du travail est fixée par la réglementation en vigueur. L'horaire hebdomadaire du travail est fixé conformément aux lois et règlements en vigueur.

Lorsque les activités doivent fonctionner sans interruption de jour et de nuit, et sans distinction de jours fériés, le personnel travaille suivant les roulements établis à l'avance par l'employeur.

Article 45 : HORAIRE NORMAL

Les horaires des Entreprises sont fixés comme suit :

1- Agence et atelier en zone urbaine

Travail du Lundi au Vendredi :

Principe : huit heures de travail et deux heures de libre entre 12H 00 et 14H 00

Horaires : 07H 30/12H 30 et 14H 30/17H 30

Ou 07H00/12H 30 et 14H 30/17H 00

Ou 07H 15/12H 15 et 14H 30/17H 30

Ou 07H 30/12H 00 et 14H 00/17H 30

2- Exploitation en zone portuaire ou fluviale

Deux modes de travail sont définis au choix de l'employeur :

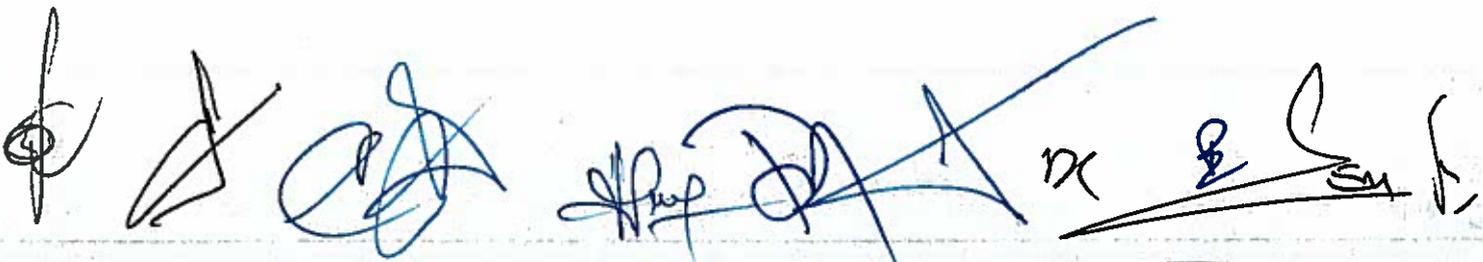
- Travail en shift (7H 30 consécutives)
- Travail à la vacation (de 10H 00 à 12H 00 consécutives de jour ou de nuit)

La ventilation entre les heures à taux normal et les heures supplémentaires est précisée dans le tableau ci-après.

Article 46 : HEURES SUPPLEMENTAIRES

L'employeur se réserve le droit de faire effectuer au-delà de la durée légale de travail autorisée par la loi et règlement en vigueur, des heures supplémentaires dans la limite et les conditions fixées par la législation en vigueur.

Les heures supplémentaires effectuées par le travailleur avec l'accord préalable de la direction sont rémunérées dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.





1- Agence et atelier en zone urbaine :

Les heures supplémentaires sont pointées selon la ventilation suivante :

Jours	Horaires	Coût H.S
Lundi/Vendredi	Heures de Midi	25%
	Après débauche jusqu'à 20H	25%
Samedi	De 20H à 6H00	50%
	De 7H00 à 20H00	25%
	De 20H00 à 6H00	50%
Dimanche & Fériés	De 7H00 à 12H00	50%
	De 12H00 à 6H00	100%

Le samedi est un jour ouvrable de récupération.

2- Exploitation zone portuaire ou fluviale

Les heures supplémentaires sont pointées comme suit :

2.1 Travail en shift

Horaire	HN	25%	50%	100%	Prime panier	Prime shift	Début opér.	Fin opér.
Lundi/Samedi De 7h00 à 14h30 Ou 07h15 à 14h45 Ou 7h30 à 15h00	7H1/2				OUI	Prime 7,5 HX16%	7H 15 7H30 7H45	14H15 14H30 14H45
Lundi-samedi De 14h15 à 21h45 Ou 14h30 à 22h00 Ou 14h45 à 22h15	7H1/2				OUI	Prime 7,5 HX16%	14H 15 14H30 14H45	21H30 21H45 22H00

(Handwritten signatures and initials in blue ink)

Lundi-samedi De 21h30 à 5h00 Ou 21h45 à 5h15 Ou 22h00 à 5h30	7H1/2					Prime 3,8 HN	21h30 21h45 22H00	4h45 5h00 5H15
Dimanche De 7h00 à 14h30 Ou 7h15 à 14h45 Ou 7h30 à 15h00		5H	2H 1/2	OUI		Prime 3.8HN	7H 15 7H30 7H45	14H15 14H30 14H45
Dimanche De 14H15 à 21H 45 Ou 14H30 à 22H00 Ou 14H45 à 22H15			7H 1/2	OUI		Prime 3.8HN	14H15 14H30 14H45	21H30 21H45 22H00
Dimanche De 21h30 à 5h00 Ou 21h45 à 5h15 Ou 22h00 à 5h30		5H	2H 1/2			Prime 3.8HN	21h30 21h45 22H00	4h45 5h00 5H15

L'employeur a la possibilité de prolonger le shift d'une ou deux heures supplémentaires si le navire est en finition imminente avec pointage d'une ou deux heures supplémentaires comme suit :

- Lundi au samedi : de jour de 6H00 à 20H00
- Lundi au samedi : de nuit de 20H00 à 6H00
- Dimanche : jour et nuit du dimanche 6H00 au lundi 6H00

Dans tous les cas, la prime de shift est applicable à condition que le travail effectif ait atteint 7H15 à l'exception du shift du matin pour lequel 15 minutes sont nécessaires lors de la mise en route du matin pour la désignation des équipes.

En cas de départ prématuré des équipes de leurs lieux de travail, la prime de shift sera supprimée à l'exception du « fini/parti » ou du « travail à tache » éventuellement demandé en début de shift.

Les heures supplémentaires non effectuées ne sont pas rémunérées. La différence entre 7H30 pointées et 7H15 effectuées soit 15 minutes correspondent au temps nécessaire à la douche en fin de shift.

3- Travail à la vacation

Horaire	HN	25%	50%	100%	Prime panier	Début opération	Fin opération
Lundi/Samedi 7H à 12H00 14H 30 à 17H 00	7H30					7H15 14H30	11H45 16H45
Lundi / samedi 7H00 à 17H00	7H30	2h30			oui	16h30	16h30
Lundi/ Samedi 7H00 à 19H00	7H30	4H30	3H30		Oui	7H15	18H30
Lundi / samedi 19H00 à 6H00	7H30			oui	19H00	5H30	
Dimanche 7H00 à 17H00			5H	5H	oui	7H15	16H30
Dimanche 7H00 à 19H00			5H	7H	oui	18H30	18H30
Dimanche 19H00 à 6H00			6H	5H	oui	19H00	5H30

En cas de départ prématuré des équipes de leurs lieux de travail, les heures supplémentaires correspondantes seront supprimées à l'exception du « fini/parti » ou du « travail à la tâche » éventuellement demandés en début de vacation.

Article 47: TRAVAIL DES FEMMES

Les conditions particulières de travail des femmes sont réglées conformément à la loi, notamment :

- a) Il est interdit de réduire le salaire des femmes pour des motifs concernant la grossesse ou la nourriture de l'enfant.
- b) En cas de réduction des activités ou de réorganisation, il est interdit de licencier les femmes enceintes et les mères ayant des enfants de moins de dix-huit (18) mois.
- c) Il est interdit d'employer les femmes à des travaux pénibles, de nuit ou dans les conditions insalubres.

(Handwritten signatures and initials in blue ink)



Article 48 : TENUES DE TRAVAIL

a) Tenues de travail

Deux (02) tenues de travail seront fournies une fois par an aux travailleurs opérant dans les services atelier, manutention portuaire, logistique, services extérieurs. L'entretien de ces tenues est à la charge du travailleur. Chaque travailleur de l'atelier, manutention, frigo, magasinier, bénéficiera de 9 morceaux de 700 gr de savon par mois travaillé.

b) Equipement de sécurité

Des paires de gants seront mises à la disposition :

Des travailleurs affectés aux parcs à bois, cales navires accrochant, décrochant les élingues, ceci dans la limite de 4 paires par grue : derrick/ cale.

Des travailleurs manipulant des produits dangereux, des travailleurs affectés au saisissage / désaisissage des colis des travailleurs affectés au dépotage des conteneurs frigo.

Des masques de protection agréés par la sécurité sociale seront mis à la disposition des travailleurs affectés au déchargement de blé en vrac- soufre- gypse et autres matières dangereuses et poussiéreuses.

Toutefois, tout travailleur astreint à des conditions nocives permanentes d'exécution de certains travaux devra obligatoirement se soumettre à un examen médical préventif tous les 6 mois.

Une tenue adaptée aux conditions de travail spécifiques sera fournie aux manœuvres déchargeant des cales frigo.

Ces tenues, propriété de l'employeur, seront restituées à la fin de chaque vacation/shift.

Un imperméable sera fourni aux gardiens, aux plantons extérieurs et aux passeurs en douane une fois par an.

Un porte document sera fourni aux plantons extérieurs et aux passeurs en douane.

Une torche électrique, un sifflet et une machette seront mis à la disposition des gardiens.

**Article 49 : LOGEMENT DU TRAVAILLEUR DEPLACÉ DE SON LIEU DE
RECRUTEMENT**

L'employeur assurera le logement du travailleur dans les conditions prévues aux articles 81, 83 et 96 du code du Travail.

Dans le cas où l'employeur se trouve dans l'impossibilité de loger le travailleur, il est tenu de lui verser une indemnité égale à la valeur locative réelle.

Lorsque les meubles seront fournis au travailleur par l'entreprise, une retenue mensuelle d'ameublement égale à 1% de son salaire de base sera supportée par le travailleur.

En cas de rupture du contrat de travail, le travailleur installé dans un logement fourni ou loué par l'employeur est tenu de l'évacuer dans les délais fixés ci-après :

- a) En cas de notification réciproque du préavis, l'évacuation du logement a lieu à l'expiration du délai de préavis.
- b) En cas de rupture de contrat par le travailleur sans que le délai de préavis ait été respecté, évacuation après cinq (5) jours.
- c) En cas de licenciement pour toute faute lourde reconnue, évacuation après expiration de la procédure de défense prévue par l'article 41 du code du travail.
- d) En cas de licenciement par l'employeur, le travailleur a droit à l'occupation du logement de fonction ou à une indemnité égale à la valeur locative réelle pendant la durée du préavis

Chapitre 2 : CONGES PAYES ET AUTRES ABSENCES

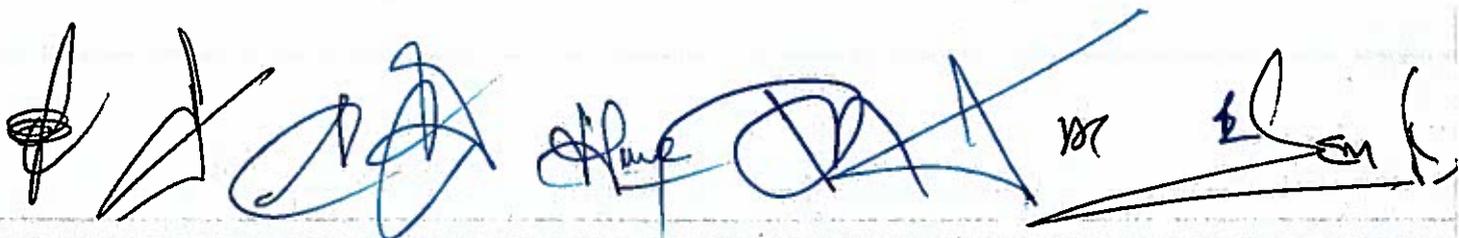
Article 50 : CONGES PAYES

La durée des congés est fixée par la législation et la réglementation en vigueur. Sauf stipulations contraires des contrats individuels qui pourront prévoir une durée plus longue de service effectif ouvrant droit de jouissance au congé, sans que cette durée puisse toutefois être supérieure à vingt-quatre (24) mois, les travailleurs acquièrent droit au congé payé après une durée de service effectif égale à douze(12) mois (article 120 du code du travail).

L'ordre des départs en congé est établi par l'employeur en fonction des nécessités de l'entreprise et, dans la mesure du possible, des désirs des travailleurs. Ces derniers seront informés par voie d'affichage de leur tour de départ en congé.

Le travailleur partira normalement à la date d'expiration de la durée du service effectif lui donnant droit au congé. Toutefois, si l'employeur estime que les nécessités du service l'exigent, il pourra avancer ou retarder le départ du travailleur de trois mois dans les limites autorisées par l'article 120 du code du travail.

Toutefois, les travailleurs originaires du nord Congo ou travaillant dans le nord, répertoriés sur une liste établie d'accord parties employeur/Délégués du Personnel, auront la possibilité d'effectuer au maximum 2 ans de présence effective dans l'entreprise afin de faire prévaloir leurs droits aux congés cumulés.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a circular stamp, a signature, a large stylized signature, a signature with the initials 'Hue', a signature with the initials 'DA', the number '187', and a signature that appears to be 'Elonk'.



Pour les travailleurs déplacés hors de leur lieu de recrutement, l'article 119 alinéa 7 du Code du travail s'appliquera de plein droit.

Le rappel d'un travailleur en congé ne pourra intervenir que lorsque la bonne marche de l'entreprise ou de l'un de ses services l'exigera pour des raisons sérieuses.

Le travailleur rappelé conservera intégralement le bénéfice de son allocation de son congé, et percevra son salaire dès la reprise du travail.

Il bénéficiera, lors des congés suivants, d'une prolongation des congés non payés égale au nombre de jours perdus par suite du rappel et de deux journées de congés supplémentaires payées. Ses frais de voyage aller et retour lui seront remboursés.

Hormis le cas de rupture ou d'expiration du contrat, est nulle et de nul effet toute convention prévoyant l'octroi d'une indemnité compensatrice aux lieux et place du congé.

Pour les travailleurs soumis au régime légal des congés payés, la durée des congés, tels que définis ci-dessus, est augmentée comme suit en considération de leur ancienneté dans l'Entreprise :

- 3 jours supplémentaires ouvrables après 3 ans de service ;
- 5 jours supplémentaires ouvrables après 5 ans de service ;
- 9 jours supplémentaires ouvrables après 10 ans de service ;
- 10 jours supplémentaires ouvrables après 15 ans de service ;
- 12 jours supplémentaires ouvrables après 20 ans de service ;
- 14 jours supplémentaires ouvrables après 25 ans de service.

Article 52: PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES

Des permissions exceptionnelles à l'occasion d'événements familiaux touchant directement son propre foyer, pourront être accordées au travailleur dans une limite de 16 (seize) jours ouvrables par année civile, rémunérés et non déductibles de la durée des congés acquis, sur présentation des pièces d'état civil ou justification probante, dans les conditions suivantes :

- Retrait de deuil :2 jours
- Mariage d'un Travailleur (coutumier ou à l'état civil) : 7 jours
- Mariage d'un enfant légitime (coutumier ou état civil) :3 jours
- Mariage des collatéraux (coutumier ou état civil) : 3 jours
- Décès du conjoint(e) :10 jours

- Construction de la pierre tombale du conjoint 2 jours
- Décès d'un Descendant (ou ascendant) :..... 4 jours
- Naissance d'un enfant : 4 jours
- Baptême d'un enfant : 1 jour
- Circoncision : 1 jour
- Déménagement : 3 jours

Si le travailleur doit passer des examens et concours entrant dans le cadre de la formation professionnelle, la durée de la permission est à déterminer d'accord parties sur présentation de la convocation officielle.

Si l'événement se produit hors du lieu d'emploi et nécessite le déplacement du travailleur, les délais ci-dessus pourront être prolongés d'accord parties. Cette prolongation ne donnera pas lieu à une rémunération.

D'autres absences non rémunérées peuvent être accordées sur la demande de l'employé en dehors des cas énumérés ci-dessus. L'employeur se réserve la décision en fonction des nécessités de service.

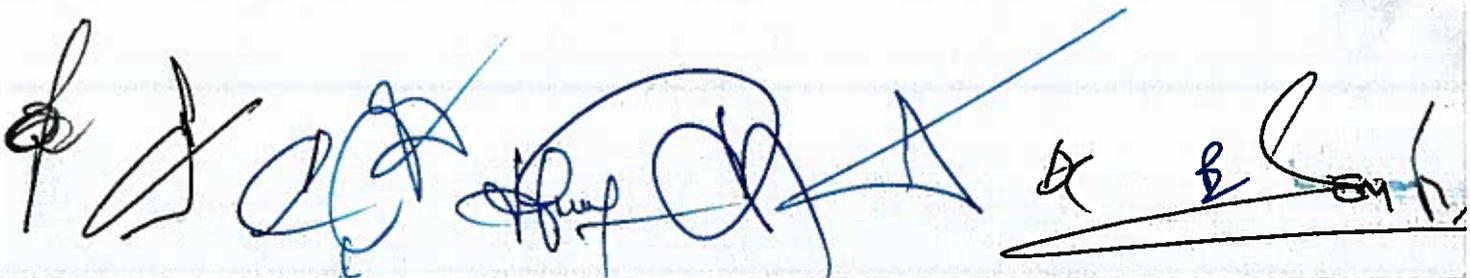
Chapitre 3 : VOYAGES- TRANSPORT DES BAGAGES-DEPLACEMENT

Article 53 : TRANSPORT DES BAGAGES

Les travailleurs pouvant prétendre à la prise en charge par l'employeur de leurs frais de voyage en vertu des dispositions qui précèdent, auront droit en sus à la franchise accordée par la compagnie de transport, au transport gratuit de leurs bagages dans les conditions suivantes :

- 1000 Kg de bagages pour le travailleur et sa ou ses épouses légitimes
- 200Kg pour chacun de ses enfants mineurs vivant habituellement avec lui.

Le transport des bagages assuré gratuitement par l'employeur est effectué par une voie et des moyens au choix de l'employeur.





Article 54 : FRAIS DE VOYAGE

L'employeur prend en charge les frais de voyage et de transport dans le cadre des dispositions prévues par les articles 123 à 130 du Code du travail. Le but est d'indemniser le travailleur obligé d'effectuer un déplacement onéreux pour exécuter son contrat de travail. Autrement dit, à la notion de résidence habituelle se substitue, au terme de la présente convention, la notion de lieu de recrutement et du lieu d'emploi.

Transport par train

- Personnel d'exécution : 2^{ème} classe
- Personnel de Maîtrise/cadre : 1^{ère} classe

Transport aérien

Classe « économique » pour le personnel d'Exécution/Maîtrise/cadres et hors catégorie.

TITRE V : DE LA REMUNERATION

Chapitre 1er : DISPOSITIONS GENERALES

Article 55 : DEFINITION DE LA REMUNERATION

La rémunération est constituée, outre le salaire conventionnel, d'éléments permanents et d'éléments liés à l'activité exercée par le salarié dans l'entreprise, tels que définis aux chapitres suivants du présent titre.

Article 56 : PAIEMENT

La rémunération est payée conformément aux prescriptions légales et réglementaires en vigueur en République du Congo.

En cas de contestation sur le bulletin de paye, le salarié peut demander à l'employeur la justification des éléments ayant servi à son établissement. Il peut se faire assister d'un délégué du personnel.

Chapitre 2 : SALAIRE CONVENTIONNEL

Article 57: DETERMINATION DU SALAIRE

Les salaires minima de chaque catégorie, exprimés en francs CFA sont fixés ou modifiés par une Commission mixte paritaire regroupant les organisations syndicales intéressées, signataires de la présente convention.

Le salaire pour la présente convention est fixé au mois. Cependant, l'emploi des travailleurs occasionnels payés à l'heure ou à la semaine est autorisé pour autant que l'embauche soit justifiée, soit par l'exécution d'une tâche déterminée résultant d'un surcroît de travail, soit pour faire face à une pointe caractérisée de trafic.

Sous réserve de non opposition à la réglementation en vigueur, les parties contractantes pourront négocier en Commission Mixte Paritaire la grille salariale annexée à la présente Convention conformément à l'article 2 alinéa D de la présente convention.

Par ailleurs, il a été convenu entre les parties :

- 1- De l'uniformisation d'un barème de retenues sur le compte courant avec référence au salaire brut à l'exception des accords entre parties (prêts exceptionnels) :
 - a- Pour la retenue du compte courant, application de 25 % du salaire brut ;
 - b- report de l'échéance en cas de retour de congés après le 15 du mois ;
 - c- application de la retenue au prorata temporis en cas de retour de congés avant le 15 du mois.
- 2- De la limitation du plafond du compte courant à deux fois le salaire brut.

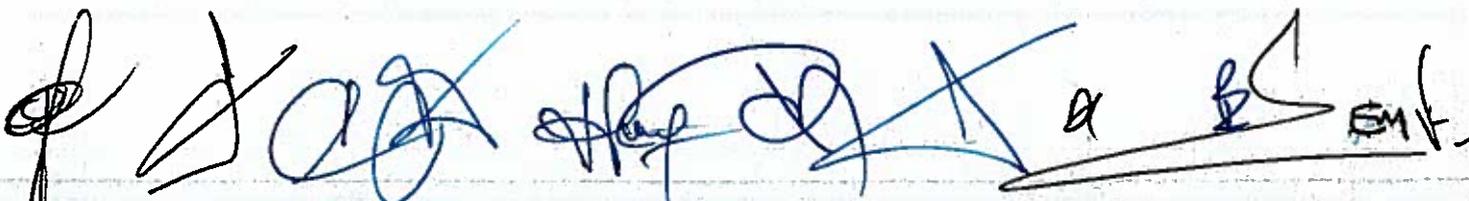
Chapitre 3 : ELEMENTS PERMANENTS

Article 58 : PRIME D'ANCIENNETE

Dans le cadre de la présente convention, on entend par ancienneté le temps pendant lequel le travailleur a été occupé d'une façon continue dans les différents services d'une entreprise quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature juridique de celle-ci.

Comptent comme temps de service au regard du droit à la prime d'ancienneté :

- L'absence du travailleur dans la limite de douze (12) mois, en cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé ;
- La période d'indisponibilité résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ;
- Les périodes de repos des femmes salariées en couches ;
- La grève ou le "lock-out" déclenchées dans le respect des procédures légales et réglementaires ;
- Les absences pour congés payés, les stages ou congés exceptionnels prévus par la présente convention, ainsi que les absences régulièrement autorisées par l'employeur quelle que soit la nature de ces absences, qu'elles soient rémunérées ou non, le temps passé dans une



autre entreprise si la mutation a eu lieu sur les instructions du premier employeur et avec l'accord du second.

Le travailleur qui est licencié pour des motifs d'ordre économique, après une année au moins de présence effective, puis réembauché bénéficiera de l'ancienneté acquise antérieurement à la période d'interruption qui ne devra pas dépasser deux ans.

Une prime d'ancienneté constituant une majoration du salaire minimum de l'échelon professionnel du travailleur, lui sera allouée à partir de deux ans de présence révolue, et sera calculée sur le salaire de base de son échelon professionnel.

- 5 % du début de la 3^{ème} à la fin de la 4^{ème} année ;
- 2 % par année de présence en plus du taux ci-dessus du début de la 5^{ème} année jusqu'à la fin de la carrière.

Article 59 : PRIME DE FIN D'ANNE

La prime de fin d'année est attribuée à tout travailleur ayant douze (12) mois de présence dans l'entreprise.

Cette prime imposable qui tient lieu de gratification est égale au salaire brut imposable du mois de référence à l'exclusion de toute indemnité, déduction faite de l'IRPP et de la CNSS, lissés ou pondérés sur l'année.

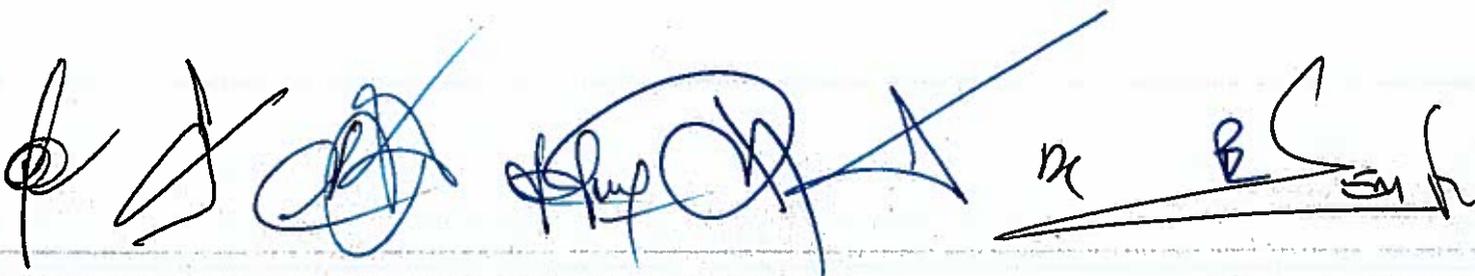
Le mois de référence est défini comme suit :

- Mois de Novembre si ce mois est travaillé sur 30 jours ;
- Mois de juillet si le mois de Novembre n'a pas 30 jours travaillés.

En cas de réajustement de grille salariale au cours du deuxième semestre le mois de référence sera le premier mois complet précédent le mois de novembre.

La retenue automatique du compte courant ne s'appliquera pas à cette prime sauf cas particuliers signés d'accord parties Employeur/Employé.

Le travailleur démissionnaire ou licencié en cours d'année a droit à une part de sa prime au prorata du temps de service effectué.





Article 60 : PRIME DE DIPLOME

Les majorations mensuelles pour diplômes sont fixées comme suit sur présentation des diplômes et de l'arrêté Ministériel avec la liste nominative des diplômes.

- 1) C.E.P.A (adulte) à obtenir dans le cadre de la formation professionnelle : 4 000F CFA
- 2) Brevet élémentaire-BEMT/BEMG/BEPC/Diplôme de fin d'études de la chambre de commerce/A.F.C.A(Moyen) ou tout autre Diplôme équivalent :10.000F CFA
- 3) Baccalauréat-B.S.E.C./B.E.P/B.I A.F.C.A/BTS-2ème Certificat de capacité en droit, ou tout autre diplôme équivalent :15.000F CFA
- 4) Certificat ou diplôme d'études supérieures ou tout autre diplôme équivalent :30.000F CFA

Ces primes ne sont pas cumulables, seule sera payée la prime du diplôme le plus élevé.

Article 61 : PRIME DE LANGUE

1-Lorsqu'un emploi exige la connaissance d'une ou plusieurs langues étrangères, les travailleurs affectés à ce travail reçoivent en sus du salaire une prime mensuelle pour langue fixée à 15.000F CFA

2-Lorsque l'emploi exige que ces langues soient lues, écrites et parlées couramment, cette prime de langue sera fixée à 30.000F CFA/mois.

Le niveau de connaissance de la langue est évalué par l'employeur.

Article 62 : INDEMNITE DE TRANSPORT

Le transport du personnel des entreprises signataires de la présente convention est à la charge de l'employeur.

L'employeur a le choix :

Soit mettre en place des moyens de transport propres à l'entreprise ;

Soit verser une indemnité de transport aux travailleurs, fixée mensuellement à :

- Cadres, ne percevant pas l'indemnité de voiture :..... 70.000F FCFA
- Agent de Maîtrise : 60.000F FCFA
- Ouvrier et employé : 40.000F FCFA



Ces indemnités de transport :

- Ne sont pas cumulables avec l'indemnité de voiture définie à l'article 61 convention de la présente et pour les travailleurs les percevant à ce jour sont intégrées dans la présente convention à compter de la date d'application de la présente convention.
- Ne sont cumulables avec l'indemnité de vélomoteur, définie à l'article 61 de la présente convention.

Article 63 : INDEMNITE DE VEHICULE POUR UTILISATION D'UN MOYEN DE TRANSPORT PERSONNEL POUR RAISON DE SERVICE

Une indemnité de véhicule mensuelle ré-ajustable est allouée à tout travailleur utilisant régulièrement pour le compte du service un moyen de locomotion personnel et ceci en accord écrit avec la direction. Cette indemnité de véhicule sera supprimée en cas d'indisponibilité de ce moyen de transport personnel.

Cette indemnité couvre l'entretien du véhicule, l'amortissement, les assurances, le carburant et est fixée comme suit :

- Vélomoteur : 35.000FCFA
- Voiture Agent bureau : 200.000FCFA
- Voiture Agent Exploitation :250.000FCFA
- Voiture Agent Exploitation utilisation intensive :300.000FCFA

Ces indemnités de voiture couvrent l'utilisation faite pour le compte de la société ainsi que le transport au domicile du travailleur défini à l'article 60.

Article 64 : INDEMNITE DE LOGEMENT

L'employeur assurera le logement du travailleur cadre en vue d'améliorer ses conditions de vie.

Dans le cas où l'employeur se trouve dans l'impossibilité de loger le travailleur cadre, il est tenu de lui verser une indemnité égale à la valeur locative réelle et se présente comme suit :

- Cadres 12^e catégorie100.000FCFA
- Cadres 13 catégorie 150.000FCFA

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.]



- . Cadres 14 e catégorie.....200 000 FCFA
- . Cadres 15 e catégorie.....250 000 FCFA

Concernant les cadres, les frais d'eau et d'électricité seront pris en charge par l'employeur sur présentation des quittances ou d'accord parties.

Les frais de téléphone pour les besoins de service seront pris en charge par l'employeur sur présentation des quittances ou d'accord parties.

Les frais de gardiennage concernant les cadres 15 eme catégorie sont à la charge de l'employeurs.

Chapitre 4 : ELEMENTS LIES A L'ACTIVITE

Article 65 : PRIME DE CAISSE ET DE SOLDE

Tout Travailleur manipulant des espèces en vue d'assurer la préparation et le versement de la paye, percevra une prime mensuelle égale à 30% du salaire de base de sa catégorie. Tout travailleur assurant également la responsabilité d'une caisse percevra une prime mensuelle dont le montant est fixé à 30% du salaire de base de sa catégorie, cumulée à la prime ci-dessus.

Article 66 : PRIME DE SAISIE SUR ORDINATEUR

Il sera alloué à tout travailleur, affecté en permanence à des travaux de saisie sur écran, une prime mensuelle de 8 000 F CFA

Afin de suivre les travailleurs affectés à ces travaux de saisie, l'employeur prendra à sa charge une visite annuelle de contrôle chez un ophtalmologiste.

Article 67 : PRIME DE PANIER

Une prime de panier est due à tout travailleur qu'une prolongation exceptionnelle de la durée de travail empêche de prendre le repas à l'heure habituelle. Cette prime est égale à 2 500 F CFA./jour

Application :

De 07H30 à 12H30-14H 30 à 19 H 00 :..... Néant

De 07H 30 à 19H00 :..... 1 panier

De 07H 30 à 22 H 00 :..... 2 paniers

De 07 H 30 à 12 H 00- 13H00 à 22H0 :.....1 Panier



- De 19H00 à 06 H 00 : 1 panier
- De 07h 30 à 17 H00 : 1 panier
- De 07 h 00 à 14 h 30 : 1 panier
- De 14h 30 à 22h 00 : 1 panier

A défaut de pouvoir prendre ses repas sur place, une prime de panier mensuelle forfaitaire de 8 000 F CFA, sera versée à tout travailleur exerçant son activité en 1^{ère} zone portuaire.

Les primes mensuelles de panier déjà existantes à la signature de la présente convention pour les travailleurs autres que définis ci-dessus sont intégrées sous forme de sursalaires à hauteur de 5 000 F CFA dans le salaire mensuel des travailleurs concernés, et cela au titre des avantages acquis.

Cette prime n'est pas cumulable avec les indemnités de déplacement temporaire.

Article 68 : AUTRES PRIMES SPECIFIQUES

A- TRAVAUX INSALUBRES

Des primes à caractère exceptionnel seront attribuées aux travailleurs des services extérieurs lors de la manutention du dépotage et empotage des produits non containerisés suivants :

Blé et malt en vrac , soufre, klinker, son cubé en vrac ,dicalite, baryte, ciment, charbon, bentonite, chaux en sac, farine, huile en fut 2201, sel, acide, ferraille à l'exportation, engrais, soude caustique magnésie, uranate en vrac, gypse, bitume, tube pétrolier enrobés ciment. Cette prime de travaux insalubres sera accordée aux travailleurs affectés à des travaux de nettoyage (cale, wagon, quai).

Le taux de cette prime est de 450 FCFA par travailleur et par jour.

B- PRIME DE BOIS

1) Opérations sur barge et navires

Lors de l'embarquement et débarquement des barges et navires, ainsi que la levée de l'eau des billes, une prime sera allouée aux travailleurs ci-après :

- 45 F CFA par bille à chacun des quatre arrimeurs en cale.
- 45 F CFA par bille à chacun des deux mouillées, majorée d'une prime dite de mouillée de 250 FCFA par journée de travail.
- 35 F CFA par bille embarquée dans la clé la plus chargée au contremaître bord.



- 30 FCFA par bille à chacun des deux treuillistes.
- 30 FCFA par bille au chef panneau, pointeur et sous palan.
- 55 FCFA par bille flottée Brazzaville
- 55 FCFA par jour par travailleur par fardeau eucalyptus.
- Une prime de salissure de 425 F CFA par jour sera accordée à tout travailleur opérant sur un parc à eucalyptus non dallé.

2) Parc à bois Socomab

Parc à bois sec, débités et eucalyptus : une prime de salissure de 500 FCFA par jour sera allouée à tout travailleur opérant sur parc à bois sec, débités et eucalyptus, quelle que soit sa qualification.

3) Operations sur rade

Une prime de 350 F CFA par jour sera allouée aux travailleurs qui seraient amenés à travailler sur des navires et barges chargeant des billes de bois hors des limites des bassins du port.

Une prime de 5000 F CFA par jour sera allouée à chacun des travailleurs affectés à la récupération des billes de bois perdues en mer et fleuve.

C- CHAUFFEUR ET MECANICIEN EN CALE

Il sera alloué une prime de risque de 1500 FCFA par jour aux chauffeurs et aux mécaniciens opérant en cale.

D- ENTRETIEN ET PROPRETE DES ENGIN

Il sera alloué une prime d'entretien et de propreté aux chauffeurs d'un montant de 3 000 F CFA par mois pour la propreté et l'entretien effectifs de leur engin ou de leur attelage et n'ayant pas occasionné des dommages. Au cas contraire cette prime peut être suspendue.

E- PRIME DE MAGASIN DEPOT DOUANE OU ENTREPOT FICTIF

Lorsqu'un travailleur assume la responsabilité d'un magasin de dépôt douane ou d'entrepôt fictif, il perçoit une prime mensuelle de 15% calculée sur son salaire de base.

F- OPERATIONS EN MER

- 1) Une prime de mer de 4 000Fcfa par jour ou par montée sera allouée à tout travailleur exerçant des activités professionnelles, en dehors des spécificités de son métier, sur les plates-formes offshore ou onshore sur les navires en rade extérieure.
- 2) Une prime de hauteur/ risque de 1000Fcfa par jour sera allouée à tout Travailleur exerçant son activité professionnelle sur les édilgrues , godwall (grue de quai) d'une hauteur de 60M minimum à bord des plates-formes en mer et navire à quai.
- 3) Une prime d'astreinte en mer et dans l'enceinte du port de 13.000 F CFA par mois sera allouée à tous les travailleurs de permanence 24H/24H sur les plates-formes pétrolières.

G- PRIME DE PRODUCTIVITE

Une prime de productivité sera allouée mensuellement aux travailleurs de l'acconage ci-dessous travaillant sur les quais à la cadence des navires.Cette prime est fixée comme suit :

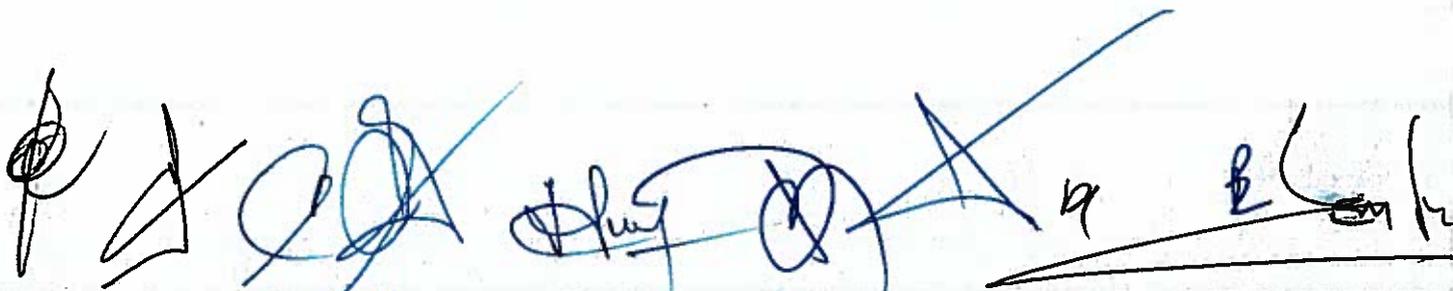
- Cadre.....15 000 F CFA
- Commis navire 5 500 F CFA
- Contremaître3 300F CFA
- Chauffeur3 300F CFA
- Magasinier3 300F CFA
- Aide Magasinier.....1 500F CFA

Ces primes liées à la productivité et à la qualité du travail fourni pourront être modulées, suspendues en cas de défaillance du travailleur ou de sanctions disciplinaires ou des cadences inférieures à celles imposées par la clientèle.

Les primes de productivité déjà existantes à la signature de la présente convention pour les fonctions autres que celles définies ci-dessus sont intégrées sous forme de sursalaires dans le salaire mensuel des agents concernés sur la base de la moyenne des 12 derniers mois complets, ce au titre des avantages acquis.

H- PRIME DE PROCURATION

Une prime de procuration variant de 0 à 100 000FCFA par mois est allouée à tout agent ayant la procuration de signer les permis douaniers.





I- PRIME COLLECTIVE DE BILAN FIN D'ANNEE

Une prime de bilan de fin d'année d'un montant de 500 000 F CFA est allouée à l'ensemble des travailleurs ayant contribué à la confection du bilan de fin d'année, en tenant compte de l'appréciation du responsable du département comptable.

J- PRIME COLLECTIVE D'INVENTAIRE DE FIN D'ANNEE

Une prime d'inventaire de fin d'année d'un montant forfaitaire de 150.000 FCFA sera attribuée à l'ensemble du personnel ayant participé à l'inventaire de fin d'année du magasin des pièces détachées.

K- PRIME DE RESPONSABILITE

- 8^{ème} catégorie..... 23 000 FCFA
- 9^{ème} catégorie..... 28 000 FCFA
- 10^{ème} catégorie 35 000 FCFA
- 11^{ème} catégorie..... 40 000 FCFA

Pour les agents de maîtrise, ayant la responsabilité d'une section, une prime de responsabilité de 10 000FCFA est due à l'agent.

Article 69 : BIBLIOTHEQUE

En vue d'approfondir les connaissances professionnelles des travailleurs dans le cadre de chaque profession, les chefs d'entreprise créeront et assureront le fonctionnement d'une bibliothèque interentreprises destinée au personnel.

TITRE VI : DE L'HYGIENE ET SECURITE - SANTE DU SALARIE - DE L'ACTION SOCIALE

Article 70: PROTECTION DU SALARIE

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour garantir et préserver la santé et la sécurité des travailleurs occupés dans différents établissements. Les employeurs s'entourent de tous les avis qualifiés pour l'élaboration et l'application des consignes de sécurité.



Les travailleurs doivent respecter les consignes prises pour la prévention des accidents et maladies professionnels, et instamment celles concernant le port de matériel de protection individuelle.

Les équipements de protection nécessaires à l'exécution des travaux dangereux sont fournis par l'employeur.

Il en est de même pour les effets de protection nécessaires à l'exécution de certains travaux exposant les vêtements des ouvriers à une détérioration prématurée.

Dans les deux cas, l'entretien des équipements et des effets de protection est assuré par l'employeur.

Les signataires de la présente convention se tiennent en étroite relation pour l'étude et la mise en application de toutes les dispositions propres à augmenter la sécurité des travailleurs et à améliorer les conditions d'hygiène de travail

Les travailleurs affectés à des postes comportant des risques de maladies et d'accidents font l'objet d'une surveillance spéciale.

Les autres travailleurs doivent être soumis à une visite de contrôle bi annuelle conformément à l'arrêté 9033 du 10/12/1986.

Lorsque le Médecin agréé de l'entreprise estime qu'une mutation provisoire est nécessaire pour sauvegarder l'état de santé d'un travailleur, cette mutation intervient sans conséquence préjudiciable pour ledit travailleur.

Les employeurs signataires de la présente convention s'engagent à fournir l'assistance nécessaire aux travailleurs ayant subi des voies de fait dans l'exercice de leurs fonctions.

Article 71 : COMITE D'HYGIENE ET DE SECURITE

Les parties reconnaissent la nécessité d'associer les travailleurs aux problèmes d'hygiène et de sécurité. A cet effet, il est institué dans chaque entreprise un Comité d'Hygiène et de Sécurité dont le rôle est de veiller à l'application pratique des mesures d'hygiène et de sécurité. Les conditions de fonctionnement de ce Comité sont définies par l'arrêté N°9030 du 10/12/1986.

Article 72: ORGANISATION MEDICO-SOCIALE

En application des articles 142 à 148 du Code du Travail et des arrêtés N° 9033,9034 et 9035 du 10/12/1986 et décret N° 87/08 du 14/03/87, les employeurs membres du groupement signataire de la présente convention collective pourront se regrouper en un service médical



interentreprises ou organiseront à l'intérieur de leurs entreprises une infirmerie pour les cas urgents.

Article 73 : HOSPITALISATION ET FRAIS PHARMACEUTIQUES

L'organisation médicale fonctionne selon les prescriptions des articles 138 à 144 du Code du Travail, et des arrêtés d'application en vigueur.

En attendant la mise en place d'un régime de sécurité sociale à l'échelon national comportant notamment le risque maladie, les employeurs acceptent :

1- En cas d'hospitalisation du travailleur, de prendre en charge à 75 % des frais d'hospitalisation de celui-ci dans la limite de la période de congé maladie à plein et demi-salaire du travailleur ;

2- De prendre en charge selon l'article 146 du Code du Travail, les frais pharmaceutiques, examens et soins médicaux de sa ou ses épouses légitimes, concubin(es) légitimes et de ses enfants mineurs légalement à sa charge et vivant habituellement avec lui, à condition qu'ils soient prescrits sur ordonnance médicale nominative par l'un des médecins agréés par l'entreprise ou ceux des établissements hospitaliers publics (cf. art. 19), dans la limite de la période de congé maladie à plein et demi salaire dans la proportion suivante :

60% pour le travailleur

55% pour la ou les épouses légitimes et les enfants mineurs à charge.

3- De prendre en charge, sur présentation d'une ordonnance établie par l'un des Médecins spécialistes ou centres agréés par l'entreprise pour le travailleur :

a) 100% du coût des verres optiques correcteurs standards, simples ou non spéciaux.

b) Pour la première monture, 100% de la valeur d'une monture ordinaire avec un maximum de 30 000FCFA, la différence étant à la charge du travailleur.

c) En cas de bris de lunettes suite à un accident de travail, la monture et les verres seront remplacés dans les conditions ci-dessus sur présentation du rapport d'accident.

Les parties signataires de la présente convention reconnaissent que les dispositions du présent article n'ont qu'un caractère provisoire, et cesseront automatiquement d'être en vigueur dès qu'aura été mis en place par les autorités, un système de sécurité sociale avec risque maladie.

Article 74 : CONGE POUR SOINS

Des congés non rémunérés peuvent être accordés aux travailleurs pour se soigner en cas de maladies graves, leurs enfants, ascendants ou conjoints dans la limite de 15 jours ouvrables



par an non déductibles sur les congés annuels, conformément aux articles 29 et 51 de la présente convention.

Article 75 : ACTIONS SOCIALES

1- DECES D'UN RETRAITE

Concernant les travailleurs retraités à partir de l'année 2002, la direction, à titre humanitaire et sur présentation des pièces justificatives d'état civil (acte de décès), versera à la famille du retraité décédé la somme de 200.000F CFA

Article 76 : AUTRES AIDES AUX TRAVAILLEURS

Les parties signataires de la présente Convention conviennent de la nécessité d'accorder à tout Travailleur qui le désire, sans distinction de catégorie socioprofessionnelle, divers types de prêts ci-dessous stipulés, consécutifs à des cas sociaux et autres événements familiaux sur la base des modalités ainsi définies :

1) URGENCE SOCIALE

- Maladie ou décès de la femme ou mari vivant en concubinage depuis au moins deux(2) ans ;
- évacuation sanitaire et soins médicaux et traditionnels
- Sinistre (incendie, inondation, perte de documents ou appareils, catastrophes) ;

Le prêt accordé pour ces motifs pourra être égal à 2 mois de salaire brut de sa catégorie, remboursable en 8 mois.

2) EVENEMENTS FAMILIAUX

. Mariage du travailleur à l'état civil ou religieux : un prêt égal à 2 mois du salaire brut de sa catégorie remboursable en 8 mensualités.

. Naissance et baptême d'un enfant légitime du travailleur : prêt égal à 1 mois de salaire brut de sa catégorie, remboursable en 5 mensualités.

Ces prêts ne pourront être consentis que si les sommes dues antérieurement par le travailleur n'excèdent pas deux mois du salaire brut de sa catégorie. Toutefois, en cas de décès de l'épouse ou d'un enfant légitime, un accord particulier pourra intervenir entre les parties.

En cas de prêts accordés dans le cadre de cet article, l'application de la retenue maximale à 25% du salaire brut prévaut sur les mensualités définies ci dessus.

3) RENTREE SCOLAIRE

Il est attribué à chaque travailleur un prêt d'un montant égal à 100 000 FCFA remboursable en 8 mensualités.

4) HABITAT

L'employeur peut accordé un prêt au travailleur lui permettant d'acheter des matériaux pour son logement ou acquérir une parcelle. La gestion de ce type de prêt (montant, bénéficiaires, échéancier de remboursement) est à définir au sein de chaque entreprise.

TITRE VII : DES DISPOSITIONS DIVERSES

Article 77 : RECOMPENSES ET DISTINCTIONS HONORIFIQUES

Un diplôme d'ancienneté signé par le chef d'entreprise sera décerné à tout travailleur ayant atteint une certaine ancienneté acquise dans son entreprise.

Ce diplôme sera accompagné d'une prime fixée comme suit :

10 ans60 000 FCFA
20 ans	100 000 FCFA
25 ans	120 000 FCFA
30 ans et plus	170 000 FCFA
Départ à la retraite	200 000 FCFA

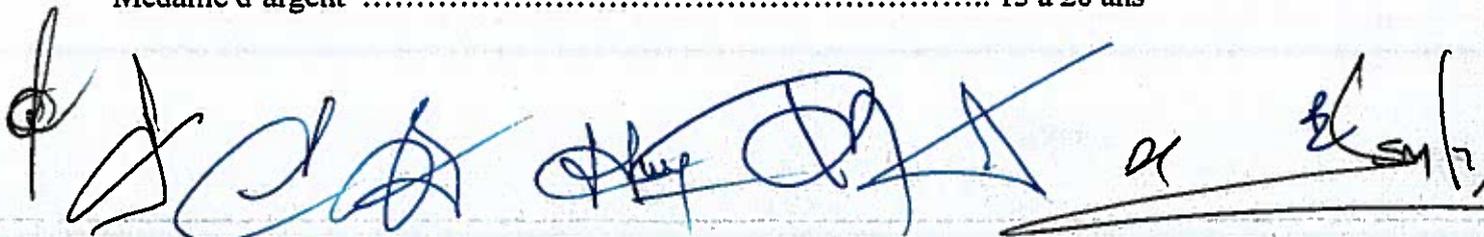
Les cérémonies de remise des diplômes d'ancienneté sont à la charge de l'employeur.

L'employeur s'engage à transmettre à la chancellerie par l'intermédiaire des centrales syndicales les plus représentatives, et dans un délai de deux mois avant la date de promotion chaque 1^{er} Mai, les dossiers de médailles d'honneur du travail constitués par le travailleur.

Pour information, ces médailles d'honneur du travail sont attribuées selon les textes en vigueur aux travailleurs ayant atteint :

Médailles de bronze10 à 15ans

Médaille d'argent 15 à 20 ans



Médaille d'or 20 ans et plus

L'employeur participera aux festivités de fin d'année par le versement d'une prime de 80 000 FCFA par travailleur qui comprendra l'arbre de Noël et le pot de fin d'année

TITRE VIII : DES DIFFERENDS RESULTANT DE L'APPLICATION DE LA PRESENTE CONVENTION

Article 78 : COMMISSION DE CLASSEMENT

Tout travailleur a le droit de demander à son employeur de faire vérifier si l'emploi qu'il occupe effectivement correspond bien à la définition du poste de travail retenu comme base de classement.

Cette réclamation est introduite soit directement par le travailleur, soit par l'intermédiaire des Délégués du Personnel, et examinée par le chef d'entreprise.

En cas de désaccord, le différend peut être soumis à la commission professionnelle de classement.

Cette commission de classement, présidée par le directeur départemental du travail ou son représentant, est composée de deux représentants des employeurs et de deux représentants des travailleurs. Elle statue sur tout différend qui lui est soumis concernant les contestations sur la classification d'emploi de travailleurs.

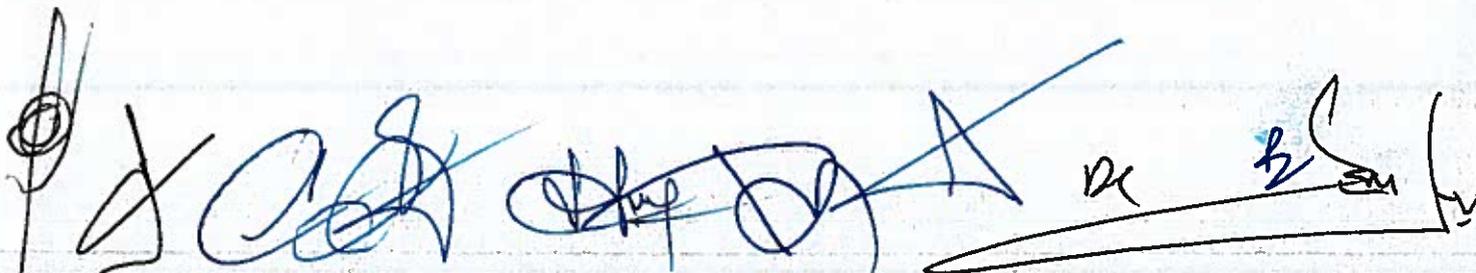
Elle apprécie et fixe la catégorie dans laquelle est classé l'emploi occupé par le travailleur. Au cas où elle attribue un nouveau classement au travailleur, elle précise dans sa décision la date à laquelle celui-ci prend effet.

Les membres de la commission sont désignés par les organisations syndicales patronales et ouvrières signataires de la présente convention. Ils pourront s'adjoindre un ou deux de leurs collègues plus particulièrement qualifiés pour apprécier le litige.

Le président ne participe pas au vote, mais exprime ses avis qui figurent au procès-verbal.

La décision est prise à la majorité des voix des membres de la commission. Elle doit toujours être motivée.

Lorsqu'une des parties n'accepte pas cette décision, le litige est porté devant le Tribunal du travail du ressort.



Article 79 : COMMISSION D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION

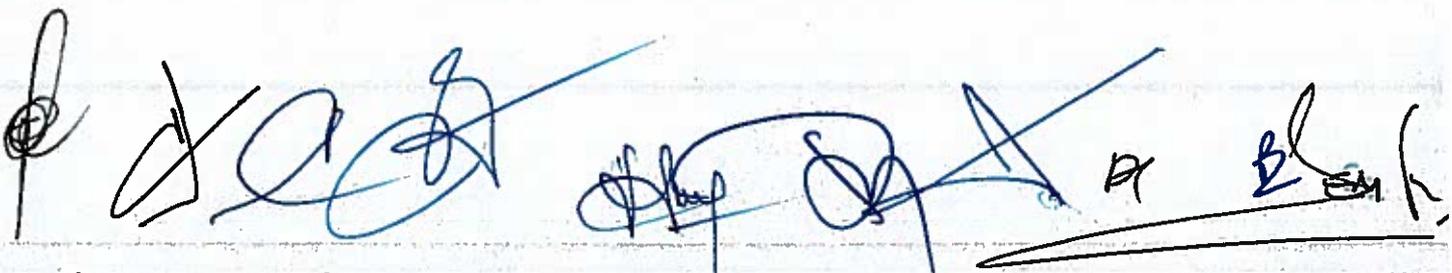
Il est institué une commission nationale paritaire d'interprétation et de conciliation pour rechercher une solution amiable aux différends pouvant résulter de l'interprétation et de l'application de la présente convention ou de ses annexes et additifs. Cette commission n'a pas à connaître des litiges individuels qui ne mettent pas en cause le sens et la portée de la présente convention. La composition de la commission est la suivante :

- Deux membres titulaires et deux membres suppléants de chaque organisation syndicale des travailleurs signataires
- Un nombre égal de membres patronaux titulaires et suppléants.

Les noms des membres titulaires et suppléants sont communiqués par les organisations Syndicales intéressées à l'autorité administrative.

La partie signataire qui désire soumettre un différend à la commission doit le porter par écrit à la connaissance de toutes les autres parties ainsi que de l'autorité administrative.

Celle-ci est tenue de réunir la commission dans les plus brefs délais. Lorsque la commission donne son avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis, signé par les membres de la commission, a les mêmes effets juridiques que les clauses de la présente convention. Cet avis fait l'objet d'un dépôt au greffe du Tribunal du Travail à la diligence de l'autorité qui a réuni la commission.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. There are approximately six distinct signatures, some appearing to be initials or names, written in a cursive style. The signatures are located below the main body of text and above the bottom edge of the page.



CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

[Handwritten signatures and scribbles in blue ink at the bottom of the page.]



1^{ère} CATEGORIE

Manœuvre exécutant des travaux simples n'exigeant ni formation, ni adaptation préalable
Manœuvre employé aux travaux courant de propreté et d'entretien

2^{ème} CATEGORIE

Manœuvre exécutant des travaux de force ou travaillant dans des conditions pénibles, ou encore exécutant des conditions pénibles, ou encore exécutant des travaux simples après une mise au courant sommaire ou sachant lire ou écrire.

- gardien / sentinelle jour et nuit
- Agent d'entretien et nettoyage d'atelier
- Jardinier chargé de l'entretien courant des jardins
- Manœuvre participant aux opérations de manœuvre sur quai, magasin, sur camion, wagon.

3^{ème} CATEGORIE

Travailleur occupant un emploi ne nécessitant pas une qualification professionnelle complète mais exigeant un minimum d'instruction et de formation à l'emploi dans l'entreprise.

- Aide graisseur
- Aide mécanicien
- Aide peintre
- Arrimeur en cale
- chef panneau
- chef d'équipe de moins de 2 ans dans la fonction
- couseur
- réparateur de pneus
- pompiste
- Chef cale
- Planton/ coursier
- Commis petits travaux de bureau
- Treuilliste

4^{ème} CATEGORIE

Travailleur occupant un emploi exigeant des connaissances professionnelles ainsi qu'une expérience du métier qui ne peuvent être acquises que par une formation et une pratique suffisante dans l'entreprise.

Personnel ouvrier

- Aide magasinier
- Menuisier
- chauffeur engin manutention d'une puissance inférieure à 5 T
- chauffeur tracteur agricole
- chauffeur de véhicule de tourisme et utilitaire jusqu'à 10 T
- Chef d'équipe confirmé
- Graisseur
- Maçon
- Mécanicien
- Peintre
- peseur pont bascule
- Pompiste enregistrant les consommations
- Soudeur de moins d'un an

Personnel Employé

- Aide facturier de moins de 2 ans
- Archiviste
- Commis aux écritures du service comptable de moins de 2 ans
- Employé chargé de l'apurement des manifestes
- Employé préparant les pièces de dépenses
- Employé confectionnant les avis d'arrivées/manifestes import/ export : transbordements
- Passeur en douane
- Planton ayant la responsabilité de l'encaissement des fonds
- Téléphoniste
- Employé de secrétariat





5^{ème} CATEGORIE

Travailleur occupant un emploi entraînant l'exécution des travaux plus complexes qui nécessitent une qualification professionnelle acquise, soit après une pratique prolongée du métier, soit par une formation donnant des connaissances professionnelles

Personnel Ouvrier

- Carrossier / Tôlier
- Menuisier d'exécution parfaite
- Chauffeur d'engin de manutention de capacité 5 à 20 T
- Chauffeur livreur, capable d'établir des réserves, donnant et obtenant une décharge valablement
- Chauffeur d'engin de levage de plus de 20T
- Chauffeur d'engin de manutention d'une puissance de levage de plus de 20 T
- Chauffeur de tracteur routier avec semi-remorque de plus de 20T
- Chef pointeur magasin de cale
- Pointeur/cubeur confirmé de plus de 10 ans
- Chauffeur de tracteur routier jusqu'à 20 T
- Chauffeur de transport du Personnel
- Chauffeur de véhicule de tourisme de plus de 10 T
- Chef gréeur
- Electricien auto
- Magasinier gérant seul un magasin
- Mécanicien travaillant seul
- Pointeur de 4^{ème} catégorie avec connaissances parfaites de 1 à 10 ans d'expérience
- Soudeur
-

Personnel Employé

- Aide agent de Comptoir agence de voyages
- Aide déclarant débutant
- Aide facturier sous la responsabilité d'un employé supérieur
- Commis aux écritures service comptable avec 2 ans de pratique
- Commis confection manifestes, mouvement des navires ayant moins de 2 ans de pratique
- Employé aux litiges répondant aux lettres simples de réclamation
- Employé chargé de la confection des statistiques

- Employé chargé des entrées en douane
- Employé chargé facturation procédant à l'échange des connaissances
- Employé de trafic confectionnant les manifestes/documentation import/export
- Employé aux bons à délivrer, surveillant l'encaissement des frets et assignés
- Employé codifiant sous contrôle, la taxation des connaissances, frets
- Employé de bureau du personnel chargé des déclarations d'accidents, au 1^{er} niveau des relations avec les travailleurs
- Employé rédigeant les rapports d'escale, les états de commission
- Facturier capable sous réserve de vérification de procéder à certaines taxations
- Opérateur BLU
- Infirmier
- Opérateur de saisie moins de 2 ans
- Passeur en douane capable de suppléer un aide déclarant
- Secrétaire de bureau
- Téléphoniste avec plus de 3 lignes
- Agent administratif en charge des formalités aux frontières
-

6^{ème} CATEGORIE

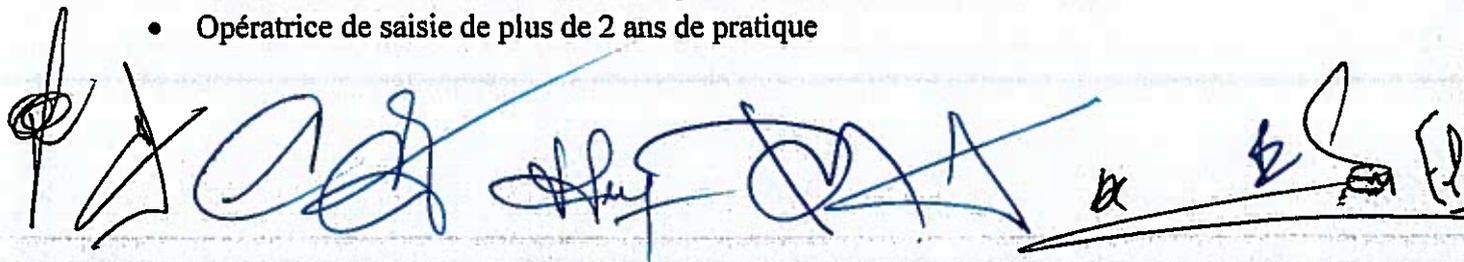
Travailleur occupant un emploi exigeant une instruction générale suffisante, une grande compétence professionnelle acquise soit par une très longue pratique du métier, soit par une formation professionnelle. Doit avoir le sens des responsabilités.

Personnel Ouvrier

- Chauffeur d'engin de plus de 100 T
- Chef pointeur magasin cale confirmé de plus de 5 ans
- Contremaître du 1^{er} degré ayant sous ses ordres plusieurs équipes
- Magasinier gérant seul un magasin recevant plus de 500 à 1000 T par mois
- Mécanicien qualifié spécialisé
- Chef chauffeur

Personnel employé

- Aide comptable qui analyse les comptes, tient les états comptables
- Aide déclarant douane de plus de 2 ans de pratique
- Caissier responsable d'une caisse secondaire
- Employé chargé de la visite en douane
- Employé gérant seul les litiges, rédigeant le courrier
- Employé aux litiges/ réclamations, capable d'ouvrir les dossiers de litiges et les traiter
- Facturier établissant les factures complètes sous le contrôle d'un supérieur
- Opératrice de saisie de plus de 2 ans de pratique





- Vérificateur des liquidations douane et leur règlement

7^{ème} CATEGORIE

Travailleur occupant un emploi nécessitant une expérience très approfondie, une haute conscience professionnelle, une longue pratique du métier lui permettant d'exécuter les travaux les plus complexes et les plus délicats ayant une part d'initiative et de responsabilité.

Personnel Ouvrier

- Chef chauffeur avec 2 ans d'expérience
- Chef pointeur
- Contremaître 2^{ème} degré ayant sous ses ordres plusieurs contremaîtres
- Magasinier gérant seul un magasin recevant plus de 1000T/ mois
- Mécanicien/ soudeur capable d'effectuer les travaux les plus complexes et précis
-

Personnel employé

- Agent de comptoir 1^{er} degré établissant des billets d'avion parcours simples
- Agent responsable des litiges avec moins de 2 ans d'expérience mais ayant sous ses ordres un ou plusieurs employés de catégorie inférieure
- Comptable qualifié de 6^{ème} catégorie capable de justifier les comptes et seconde un comptable de catégorie supérieure
- Déclarant en douane de plus de 4 ans de pratique, déclare et liquide les droits
- Employé qualifié de transit connaissant parfaitement les tarifs
- Employé supérieur de transit capable de suivre l'évolution d'un dossier import/export
- Facturier de moins de 2 ans de pratique supervisant au moins 4 employés facturiers
- Technicien de consignation de moins de 2 ans de pratique capable de taxer les frets, assurer les rapports d'escale et les relations avec le bord.
- Mécanicien Portique spécialisé et portique titulaire d'un BAC.
- Agent dispatch

Agent de maitrise

Agent possédant des qualifications professionnelles au moins égales à celles des employés de 7^{ème} catégorie, ayant sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique, la charge d'assurer

des fonctions de commandement sur plusieurs ouvriers ou employés, tout en contrôlant l'exécution, en assurant la discipline afin d'assurer l'ordre et le rendement du travail effectué.



8ème CATEGORIE

Personnel Ouvrier

- Adjoint au chef de parc à bois
- Agent de gestion de parcs à conteneurs
- Chef magasinier ayant sous ses ordres plusieurs magasiniers de catégorie inférieure
- Chef transit quai gérant un trafic de moins de moins de 50 000T/an
- Contremaître de 3^{ème} degré assurant toutes les opérations de débarquement et embarquement de navires
- Electricien technicien/mécanicien/ soudeur ayant son baccalauréat technique ou expérience équivalente
- Magasinier magasin cale
- Tourneur
-

Personnel employé

- Agent de paie, caissier cumulant les fonctions d'agent de paie
- Agent de comptoir 2^{ème} degré agence de voyages
- Agent responsable des litiges de plus de 2 ans de pratique avec un ou plusieurs employés
- Chef facturier de plus de 2 ans contrôlant au moins 4 employés
- Comptable confirmé de 7^{ème} catégorie
- Déclarant en douane ayant une connaissance parfaite du tarif douanier, établit les déclarations, liquide les droits, employé de transit ayant contact avec la clientèle ou fournisseurs
- Mécanicien spécialisé grue et portique titulaire d'un BAC+2
- Opérateur informatique confirmé
- Secrétaire de direction qualifiée
- Secrétaire hautement qualifiée
- Technicien de consignation de plus de 2 ans de pratique
- Superviseur HSE



- Secrétaire juridique
- Agent BAPLIE
- Grutier GOTTVALD

9^{ème} CATEGORIE

Personnel Ouvrier

- Adjoint chef d'atelier
- Chef magasinier magasin cale
- Chef de magasins transit ayant la responsabilité de plusieurs magasins
- Chef de parc à bois
- Chef de transit quai gérant un trafic de 50 000 à 150 000T/an
- Commis de navire de moins de 5 ans de pratique
- Mécanicien/ soudeur dirigeant plusieurs équipes d'entretien
- Technicien supérieur des ateliers titulaires au moins d'un BTS ou diplôme équivalent

Personnel Employé

- . Chef de paie
- .Assistance sociale
- Agent de comptoir confirmé de 3^{ème} degré
- Agent de consignation
- Agent qualifié dans les questions du personnel
- Caissier ayant la gestion d'une caisse principale
- chef facturier d'une section de plus de 4 personnes
- Chef de section transit bureau
- Comptable titulaire du BTS en comptabilité ou expérience équivalente
- Déclarant en douane confirmé pouvant assister efficacement le chef de section douane
- Programmeur/ pupitreur informatique
- Secrétaire de direction maîtrisant une langue étrangère

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



- Technicien de consignation maîtrisant plusieurs langues ayant la maîtrise de l'informatique.
- Portiqueur RTG
- Contrôleur et analyste débours (transit/shipping / financier)

10^{ème} CATEGORIE

Personnel Ouvrier

- Commis de navires de plus de 5 ans de pratique en 9^{ème} catégorie
- Chef transit quai gérant un tonnage supérieur à 150000T/ an
- Technicien supérieur des ateliers titulaires d'un BTS ou diplôme équivalent avec aptitude de commandement
-

Personnel Employé

- Chef du personnel ou agent administratif assurant toutes les opérations courantes dans son domaine
- Agent de recouvrement
- Agent de transit ayant une connaissance complète de la profession, et chargé du contrôle des sections transit, du contrôle et archivage des dossiers
- Analyste informatique
- Chef de section comptabilité de 9^{ème} catégorie dirigeant au moins 5 personnes
- Chef de section douane de 9^{ème} catégorie en charge de tout le personnel de la section douane
- Secrétaire de direction maîtrisant deux langues
- Portiqueur/RTG de plus de 5ans d'expérience
- Coordinateur

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.]



11^{ème} CATEGORIE

Agent supérieur administratif ou d'exploitation hautement qualifié sur le plan professionnel capable de contrôler, gérer les domaines suivants :

- Section transit bureau et quai
- Section facturation y compris les cotations
- Assistante de direction
- Sections administratives
- Sections comptables
- Sections commerciales
- Sections parcs à conteneurs
- Responsable des services généraux
- Assistant Super Utilisateur TOS

CADRES

12^{ème} CATEGORIE

- Adjoint au chef de service ateliers: garages
- Adjoint au chef des magasins cales
- Adjoint au chef manutention
- Chef de parc à bois principal
- Adjoint au chef de service contentieux et litiges
- Agent de consignation de plus de 10 ans
- Chef du personnel
- Chef de parc
- Super U TOS

13^{ème} CATEGORIE

- Adjoint au chef de service facturation
- Assistant sanitaire
- Chef des magasins cales
- Chef des quais
- Responsable du parc à conteneurs
- Commis de navire principal



14^{ème} CATEGORIE

- Adjoint au chef de service comptabilité et / ou administratif
- Adjoint au chef de service manutention
- Adjoint a chef de service transit aérien/maritime
- Responsable de section consignation
- Adjoint au chef d'exploitation parc à bois
- Adjoint au chef de service agence de voyages
- Chef de quai

15^{ème} CATEGORIE

- Chef de service comptabilité et/ou administratif
- Chef de service transit maritime/aérien
- Chef de service manutention
- Chef de service atelier
- Chef de service agence de voyages
- Chef de service facturation
- Chef de service commercial
- Chef de service juridique et du contentieux
- Chef de service informatique
- Attaché de direction

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

**CONVENTION COLLECTIVE DES AUXILAIRES DE TRANSPORTS
ET ASSIMILES EN REPUBLIQUE DU CONGO**

**ANNEXE II : GRILLE SALARIALE
DATE D'EFFET: 1/10/2013**

CATEGORIE	ANCIEN SALAIRE Du 1 ^{er} /07/2009	%	NOUVEAU SALAIRE Du /09/2013	ECART
1	66 944	14%	76 316	9 372
2	67 723	14%	77 204	9 481
3	69 882	14%	79 666	9 784
4	75 380	14%	85 933	10 553
5	82 193	10%	90 412	8 219
6	97 782	10%	107 560	9 778
7	103 569	6%	109 783	6 214
8	113 938	6%	120 774	6 836
9	124 197	6%	131 649	7 452
10	160 325	6%	169 945	9 620
11	169 844	4%	176 638	6 794
12	170 742	4%	177 572	6 830
13	177 962	4%	185 080	7 118
14	184 793	4%	192 185	7 392
15	245 316	4%	255 129	9 813

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

LES ENTREPRISES DU SECTEUR D'ACCONAGE DE CONSIGNATION et TRANSIT



AFRICA GLOBAL SERVICE
ATLAS LOGISTIQUE
BETTY EXPORT SARL
BNI TRANSIT
CONGO LINKS HANDLER SARL
CONGO SERVICES
CONGO TERMINAL
DELMAS CONGO
DHL GLOBAL FORWAEDING CONGO
DHL INTERNATIONAL CONGO
ENOTRANS
EXPRESS AFRIQUE
GAC CONGO
GATSITA TRANSIT
GETMA CONGO
ILOGS
INTER TRANSIT SERVICES (ITS)
INTERVISION
LATITUDES
MAERSK CONGO
NILEDUTCH
NKEMBO TRANSIT
NOUVELLE SICOTRAM
OCEAN EXPRESS
PANALPINA
PORION TRANSIT
SAFMARINE CONGO
SAM TRANSIT

SAMARITI
SATT
SDV -SAGA CONGO
SOCIETE TRANSIT INTERNATIONAL (STI)
SOCOMAB
SOCOTRA
SOCOTRAM
SOCOTRANS
STE OKIELI BUSINESS TRANSIT
T.M.C
TAS LOGISTIQUE
TEX TRANSIT
TLC CONGO
TONGDA TRANSIT
TRANS OCEANIC
TRANS PLUS INTERNATIONAL
TRANSIT GENERAL DU CONGO (T.G.C)
TRANSIT TRANSPORT LOGISTIQUE
TRANSLO
TREE STAR TRANSIT
YOKA BERNARD TRANSIT

PROCES-VERBAL



L'an deux mil treize et le 16 septembre, se sont réunis dans la salle de réunion de la Direction Départementale du Travail de Pointe-Noire les membres de la Commission Mixte Paritaire chargée de réviser la « Convention Collective des Auxiliaires de transports et Assimilés et ses annexes », conformément à l'arrêté n°3346 /MTSS/CAB du 29 mars 2013:

-Annexe I : Classification professionnelle :

-Annexe II : Grille salariale :

Ont signé cette convention et ses annexes

Fait à Pointe-Noire, le 16 septembre 2013

Pour la délégation Syndicale

Louis MAKAYA-PAKA (CSC)

Jean de Dieu MAVOUNGOU (CSC)

Denis MILOLO (CSC)

Rolph Léon Bella KENARD (CSC)

Eustache LEPENDA (CSC)

Orshel Nicaise MANGHOUMBA (CSC)

Jean Félix BOUITY (CSC)

Pour la délégation Patronale

François LAVANANT (Océan Express)

Pierre BELLEROSE (SDV-Congo)

Denis CORDEL (GETMA)

Michel ANTONELLI (Congo Terminal)

Eric MILLET (Delmas)

Alphonse OBAMBI ITOHA (Translo)

Président de la Commission Mixte Paritaire

OKANDZE-NGAKEGNI

Directeur Départemental du Travail

RECU

24 SEPT 2013

Maitre DUCKAT

GREFFIER EN CHEF
DIPLOME DE MENAM
ET DE BUNOK BEATRE

