

CONVENTION COLLECTIVE

DES AUXILIAIRES DE TRANSPORTS, TERMINAUX A CONTENEURS ET
ASSIMILES



DB

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Table des matières

TITRE I : DES DISPOSITIONS GENERALES.....	4
Article 1 : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION.....	4
Article 2 : DATE DE PRISE D'EFFET – DUREE- DENONCIATION- REVISION DE LA CONVENTION	4
Article 3 : ADHESION POSTERIEURE A LA SIGNATURE DE LA CONVENTION	5
Article 4 : ABROGATION.....	5
Article 5 : AVANTAGES ACQUIS	5
TITRE II : DU DIALOGUE SOCIAL.....	6
CHAPITRE 1 : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL, LIBERTE D'OPINION, ACTEURS DU DIALOGUE SOCIAL.....	6
Article 6 : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION	6
Article 7 : ACTEURS DU DIALOGUE SOCIAL DANS L'ENTREPRISE	6
CHAPITRE 2 : ORGANES ET MOYENS DU DIALOGUE SOCIAL.....	7
Article 8 : ELECTION, DESIGNATION ET FONCTIONNEMENT.....	7
Article 9 : MOYENS DES DELEGUES DU PERSONNEL ET DES RESPONSABLES SYNDICAUX DE L'ENTREPRISE.....	7
Article 10 : CREDIT D'HEURES.....	7
Article 11 : RENCONTRES PERIODIQUES DES PARTENAIRES SOCIAUX.....	8
Article 12 : PANNEAUX D'AFFICHAGE.....	8
Article 13 : MISSIONS DES ORGANES REPRESENTATIFS DU PERSONNEL	9
Article 14 : PROTECTION DES MEMBRES DES ORGANES REPRESENTATIFS DU PERSONNEL	9
TITRE III : NON DISCRIMINATION ET EGALITE PROFESSIONNELLE	10
CHAPITRE 1 : NON DISCRIMINATION ET EGALITE PROFESSIONNELLE	10
Article 15 : NON DISCRIMINATION	10
Article 16 : EGALITE PROFESSIONNELLE	10
CHAPITRE 2 : EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL ET FORMATION PROFESSIONNELLE.....	10
Article 17 : EMBAUCHE.....	10
Article 18 : PERIODE D'ESSAI	11
Article 19 : ENGAGEMENT DEFINITIF.....	12
Article 20 : CLASSEMENT DES TRAVAILLEURS	12
CHAPITRE 3 : FORMATION PROFESSIONNELLE ET DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES.....	12
Article 21 : FORMATION PROFESSIONNELLE	12
Article 22 : PROMOTION ET AVANCEMENT.....	13
Article 23 : INTERIM.....	13
Article 24 : AFFECTATION – MUTATION – DEPLACEMENT – MISSION	14



1

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including 'mgr', 'A', 'Jall', 'DB', 'W', and others.

CHAPITRE 4 : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL	15
Article 25 : PRINCIPE	15
Article 26 : PERIODE MILITAIRE	16
Article 27 : GROSSESSE ET MATERNITE	16
Article 28 : MALADIES ET ACCIDENTS NON PROFESSIONNELS	17
Article 29 : MALADIE A CARACTERE PROFESSIONNEL	18
Article 30 : ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES	18
Article 31 : MISE EN DISPONIBILITE	18
Article 32 : CHOMAGE ECONOMIQUE ET CHOMAGE TECHNIQUE.....	19
Article 33 : GREVE ET LOCK- OUT	19
Article 34 : MISE A PIED DE L'EMPLOYE.....	20
Article 35 : FONCTIONS SYNDICALES OU ELECTIVES A TEMPS PLEIN	20
Article 36 : DETENTION PREVENTIVE.....	21
CHAPITRE 5 : RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	21
Article 37 : MODALITES.....	21
Article 38 : PREAVIS	21
Article 39 : LICENCIEMENT INDIVIDUEL OU COLLECTIF POUR MOTIF ECONOMIQUE	22
Article 40 : INDEMNITE DE LICENCIEMENT	22
Article 41 : CERTIFICAT DE TRAVAIL.....	23
Article 42 : DECES DU TRAVAILLEUR.....	23
Article 43 : MISE A LA RETRAITE	24
TITRE IV : DES CONDITIONS DE TRAVAIL	25
CHAPITRE 1 : DISPOSITIONS GENERALES.....	25
Article 44 : DISCIPLINE	25
Article 45 : DUREE DU TRAVAIL	25
Article 46 : HORAIRE NORMAL	26
Article 47 : HEURES SUPPLEMENTAIRES.....	26
Article 48 : TRAVAIL DES FEMMES.....	26
Article 49 : TENUES DE TRAVAIL ET EQUIPEMENT DE SECURITE.....	26
Article 50 : LOGEMENT DU TRAVAILLEUR DEPLACE DE SON LIEU DE RECRUTEMENT.....	27
CHAPITRE 2 : CONGES PAYES ET AUTRES ABSENCES.....	28
Article 51 : CONGES PAYES	28
Article 52 : PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES.....	29
CHAPITRE 3 : VOYAGES - TRANSPORT DES BAGAGES - DEPLACEMENT	29
Article 53 : TRANSPORT DES BAGAGES.....	29
Article 54 : FRAIS DE VOYAGE.....	30



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including 'mjr', 'DB', and 'FF'.

TITRE V : DE LA REMUNERATION.....	30
CHAPITRE 1 ^{er} : DISPOSITIONS GENERALES	30
Article 55 : DEFINITION DE LA REMUNERATION.....	30
Article 56 : PAIEMENT.....	30
CHAPITRE 2 : SALAIRE CONVENTIONNEL	30
Article 57 : DETERMINATION DU SALAIRE.....	30
CHAPITRE 3 : ELEMENTS PERMANENTS	31
Article 58 : PRIME D'ANCIENNETE	31
Article 59 : TREIZIEME MOIS.....	32
Article 60 : INTERESSEMENT.....	32
Article 61 : PRIME DE DIPLOME.....	32
Article 62 : PRIME DE LANGUE	33
Article 63 : INDEMNITE DE TRANSPORT	33
Article 64 : INDEMNITE DE VEHICULE POUR UTILISATION D'UN MOYEN DE TRANSPORT PERSONNEL POUR RAISON DE SERVICE.....	33
Article 65 : INDEMNITE DE LOGEMENT	34
CHAPITRE 4 : ELEMENTS LIES A L'ACTIVITE	34
Article 66 : PRIME DE CAISSE ET DE SOLDE	34
Article 67 : PRIME D'USAGE D'ORDINATEUR.....	34
Article 68 : PRIME DE PANIER	35
Article 69 : AUTRES PRIMES SPECIFIQUES	35
Article 70 : BIBLIOTHEQUE.....	37
TITRE VI : DE L'HYGIENE ET SECURITE — SANTE DU SALARIE - DE L'ACTION SOCIALE	38
Article 71 : PROTECTION DU SALARIE.....	38
Article 72 : COMITE D'HYGIENE ET DE SECURITE	38
Article 73 : ORGANISATION MEDICO-SOCIALE	39
Article 74 : HOSPITALISATION ET FRAIS PHARMACEUTIQUES.....	39
Article 75 : CONGE POUR SOINS	39
Article 76 : ACTIONS SOCIALES	40
Article 77 : AUTRES AIDES AUX TRAVAILLEURS	40
TITRE VII : DES DISPOSITIONS DIVERSES.....	40
Article 78 : RECOMPENSES ET DISTINCTIONS HONORIFIQUES	40
Article 79 : MEDAILLES D'HONNEUR DU TRAVAIL.....	41
TITRE VIII : DES DIFFERENDS RESULTANT DE L'APPLICATION DE LA PRESENTE CONVENTION	41
Article 80 : COMMISSION DE CLASSEMENT.....	41
Article 81 : COMMISSION D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION	42



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including initials like 'DB', 'mjr', and various stylized signatures.

Entre d'une part,

- Le Syndicat des acconiers, des entrepreneurs de manutention et gestionnaires des terminaux à conteneur de la République du Congo ;
- Le Syndicat des compagnies des navigations maritimes et consignataires des navires de la République du Congo ;
- Le Syndicat des transitaires et commissionnaires agréés en Douane de la République du Congo.

Et d'autre part,

- La Confédération Syndicale Congolaise (C.S.C)
- La Fédération Syndicale des Dockers et Assimilés (FESYDOCK),

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

TITRE I : DES DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

La présente convention et ses annexes règlent les rapports de travail entre les entreprises relevant des branches d'activités 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 salaires 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 ou avec accusé de réception par la partie qui dénoncera la convention.



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 les grilles salariales, sont susceptibles de révision au plus tôt 2 ans après sa signature. La demande de révision doit être faite par lettre recommandée ou avec accusé de réception 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 transport, assimilés et gestionnaires des terminaux à conteneurs 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 16 septembre 2013.

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 des 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, 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 de 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 conséquence 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 et 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.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. A prominent red circular stamp is located in the center-left, containing the text 'LE SYNDICAT EN CHARGE' and 'UNION DES TRAVAILLANTS'. To the right of the stamp, there are more signatures, including one that appears to be 'DB' and another that looks like 'AF'. The signatures are scattered across the bottom of the page, some overlapping the text.

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 RESPONSABLES SYNDICAUX DE L'ENTREPRISE

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

Pour les missions justifiées en zone urbaine en dehors de la ville du lieu de travail habituel, les salariés concernés de l'entreprise percevront une somme forfaitaire de 75 000 FCFA par jour.

Ces frais couvrent l'hébergement, la restauration, le taxi, les faux frais hors transport. Aussi, pour les missions en dehors du pays, les frais susmentionnés seront examinés d'accord parties.

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

Ce local peut être commun aux deux organes.

Les délégués du personnel, tant titulaires que suppléants et les responsables syndicaux bénéficient chaque année d'un congé d'éducation ouvrière de dix (10) jours ouvrables. L'allocation congé ne vient pas en supplément du salaire du mois mais est déductible de celui-ci car payé par anticipation. Le salaire est calculé au prorata temporis. Les jours de congé d'éducation ouvrière ne sont pas cumulatifs d'année en année.

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.

7

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. A prominent red circular stamp is visible, containing the text 'LE TRIBUNAL DU TRAVAIL' and 'LE DIRECTEUR EN CHIEF'. To the right of the stamp, the letters 'DB' are handwritten. The page number '7' is located to the left of the signatures.

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 et 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 conduit à 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 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.



Handwritten signatures and initials in blue ink are scattered across the bottom of the page, including a large 'A' on the left, a 'K' above a signature, and various other initials like 'DB', 'AF', and 'mge'.

Article 13 : MISSIONS DES ORGANES REPRESENTATIFS DU PERSONNEL

A. Les délégués du personnel

Les délégués du personnel ont pour missions :

- 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.

B. 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 mission essentielle :

- 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 ;
- La collecte des cotisations syndicales au sein de l'entreprise
- La tenue des réunions périodiques avec ses adhérents
- 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 l'amélioration de la rémunération, ni à la formation professionnelle du salarié.

Les délégués du personnel, les représentants syndicaux 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.



9

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "DB", "W", "V", and others.

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 alinéa 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 : NON DISCRIMINATION ET EGALITE PROFESSIONNELLE

CHAPITRE 1 : 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 : EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL ET FORMATION PROFESSIONNELLE

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.

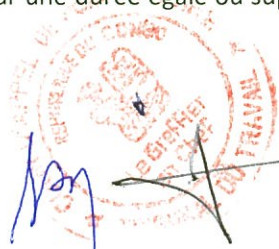
La période d'essai peut être renouvelée une seule fois.

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 ouvrables, la durée de la



Handwritten signatures and initials in blue ink are scattered at the bottom of the page. On the left, there is a large signature and the number '11'. In the center, there is a signature and the word 'mgr'. On the right, there are initials 'DB', 'AF', and other illegible marks.

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.

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.

CHAPITRE 3 : FORMATION PROFESSIONNELLE 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 à une catégorie ou échelon supérieur 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.

12

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. A prominent red circular stamp is located in the center, containing the text 'LE PONT DE CONSTRUCTION' and 'LABORATOIRE EN CHARGE'. To the right of the stamp, there are more signatures, including one that appears to be 'PB' with a checkmark, and another that looks like 'AF'.

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 donne lieu à un changement de catégorie et reste soumise à l'appréciation de l'employeur 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. Dans cette démarche, le travailleur pourra décider d'être accompagné ou non par un délégué du personnel.

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 est une action de monter en échelon.

L'échelon K est un échelon plafond. Au-delà, le sujet sera évoqué en entreprise.

La montée en échelon se fait automatiquement à la date anniversaire suivant la date d'embauche.

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 vacance 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.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. A prominent red circular stamp is located in the center, containing the text 'Le Secrétaire Général' and 'Ministère du Travail'. To the right of the stamp, there are more signatures, including one that appears to be 'DB' and another that looks like 'AF'.

Le travailleur assurant l'intérim d'un poste supérieur ou égal percevra en plus de son salaire habituel une prime égale à 70% du salaire de base de l'intérimaire.

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

A. AFFECTATION

Toute affectation se fera dans le strict respect de la réglementation en vigueur.

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

B. MUTATION

La mutation d'un agent doit obéir au strict respect de la réglementation.

a. INDEMNITE DE MUTATION

Tous les employés visés par la présente convention peuvent faire 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, de son épouse ou époux légitime, concubin ou concubine légitime et de ses enfants à charge, 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 300.000F CFA.

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 une mutation, mais qui occasionnent au travailleur des frais de nourriture et/ou d'hébergement. Cette indemnité de déplacement est fixée comme suit :

	REPAS	COUCHAGE
Exécution	5.000 FCFA	10.000 FCFA
Maitrise	7.000 FCFA	12.000 FCFA
Cadre	12.000 FCFA	20.000 FCFA

Ces indemnités ne sont pas dues lorsque ces prestations sont fournies par l'employeur. L'indemnité repas ne se cumule pas avec l'indemnité de panier. L'indemnité de couchage pourra être améliorée au sein de chacune des entreprises.

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 est fixé par jour à :

Exécution	75.000 FCFA
Maitrise	85.000 FCFA
Cadre	105.000 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 ;

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. A prominent red circular stamp is centered, containing the text 'TRIBUNAL DU TRAVAIL' and 'LE PRÉSIDENT'. Other smaller signatures and initials are scattered around the stamp.

- 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 : PERIODE MILITAIRE

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 ayant abandonné son poste.

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 perçue 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 maladie 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. Cette suspension ne peut intervenir qu'après un délai raisonnable d'un (01) mois ; ce délai de six (6) mois 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 réserves de la non prise en charge par la C.N.S.S.

- 1- Avant 12 mois de service : indemnités égale à l'indemnité du 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.

Une fois calculé dans sa totalité selon les modalités ci-dessus, le montant global de cette indemnité est divisé par 6 tranches égales, dont chacune sera versée au terme de chaque mois au salarié en remplacement de sa rémunération jusqu'au jour de sa reprise de travail dans la limite de la période de six mois pendant la période de la suspension. Toutes les dettes contractées par le salarié en interne sont suspendues

- 5- 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.
- 6- 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),



Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'DB' and 'AF'.

l'employeur recherchera, dans toute la mesure du possible, avec les membres des instances syndicales, les moyens de le reclasser dans un autre emploi.

Article 29 : MALADIE A CARACTERE PROFESSIONNEL

Il est établi que les maladies à caractère professionnel sont traitées au même titre que les maladies professionnelles.

Est considéré comme maladie à caractère professionnel toute maladie diagnostiquée comme telle par un médecin du travail référencé par le Ministère de la Fonction Publique et du Travail

Article 30 : 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 à 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 31 : 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 du 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 (1) 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.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'DB', 'AF', 'mge', and various other marks.

Article 32 : 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 (06) 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 33 : 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 déterminées 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 grèves 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 34 : MISE A PIED DE L'EMPLOYE

A. MISE A PIED DE L'EMPLOYE POUR RAISON DISCIPLINAIRE

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

B. MISE A PIED DE L'EMPLOYE PROTEGE 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, du représentant syndical, et des membres du bureau de la section syndicale 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, les membres du bureau de la section syndicale, ou un représentant syndical, elle n'entraîne pas la suspension du paiement du salaire de base.

Article 35 : 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 36 : 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 37 : MODALITES

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

Article 38 : 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 :

Exécution	Un (1) mois
Maitrise	Deux (2) mois
Cadre	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 compensatrice 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 de préavis peut quitter son dernier employeur sans lui être redevable d'une indemnité, sous la seule réserve de le prévenir de son départ



Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'DB' and 'mer'.

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 résiliation 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 39 : 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 40 : INDEMNITE DE LICENCIEMENT

En cas de licenciement par l'employeur, et sauf le cas de faute lourde, le 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	2 mois de salaire brut
Plus de 3 ans et jusqu'à 5 ans	3 mois de salaire brut
Plus de 5 ans et jusqu'à 10 ans	4 mois de salaire brut
Supérieur à 10 ans	6 mois de salaire brut

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 et en cas de décès du travailleur, une indemnité de licenciement sera versée sur les bases suivantes :

De 1 à 3 ans	2 mois de salaire brut
Plus de 3 ans et jusqu'à 6 ans	4 mois de salaire brut
Plus de 6 ans et jusqu'à 9 ans	5 mois de salaire brut
Plus de 9 ans et jusqu'à 12 ans	8 mois de salaire brut
Supérieur à 12 ans	10 mois de salaire brut

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

Article 41 : CERTIFICAT DE TRAVAIL

A l'expiration du contrat de travail, tout employeur est tenu de mettre à disposition de son travailleur dans un délai de 3 jours ouvrés, sous peine de dommages et 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 42 : DECES DU TRAVAILLEUR

En cas de décès d'un travailleur, la société participera aux frais d'inhumation de l'employé en versant à la famille en présence des Délégués du Personnel une indemnité forfaitaire de 1.300.000 FCFA (un millions trois cent mille francs CFA) sans distinction d'ancienneté.

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

Pour l'organisation matérielle des veillées funèbres, une somme forfaitaire de 300.000 FCFA (trois cent mille francs CFA) sera mise à 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.

Si le travailleur avait été déplacé par le fait et à la demande de l'employeur, ce dernier assurerait 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 natures acquis 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.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and initials 'DB' and 'AF' on the right.

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.

Article 43 : MISE A LA RETRAITE.

Une catégorie supérieure avec l'échelon lié à son ancienneté dans l'entreprise est accordée à l'agent admis à la retraite trois ans avant sa notification.

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 la 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	11 mois de salaire brut
Maitrise	9 mois de salaire brut
Cadre	5 mois de salaire brut

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 à la retraite fixée comme suit :

Exécution	500.000 FCFA
Maitrise	550.000 FCFA
Cadre	600.000 FCFA

A cela s'ajoute au titre de la prise en charge médicale post-retraite une somme forfaitaire de 100 000 FCFA.

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 300.000F CFA en sus des frais de transport.

L'accès à la préretraite d'un salarié est régi par la législation en vigueur.

24

LE GREFFIER en Chef

DB

AF

meu

TITRE IV : DES CONDITIONS DE TRAVAIL

CHAPITRE 1 : DISPOSITIONS GENERALES

Article 44 : 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 salaire d'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, 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 45 : 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 46 : HORAIRE NORMAL

Les horaires de travail des entreprises sont fixés comme suit :

- Travail du lundi au vendredi
- Principe : 8 heures de travail par jour.

Les horaires ou tout autre mode de travail seront définis dans le règlement intérieur de chaque société.

Article 47 : 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 (Decret n°78/360/MJT.SGFPT.DTPS.3/8 article 20).

En cas de travail en shift :

- 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 leur lieu de travail, la prime de shift sera supprimée à l'exception du « fini/parti » ou du « travail à tâche » éventuellement demandé en début de shift
- Les heures supplémentaires non effectuées ne sont pas rémunérées. La différence entre 07H30 pointées et 7H15 effectuées soit 15 minutes correspondent au temps nécessaire à la douche en fin de shift.

Article 48 : TRAVAIL DES FEMMES

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

- Il est interdit de réduire le salaire des femmes pour des motifs concernant la grossesse ou la nourriture de l'enfant ;
- 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 ;
- Il est interdit d'employer les femmes à des travaux pénibles de nuit ou dans les conditions insalubres.

Article 49 : TENUES DE TRAVAIL ET EQUIPEMENT DE SECURITE

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 et de l'exploitation (manutention, frigo, magasin etc...) bénéficiera de 48 morceaux de 400 g de savon par trimestre travaillé.



B. Equipement de sécurité

Les équipements de protection individuels adaptés seront fournis par l'employeur pour la bonne exécution des tâches à réaliser.

Toutefois, tout travailleur astreint à des conditions nocives permanentes d'exécution de certains travaux devra obligatoirement se soumettre à des examens médicaux préventifs tous les 6 mois.

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

Un imperméable sera mis à la disposition des gardiens, aux plantons extérieurs et aux passeurs en douane une fois par an.

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

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

Article 50 : 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 installé 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 :

- En cas de notification réciproque du préavis, l'évacuation du logement a lieu à l'expiration du délai de préavis ;
- En cas de rupture de contrat par le travailleur sans que le délai de préavis ait été respecté, évacuation après cinq (5) jours ;
- 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 ;
- 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.



Article 51 : CONGES PAYES

La durée des congés est fixée par la législation et la réglementation en vigueur. Sauf stipulation contraire 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 du Congo ou travaillant dans le nord, répertoriés sur une liste établie d'accord partie employeurs /Délégues du personnel, auront la possibilité d'effectuer au maximum deux (02) ans de présence effective dans l'entreprise afin de faire prévaloir leur droit aux congés cumulés.

Pour les travailleurs déplacés hors de leur lieu de recrutement, l'article 119 alinea7 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 son service l'exigera pour des raisons sérieuses. Le travailleur rappelé conservera intégralement le bénéfice de son allocation 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 la suite du rappel et de deux journées de congés supplémentaires payées. Ses frais de voyage aller/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.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. A prominent red circular stamp is centered, containing the text 'COUR D'APPEL' and 'Le Greffier en Chef' around a central emblem. To the right of the stamp, there are more signatures, including one that appears to be 'DB' and another that looks like 'PF'.

Article 52 : PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES

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

Mariage d'un travailleur (coutumier ou à l'Etat civil)	7 jours
Retrait de deuil	2 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 et collatéraux	2 jours
Décès 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'évènement 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 à 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 mutés 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, les concubines et les pré-mariées ;
- 200 kg pour chacun des 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.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'DB', 'PF', and 'mpe', along with a large checkmark.

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 :

Exécution	2 ^{ème} classe
Maitrise	1 ^{ère} classe
Cadre	1 ^{ère} classe

Transport aérien :

- Classe « économique » pour le personnel d'Exécution/Maitrise/cadres

TITRE V : DE LA REMUNERATION

CHAPITRE 1^{er} : 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 fixe 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.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. A prominent red circular stamp is visible, containing the text 'TRIBUNAL DU TRAVAIL' and 'Le Greffier en Chef'. To the right of the stamp, there are more signatures and the letters 'DB'.

Par ailleurs, il a été convenu entre les parties :

- 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) :
 - o Pour la retenue du compte courant, application de 25 % du salaire brut ;
 - o Report de l'échéance en cas de retour de congés après le 15 du mois ;
 - o Application de la retenue au prorata temporis en cas de retour de congés avant le 15 du mois.
- De la limitation du plafond du compte courant à deux mois 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 dument 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" déclenché dans le respect des procédures légales et règlementaires ;
- 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 3ème a la fin de la 4-ème année ;
- 2 % par année de présence en plus du taux ci-dessus du début de la 5ème année jusqu'à la fin de la carrière.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'DB', 'W', 'to', 'mpe', and 'AF'.

Article 59 : TREIZIEME MOIS

Un 13eme mois est attribué à tout travailleur ayant douze (12) mois de présence dans l'entreprise.

Ce 13eme mois est égal 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 la grille salariale au cours du 2eme semestre le mois de référence sera le 1^{er} 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 : INTERESSEMENT

Une entreprise peut décider de mettre en place un dispositif d'intéressement. Chaque entreprise est libre de définir son propre accord d'intéressement.

Article 61 : 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.

C.E.P. A (adulte) à obtenir dans le cadre de la formation professionnelle	4.000 FCFA
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	10.000 FCFA
Baccalauréat-B.S.E. C/B.E. P/B.I A.F.C.A/ BTS ou tout autre diplôme équivalent	15.000 FCFA
Certificat ou diplôme d'études supérieures ou tout autre diplôme équivalent	30.000 FCFA

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



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including 'DB', 'J', 'A', 'FF', and others.

Article 62 : PRIME DE LANGUE

Lorsqu'un emploi exige qu'une ou plusieurs langues soient lues écrites et parlées couramment dans l'exercice dans leur fonction, une prime de langue de 40 000 francs par mois sera attribuée aux travailleurs.

Le niveau de connaissance de la langue est évalué par un organisme agréé.

Article 63 : INDEMNITE DE TRANSPORT

L'indemnité de transport du personnel 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 :

Exécution	60.000 FCFA
Maitrise	75.000 FCFA
Cadre ne percevant pas l'indemnité de voiture	75.000 FCFA

Ces indemnités de transport :

- Ne sont pas cumulables avec l'indemnité de voiture définie à l'article 64, et pour les travailleurs les percevant à ce jour sont intégrées à compter de la date d'application de la présente convention.
- Ne sont cumulables avec l'indemnité de vélomoteur, définie à l'article 64 de la présente convention.

Au-delà de 26 jours travaillés par mois, la prime de transport sera majorée de 2300 FCFA/jour supplémentaire.

Article 64 : INDEMNITE DE VEHICULE POUR UTILISATION D'UN MOYEN DE TRANSPORT PERSONNEL POUR RAISON DE SERVICE

Une indemnité de véhicule mensuelle réajustable 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	40.000 FCFA
Voiture Agent Bureau	200.000 FCFA
Voiture Agent Exploitation	250.000 FCFA
Voiture Agent Exploitation utilisation intensive	300.000 FCFA



DB

W

AF

mgr

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 63.

Article 65 : INDEMNITE DE LOGEMENT

L'employeur participe au logement du travailleur en vue d'améliorer ses conditions de vie.

Exécution	10.000 FCFA
Maitrise	15.000 FCFA
Cadre catégorie 12	100.000 FCFA
Cadre catégorie 13	150.000 FCFA
Cadre catégorie 14	200.000 FCFA
Cadre catégorie 15	250.000 FCFA

Les indemnités listées ci-dessus peuvent faire l'objet d'une révision dans les accords d'établissement.

Concernant les cadres, les frais d'eau, 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 15eme catégorie sont à la charge de l'employeur.

CHAPITRE 4 : ELEMENTS LIES A L'ACTIVITE

Article 66 : 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 67 : PRIME D'USAGE D'ORDINATEUR

Cette prime remplace la prime de saisie sur ordinateur.

Tenant compte de l'évolution technologique, tout travailleur utilisant l'ordinateur bénéficiera une prime mensuelle de 8 000 frs CFA.

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



34

DB

FF

mgn

Handwritten signatures and initials in blue ink.

Article 68 : 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 de pause prévue par le règlement intérieur. Cette prime est égale à 3 000 FCFA par repas avec un maximum de 2 repas par jour.

L'article 46 de l'ancienne convention sera à revoir sur la question spécifique des terminaux portuaires

Article 69 : 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, clinker, 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 des travaux insalubres sera accordée aux travailleurs affectés à des travaux de nettoyage (cale, wagon, quai).

Le taux de cette prime est de 500 FCFA par travailleur et par jour

B. PRIME DE BOIS

a. OPERATION 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 :

- 60 FCFA /bille à chacun des 04 arrimeurs en cale ;
- 60 FCFA /bille à chacun de deux mouillées, majorée d'une prime dite de mouillée de 300 FCFA par journée de travail ;
- 60 FCFA par bille embarquée dans la cale la plus chargée au contremaitre bord ;
- 60 CFA par bille à chacun des deux treuillistes ;
- 60 FCFA par bille au chef panneau, pointeur et sous palan ;
- 60 FCFA par bille flottée Brazzaville ;
- 60 FCFA par jour par fardeau débité pour tout travailleur (Pointeur magasinier, chauffeurs, superviseurs, caristes)

Une prime de salissure de 700 FCFA par jour sera accordée à tout travailleur opérant sur un parc à bois.

b. PARC A BOIS SOCOMAB

Parc à bois sec, débite et eucalyptus : une prime de salissure de 700 FCFA par jour sera allouée à tout travailleur opérant sur parc à bois sec. Débité et eucalyptus quel que soit sa qualification.

C. CHAUFFEUR ET MECANICIEN EN CALE

35



DB w K
b ff nge

Il sera alloué une prime de risque de 1.500 FCFA par jour aux chauffeurs et aux mécaniciens opérant en cale.

D. ENTRETIEN ET PROPRETE DES ENGINs

Il sera alloué une prime d'entretien et de propreté aux chauffeurs d'un montant de 3 000 FCFA par mois. Pour la propreté et l'entretien effectif de leur engin ou de leur attelage et n'ayant pas occasionné des dommages. Au cas contraire cette prime sera 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 de 15% calculée sur son salaire de base.

F. OPERATIONS EN MER / FLEUVE

Une prime de mer de 5 000 FCFA par jour 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.

Une prime d'astreinte en mer / fleuve de 15.000 FCFA par mois sera allouée à tous les travailleurs de permanence 24H/24H sur les plateformes offshore.

G. PRIME DE PRODUCTIVITE

Une prime de productivité pourra être définie au sein de chaque entreprise et d'accord partie en tenant compte des objectifs prédéfinis.

H. PRIME DE PROCURATION

Une prime de procuration variant de 0 à 150.000 FCFA par mois est allouée à tout agent ayant la procuration de signer les permis douaniers.

I. PRIME COLLECTIVE DE BILAN DE FIN D'ANNEE

Une prime de bilan de fin d'année d'un montant allant de 500.000 FCFA à 1.000.000 FCFA 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. Ce montant pourra être abondé par l'employeur dans le cadre d'un accord interne.

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

Une prime d'inventaire de fin d'année d'un montant forfaitaire de 200.000 FCFA sera attribuée à l'ensemble du personnel ayant participé à l'inventaire de fin d'année du magasin des pièces détachées.



36

DB ✓

to ff mgr

Handwritten signatures and initials in blue ink.

K. PRIME DE RESPONSABILITE

8 ^{ème} catégorie	29.000 FCFA
9 ^{ème} catégorie	32.500 FCFA
10 ^{ème} catégorie	41.000 FCFA
11 ^{ème} catégorie	46.000 FCFA

Pour les agents de maîtrise, ayant la responsabilité d'une section, une prime de responsabilité de 12.500 FCFA est due à l'agent.

L. PRIME CONTENEUR

La prime conteneur sera évoquée dans les accords d'établissement relatifs aux terminaux à conteneurs et aux armateurs.

M. PRIMES SPECIFIQUES AUX TERMINAUX PORTUAIRES

Les primes ci-dessous énumérées sans être exhaustives seront traitées dans les accords d'établissement :

- Prime d'inhalation
- Prime conteneur
- Prime panneau
- Prime parc / quai
- Prime d'incitation à la performance
- Prime de hauteur
- Prime de risque
- Prime de nuisance sonore
- Prime exceptionnelle RORO
- Prime de TEK LOGIX
- Prime d'isolement
- Prime haute tension
- Prime de pénibilité
- Prime de 3X8 et shift
- Prime de participation

Article 70 : 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.

37

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. A prominent red circular stamp is located in the center-right, containing the text 'DE POINTE-NOUVE' at the top, 'LE GÉNÉRAL EN CHEF' in the middle, and 'COUR DE JUSTICE' at the bottom. To the right of the stamp, there are more handwritten initials and signatures, including 'DB', 'AF', and 'orgu'.

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

Article 71 : 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 individuel.

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 sont assurés 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 biannuelle 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 72 : 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.

Handwritten signatures and a red official stamp are present at the bottom of the page. The stamp is circular and contains the text "LE GREFIER en Chef" and "FEDERATION DU TRAVAIL".

Article 73 : 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 signataires 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 74 : HOSPITALISATION ET FRAIS PHARMACEUTIQUES

L'organisation médicale fonctionne selon les prescriptions des articles 142 à 148 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 :

- 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 ;
- 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 :
 - o 60% pour le travailleur
 - o 55% pour la ou les épouses légitimes et les enfants mineurs à charge.
- 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 :
 - o 100% du coût des verres optiques correcteurs standards, simples ou non spéciaux.
 - o 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.
 - o 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.

Cet article pourra être revu dans les accords d'établissement

Article 75 : 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 30 et 51 de la présente convention.



Article 76 : ACTIONS SOCIALES

Les actions sociales sont du ressort des accords d'établissement.

A la demande de la partie patronale et avec accord de la partie syndicale, l'allocation réservée au décès du travailleur est incluse dans la prime spéciale de départ en retraite. (Article 45, Mise à la retraite)

Article 77 : AUTRES AIDES AUX TRAVAILLEURS

A. URGENCE SOCIALE

Les parties signataires de la présente Convention conviennent de la possibilité d'accorder à tout Travailleur qui le désire, sans distinction de catégorie socio-professionnelle, divers types de prêts.

Le cumul de tous les prêts (incluant le prêt de rentrée scolaire) accordés ne pourra pas dépasser 2 mois de salaire brut de sa catégorie et échelon, remboursable en 12 mois maximum sauf accord des parties.

B. PRET RENTREE SCOLAIRE

Un prêt rentrée scolaire d'un montant maximum de 200.000 FCFA remboursable en 12 mensualités, pourra être accordé à chaque travailleur qui le demande dans la limite du plafond défini dans l'article 79-1.

L'allocation de rentrée scolaire est renvoyée aux accords d'établissements.

TITRE VII : DES DISPOSITIONS DIVERSES

Article 78 : 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 ans	60.000 FCFA
15 ans	80.000 FCFA
20 ans	100.000 FCFA
25 ans	120.000 FCFA
30 ans	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 participera aux festivités de fin d'année par le versement d'une prime minimum de 100 000F CFA par travailleur qui comprendra l'arbre de Noël et le pot de fin d'année.

40

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. A red circular stamp is visible, containing the text 'COOP. D'APPEL DE TRAVAIL' and 'UNION DES TRAVAILLEURS DU COTON'. There are also some initials and marks, including 'DB' and 'mgu'.

Article 79 : MEDAILLES D'HONNEUR DU TRAVAIL

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 :

Médaille de Bronze	10 à 15 ans
Médaille d'Argent	15 à 20 ans
Médaille d'Or	20 ans et plus

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

Article 80 : 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 des travailleurs 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.



DB

th AF

AF

mgn

Article 81 : 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.



PROCES VERBAL

L'an deux mil vingt-quatre et le 19 janvier se sont réunis dans la salle de réunion de la société AGL Congo, les membres de la commission mixte paritaire chargée de négocier la convention collective des auxiliaires de transport, terminaux à conteneurs et assimilés, conformément à l'arrêté n°6614/MFPTSS-CAB du 30 mai 2023.

Au terme de la réunion, les membres de la commission ont adopté, paraphé et signé la nouvelle convention collective et ses annexes

Annexe 1 : Classification Professionnelle

Annexe 2 : Grille salariale

La nouvelle convention collective aura un effet rétroactif à compter du 01/01/2024.

En foi de quoi, le présent procès-verbal est établi pour servir et valoir ce que de droit.

Fait à Pointe Noire le 19 janvier 2024

Pour la délégation Syndicale :

BAMPIE Maurice (CSC)

MAKAYA PAKA Louis (CSC)

MANGOUMBA Nicaise Orshel (FESYDOCK)

POATY Luc Herbert (FESYDOCK)

TATY MAKOSSO Raymond (FESYDOCK)

MASSOUSSA GOMA Richard (FESYDOCK)

NYAMBA Pegy Eric (FESYDOCK)

IMBOURA Aloïse (FESYDOCK)

Président de la Commission Mixte Paritaire :

MAMPASSI Appolinaire (Directeur Départemental du Travail)

Pour la délégation Patronale :

NDONGO Eric (HAPAG LLOYD Congo)

PUJALTE Christophe (AGL Congo)

FAUCON Fabrice (OCEAN EXPRESS)

NGOUARI Rodrigues (ELSA PREMIUM)

BROITMANN David (OCEAN EXPRESS)

RICHARD LEROUX Yvain (CMA CGM Congo)

MARQUES Cyril (AGL Congo)

CHELALA Marc-Antoine (SMGC)



SALAIRES DE BASE														
CATEGORIE	CONV 2013	%	ECHELON A	B (2 ans)	C (4 ans)	D (6 ans)	E (8 ans)	F (10 ans)	G (12 ans)	H (14 ans)	I (16 ans)	J (18 ans)	K (20 ans)	
1	76 316 CFA	6%	80 895 CFA	82 108 CFA	83 340 CFA	84 590 CFA	85 436 CFA	86 290 CFA	87 153 CFA	88 025 CFA	88 905 CFA	89 794 CFA	90 692 CFA	
2	77 204 CFA	6%	81 836 CFA	83 064 CFA	84 310 CFA	85 574 CFA	86 430 CFA	87 294 CFA	88 167 CFA	89 049 CFA	89 940 CFA	90 839 CFA	91 747 CFA	
3	79 666 CFA	6%	84 446 CFA	85 713 CFA	86 998 CFA	88 303 CFA	89 186 CFA	90 078 CFA	90 979 CFA	91 889 CFA	92 808 CFA	93 736 CFA	94 673 CFA	
4	85 933 CFA	6%	91 089 CFA	92 455 CFA	93 842 CFA	95 250 CFA	96 202 CFA	97 164 CFA	98 136 CFA	99 117 CFA	100 108 CFA	101 110 CFA	102 121 CFA	
5	90 412 CFA	6%	95 837 CFA	97 274 CFA	98 733 CFA	100 214 CFA	101 217 CFA	102 229 CFA	103 251 CFA	104 283 CFA	105 326 CFA	106 380 CFA	107 443 CFA	
6	107 560 CFA	6%	114 014 CFA	115 724 CFA	117 460 CFA	119 222 CFA	120 414 CFA	121 618 CFA	122 834 CFA	124 062 CFA	125 303 CFA	126 556 CFA	127 822 CFA	
7	109 783 CFA	6%	116 370 CFA	118 116 CFA	119 887 CFA	121 686 CFA	122 902 CFA	124 131 CFA	125 373 CFA	126 626 CFA	127 893 CFA	129 172 CFA	130 463 CFA	
8	120 774 CFA	4%	125 605 CFA	127 489 CFA	129 401 CFA	131 342 CFA	132 656 CFA	133 982 CFA	135 322 CFA	136 675 CFA	138 042 CFA	139 423 CFA	140 817 CFA	
9	131 649 CFA	4%	136 915 CFA	138 969 CFA	141 053 CFA	143 169 CFA	144 601 CFA	146 047 CFA	147 507 CFA	148 982 CFA	150 472 CFA	151 977 CFA	153 497 CFA	
10	169 945 CFA	4%	176 743 CFA	179 394 CFA	182 085 CFA	184 816 CFA	186 664 CFA	188 531 CFA	190 416 CFA	192 320 CFA	194 244 CFA	196 186 CFA	198 148 CFA	
11	176 638 CFA	3%	182 820 CFA	185 563 CFA	188 346 CFA	191 171 CFA	193 083 CFA	195 014 CFA	196 964 CFA	198 934 CFA	200 923 CFA	202 932 CFA	204 961 CFA	
12	177 572 CFA	3%	182 899 CFA	185 643 CFA	188 427 CFA	191 254 CFA	193 166 CFA	195 098 CFA	197 049 CFA	199 019 CFA	201 010 CFA	203 020 CFA	205 050 CFA	
13	185 080 CFA	2%	189 707 CFA	192 553 CFA	195 441 CFA	198 373 CFA	200 356 CFA	202 360 CFA	204 383 CFA	206 427 CFA	208 491 CFA	210 576 CFA	212 682 CFA	
14	192 185 CFA	2%	196 990 CFA	199 944 CFA	202 944 CFA	205 988 CFA	208 048 CFA	210 128 CFA	212 229 CFA	214 352 CFA	216 495 CFA	218 660 CFA	220 847 CFA	
15	255 129 CFA	2%	261 507 CFA	265 430 CFA	269 411 CFA	273 452 CFA	276 187 CFA	278 949 CFA	281 738 CFA	284 556 CFA	287 401 CFA	290 275 CFA	293 178 CFA	

COPIE
DU
PROCES-VERBAL



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right and several initials (A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L, M, N, O, P, Q, R, S, T, U, V, W, X, Y, Z) arranged vertically on the right side.

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

Collège	Catégorie	Fonction
Exécutant	1	Manoeuvre exécutant des travaux simples n'exigeant ni formation, ni adaptation préalable
		Manoeuvre employé aux travaux courant de propreté et d'entretien
		Manoeuvre exécutant des travaux de force ou assurant des travaux simples après une mise au courant sommaire ou sachant lire ou écrire.
	2	Gardien / sentinelle jour et nuit
		Agent d'entretien et nettoyage d'atelier
		Jardinier chargé de l'entretien courant des jardins
	3	Manoeuvre participant aux opérations de manutention sur quai ou tarmac, magasin, sur camion, wagon
		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
		Aide chauffeur
		Aide grutier / cariste
		Aide magasinier
		Saisisseur des colis ou cargaison
		Couseur
	4	Réparateur de pneus
		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 :
		Chauffeur engin de levage <= 5 T
		Graisseur
		Convoyeur de citerne
		Peintre
		Peseur pont bascule
		Pompiste enregistrant les consommations
		Coursier avec Permis VL (véhicule léger)
		Chef de panneau
		Chef de cale
		Personnel employé :
		Aide facturier
		Archiviste
		Employé de support administratif
		Passer en douane
		Standardiste / agent d'accueil



[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left and several initials on the right.]

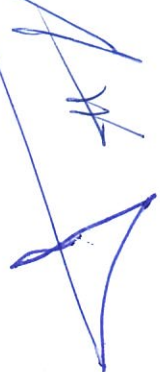
Exécutant	5	Travailleur occupant un emploi entraînant l'exécution des travaux plus complexes qui nécessitent une qualification professionnelle acquise, soit après une pratique prolongée du métier, soit par une formation donnant des connaissances professionnelles Personnel ouvrier : Menuisier Carrossier / Tôlier Chauffeur de tracteur routier avec semi-remorque et/ou chauffeur poids lourd (Sauf Auto Chargeuse). Chauffeur engin de levage > 5 T <= 16 T Pointeur/cubeur Chauffeur de transport du Personnel plus de 9 places Gréeur Mécanicien Soudeur Personnel employé : Aide déclarant Aide facturier Commis confection manifestes, mouvement des navires Opérateur BLU Opérateur de saisie Sydonia Passer en douane capable de suppléer un aide déclarant Secrétaire de bureau Agent administratif en charge des diverses formalités
	6	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 engin de levage > 16 T <= 45 T Magasinier Mécanicien spécialisé Chef saisisseur Chauffeur de tracteur routier avec Auto Chargeuse. Chauffeur de tracteur routier de terminaux portuaires Electricien Personnel employé : Aide comptable Caissier Employé chargé de la visite en douane Facturier Vérificateur des liquidations douane et leur règlement

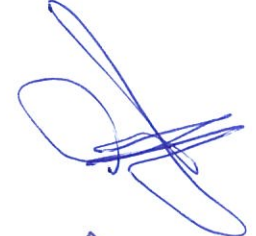
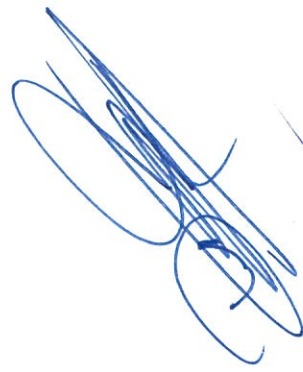


[Handwritten signatures and initials in blue ink]

Exécutant		7	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			
Chef pointeur			
Contremaître			
Mécanicien / soudeur			
Chauffeur engin de levage > 45 T			
Personnel employé :			
Agent gate			
Agent de comptoir établissant des billets d'avion			
Agent Comptable			
Déclarant en douane			
Employé qualifié de transit			
Technicien de consignation			
Mécanicien Portique spécialisé et portique titulaire d'un BAC.			
Agent HSE			
Agent service généraux			





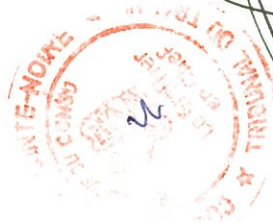




CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE		
Collège	Catégorie	Fonction
Maîtrise	8	Personnel Ouvrier:
		Adjoint au chef de parc à bois
		Agent de gestion de parcs à conteneurs
		Chef magasinier
		Contremaître de 3ème degré assurant toutes les opérations de débarquement et embarquement des navires
		Electricien/Electrotechnicien/Mécanicien/Electromécanicien/Technicien de Maintenance et parc frigo ayant son baccalauréat
		Tourneur
		Chef Equipe Navette, Bus
		Chef Equipe Tracteur portuaire
		Personnel employé :
		Agent support documentation import/export (en agence de consignation)
		Agent facturation documentation import/export (en agence de consignation)
		Agent tracking/logistique (en agence de consignation)
		Agent de paie
		Agent responsable des litiges
		Comptable
		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
		Secrétaire de direction qualifiée
		Secrétaire hautement qualifiée
		Superviseur HSE
		Secrétaire juridique
		Agent BAPLIE
		Agent Bureau d'embauche
		Agent Infrastructures polyvalent
		Agent dispatch
		Agent Comptoir Livraison containers



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right and several smaller ones below it, some with initials like 'DB' and 'H'.

Maitrise	
9	
Personnel Ouvrier:	
Adjoint chef d'atelier	
Chef de magasins transit ayant la responsabilité de plusieurs magasins	
Chef de parc à bois	
Commis de navire	
Mécanicien/ soudeur dirigeant plusieurs équipes d'entretien	
Electricien/Electrotechnicien/Mécanicien/Electromécanicien/Technicien de Maintenance et parc frigo ayant un diplôme bac + 2	
Personnel Employé :	
Agent planification navire	
Chef de paie	
Assistance sociale	
Agent Administratif et ressources humaines	
Chef facturier	
Chef de section transit bureau	
Comptable titulaire du BTS en comptabilité ou expérience équivalente	
Déclarant en douane sachant traiter des regimes spéciaux	
Programmeur/ pupitreur informatique	
Secrétaire de direction (maîtrisant une langue étrangère)	
Contrôleur et analyste débours (transit/shipping/ financier)	
Agent Reporting et Statistiques	
Agent de planification facturation	
Agent de liaison opération	



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top and several smaller ones below.

Maitrise	10	Electricien/Electrotechnicien/Mécanicien/Electromécanicien/Technicien de Maintenance et parc frigo ayant un diplôme bac + 4
		Chef de transit quai Agent intermodal/transport (en agence de consignation) Agent transbordement (en agence de consignation) Agent relation client Coordinateur documentation import/export (en agence de consignation) Agent opération (en agence de consignation) Agent de recouvrement Agent de transit ayant une connaissance complète de la profession Chef de section douane/vérificateur Secrétaire de direction (maîtrisant deux langues) Conducteur Portique / RTG / Grues mobiles portuaires Analyste informatique, Administrateur Système et Réseau Chef Equipe Portique / RTG / Grue terre Chef Technicien parc frigo Responsable Gate, contrôle des guérites Planner et contrôleur opérations parc Planner et contrôleur opérations navires Superviseur Parc / Opérations navires Responsable Comptoir Livraison terminal Responsable Bureau d'embauche main d'œuvre Adjoint Chef de Section Administration Adjoint chef de section contrôle débours Adjoint chef de section facturation Adjoint chef de section terminal à conteneurs Responsable contrôle documentaire Coordinateur opérations / Parc terminal à conteneurs Commercial BAC +2

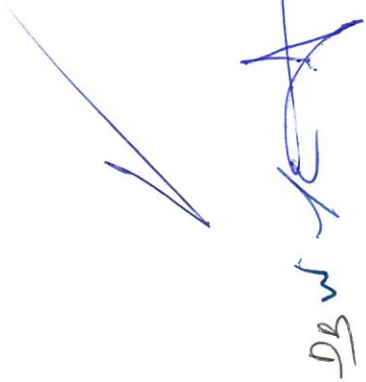


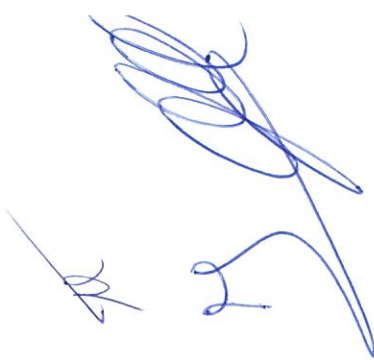
Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

Maitrise	11	Chef de section transit
		Chef de section facturation
		Assistante de direction
		Assistant juridique
		Chef de sections administratives / Financières / Trésorerie
		Commercial BAC +5
		Chef de section parcs à conteneurs/ Section logistique / Section transport
		Responsable des services généraux
		Responsable des archivistes
		Assistant Super Utilisateur TOS
		Chef Section Maintenance
		Chef Section Manutention
		Superviseur Comptoir Livraison
		Superviseur Control Room
		Chef de Section Administration
		Chef de Section Comptabilité
		Chef de Section RH









CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

Collège	Catégorie	Fonction
Cadre	12	Adjoint au chef de service ateliers: garages
		Adjoint au chef manutention
		Chef de parc à bois principal
		Adjoint au chef de service contentieux et litiges
		Responsables RH
		Chef de parc
		Chef comptable
		Super U TOS
		Formateur de formateur interne
		Contrôleur de gestion
		Responsable GMAO
		Responsable Projets Infrastructures
	13	Shift manager
		Responsable Maintenance (Infrastructures, Electricité, Mécanique, Vidéosurveillance et contrôle d'accès...)
		Responsable de site au terminal conteneurs
		Responsable Qualité / adjoint chef de service qualité
		Chef des quais
		Responsable du parc à conteneurs
		Commis de navire principal
		Responsable Administratif
		Responsable documentation et service client (agence de consignation)
		Responsable Operation Logistique (agence de consignation)
		Responsable Juridique
	14	Responsable Informatique
		Responsable Achats
		Responsable Planification
		Responsable Excellence Opérationnelle
		Responsable Formation
		Responsable Commercial
		Adjoint au chef de services
		Responsable control room
		Responsable d'exploitation
		Adjoint au chef d'exploitation parc à bois
		Chef de services
	15	



Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'DBW', 'H', and 'CD'.