

ANNEXE III

A LA CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔTELLERIE ET ASSIMILES SPECIFIQUE AU CATERING PETROLIER ET GAZIER



Signature in blue ink, appearing to read: O. Béch, M. J. V. H. J. G. J. S. J. Y.

TITRE I

DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

La présente ANNEXE III à la convention collective de l'hôtellerie et assimilés spécifique au catering pétrolier et gazier s'applique aux établissements proposant des prestations dans les domaines de l'hôtellerie et de la restauration en offshore et en on shore pétroliers et gaziers (appelés ci-après établissements d'hôtellerie et de restauration) ainsi qu'à leurs travailleurs.

Cette annexe est valable sur toute l'étendue du territoire Congolais.

ARTICLE 2 : AVANTAGES RELEVANT D'AUTRES ACCORDS AYANT LE MÊME OBJET

Il est précisé que tous les salariés bénéficiant individuellement ou collectivement à la date d'application de la présente ANNEXE III des dispositions plus avantageuses, au titre du contrat de travail, d'accords antérieurs au niveau national ou par accords dans l'entreprise ou l'établissement les conservent.

Les parties signataires conviennent qu'il ne pourra pas être dérogé aux dispositions du présent accord par accord d'entreprise, sauf accord plus favorable.

ARTICLE 3 : ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE

La présente ANNEXE III est conclue pour une durée indéterminée.

La présente annexe III est applicable à partir du jour qui suit son dépôt au greffe du Tribunal de Travail, par la partie la plus diligente, sauf pour les dispositions financières qui seront applicables à partir du 1er janvier 2025 et dont les modalités de règlement seront fixées d'accord parties dans un protocole d'accord.

ARTICLE 4 : REVISION ET DENONCIATION

La présente ANNEXE III ne peut être dénoncée dans les modalités ou modifiée qu'à condition d'observer les règles définies à l'article 3 de la convention collective de l'hôtellerie et assimilés du 30 mars 2010.

Les partenaires sociaux se réuniront bi annuellement en vue d'examiner les aménagements ou les améliorations qui pourraient être apportées.

De plus des réunions supplémentaires seront organisées à la demande écrite d'au moins 3 partenaires sociaux.

Les partenaires sociaux s'engagent à mettre en place la commission nationale d'interprétation et de conciliation conformément à l'article 77 de la convention collective de l'hôtellerie et assimilés du 30 mars 2010.



(Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'O. B. B.', 'A. T.', 'P. S.', 'M. S.', 'D. S.', and 'H. H.' over the bottom right corner.)

TITRE II : **DU SALAIRE**

ARTICLE 5 : REVALORISATION DU SALAIRE DE BASE

Le Barème de salaire tel que prévu en ANNEXE 1 sera revalorisé conformément aux mécanismes prévus à l'article 52 de la convention collective de l'hôtellerie et assimilés, et l'ANNEXE II de la classification professionnelle.

ARTICLE 6 : GRILLE SALARIALE

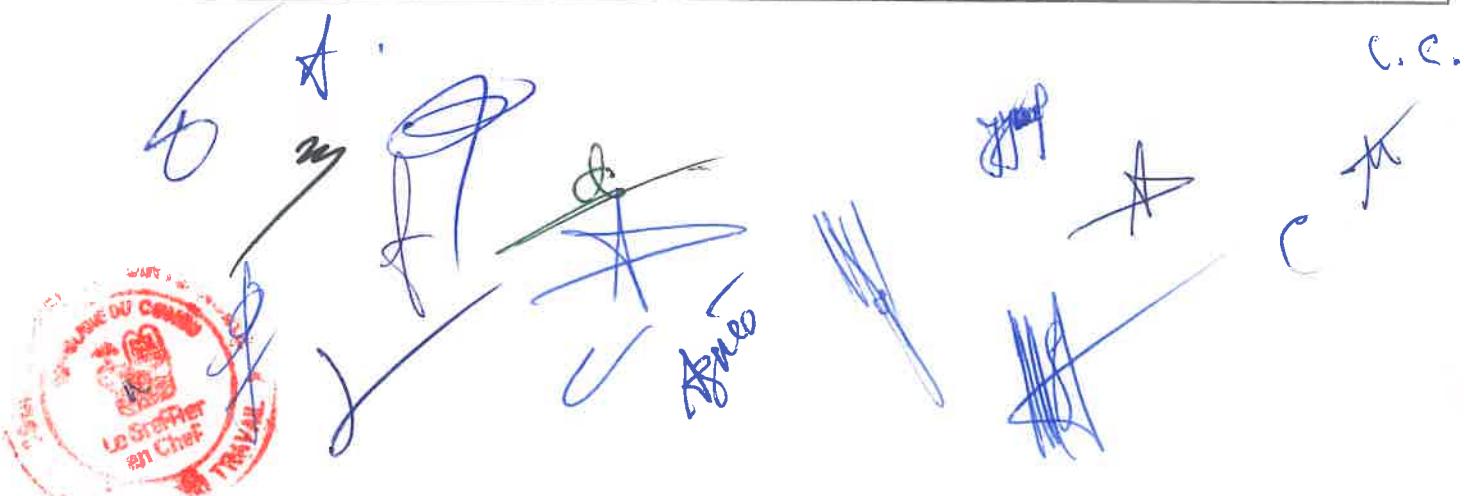
(Voir en annexe)

ARTICLE 7 : PRIMES COMMUNES

Les travailleurs évoluant dans le catering pétrolier et gazier bénéficient des primes on shore et offshore énumérées à l'article 72 de la convention collective de l'hôtellerie et assimilés.

En revanche, les montants de ces primes sont réévalués dans la présente ANNEXE III ainsi qu'il suit :

| | |
|---|------------------|
| • Prime de mer ou de chantier | 1 500 FCFA/jour |
| • Prime de roulement | 15 800 FCFA/mois |
| • Prime de risque | 8 400 FCFA/mois |
| • Prime d'éloignement, d'isolement ou de séparation | 9 500 FCFA/mois |
| • Prime de plate-forme | 9 500 FCFA/mois |
| • Prime de rendement | 4 200 FCFA/mois |
| • Prime de compensation | 14 700 FCFA/mois |
| • Prime de transport (personnel évoluant sur sites onshore et offshore) | 5 500 FCFA/mois |



La présente annexe III est conclue entre les organisations patronales et syndicales ci-après

UNICONGO par la fédération de l'Hôtellerie et de la Restauration,

d'une part,

L'Inter-confédérations CSTC/COSYLAC,

d'autre part,

Des suites de la publication de l'Arrêté n° 14531/MFPTSS-CAB DU 14 novembre 2023, portant nomination des membres de la commission mixte paritaire chargée de la négociation de la convention collective spécifique aux sociétés de catering pétrolier, les organisations patronales et syndicales ci-dessus citées ont convenu de conclure une annexe spécifique au catering pétrolier et gazier défini comme l'exercice des activités de restauration et autres activités subséquentes sur les sites pétroliers et gaziers.

L'article 55 alinéa 2 du Code du travail dispose : "des conventions annexes pourront être conclues pour chacune des principales catégories professionnelles et contiendront des conditions particulières de travail et seront discutées par les représentants des organisations syndicales les plus représentatives des catégories intéressées".

L'annexe portera sur les aspects financiers notamment la classification, la rémunération et les primes liées à l'activité de restauration sur sites pétroliers et gaziers.

Les autres dispositions de la convention collective de l'hôtellerie et assimilés, des ANNEXES I & II non modifiées continuent de produire leurs pleins et entiers effets.

Les aspects sont traités conformément aux mécanismes prévus aux articles 32 et 33 du TITRE III, 52 du TITRE V, et 72 du TITRE VI de la convention collective de l'hôtellerie et assimilés.

Les partenaires sociaux réaffirment la nécessité de continuer à favoriser le dialogue social dans la branche.

Ils se sont réunis à cette fin et ont élaboré en commun la présente annexe III.



O. Bouch A. T. X. P. V. G. + S. K. M. J. M.

Primes spécifiques :

| | |
|---|-------------------------------|
| • Prime de forfait heures supplémentaires | De 15 000 à 50 000 FCFA/mois |
| • Prime d'expatriation (indemnités de vie locale) | 5 000FCFA /jour |
| • Prime de nuit | 7 500 FCFA/mois |
| • Prime de responsabilité Camp boss | De 75 000 à 100.000 FCFA/mois |
| • Prime de responsabilité Adjoint/Assistant Camp Boss | De 50 000 à 75.000 FCFA/mois |
| • Prime de responsabilité chef de cuisine | De 50 000 à 75.000 FCFA/mois |
| • Prime d'objectif | De 0 à 200.000 FCFA/mois |
| • Prime d'H2S | 10.000 FCFA/mois |

Ces différentes primes ainsi que certaines dispositions non citées par la présente ANNEXE III seront améliorées et complétées par les accords d'établissement.

TITRE III

DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 8 : STAGE D'ADAPTATION OU D'INITIATION

Après l'engagement définitif le travailleur peut être soumis à un stage d'adaptation ou d'initiation, placé sous la responsabilité des chefs hiérarchiques ou un centre de perfectionnement professionnel

La durée du stage est déterminée selon l'importance du poste.

ARTICLE 9 : MUTATION INTER-SITES

Le travailleur doit être informé, par écrit de sa mutation inter-sites. Il doit également être informé de son nouveau lieu du travail et de la date d'effet de sa mutation.

ARTICLE 10 : INDEMNITE DE LICENCIEMENT

En cas de licenciement par l'employeur, hors le cas de faute lourde, un travailleur ayant accompli dans l'entreprise une durée de service continue au moins égale à deux (2) ans, a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis.



Handwritten signatures and initials are visible over the stamp, including 'O. Baud', 'J. f', 'Yves', 'Wojciech', 'P.', 'H.', 'M.', and 'L.'.

Les travailleurs sont également admis au bénéfice de l'indemnité de licenciement lorsqu'ils atteignent l'ancienneté nécessaire à son attribution à la suite de plusieurs embauchages dans la même entreprise si leurs départs précédents résultent des compressions d'effectifs ou des suppressions d'emplois. Dans ce cas, le montant de l'indemnité du licenciement est déterminée, déduction faite des sommes qui ont pu être versées à ce titre lors des licenciements antérieurs.

Cette indemnité est attribuée dans les conditions suivantes :

- ❖ 55% de la moyenne mensuelle du salaire global des douze (12) derniers mois pour chaque année de présence et pour les cinq (5) premières années de présence consécutive chez le même employeur.
- ❖ 65% de la moyenne mensuelle du salaire global des douze (12) derniers mois pour chaque année de présence pour la période comprise entre la sixième et la dixième année incluse de présence consécutive chez le même employeur.
- ❖ 75% de la moyenne mensuelle du salaire global des douze (12) derniers mois pour chaque année de présence pour la période s'étendant au-delà de la dixième année.

Pour le calcul de la durée de service, des fractions d'année au moins égale à trente (30) jours seront prises en considération.

On entend par salaire global, toutes les prestations constituant une contrepartie du travail, à l'exclusion de celle présentant le caractère d'un remboursement de frais.

Lorsque le licenciement résulte du seul cas de compression de personnel, le travailleur a droit, après un an de présence, à une indemnité de licenciement égale à 55% de la moyenne mensuelle du salaire global des douze (12) derniers mois pour chaque année de présence consécutive chez le même employeur.

TITRE IV DES CONDITIONS DE TRAVAIL

ARTICLE 11 : HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les heures effectuées dans la semaine, avec l'accord de la direction au-delà de la durée légale ou dans certains cas, au-delà de la durée considérée comme équivalente à la durée légale, sont des heures supplémentaires et à ce titre rémunérée au taux de l'heure majorée comme suit :

- ❖ 35% du salaire horaire pour les heures du jour
- ❖ 60% du salaire horaire pour les heures supplémentaires effectuées la nuit
- ❖ 100% du salaire horaire pour les heures effectuées le jour du repos hebdomadaire ou les jours fériés.



L'employeur se réserve le droit de faire effectuer des heures supplémentaires dans la limite et aux conditions fixées par la législation et la réglementation en vigueur.

Sauf cas d'urgence, le personnel désigné pour faire des heures supplémentaires est prévenu vingt-quatre (24) heures à l'avance. Les heures supplémentaires effectuées individuellement et librement par un cadre, en dehors de l'horaire normal du service auquel il appartient, ne sont pas rémunérées.

ARTICLE 12 : MISE A LA RETRAITE

Lorsque le travailleur remplit les conditions requises pour bénéficier de la retraite, l'employeur est tenu d'assurer la transmission du dossier, constitué par le travailleur à la caisse nationale de sécurité sociale (CNSS).

Le travailleur partant à la retraite bénéficie d'une indemnité de cessation d'activités (ICA) calculée ainsi qu'il suit :

- Cinq (5) mois de salaire brut pour les travailleurs ayant effectué de cinq (05) à dix (10) ans de service dans l'entreprise.
- Huit (8) mois de salaire brut pour les travailleurs ayant effectué de onze (11) à quinze (15) ans de service dans l'entreprise,
- Onze (11) mois de salaire brut pour les travailleurs ayant effectué de seize (16) à vingt (20) ans.
- Au-delà de vingt (20) ans de service, l'indemnité est majorée d'un (1) mois de salaire brut tous les deux (2) ans de présence effective.

Le travailleur partant à la retraite et méritant d'être reclassé à une catégorie supérieure devrait l'être trois (3) ans avant la date présumée de son départ à la retraite.

ARTICLE 13 : JOURS DE RECUPERATION

L'employé, en système de rotation, a droit à un repos / récupération équivalent aux jours de travail passés sur le site.

Afin que le travailleur jouisse de son repos / récupération, l'employeur mettra des ressources supplémentaires pour pallier les mouvements du système de rotation.



Durant ses jours de repos / récupération, l'employé peut être rappelé par sa hiérarchie pour les besoins opérationnels, il sera payé normalement.

ARTICLE 14 : PRIME D'EMPOTAGE ET DE DEPOTAGE DES CONTAINERS DE VIVRES

Une prime de 2.000 F CFA par conteneur est allouée aux travailleurs effectuant à la demande du Camp Boss les opérations d'empotage et de dépotage.

TITRE VII : CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 15 : Assistant Camp Boss

L'assistant Camp Boss est classé à la catégorie 8 échelon 3

TITRE VIII : DISPOSITIONS DIVERSES

ARTICLE 16 : les points suivants ont été renvoyés aux accords d'établissement :

- Décès du travailleur
- Maladies et accidents non professionnels
- Indemnité de logement
- Allocation rentrée scolaire
- Allocation Sainte Barbe
- Fête nationale et internationale
- Frais pharmaceutiques, hospitalisation et évacuation sanitaire
- Arbre de Noël

Fait à Pointe-Noire, le 19 juillet 2024



| COLLEGES | EXECUTION | | | | | MAITRISE | | | | | CADRES | | |
|----------|-----------|--------|--------|--------|--------|----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | HC |
| Echelons | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 57 408 | 60 825 | 64 180 | 71 077 | 81 328 | 91 580 | 106 615 | 117 550 | 134 636 | 148 304 | 154 797 | 177 008 | |
| 2 | 58 547 | 63 331 | 67 660 | 74 836 | 87 479 | 94 997 | 111 399 | 122 334 | 140 787 | 150 469 | 165 902 | | |
| 3 | 59 686 | 66 748 | 69 368 | 78 309 | 89 529 | 100 122 | 114 133 | 128 485 | 144 545 | 152 633 | | | |



16/07/24

Signature 1 *Signature 2* *Signature 3* *Signature 4* *Signature 5*

PROCES -VERBAL

L'an deux mil vingt-quatre et le 19 juillet, les membres de la Commission Mixte Paritaire chargée de négocier l'annexe III de la convention collective de l'hôtellerie et assimilés spécifique au catering pétrolier et gazier, se sont retrouvés dans la salle de réunion d'Unicongo pour la signature de cette annexe III

Pour la partie patronale

Martial VERINE



Guy Herculun KAMGA

Maitre Claude COELHO

Maitre Jean-Luc IBOUANGA

Sergio GLAUDO

Wilfrid MABOUNDA

Richard MOULET

Prudent MOUFOUKOU

Partie syndicale

Jean Christophe MAKOUNDI

Jean-Christophe BASSISSA

Apollinaire MAVOUNGOU

Michel KOUNGA

Jean-Brice MOUANOU

Judicael Brice MBANI

Ange Césaire IBOMBOTH

Albert MBEMBA

Le Président de la Commission

Appolinaire MAMPASSI



Maitre Anastase Racine
KUUMBU-NGAKOSSO
CREFIEF EN CHIFF
CHIEF DE GREFFE