

CONVENTION COLLECTIVE DES
BOULANGERIES DE LA REPUBLIQUE POPULAIRE DU CONGO

CLAUSES GENERALES.

La présente Convention est conclue entre les Organisations Syndicales suivantes :

- Les Syndicats employeurs des Boulanger en République Populaire du Congo,

d'une part,

- La Fédération Syndicale des Travailleurs de l'alimentation (FESTRAL),

- La Confédération Syndicale Congolaise (CSC)

d'autre part.

TITRE I

DISPOSITIONS GENERALES

Article 1er.- Objet et champ d'application.

La présente Convention règle les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs tels qu'ils sont définis à l'article 2 du Code du Travail, quelle que soit leur sexe et leur origine, employés dans les entreprises de Boulangerie, exerçant leur activité sur le territoire de la République Populaire du Congo.

Article 2.- L'ensemble du personnel de tous les établissements de l'une des entreprises définies à l'article 1er et quelle que soit l'activité propre à tel ou tel établissement, est soumis à la présente Convention Collective, sauf accord contraire au sein de l'entreprise.

Des annexes à la présente Convention détermineront les classifications professionnelles et les barèmes de salaires propres à chaque Secteur.

Article 3.- Abrogation de la Convention antérieure.

La présente Convention annule et remplace la Convention Collective des Boulangeries du 24 Octobre 1963.

Article 4.- Durée - Date d'application - Dénonciation - Révision.

a) Durée. - La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée.

b) Date d'application. - Elle est applicable à partir

c) Dénonciation.- Elle pourra être dénoncée au plus tard trois mois après sa signature sous réserve d'un préavis de 3 mois donné par lettre recommandée avec accusé de réception, par celle des parties qui le désirera.

La partie qui prend l'initiative de la dénonciation doit exprimer dans sa lettre de préavis le motif de la dénonciation et joindre un projet de nouvelle Convention.

Les pourparlers devront s'ouvrir dans un délai qui n'excèdera pas un mois après expiration du délai de préavis.

d) Révision.- La présente Convention, de même que toutes les dispositions qui pourraient y être apportées ultérieurement, sont susceptibles de révision au plus tard un an après leur signature.

La demande de révision doit être faite par lettre recommandée, adressée par la partie qui en prendra l'initiative à toutes les autres parties contractantes. Cette demande indiquera les dispositifs mises en cause et devra être accompagnée de propositions écrites afin que les pourparlers puissent commencer sans retard et dans un délai qui ne pourra excéder un mois après réception de la lettre recommandée.

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 pendant les pourparlers qui y sont consécutifs pour des motifs touchant à l'objet même de la dénonciation ou de la révision.

Qu'il s'agisse de dénonciation ou de révision, la présente Convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application de la nouvelle Convention ou des nouvelles dispositions signées à la suite de la dénonciation ou de la révision formulée par l'une des parties.

Article 5.- Adhésion postérieure à la signature de la Convention.

Tout groupement professionnel de travailleurs et d'employeurs, tout chef d'entreprise intéressé, peut adhérer à la présente Convention, en notifiant cette adhésion par lettre recommandée au Secrétariat du Tribunal du Travail où le dépôt a été effectué, aux parties contractantes ainsi qu'à l'Inspecteur du Travail du ressort.

Cette adhésion prendra effet à compter du jour qui suivra celui de la notification au Secrétariat du Tribunal du Travail.

L'organisation adhérente après coup à la présente Convention ne peut toutefois ni la dénoncer ni en demander la révision, même partielle ; elle ne peut que procéder au retrait de son adhésion.

Les organisations signataires ne sont pas tenues de faire une place à l'organisation adhérente dans les organismes ou commissions paritaires prévus par la présente Convention.

Article 6.- Avantages acquis.

La présente Convention ne peut en aucun cas être la cause de restriction aux avantages individuels acquis par les travailleurs dans leur entreprise à la date d'application de la présente Convention, que ces avantages soient particuliers à certains travailleurs ou qu'ils résultent de l'application dans l'entreprise de dispositifs collectifs.

Il est précisé que le maintien de ces avantages ne concerne que pour le personnel en service à la date d'application de la présente Convention.

Les avantages reconnus par la présente Convention ne peuvent en aucun cas s'ajouter aux avantages déjà acquis pour le même objet dans certaines entreprises à la suite d'usage ou de conventionnisation.

Les contrats individuels de travail qui interviendront postérieurement à sa signature seront soumis à ses dispositions qui sont considérées comme conditions minima d'engagement.

Les dispositions de la présente Convention s'appliquent de plein droit aux contrats en cours d'exécution à compter de la date de sa prise d'effet et pour la période restant à courir jusqu'à leur expiration.

TITRE-II

DU LIBRE EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET DE LA LIBERTÉ D'OPINION

Article 7.- Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel, constitué en vertu des dispositions en vigueur.

En vue de permettre le libre exercice de ce droit, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération "le fait" d'appartenir ou non à un syndicat, les opinions politiques, les croyances religieuses ou les origines du travailleur, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, l'avancement, les mesures de discipline et de congédement.

De leur côté, les travailleurs 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.

L'exercice du droit syndical doit respecter les lois en vigueur ainsi que les usages de la profession. La sécurité des affaires doit être respectée par tous les membres du personnel.

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

Article 8.- Exercice du droit syndical.

L'exercice du droit syndical ne doit pas entraîner pour conséquence des actes contraires aux lois, règlements et usages notamment ceux modifiés dans la présente Convention.

Pour faciliter l'exercice du droit syndical, et à condition que ces facilités ne portent pas préjudice à la bonne marche de l'entreprise, des autorisations d'absence rémunérées au salaire de base, dans une limite de douze (12) jours par an, non déductibles des congés payés, seront accordées à certains travailleurs expressément mandatés par la Confédération Syndicale Congolaise (C.S.C.) pour assister aux congrès statutaires, aux conférences ou séminaires syndicaux nationaux ou internationaux, moyennant présentation par la C.S.C. d'une demande écrite 7 jours au moins avant la date de l'absence prévue et production au retour.

Les travailleurs devant participer aux travaux de commissions paritaires dont la date de réunion, le nombre des membres et l'objet auront été arrêtés d'un commun accord par les parties intéressées, obtiendront des autorisations d'absence payées comme temps de travail effectif dans la limite stricte de la durée des travaux. Quand la date d'une réunion sera fixée, les organisations syndicales ouvrières feront connaître les noms des participants.

Des autorisations d'absence seront accordées dans les mêmes conditions aux travailleurs appelés en qualité à participer aux travaux des organismes prévus en vertu des textes législatifs ou réglementaires (Commission Consultative Nationale du Travail, Comité Technique Consultatif de l'Hygiène... etc...) ou devant siéger comme assesseur au Tribunal du Travail.

Article 9.- Panneaux d'affichage.

Des panneaux d'affichage seront, dans chaque entreprise, réservés aux communications syndicales strictement professionnelles et ne revêtant aucun caractère de polémique.

Elles devront être communiquées à la Direction avant d'être affichées. Celle-ci ne pourra s'y opposer que si ces communications sortent manifestement du cadre défini ci-dessus.

Aucun document ne pourra être affiché en dehors du panneau d'affichage.

Article 10.- Bureau Syndical d'Entreprise.

Dans chaque entreprise, incluse dans le champ d'application de la présente Convention et occupant plus de 9 salariés, sont élus des Membres du Bureau Syndical d'Entreprise dans les conditions fixées par le Code du Travail (article 171 et suivants, modifiés par l'Ordonnance 41/69 du 31/12/69) et ses textes d'application.

Pour l'exercice de leurs fonctions, les Membres du Bureau Syndical d'Entreprise, dans la limite du nombre fixé à l'article 3 de l'arrêté n° 0287 du 14 Février 1970, disposent de vingt (20) heures par mois considérées et rémunérées comme temps de service.

Tout licenciement d'un Membre du Bureau Syndical d'Entreprise doit être soumis à la décision de l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales. Ces dispositions sont applicables aux anciens Membres du Bureau Syndical d'Entreprise pendant une durée de 6 mois à partir de l'expiration du mandat.

L'exercice de la fonction de Membre du Bureau Syndical d'Entreprise ne peut constituer une entrave à l'avancement ou à l'amélioration de la rémunération d'un travailleur.

Sous réserve des possibilités de l'entreprise, un local pourra être mis à la disposition du Bureau Syndical d'Entreprise pour l'exercice de ses activités sur sa demande.

Article 11.- Requêtes et réclamations.

Tous les Membres du Bureau Syndical d'Entreprise sont reçus collectivement par le Chef d'Entreprise 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.

Aucun Chef de service ne pourra, sans motif valable, retenir un Membre du Bureau Syndical d'Entreprise au moment de la réunion avec le Chef d'Entreprise.

Lorsqu'un Chef de service se trouvera dans cette obligation, il devra en faire part au Membre concerné du Bureau Syndical d'Entreprise, si possible 24 heures au moins avant la tenue de la réunion et en informer le Chef d'Entreprise en précisant les motifs qui ont provoqué sa décision.

Sauf circonstances exceptionnelles, les Membres du Bureau Syndical d'Entreprise remettent au Chef d'Etablissement 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. Copie de cette note est transcrise à la diligence du Chef d'Etablissement sur un registre spécial sur lequel doit être également mentionnée dans un délai n'excédant pas sept (7) jours, la réponse à cette note.

Ce registre doit être tenu pendant un jour ouvrable par quinzaine, en dehors des heures de travail, à la disposition des travailleurs de l'Etablissement qui désirent en prendre connaissance. Il doit être également tenu en permanence à la disposition de l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales.

Dans le cas où les questions posées par les Membres du Bureau Syndical d'Entreprise au Chef d'Entreprise seraient du ressort d'une décision du Conseil d'Administration ou d'une Direction Générale, le Directeur local en sera saisi par lettre recommandée et disposera d'un délai d'un (1) mois à dater de sa réception pour apprêter la réponse de l'Entreprise à ces questions sous forme d'une copie certifiée conforme de la décision qui lui aura été adressée par ses commettants.

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

TITRE III DU CONTRAT DE TRAVAIL

Chapitre premier

FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT

Article 12. - Embauchage et réembauchage.

Conformément aux dispositions de l'article 163 du Code du Travail, tout Chef d'entreprise ou d'établissement est tenu de s'adresser au bureau de placement du ressort pour le recrutement du personnel. Il est également tenu de notifier audit bureau tout emploi vacant dans son entreprise ou établissement.

Les candidats devront présenter les pièces d'identité nécessaires.

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

Tout travailleur congédié par suite d'une diminution de l'activité de l'établissement ou une réorganisation intérieure, conservé pendant un (1) an la priorité à l'embauchage 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 minimale d'emploi avec indication de la dernière adresse connue et de la date de licenciement du travailleur (art. 39 du Code du Travail).

Article 13.- Période d'essai.

Une période d'essai, stipulée obligatoirement par écrit, peut être prévue à l'engagement d'un travailleur. Sa durée est de :

- 8 jours pour les travailleurs classés en 1ère catégorie ;
- 15 jours pour les travailleurs classés en 2me catégorie et suivantes, payés à l'heure, à la journée ou à la semaine ;
- 1 mois pour les travailleurs à salaire mensuel ;
- 2 mois pour les Agents de Maîtrise (8me catégorie) ;
- 3 mois pour les Cadres (9me, 10ème et 11ème catégorie).

L'engagement à l'essai pourra être renouvelé. Toutefois, en application des dispositions de l'article 35 du Code du Travail, il ne pourra porter, renouvellement compris, que sur une période maximum de 6 mois.

Pendant toute la durée de la période d'essai, le travailleur sera rémunéré sur la base du salaire minimum conventionnel correspondant au poste de travail à pourvoir.

Pendant cette période d'essai, les parties ont la faculté réciproque de rompre le contrat sans indemnité, ni préavis.

Cette période d'essai ne peut être confondue avec le stage qu'auraient pu accomplir certains travailleurs avant le commencement de leurs services.

La prolongation des services après expiration du contrat d'engagement à l'essai, sans qu'il y ait établissement d'un nouveau contrat, équivaut à la conclusion d'un contrat à durée indéterminée prenant effet à la date du début de l'essai.

Article 14.- Engagement définitif.

Dès la fin de la période d'essai, lorsque l'engagement est confirmé, il est constaté par un écrit établi en deux exemplaires et signé par chacune des parties. Il spécifie l'emploi, le classement du travailleur et sa rémunération. L'un des exemplaires est remis au travailleur.

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

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

Article 15.- Formation professionnelle.

Les parties contractantes reconnaissent l'utilité de la formation professionnelle.

L'entreprise devra accorder toutes les facilités et aides aux travailleurs couverts par la présente Convention pour leur permettre de compléter leur formation professionnelle dans le cadre de ses activités.

L'entreprise devra examiner toute demande ou toute mesure permettant aux travailleurs de développer cette formation soit par des cours du soir à l'extérieur//soit par des stages de perfectionnement au soin de l'entreprise, ou par des cours de formation spécialisés.

L'entreprise procèdera au reclassement en priorité des travailleurs ayant obtenu un diplôme ou une attestation sanctionnant des études professionnelles suivies, dans la limite des postes à pourvoir, et dans le cadre des dispositions prévues à l'art. 16 ci-après.

Article 16.- Promotion.

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence, aux travailleurs en service dans l'entreprise qui lui paraissent aptes à occuper le poste.

Le travailleur choisi sera soumis à la période d'essai prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper.

Au cas où cet essai ne s'avèrera pas satisfaisant, le travailleur sera réintégré dans son ancien emploi. Cette réintégration postérieure sera considérée comme une rétrogradation par rapport au poste qu'il occupait avant l'essai.

Article 17.- Intérim.

Lorsqu'un travailleur doit occuper temporairement à la demande de son employeur, un emploi de catégorie inférieure à celui qu'il occupe habituellement, son salaire et son classement doivent lui être maintenus pendant cette période qui, en règle générale, ne pourra excéder deux (2) mois.

Lorsque l'employeur demande à un travailleur d'accepter définitivement un emploi de catégorie inférieure à celui qu'il occupe, ce dernier a le droit de refuser le déclassement. En cas de refus, le contrat de travail est considéré comme rompu du fait de l'employeur.

Tout travailleur, à quelque catégorie qu'il appartienne, assurant sur décision de la Direction, l'intérim d'un employé d'une catégorie ou d'un échelon supérieur pendant une période supérieure à la période d'essai prévue percevra, passé ce délai, une indemnité mensuelle due à partir du premier jour de l'intérim.

Cette indemnité sera égale à la totalité de la différence entre le salaire de base perçu par l'intéressé et le salaire minimum conventionnel de la catégorie et de l'échelon du nouvel emploi qu'il occupe.

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

A l'expiration d'une période de trois (3) mois, sauf si l'intérim résulte d'une maladie ou d'un accident du travail, le travailleur sera réintégré dans sa fonction d'origine ou bénéficiera de la catégorie professionnelle minimum attachée au nouvel emploi.

Toutefois, par dérogation aux dispositions ci-dessus, les ouvriers appelés à assurer un remplacement provisoire, dans un poste de classification supérieure, compris dans le cycle de la fabrication, percevront à compter du premier jour d'une seule période de remplacement, une indemnité égale à la différence entre leur salaire et le salaire afférent au poste supérieur occupé à titre provisoire. Ce supplément de salaire étant considéré comme une indemnité provisoire, il ne sera plus perçu dès que l'ouvrier aura repris ses anciennes fonctions.

Article 18.- Mutation.

Lorsque les mutations ne sont pas prévues dans les conditions d'engagement, aucun travailleur ne peut être muté dans un établissement de l'employeur situé dans une commune ou localité autre que celle de son lieu de travail habituel, sans son consentement.

En cas de mutation, les frais de transport du travailleur, de son conjoint et de ses enfants mineurs inscrits à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale, ainsi que les frais de transport de leurs bagages dans la limite de poids fixé à l'article 42 de la présente Convention, à l'exclusion des frais d'assurance, sont à la charge de l'employeur.

Chapitre 2 RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 19.- Modalités.

Toute rupture de contrat de travail par l'une des parties, doit être notifiée par écrit à l'autre partie. La lettre de notification indique expressément le motif.

Article 20.- Préavis.

Hormis le cas de faute lourde et celui de la démission d'une employée au cours de la période de 15 mois à compter de la naissance de son enfant (art.115 du Code du Travail), toute résiliation d'un 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 favorables, la durée du préavis est fixée comme suit :

- 8 jours pour les travailleurs classés en 1ère catégorie ;
- 15 jours pour les travailleurs classés en 2ème catégorie et suivantes, payés à l'heure, à la journée ou à la semaine ;
- 1 mois pour les travailleurs à salaire mensuel ;
- 12 mois pour le personnel de Maîtrise (8ème catégorie) ;
- 3 mois pour les cadres (9ème, 10ème et 11ème catégorie).

L'inobservation totale ou partielle du délai de préavis, empêche l'obligation pour la partie responsable.

partie une indemnité dite "indemnité de préavis" dont le montant correspond à la rémunération et aux 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 congédié 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 définitif deux jours francs auparavant. Il conserve son droit à l'indemnité de licenciement.

Si le travailleur au moment de la dénonciation de son contrat, est responsable d'un service, d'une caisse ou d'un stock, il ne peut quitter son emploi avant d'avoir rendu 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, d'un jour de liberté par semaine pris à son choix, également au heure par heure, payé à plein salaire.

Article 21.- Indemnité de licenciement.

En cas de licenciement par l'employeur, hors le cas de faute grave, le 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.

Les travailleurs sont 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 ont été provoqués par des compressions d'effectif ou des suppressions d'emploi. Dans ce cas, le montant de l'indemnité de licenciement est déterminé déduction faite des sommes qui ont pu être versées à ce titre lors des licenciements antérieurs.

Cette indemnité est attribuée dans les conditions suivantes :

25 % 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 ;

30 % 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 la présence consécutive chez le même ...

- 35 % de la moyenne mensuelle du salaire global des derniers mois pour chaque année de présence pour la période s'étendant au-delà de la dixième année.

Pour le calcul de la durée des services, les fractions d'année au moins égales à 30 jours sont prises en considération.

On entend par salaire global toutes les prestations constituant une contrepartie du travail, à l'exclusion de celles 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 15 % de la moyenne mensuelle du salaire global des derniers mois pour chaque année de présence et pour les 2 premières années de présence consécutive dans le même employeur.

Article 22.- Mise à 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 Prévoyance Sociale (C.N.P.S.).

Le travailleur partant à la retraite bénéficiera d'une indemnité de départ dont le montant sera égal à l'indemnité de préavis, sans toutefois être inférieure à deux mois de salaire.

Article 23.- Licenciement pour diminution d'activité ou réorganisation.

Tout licenciement collectif ou individuel motivé par une diminution de l'activité de l'établissement ou une réorganisation intérieure est soumis à la procédure prévue à l'article 39 du Code du Travail.

Article 24.- Rupture du contrat du travailleur malade.

Si à l'expiration du délai de six (6) mois prévu à l'article 29 de la présente Convention Collective, le travailleur dont le contrat de travail a été suspendu pour cause de maladie se trouve dans l'incapacité de reprendre son travail, l'employeur peut le remplacer définitivement après lui avoir fait part, par lettre recommandée, de son intention de mettre fin au contrat de travail.

Dans tous les cas, la rupture du contrat de travail pour cause de maladie ouvre droit au profit du travailleur, à une indemnité dont le montant est déterminé ainsi qu'il suit :

1°- Cas du travailleur remplissant les conditions d'ancienneté requises pour l'attribution de l'indemnité de licenciement = indemnité égale au montant de cette dernière sans pouvoir être inférieure à l'indemnité compensatrice de préavis.

2°- Cas du travailleur ne remplissant pas les conditions requises pour l'attribution de l'indemnité de licenciement = indemnité égale au montant de l'indemnité compensatrice de préavis.

Le travailleur remplacé dans les conditions ci-dessus, conserve pendant le délai de deux ans une priorité de réembauche dans l'établissement à l'issue de sa maladie.

Article 25.- Décès du travailleur.

En cas de décès du travailleur, les salaires de présence, l'allocation de congé et les indemnités de toute nature acquis à la date du décès, sous déduction des avances et comptes contractés par le défunt auprès de l'employeur, reviennent de plein droit à ses héritiers, qui doivent justifier de leur qualité par la présentation d'un certificat d'hérédité.

Si le travailleur comptait au jour du décès deux (2) années au moins d'ancienneté dans l'entreprise, l'employeur est tenu de verser aux héritiers une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de licenciement qui serait revenue au travailleur en cas de rupture du contrat. Ne peuvent prétendre à cette indemnité que les héritiers en ligne directe du travailleur qui étaient effectivement à sa charge.

Si le travailleur avait été déplacé par le fait de l'employeur, décédé au lieu de résidence habituelle à condition que les héritiers en formulent la demande dans le délai maximum de deux ans après l'expiration du délai réglementaire prévu pour le transfert des restes mortels.

Dans tous les cas, l'employeur participera aux frais d'inhumation par le versement d'une somme forfaitaire de 25.000 francs.

Article 26.- Certificat de travail.

Au moment de quitter définitivement l'entreprise, tout travailleur peut exiger de son employeur un certificat dit "certificat de travail" indiquant exclusivement le nom et l'adresse de l'entreprise, la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature et les dates des emplois successivement occupés avec éventuellement, référence aux catégories et échelons prévus en annexe à la présente Convention.

D'autre part, il peut être remis au travailleur, sur sa demande, au début de la période de préavis, un certificat provisoire.

Chapitre 3 SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 27.- Périodes militaires.

Pendant la durée du service militaire ou para-militaire du travailleur et pendant les périodes obligatoires d'instruction militaire auquel il est astreint, le contrat de travail est suspendu.

L'employeur est cependant tenu de verser au travailleur, dans la limite normale du préavis, une indemnité égale au montant de sa rémunération pendant la durée de l'absence.

Lorsqu'il connaît la date présumée de sa libération du service militaire légal, et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, le travailleur qui désire reprendre l'emploi occupé par lui au moment où il a été appelé sous les drapeaux, doit en avertir son employeur par écrit recommandée.

Les périodes de suspension ...

Article 28.- Grossesse et maternité.

A l'occasion de son accouchement, toute employée a le droit de suspendre son travail pendant quinze (15) semaines consécutives dont six (6) 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 lui donner congé.

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

Article 29.- Maladies et accidents non professionnels.

En cas de maladie ou d'accident non professionnel dûment constaté par un médecin agréé et notifié à l'employeur dans les 48 heures sauf cas de force majeure, le contrat de travail est suspendu pendant une durée limitée à six (6) mois. Ce délai est prolongé jusqu'au remplacement du travailleur.

Si pendant le délai de suspension le remplacement du travailleur s'impose, le remplaçant devra être informé en présence des membres du Bureau Syndical d'Entreprise du caractère prévisoire de son emploi.

Pendant la période de suspension du contrat de travail pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, le travailleur percevra les indemnités maxima ci-après :

- 1°- Avant douze (12) mois de service : indemnité égale à l'indemnité de préavis conformément aux dispositions de l'article 48 du Code du Travail ;
- 2°- Après douze (12) mois de service et jusqu'à cinq (5) ans : indemnité de préavis plus un mois de salaire et deux (2) mois à demi-salaire pour les travailleurs dont le préavis est inférieur à trois mois ;
- 3°- Après cinq (5) ans de service et jusqu'à dix (10) ans : indemnité de préavis plus un mois de salaire et trois (3) mois à demi-salaire ;
- 4°- Après dix (10) ans de service : indemnité de préavis plus un mois de salaire et quatre (4) mois à demi-salaire.

Le paiement des indemnités ci-dessus, dans la mesure où elles excèdent celles qui sont dues en vertu de l'article 48 du Code du Travail, n'est pas obligatoire lorsque la suspension du contrat de travail est consécutive à un accident provenant de faits étrangers au service, et couverts par une assurance ou une indemnisation.

Ces indemnités seront supprimées ou réajustées lorsque la C.N.P.S. aura institué un système de prise en charge total ou partiel des frais découlant d'une maladie ou d'un accident non professionnel.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés à un travailleur au cours d'une année civile, la durée du plein et du demi-traitement ne peut excéder au total celle d'une des trois dernières périodes ci-dessus fixées, sans préjudice des dispositions de l'article 48 du Code du Travail.

Au cas où un travailleur ne pourrait reprendre son emploi lors de la consolidation de la blessure ou en raison d'une incapacité physique due à la maladie, l'employeur doit rechercher, dans toute la mesure du possible, avec les Membres du Bureau Syndical d'Entreprise, les moyens de le reclasser dans un autre emploi.

Article 30.- Accidents du travail et maladies professionnelles.

Les accidents du travail et les maladies professionnelles relèvent des dispositions législatives ou réglementaires en vigueur.

Le contrat du travailleur accidenté du travail est suspendu jusqu'à la consolidation de la blessure.

Si le travailleur accidenté du travail, lors de la consolidation de la blessure, n'est plus à même de reprendre son service ou de l'assurer dans des conditions normales, l'employeur doit rechercher avec les Membres du Bureau Syndical d'Entreprise, la possibilité de le reclasser dans un autre emploi.

Article 31.- Interruption collective de travail.

En cas d'interruption collective de travail résultant de causes accidentelles ou de force majeure, tels que arrêts de la fourniture, soit de la force motrice, soit des approvisionnements de matière première, ou sinistres, causes non imputables à l'employeur, du fait qu'en raison des conditions particulières de travail dans la profession, fabrication et commercialisation immédiate d'une denrée périssable, la récupération des heures d'arrêt n'est pas possible, le contrat de travail est suspendu.

Ces périodes ne sont pas déductibles du temps de service au regard du droit à l'ancienneté et aux congés.

TITRE IV DES CONDITIONS DU TRAVAIL

Article 32.- Obligations du travailleur.

Le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise sauf dérogation stipulée au contrat.

Toutefois il lui est loisible, sauf convention contraire, d'exercer, en dehors de son temps de travail, toute activité à caractère professionnel non susceptible de concurrencer l'entreprise ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

Est nulle de plein droit toute clause d'un contrat de travail portant interdiction pour le travailleur d'exercer une activité quelque que soit l'expiration ou en cas de rupture du contrat.

Il est également interdit au travailleur de divulguer les renseignements acquis au service de l'entreprise.

Article 33.- Discipline.

Les dispositions particulières en matière de discipline seront précisées dans le règlement intérieur.

Les sanctions disciplinaires applicables au personnel suivent :

3°- Mise à pied sans solde de 1 à 8 jours ;

4°- Licenciement avec ou sans indemnité.

Elles ne sont pas nécessairement successives, mais adaptées à la gravité de la faute commise.

Les sanctions sont prises par le chef d'établissement ou son représentant après que l'intéressé, assisté sur sa demande d'un Membre du Bureau Syndical d'Entreprise, aura fourni ses explications écrites ou verbales.

La sanction est signifiée par écrit au travailleur et copie transmise à l'Inspecteur du Travail du ressort.

En application des dispositions de l'article 41 du Code du Travail, le licenciement pour faute lourde ne prend effet de façon définitive qu'après que le travailleur ait présenté sa défense auprès de l'employeur avec la faculté de se faire assister par une personne de son choix. Pendant le délai nécessaire au travailleur pour présenter sa défense, délai ne pouvant excéder trente (30) jours, les relations de travail sont suspendues. Ce délai ne donne pas lieu à rémunération.

Article 34.- Tenues de travail.

Dans les entreprises où une tenue de travail déterminée est rendue nécessaire, l'employeur devra la fournir gratuitement, en double exemplaire. Le port de la tenue est obligatoire pendant les heures de travail.

L'entretien de ces tenues, qui, par mesure d'hygiène doivent toujours être en parfait état de propreté, est à la charge des travailleurs.

Article 35.- Logement.

Lorsque le travailleur est déplacé de son lieu de résidence habituelle par le fait de l'employeur en vue d'exécuter un contrat de travail et qu'il ne peut, par ses propres moyens, se procurer un logement suffisant pour lui et sa famille, l'employeur est tenu de le assurer dans les conditions prévues à l'article 83 du Code du Travail. Dans ce cas, le travailleur devra, par écrit, mettre l'employeur en demeure de remplir ses obligations.

Le travailleur logé par l'entreprise dans les conditions minimales prévues par les textes en vigueur, subira sur son salaire une retenue de logement égale au maximum fixé en la matière par la réglementation locale (4 % du salaire hiérarchique minimum du travailleur).

Pour les logements d'une classe supérieure, le montant de la retenue sera l'objet d'accords particuliers.

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

- a)- En cas de notification réciproque du préavis dans le délai requis : évacuation à l'expiration du préavis.
- b)- En cas de licenciement par l'employeur sans préavis : évacuation différée sur demande préalable du travailleur, dans la limite maximum d'un (1) mois.
- c)- En cas de démission du travailleur sans que le délai de préavis

3 - En cas de licenciement pour faute lourde : évacuation dans un délai de 8 jours.

Pour la période de maintien dans les lieux ainsi obtenue par le travailleur, la retenue réglementaire ou conventionnelle de logement pourra être opérée par anticipation.

Dans tous les cas, le logement devra être restitué dans un bon état. Le travailleur sera responsable de toute dégradation immobilière et immobilière autre que celles correspondant à une usure normale.

L'obligation de loger le travailleur remplissant les conditions ci-dessus, pourra être remplacée par le versement d'une indemnité lui permettant de louer un logement conforme aux usages pour habiter sa famille.

Cette indemnité ne peut toutefois être réclamée à posteriori si le travailleur n'a pas mis son employeur en demeure de le loger.

Article 36.- Durée du travail.

La durée et l'organisation du travail sont soumis à la législation et à la réglementation du travail.

Des aménagements particuliers découlant des exigences et pratiques de la profession, pourront être soumis à l'approbation des autorités compétentes, conformément aux stipulations du Code du Travail.

Article 37.- Heures supplémentaires.

Dans le cas de travail rémunéré à la tâche, effectué dans le cadre du cycle normal de la journée de travail, il n'y a pas lieu de prévoir la réglementation d'heures supplémentaires.

Dans les autres cas, 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 rémunérées au taux de l'heure normale majoré d'un certain pourcentage.

Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'arrêté n° 38, du 29 Décembre 1953 fixant pour les établissements autres que ceux relevant du régime agricole, la durée du travail, la réglementation des heures supplémentaires et les modalités de leur rémunération, les heures susvisées donneront lieu aux majorations suivantes :

- 10 % du salaire horaire pour les cinq (5) premières heures au-delà de la durée légale ou de la durée considérée comme équivalente ;
- 25 % du salaire horaire pour les heures suivantes de jour ;
- 50 % du salaire pour les heures supplémentaires effectuées la nuit ou pendant le repos hebdomadaire ou les jours fériés ;
- 100 % du salaire horaire pour les heures de nuit 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 sera 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 38.- Travail de nuit.

Conformément aux dispositions de l'article 106 du Code du Travail, le travail effectué entre vingt (20) heures et cinq (5) heures est, en toute saison, considéré comme travail de nuit.

Article 39.- Travail des femmes et des enfants.

En matière de travail des femmes et des enfants, les parties se réfèrent à la législation et à la réglementation en vigueur, et plus particulièrement aux articles 108 à 117 inclus du Code du Travail.

Article 40.- Permissions exceptionnelles.

Des permissions exceptionnelles à l'occasion d'événements familiaux touchant directement son propre foyer, pourront être accordées au travailleur dans une limite de dix (10) jours par année civile, sans retenue de salaire et sans déduction de la durée du congé acquis sur présentation de pièces d'état-civil ou justificatifs probants, dans les conditions suivantes :

- Mariage du travailleur	3 jours
- Mariage d'un de ses enfants, d'un frère ou d'une sœur ..	2 jours
- Décès du conjoint légitime	6 jours
- Décès d'un ascendant ou descendant direct	3 jours
- Accouchement de l'épouse du travailleur	4 jours
- Retrait de deuil	2 jours

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

Article 41.- Jours fériés.

Les jours fériés sont ceux prévus par la législation en vigueur, et par tous textes officiels venant la compléter.

Conformément à la loi 2/64 du 13/6/64 complétée par l'ordonnance additive n° 14/70 du 22 Mai 1970, seuls les jours fériés suivants sont chômés et payés :

- 1er Mai, Fête du Travail
- 22 Juin, anniversaire de la création de l'A.P.N.
- 15 Août, Fête Nationale.

Il est rappelé que les Brulangries font partie des activités publiques au privés d'intérêt essentiel pouvant être appelées à assurer des permanences les jours fériés.

Article 42.- Durée de congés.

La durée des congés payés est fixée par la législation et la réglementation en vigueur.

Toutefois la durée des congés est augmentée comme suit en ce

- 1 jour supplémentaire ouvrable après 3 ans de service
- 4 jours supplémentaires ouvrables après 5 ans de service
- 5 jours supplémentaires ouvrables après 10 ans de service
- 6 jours supplémentaires ouvrables après 15 ans de service
- 7 jours supplémentaires ouvrables après 20 ans de service
- 8 jours supplémentaires ouvrables après 25 ans de service.

Article 43.- Ordre de départ en congé.

Sauf stipulations contraires des contrats individuels qui permettent 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 12^e 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, à condition que la date effective du départ en congé ne soit pas, sait antérieure, sait postérieure de plus de trois (3) mois à la date initialement prévue.

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

Le travailleur rappelé conservera intégralement le bénéfice de son allocation de congé et percevra de nouveau son salaire dès la réprise du travail. Il bénéficiera lors du congé suivant, d'une prolongation égale au nombre de jours perdus par suite du rappel et de deux journées de congés supplémentaires non payées. Ses frais de voyage aller et retour de sa résidence habituelle au lieu d'emploi lui seront remboursés.

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

Article 44.- Allocation de congé.

L'employeur doit verser au travailleur, pendant toute la durée du congé, une allocation qui sera calculée conformément aux dispositions de l'article 122 du Code du Travail et du décret n° 66/48 du 31 janvier 1966.

L'allocation de congé devra être versée en totalité au travailleur le jour de son départ en congé.

Article 45.- Classe de passage.

Les classes de passage du travailleur et de sa famille pouvant échapper au transport à la charge de l'employeur sont les suivantes :

- 1ère à la 6ème Catégorie : Bateau 3ème classe
Train 2ème classe.
- 7 et 8ème Catégorie : Bateau 2ème classe
Train 2ème classe.
- 9, 10 et 11ème Catégorie : Bateau 1ère classe
Train 1ère classe.
- Avion : Classe touriste.
- Autres moyens de transports normaux : En fonction des possibilités locales, usages de l'entreprise ou du lieu d'emploi.

Article 46.- Bagages.

Pour le transport des bagages du travailleur et de sa famille, il n'est pas prévu à la charge de l'entreprise d'avantage autre que la franchise concédée par la Compagnie de Transport à chaque titre de transport.

Toutefois, lors du premier voyage du lieu de résidence habituel le au lieu d'emploi et du dernier voyage du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle, ainsi que dans le cas de mutation d'un lieu d'emploi à un autre, l'employeur assurera au travailleur voyageant par toute autre voie de transport que la voie maritime, le transport gratuit de :

- 200 kilos de bagages en sus de la franchise pour lui-même et sa ou ses épouses, dont le mariage est à l'Etat-Civil,
- 50 kilos de bagages en sus de la franchise pour chacun de ses enfants mineurs légalement à la charge du travailleur et vivant habituellement avec lui.

De plus, les travailleurs voyageant par avion à l'occasion de leurs congés bénéficieront d'un total de cent (100) kilos supplémentaires de bagages, par voie maritime ou terrestre, à la charge de l'employeur, quelle que soit l'importance de leur famille.

Le transport des bagages assuré gratuitement par l'employeur en sus de la franchise, est effectué par une voie et des moyens normaux au choix de l'employeur.

L'assurance des bagages demeure à la charge du travailleur.

TITRE V DU SALAIRE

Article 47.- Détermination du salaire.

Le salaire est la contrepartie du travail. Il est fixé à l'heure, à la journée, au mois ou à la tâche.

La rémunération du travail à la tâche doit être calculée de

travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps, effectuant un travail analogue (article 84 du Code du Travail).

Les conditions de rémunération du travail à la tâche sont affichées aux bureaux de l'employeur et sur les lieux de paie du personnel (article 85 du Code du Travail).

A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut.

Le salaire de chaque travailleur est déterminé en fonction du poste de travail qui lui est attribué.

Les salaires de chaque catégorie et échelon, exprimés en francs C.F., sont fixés ou modifiés par une commission mixte paritaire composée en nombre égal d'employeurs et de travailleurs relevant des organisations syndicales intéressées, signataires de la présente Convention. La détermination de ces salaires s'effectuera par avenants.

Article 48.- Abattement de salaire pour les jeunes travailleurs.

Le taux d'abattement des salaires des jeunes travailleurs âgés de moins de 16 ans qui ne sont pas liés à l'entreprise par contrat d'apprentissage écrit, est fixé comme suit, par rapport au salaire des travailleurs adultes occupant des emplois similaires :

- de 16 à 17 ans 20 %
- de 17 à 18 ans 10 %.

Toutefois, hors le cas de l'apprenti, le salaire perçu, calculé comme ci-dessus, ne pourra en aucun cas être inférieur au salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) du lieu d'emploi.

Les jeunes travailleurs, titulaires du B.E.M.T. ou du B.E.M.C., ne subiront pas les abattements ci-dessus.

Article 49.- Paiement du salaire.

Les salaires sont payés conformément aux prescriptions légales et réglementaires et notamment aux articles 87 et suivants du Code du Travail.

En cas de contestation sur le contenu du bulletin de paie, le travailleur peut demander à son employeur la justification des éléments ayant servi à son établissement. Il peut se faire assister d'un Membre du Bureau Syndical d'Entreprise.

Article 50.- Prime d'ancienneté.

On entend par ancienneté le temps pendant lequel le travailleur a été occupé d'une façon continue dans les différents établissements 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 retraite

- l'absence du travailleur dans la limite de 6 mois, en cas de maladie démontrée constatée par un médecin agréé. Ce délai est prolongé jusqu'au remplacement du travailleur ;
- la période d'indisponibilité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- les périodes de repos des femmes salariées en couches ;
- la grève ou le lock-out déclenchés dans le respect de la procédure du règlement des conflits collectifs ;
- les absences pour congés payés ou permissions exceptionnelles rémunérées, prévues par la présente Convention.

N'ont pas pour effet d'annuler au regard du droit à la prime d'ancienneté, les périodes successives de travail, sans pour autant entrer elles-mêmes en ligne de compte pour le calcul de la prime, les interruptions de service ci-après :

- fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur sous les drapcaux ou pour une période obligatoire d'instruction militaires ;
- durée du service militaire ou para-militaire du travailleur et périodes obligatoires d'instruction militaire ;
- durée de la détention préventive du travailleur, durée limitée à six (6) mois ;
- absences non rémunérées, régulièrement autorisées par l'employeur
- période interruptive par suite de licenciement pour compression de personnel ou suppression d'emploi, sous réserve que cette période ne dépasse pas un (1) an (article 39 du Code du Travail).

Une prime d'ancienneté consistant dans une majoration du salaire de l'échelon professionnel du travailleur, lui sera allouée dans les conditions suivantes :

- 3 % après 3 années de présence ;
- 1 % par année de présence à partir de la quatrième année avec un maximum de 2 %.

Article 51.- Primes diverses.

Les primes suivantes sont attribuées à tout travailleur relevant de la présente Convention, en considération de l'emploi qu'il occupe :

- Prime de responsabilité de caisse principale 5.500 francs
- Prime de responsabilité de caisse secondaire 3.500 francs
- Prime d'utilisation de vélo ordinaire personnel (planton) 1.500 francs
- Prime d'utilisation de vélo moteur personnel (planton) 2.500 francs.

Les primes pour utilisation de bicyclette ou vélo moteur au planton ne sont pas dues lorsque l'emploi de transport est fourni.

Tout employé qui utilisera exceptionnellement et à la demande de la Direction son véhicule automobile personnel pour les besoins du service, sera indemnisé sur la base de vingt (20) F.CFA le kilomètre parcouru.

Celui qui, avec l'accord de la Direction, utilisera habituellement son véhicule automobile pour les besoins du service, percevra une indemnité mensuelle de 15.000 F.CFA.

Article 52.- Prime de rendement.

Une prime de rendement, dont le montant et les modalités d'attribution seront fixés par Entreprise, suivant son équipement et ses besoins de fabrication, pourra être attribuée.

Les normes de rendement retenues sont les suivantes, (par travailleur et par jour) :

- Boulangerie non mécanisée, four à bois	2 sacs
- Boulangerie mécanisée, four à chauffage, bois ou mazout ..	3 sacs $\frac{1}{2}$
- Boulangerie entièrement mécanisée, four à chauffage continu ..	4 sacs $\frac{1}{2}$

Le calcul de la prime de rendement s'effectue par rapport au nombre de sacs panifiés à la journée par équipe, divisé par le nombre de travailleurs présents, et payable avec le salaire en fin de mois.

Article 53.- Prime de transport.

Une participation de l'employeur aux frais éventuels de transport du travailleur est admise au prorata du temps de travail effectif.

Cette participation sera égale à 45 % du tarif mensuel d'abonnement au des tarifs officialisés par les Municipalités.

Dans les localités où il n'y a pas de transport publics organisés, cette prime sera l'objet d'un accord d'entreprise.

Cette participation n'est pas due lorsque l'employeur met la disposition à la disposition du travailleur.

Article 54.- Prime de fin d'année.

Il est institué pour tout travailleur ayant un an de service continu dans l'entreprise et s'y trouvant encore au 31 Décembre de l'année considérée, une prime de fin d'année qui sera de 75 % du montant de son dernier salaire de base mensuel, à fin 1973 et de 100 % à fin 1974.

Toutefois cette prime pourra être attribuée au prorata des mois de service de l'année considérée, à tout travailleur ayant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise et congédié en cours d'année par suite d'une diminution de l'activité de l'établissement ou réorganisé à l'intérieur.

Tout travailleur ayant fait en cours d'année l'objet d'une ou plusieurs sanctions confirmées par l'Inspecteur du Travail ou son représentant légal, pourra voir sa prime réduite ou supprimée.

La non réponse de l'Inspecteur du Travail dans un délai maximum de un mois, vaut confirmation de la sanction.

Article 55.- Indemnité de déplacement.

Tout déplacement nécessité par des raisons de service ne devant pas lieu à mutation et entraînant des frais supplémentaires pour le travailleur donnera lieu au paiement d'une indemnité de déplacement à décompter comme suit :

- Quatre (4) fois le salaire horaire minimum de la catégorie du travailleur au lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise d'un repas principal en dehors de ce lieu d'emploi ;
- Six (6) fois le salaire horaire minimum de la catégorie du travailleur au lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux repas principaux en dehors de ce lieu d'emploi ;
- Huit (8) fois le salaire horaire minimum de la catégorie du travailleur au lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux repas principaux et le couchage en dehors de ce lieu d'emploi.

L'indemnité de déplacement n'est pas due lorsque ces prestations sont fournies en nature.

Pendant la durée du déplacement, le travailleur percevra la même rémunération que s'il avait travaillé pendant l'heure normale 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.

La situation des travailleurs déplacés hors des frontières de la République Populaire du Congo, fera l'objet de contrats individuels.

Article 56.- Majorations pour diplômes.

Des majorations mensuelles pour diplômes, lorsque ceux-ci se rapportent directement à l'activité professionnelle exercée par le travailleur dans l'entreprise, seront attribuées dans les conditions ci-après :

1°-	Petits diplômes - Diplômes d'Enseignement Technique (B.E.M.T. - B.E.P. - B.E.I.)	2.000 francs
2°-	Diplômes d'Etudes secondaires et diplômes spéciaux - Baccalauréat - B.S.E.C.	3.500 francs
3°-	Diplômes d'Enseignement Supérieur - Licence en Droit, Lettres ou Sciences - Diplômes de Sciences Politiques avec Baccalauréat - Diplôme des Grandes Ecoles I.U.T.	6.500 francs

Le cumul des majorations pour un titulaire de plusieurs diplômes, n'est pas admis. Seul sera pris en considération pour l'attribution de la majoration, le diplôme donnant droit à la prime la plus importante.

Article 57.- Majorations pour langues étrangères.

Lorsqu'un emploi exige la connaissance d'une ou plusieurs langues étrangères, suffisante pour s'assurer sûrement soit la traduction (version), soit la rédaction (thème) d'un texte, les travailleurs

remplacemant chargés de ce travail reçoivent en sus du salaire minimum différent à leur qualification, une prime mensuelle fixée comme suit

- traduction (par langue) 3.500 francs CFA
- rédaction (par langue) 5.000 francs CFA.

Les sténo-dactylographes, chargés de prendre en sténographie ces textes dictés en langue étrangère et les dactylographier correctement dans la même langue, reçoivent, par langue utilisée, une majoration mensuelle de francs CFA : 4.000, en sus du salaire minimum afférent à leur qualification.

Pour une même langue, les majorations prévues pour traduction et rédaction ne peuvent pas s'additionner mais leur cumul est possible si il s'agit de rédactions ou de traductions en plusieurs langues.

TITRE VI DU SERVICE MEDICAL

Article 58.- Organisation médicale et sanitaire.

Les employeurs sont tenus de se conformer en matière d'organisation médicale et sanitaire aux prescriptions des articles 142 à 142 au Code du Travail et des textes d'application en vigueur.

Article 59.- Congés pour soins.

Des congés sans solde peuvent être accordés aux employées qui elles sont mariées, veuves, divorcées ou célibataire, pour soins, en cas de maladie grave attestée par un certificat médical, leurs enfants, conjoint ou ascendants.

Article 60.- Hospitalisation.

En attendant la mise en place d'un régime de Sécurité Sociale à l'échelon national, comportant notamment la garantie maladie, les employeurs acceptent en cas d'hospitalisation du travailleur sur prescription du médecin d'entreprise :

- 1°- de se porter caution auprès de l'établissement hospitalier du paiement des frais d'hospitalisation du travailleur dans la limite des sommes qui sont ou pourraient être dues à ce dernier.

Lorsque l'employeur en sa qualité de caution aura payé les frais d'hospitalisation, le remboursement en sera assuré, d'accord avec les parties, par retenues périodiques après la reprise du travail sur le salaire de l'intéressé pour la quote part telle définie ci-après, relevant à la charge du travailleur.

- 2°- de prendre en charge 35 % des frais d'hospitalisation dans la limite de la période de congé de maladie à plein et à demi-salaire du travailleur malade, suivant la classification ci-après :

- 3me catégorie tarif journalier Hôpital : 1e, 2e, 3e et 4e catégorie de la présente Convention.
- 2me catégorie tarif journalier Hôpital : 5e, 6e, 7e et 8e catégorie de la présente Convention.

Dans le cas d'hospitalisation d'un membre de la famille du travailleur telle que définie par les statuts de la C.N.P.S., l'employeur se portera caution auprès de l'établissement hospitalier d'paiement des frais d'hospitalisation dans la limite des sommes qui sont ou pourraient être dues au travailleur.

Lorsque l'employeur en sa qualité de caution aura payé les frais d'hospitalisation, le remboursement en sera assuré, d'accord parties, par retenues périodiques sur le salaire de l'intéressé.

Article 61.- Frais pharmaceutiques.

En attendant la mise en place d'un régime de Sécurité Sociale à l'échelon national, comportant notamment la garantie maladie, les employeurs acceptent de prendre en charge 25 % des frais pharmaceutiques exposés par le travailleur pour ses propres soins médicaux, sur présentation d'ordonnance délivrée par le médecin de l'entreprise.

TITRE VII DISPOSITIONS DIVERSES

Article 62.- Classement des travailleurs.

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

Le classement d'un travailleur est fonction de l'emploi qu'il occupe au sein de l'entreprise. Il est fixé dans les conditions prévues à l'article 14 sur les conditions d'engagement.

Article 63.- 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 retenue comme base de classement.

Cette réclamation est introduite soit directement par le travailleur, soit par l'intermédiaire du Bureau Syndical d'Entreprise, examinée par le Chef d'établissement.

En cas de désaccord, le différend peut être soumis à la Commission Professionnelle de Classement.

Cette Commission de Classement, présidée par l'Inspecteur du Travail du ressort, 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 de classification d'emploi des travailleurs.

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

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

La Commission se réunit obligatoirement dans les trois (3) jours francs qui suivent la requête de l'une des parties et se prononce dans les cinq (5) jours qui suivent la date de sa première réunion.

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

La décision est prise à la majorité des voix des membres de la Commission. Elle doit toujours être motivée. Lorsqu'une des parties n'accepte pas cette décision, le litige est porté devant le Tribunal du Travail du ressort.

Article 64.- Commission d'interprétation 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 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 de travailleurs signataire ;
- 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 (Ministère du Travail).

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 un 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 Secrétariat du Tribunal du Travail, à la diligence de l'Autorité qui a réuni la Commission.

====

CONVENTION COLLECTIVE
DES
BOULANGERIES

ANNEXE : BAREME DE SALAIRES

Par accord intervenu en commission mixte paritaire le 19 Octobre 1990 entre le Syndicat National des Boulangers d'une part et la CONFEDERATION SYNDICALE CONGOLAISE C.S.C / FESYTRALIM d'autre part, les salaires de base des catégories et échelons de la convention collective des boulangeries sont fixés comme suit et applicables à compter du 01 /12/1990.

: SERVICE DE PRODUCTION

CLASSIFICATIONS		SALAIRE JOURNALIER	SALAIRE MENSUEL
1- CATÉGORIE			
1° ECHELON		1.024	
2° ECHELON		1.070	
2- CATÉGORIE			
1° ECHELON		1.099	
2° ECHELON		1.199	
3- CATÉGORIE			
1° ECHELON		-	
2° ECHELON		1.379	
4- CATÉGORIE		1.412	
5- CATÉGORIE		1.480	
6- CATÉGORIE		1.612	
7- CATÉGORIE		1.935	
8- CATÉGORIE			87.192
9- CATÉGORIE			107.944
10- CATÉGORIE			136.549
11- CATÉGORIE			162.353

(P) / / / / / /

J. G. M.
J. G. M.

SERVICE GENERAL

- 2 -

CLASSIFICATIONS	SALAIRE JOURNALIER	SALAIRE MENSUEL
1- CATEGORIE		
1° ECHELON	954	
2° ECHELON	996	
2- CATEGORIE		
1° ECHELON	1.024	
2° ECHELON	1.113	
3- CATEGORIE		
1° ECHELON		36.316
2° ECHELON		38.316
4- CATEGORIE		42.255
5- CATEGORIE		56.453
6- CATEGORIE		64.417
7- CATEGORIE		85.050
8- CATEGORIE		91.558
9- CATEGORIE		111.757
10- CATEGORIE		130.326
11- CATEGORIE		154.929

POINTE-NOIRE, LE 19 OCTOBRE 1990

Ont Signé

P/ LE SYNDICAT NATIONAL
DES BOULANGERIES.

PARALSO MANSOUR

MPELE ERNEST

ADJOVI GEORGES

LOBO JOSE

LE DIRECTEUR REGIONAL DU TRAVAIL ET DE
LA FONCTION PUBLIQUE DU KOUILOU

EVARISIE ONDONGO

P/ LA CSC/FESYTRALIM.

MONG DANIEL

ISIKA GASTON

MEDEBI MAURICE

NZAOU GUY

La présente Convention et ses Annexes prendront effet à
compter du 1^{er} Octobre 1973



Brazzaville, le 6 Mars 1973

Ont signé :

Pour le Syndicat des Boulanger
et UNICONGO :

MM. FLOIRAT

HOUTMAN

GALY

ISTILIANOS

ROGER

DIABATE

POMAGALSKI

FULCHIRON

l'Inspecteur Régional du Travail
et des Lois Sociales,

NKOURISSA Timothée.

Pour la C. S. C.

M. ZEPHO

Pour la FESTRAL.

MM. YAMA J.P.

OBAMBI André

N'KIE Alphonse

MOUNGOUNDA Albert

BAHOUNGOULA Benjamin

MAKAYA Jacques

KIKOUAMA Victor

CONVENTION COLLECTIVE CULANGERIE

Annexe : CLASSIFICATION EMPLOYES - SERVICE GENERAL

1ère CATEGORIE :

Maneuvre exécutant des travaux manuels ne nécessitant ni connaissances professionnelles ni formation.

- Maneuvre de travaux courants de nettoyage et de propreté.

- Maneuvre accompagnateur de livraisons

1er Echelon : Ayant moins d'un an de service continu

2me Echelon : Après 1 an de service en 1er échelon.

2ème CATEGORIE :

Travailleur exécutant des travaux simples, ne nécessitant pas de qualification professionnelle, mais une mise au courant de courte durée (période d'essai).

- Gardien permanent de jour ou de nuit

- Planteon-courrier, capable simplement de savoir déchiffrer l'adresse sur un pli.

1er Echelon : Ayant moins d'un an de service continu en 2me Catégorie.

2me Echelon : Après 1 an de service en 1er échelon.

3ème CATEGORIE :

Employé ayant un minimum d'instruction générale, sachant lire, écrire et compter (4 opérations), capable d'accomplir des travaux simples ne demandant que des connaissances professionnelles ou techniques élémentaires.

- Planteon - Garçon de bureau, chargé de distribuer le courrier à l'intérieur ou à l'extérieur de l'Etablissement, d'effectuer les liaisons entre les services, de faire attendre les visiteurs ou de les guider vers le service qu'ils recherchent, d'assurer l'entretien et la bonne tenue des bureaux.

- Employé de bureau, chargé de travaux simples de copie, de calcul ou de classement, d'établir des bordereaux d'envoi ou de livraison.
- Téléphoniste sur standard de moins de 4 lignes, capable de prendre des messages et de les transmettre aux destinataires.
- Polykopieur, ménographe, adressographe.
- Pointeur, effectuant des opérations simples d'entrées ou sorties de marchandises, vérifiant des chargements ou déchargements de véhicules.
- Gardien concierge contrôlant les entrées et les sorties.

1er Echelon : Ayant moins de 2 ans de service continu en 3e catégorie.

2e Echelon : Après 2 ans de service en 1er Echelon.

4ème CATEGORIE :

Travailleur accomplissant des tâches exigeant des connaissances professionnelles et une expérience du métier acquise ou confirmée par la pratique.

- Mécanicien d'entretien, ayant des connaissances générales suffisantes pour assurer l'entretien courant et les petits dépannages.
- Commis de bureau, agent capable d'exécuter un ensemble de travaux simples, classements d'documents de service, tenue de dossiers tels que registres de commandes, d'expédition, tenue de fiches de pointage ou de stocks, inventaires tournants, bons de commande, chiffrage et établissement de factures, préparation fiches de paie.
- Dactylographie débutant, capable de reproduire des documents manuscrits et d'exécuter son travail dans de bonnes conditions de présentation et de rapidité (20 mots/minute).
- + - Vendeur, chargé de la vente du pain en boutique sur le lieu de la production.
- Livreur-encaisseur, employé livrant et encaissant ou effectuant simplement des encaissements, les récapitulants, et tenant une fiche de mouvement des espèces reçues et des impayés.
- Téléphoniste-standardiste, assurant le fonctionnement d'un standard à 4 directions et plus, capable d'assurer les communications et les messages.
- Chauffeur, ayant permis VL et PL de moins de 3,5 T - assure les transports courants, y compris de personnel avec moins de 9 personnes, et les livraisons courantes, sans encaissements.

En cas de livraisons importantes fragmentées, et/ou avec encaissements, est accompagné d'un pointeur ou d'un livreur-encaisseur.

5ème CATEGORIE :

Travailleur dont les connaissances techniques et la qualification professionnelle acquises par une pratique prolongée de sa spécialité, lui permettent l'exécution de travaux plus complexes.

- Comptable aux écritures : Employé chargé de la tenue des fiches de stocks, capable de faire des rapprochements de documents, de signaler des anomalies et d'effectuer les écritures de redressement - Contrôle les dossiers commandés, peut assurer les correspondances simples se rapportant à son travail, d'après les directives d'un supérieur.

Dans une petite entreprise, peut assurer aussi les fonctions de magasinier.

- Auxiliaire de comptabilité : Employé ayant déjà, par une formation théorique ou pratique, des notions de comptabilité, permettant la confection des documents de base, le chiffrage de factures, de fiches de magasin, de fiches de paie, le déroulement des livres auxiliaires, la participation à la tenue des comptes particuliers.

- Dactylographe confirmé : Employé capable de 30/40 mts minute, avec une très bonne présentation, de déchiffrer un texte manuscrit, d'exécuter des tableaux complexes sur sténocils, calqués, etc... - Fait u contrôlé lui-même les opérations arithmétiques nécessités par les documents qu'il tape.

- Stén-Dactylographie débutant, ayant une bonne connaissance théorique de son travail mais pas de pratique en bureaux.

- * - Vendeur qualifié, chargé de la présentation, de la vente et de la délivrance de produits autres que le pain. Doit être capable d'orienter le choix du client, de le conseiller et de le renseigner - Contrôle et suit ses stocks, ses débits, ses réserves, prévoit ses réapprovisionnements.

Est responsable des encaissements et éventuellement d'une caisse enregistreuse.

Rend sa recette chaque jour.

Ne peut vendre à crédit que sur autorisation formelle du gérant ou de la Direction.

- Chauffeur, ayant ses permis VL, PL et, si nécessaire, transport en commun, assurant l'entretien courant et les dépannages simples d'~~son véhicule~~, effectue les différents transports de l'entreprise, matériel, produits, personnel ainsi que les livraisons ; on encaisse le montant, rend des comptes.

6ème CATEGORIE :

Travailleur qualifié, occupant un emploi exigeant une instruction générale suffisante, une compétence professionnelle acquise soit par une longue pratique du métier, soit par une formation théorique adaptée, complétée par de la pratique, le sens de l'initiative et celui des responsabilités.

- Dactylo-Secrétaire : Excellent dactylo, ayant des qualités d'ordre et de discrétion, capable de rédiger sur simples indications des correspondances simples, d'effectuer le classement de tous documents, de tenir des fichiers et certains dossiers.
- Sténo-dactylo, capable de 30 mots/minute à la machine à écrire et de prendre en sténo à la vitesse de 90 mots/minute, avec très bonne orthographe et présentation.
- Caissier : Employé ayant la responsabilité d'une caisse, avec livre de recette et de paiements.
- Aide-comptable : Employé ayant déjà de bonnes connaissances en comptabilité, assure la vérification des documents secondaires, dépouille les documents destinés à l'établissement des prix et revient, et y participe, tient les journaux auxiliaires et certains comptes. Peut calculer et établir les fiches de paie d'après des indications précises.
- Gérant de boutique, a la responsabilité d'une boutique indépendante, rattachée directement à l'organisation centrale. A sa caisse et son livre de recettes. Peut éventuellement avoir à tenir une comptabilité simple : caisse, frais généraux, marchandises.

7ème CATEGORIE :

Employé très qualifié dans un service commercial, administratif ou d'exploitation, assurant des travaux comportant une part de responsabilité et nécessitant une bonne expérience, une longue pratique, et une haute conscience professionnelle.

- Assistant comptable, capable de reproduire en comptabilité les opérations commerciales, industrielles et financières ; de justifier en permanence le solde des comptes particuliers

.../...

de la balance générale dont il a la charge : de tenir les comptes de stocks dont il peut déterminer le niveau, et participer à l'établissement des P.R. - Capable d'établir la paie du personnel en tenant compte des allocations, primes, cotisations C.N.P.S., retenues impôts, d'en effectuer la ventilation comptable, éventuellement d'assurer la paie.

- Secrétaire-Dactylo, capable d'assurer le secrétariat courant d'une entreprise moyenne, correspondances, constitution de dossiers, classement, avec le concours de dactylos ou commis dont il dirige le travail.

8ème CATEGORIE : AGENT DE MAITRISE.

Employé ayant une bonne formation générale, des connaissances professionnelles étendues dans sa spécialité, le sens des responsabilités et du commandement, l'esprit d'initiative. Capable de participer à l'élaboration d'un programme, d'en surveiller la bonne exécution, d'en rendre compte par un rapport verbal ou écrit.

Peut commander une ou plusieurs unités de travail : leur distribue les tâches, contrôle le rendement, et fait respecter l'ordre et la discipline.

- Aide-administratif pouvant être chargé des questions courantes administratives, du personnel, relations services sociaux, main d'œuvre, etc... .
- Comptable : Employé ayant des connaissances professionnelles et une expérience pratique de son métier lui permettant d'effectuer des travaux comptables d'une entreprise jusqu'au niveau des états annexes au bilan, et éventuellement de participer à son élaboration.
- Gérant expérimenté, responsable d'un centre de ventes important auquel peut être rattaché un ou plusieurs points de vente secondaires.
- Secrétaire de Direction, ayant un niveau de connaissances générales et administratives lui permettant de rédiger les correspondances sur instructions, de préparer un projet de rapport, de tenir des états périodiques simples, et d'effectuer la ventilation et le classement de l'ensemble des documents et curriers de son service ; peut avoir à diriger et organiser le travail d'un ou plusieurs dactylos, commis etc..
- Magasinier Principal ; Agent ayant une connaissance complète de son magasin et des opérations qui s'y effectuent, gestion des stocks, comptabilité matière et approvisionnements, fournitures.

Dans une entreprise de petite ou moyenne importance, peut gérer seul le magasin, sous les ordres d'un membre de la Direction. Dans une grande entreprise, est sous les ordres d'un Chef magasinier (Chef de service), dont il peut assurer

- Déclarant en Douane - Transitaire : Agent ayant une expérience professionnelle affirmée, connaissant bien la réglementation douanière et son application, pouvant assurer l'ensemble des opérations, déclarations, liquidations, préparation du tarif. Capable de traiter des affaires courantes avec les Douanes, les Compagnies de navigation et les Transporteurs en général, d'après des directives précises.

9ème CATEGORIE : CADRE DE MAITRISE.

Agent qui par sa formation professionnelle, ses connaissances générales, ses qualités et compétences personnelles, aptitude au commandement, esprit d'initiative et de synthèse, sens des responsabilités, est apte à tenir des fonctions impliquant de diriger, coordonner, contrôler l'exécution du travail d'une ou plusieurs unités de travail et des agents de maîtrise qui en ont la charge, ou d'occuper un poste commercial, administratif ou technique nécessitant une parfaite connaissance métier.

- Chef de service, de bureaux ou de groupe.

- Chef de secteur, centre ou base.

- Secrétaire de Direction, particulièrement qualifié, apte à assister, sur un plan administratif général, la Direction.

10ème CATEGORIE : CADRES.

Collaborateurs ayant des attributions de gestion, de commandement, ou d'étude, remplissant des fonctions de prévision, d'organisation et de contrôle d'un niveau élevé, et auxquelles sont délégués des pouvoirs de décision.

Doivent posséder un haut niveau de connaissances générales, et des connaissances professionnelles très étendues, acquises par des études supérieures confirmées par une expérience approfondie et étendue, ou par une longue pratique du métier ou d'une branche d'activité.

A - Directeurs adjoints et S/Directeurs :

- Directeurs de branches d'activité, d'annexes ou de succursales, dans une grande entreprise.

- Inspecteurs de Services

- Chef des services comptables et financiers.

B - Directeurs en charge d'une structure plus complexe, pouvant comporter plusieurs départements, et ayant la responsabilité de

11ème CATEGORIE :

Collaborateurs occupant des postes comportant des responsabilités de niveaux très élevés, soit en assurant la Direction d'éléments ou d'entreprises ou en faisant partie de l'état major d'importants complexes.

-0-0-0-0-0-

CONVENTION COLLECTIVE Boulangerie

====+====+====+====+====

Annexe : CLASSIFICATION

OUVRIERS - PERSONNEL PRODUCTION.

1ère Catégorie : MANOEUVRE ORDINAIRE -

Travailleur exerçant une activité simple n'exigeant aucune connaissance professionnelle préalable :

- Travailleur n'ayant aucune spécialité.
- Manœuvre d'entretien du fournil.

1er Echelon : Ayant moins d'un an de service continu.

2me Echelon : Après un an de service en 1er échelon.

2ème Catégorie : MANOEUVRE SPECIALISE -

Exécutant des tâches simples, n'exigeant que des aptitudes limitées et une expérience professionnelle sommaire acquise par une formation de courte durée.

- Manœuvres aidant à la panification, sans distinction de poste.

1er Echelon : Ayant moins d'un an de service continu en 2me Catégorie.

2me Echelon : Après un an de service en 1er échelon.

3ème Catégorie : AIDE PROFESSIONNEL D'OUVRIER -

Travailleur ne connaissant qu'une partie des tâches de sa profession, avec des notions élémentaires suffisantes pour lui permettre d'aider directement un Ouvrier, ou d'exécuter des travaux simples d'après des directives précises.

- * - Aides ouvriers, aux différents postes de panification, sans distinction, ayant au moins 2 ans de pratique professionnelle.

4ème Catégorie : OUVRIER SPECIALISE -

Travailleur possédant une certaine connaissance de son métier

- Ouvrier Boulanger-Pétrisseur, ayant au moins 3 ans de pratique en 3ème Catégorie.

5ème Catégorie : OUVRIER PROFESSIONNEL -

Effectuant des travaux nécessitant une formation professionnelle prolongée, ayant des connaissances techniques lui permettant d'exécuter des tâches courantes, seul ou en équipe avec d'autres ouvriers de même catégorie ou des aides ouvrières.

Doit être capable de faire preuve d'initiative et de certaine responsabilité et savoir lire et écrire.

- Ouvrier Boulanger-Fournier, ayant au moins 2 ans de pratique en 4ème Catégorie.

- Patissier ayant une très bonne connaissance de son métier, plus de sept ans de pratique, et pouvant avoir des ouvriers sous ses ordres.

6 ème Catégorie: OUVRIER QUALIFIE -

Exécutant des travaux complexes, nécessitant des connaissances techniques approfondies, acquises soit par une expérience prolongée, soit par une formation professionnelle complète d'au moins 3 ans de pratique.

Doit être capable d'exécuter un programme de travail d'après les instructions reçues.

- Ouvrier Boulanger qualifié ou chef d'équipe ayant des travailleurs de catégories inférieures sous ses ordres et responsable de la production courante de son équipe.

- Patissier de qualification confirmée, sachant lire et écrire, connaissant toute la gamme des spécialités de sa profession, et ayant au moins 3 ans de pratique en 5ème Catégorie.

7ème Catégorie : OUVRIER HAUTEMENT QUALIFIE -

Travailleur ayant :

- Une instruction générale suffisante ;
- des connaissances techniques étendues, avec une expérience pratique confirmée ;
- une haute conscience professionnelle et de l'initiative.

Capable d'organiser et d'exécuter un travail complexe, avec un excellent rendement.

.../...

CONVENTION COLLECTIVE DES Boulangeries

ANNEXE : BAREMES DE SALAIRES

Par accord intervenu en Commission Mixte Paritaire en date
le 6 Mai 1975 entre UNICONGO et le syndicat Patronal des Boulangers d'une
part, et la C.S.C. et FESTRAL d'autre part, les Salaires de base des
catégories et Echelons de la Convention Collective des Boulangeries,
sont fixés comme suit et sont applicables à compter du 26 Avril 1975.

1) - PERSONNEL OUVRIERS. → PRODUCTION.

CATEGORIES PROFESSIONNELLES	SALAIRES HIERARCHIQUES MINIMA			
1ère CATEGORIE : 1er échelon	520 francs par jour			
2ème échelon...	543 " " "			
2ème CATEGORIE : 1er échelon....	578 " " "			
2ème échelon....	607 " " "			
3ème CATEGORIE :	700 " " "			
4ème CATEGORIE :	780 " " "			
5ème CATEGORIE :	860 " " "			
6ème CATEGORIE :	1.000 " " "			
7ème CATEGORIE :	11.200 " " "			
8ème CATEGORIE :	60.050 francs par mois			
9ème CATEGORIE :	181.110 " " "			
10ème CATEGORIE :	108.190 " " "			
11ème CATEGORIE :	129.800 " " "			

En raison des conditions particulières de travail dans les Boulangeries, le salaire du personnel relevant directement de la Production, est fixé à la journée (Arrêté n° 38 du 29/12/53, chapitre 1), mais avec des normes de rendement (nombre minimum de sac de farine à traiter) fixées par chaque Entreprise en fonction de son potentiel de production.

Après 4 ans d'expérience en 6ème Catégorie comme Ouvrier qualifié ou chef d'équipe.

8ème Catégorie : AGENT DE MAITRISE

Doit avoir, en plus d'une connaissance approfondie et complète de son métier, le sens de l'organisation et l'aptitude au commandement nécessaire pour diriger une ou plusieurs équipes placées sous sa responsabilité.

Doit être capable de participer à l'élaboration d'un programme de production, de l'exécuter dans de très bonnes conditions de rapidité et d'économie, et d'établir un rapport.

- Chef de fabrication d'une boulangerie de moyenne importance.

9ème Catégorie : CADRE DE MAITRISE OU TECHNICIEN SUPERIEUR

Collaborateur ayant :

- sens des responsabilités, initiative, conscience professionnelle ;
- un excellent niveau de connaissances générales ;
- des connaissances professionnelles théoriques et pratiques acquises :
 - soit par une formation professionnelle méthodique complétée par une bonne pratique du métier,
 - soit par une très longue expérience dans sa spécialité.

Il peut :

- soit assurer des fonctions de commandement pour diriger, coordonner, contrôler une ou plusieurs équipes ou unités de travail dont il assume la responsabilité devant ses chefs hiérarchiques, en participant éventuellement au travail pour redresser des erreurs, expliquer des tâches, former son personnel ;
- soit tenir des fonctions qui exigent des connaissances étendues de sa spécialité.

10ème Catégorie : CADRE

Collaborateur ayant une formation étendue résultant soit d'études sanctionnées par un ou plusieurs diplômes d'écoles spécialisées et ou universitaires, soit d'une longue expérience professionnelle, lui permettant de remplir des fonctions comportant une participation aux décisions, à la conception, au commandement,

11ème Catégorie : CADRE SUPERIEUR -

Collaborateur qui, par ses qualités, ses compétences et son expérience, est en mesure d'assurer des fonctions de direction, ayant des pouvoirs étendus de décision, de gestion et de commandement.-

**

**

cer
est
et
ce
pas

BRAZZAVILLE, le 6 Mai 1975

ont signé :

Pour le Syndicat des Boulangers :

M. FLOIRAT

M. GALY

M. POMIGALSKI

M. ISTELY-NOS

M. DIABATE

M. N'DIAYE

Pour UNICONGO

G. FULCHIRON

Pour la C. S. C.

MALCA ZEPHO

POUR LA FESTRAL :

M. J. Pierre YIMA

M. Alphonse N'KIE

M. LOUEMBET Olivier

M. SIASSIA Zacharie

M. MOULOUNGUI Jean Marie

M. MIPENGO Joseph

M. DOUNIAMA André

M. MUN Louis

L'Inspecteur du Travail et des
Lois Sociales ,

Timothée NKOURISSA-KOUHANGAMA..

PRESIDENCE DE LA REPUBLIQUE

SECRETARIAT GENERAL
DU GOUVERNEMENT

REPUBLIQUE DU CONGO

Unité-Travail-Progrès

Décret n° 2024 - 2762 du 20 novembre 2024

fixant le montant du salaire minimum interprofessionnel garanti
(SMIG)

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,

Vu la Constitution ;

Vu la loi n° 45-75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République Populaire du Congo ;

Vu la loi n° 06-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45-75 du 15 mars 1975 instituant un code du travail de la République Populaire du Congo ;

Vu la loi n° 68-2022 du 16 août 2022 portant statut général de la fonction publique ;

Vu le décret n° 2021-300 du 12 mai 2021 portant nomination du Premier ministre, chef du Gouvernement ;

Vu le décret n° 2021-326 du 6 juillet 2021 relatif aux attributions du ministre de la fonction publique, du travail et de la sécurité sociale ;

Vu le décret n° 2022-1850 du 24 septembre 2022 portant nomination des membres du Gouvernement ;

Vu l'avis de la commission nationale consultative du travail en sa session du 18 juillet 2024 ;

En Conseil des ministres,

DECRETE :

Article premier : Le présent décret fixe le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG), valable sur l'ensemble du territoire national et dans tous les secteurs d'activités, à 70 400 francs CFA par mois de travail.

Article 2 : Le réajustement, par un versement des salaires définis par les conventions collectives et les statuts particuliers des organismes publics, est de plein droit lorsque lesdits salaires sont inférieurs à 70 400 francs CFA.

Article 3 : Des arrêtés d'application précisent en tant que de besoin les dispositions des articles 1^{er} et 2 du présent décret.

Article 4 : Le ministre chargé du travail veille à l'application du présent décret, qui prend effet à compter du 1^{er} janvier 2025.

Article 5 Le présent décret, qui abroge toutes dispositions antérieures contraires, notamment le décret n° 2008-942 du 21 décembre 2008 fixant le montant du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG), sera enregistré et publié au Journal officiel de la République du Congo./-

2024. - 2762 Fait à Brazzaville, le 20 novembre 2024

Par le Président de la République,

Denis SASSOU-N'GUESSO.-

Le Premier ministre,
chef du Gouvernement,

Anatole Collinet MAKOSSO.-

Le garde des sceaux, ministre de
la justice, des droits humains et
de la promotion des peuples
autochtones,

Aimé Ange Wilfrid BININGA.-

Le ministre de la jeunesse et des
sports, de l'éducation civique, de
la formation qualifiante et de
l'emploi,

Hugues NGOUELONDELE.-

Le ministre d'Etat, ministre de la
fonction publique, du travail et de la
sécurité sociale,

Firmin AYESSA.-

Le ministre de l'économie et des
finances,

Jean-Baptiste ONDAYE.-

Le ministre du budget, des comptes
publics et du portefeuille public,

Ludovic NGATSE.-