

**CONVENTION COLLECTIVE DES ENTREPRISES
FORESTIERES**

EN

REPUBLIQUE DU CONGO

Juin 2014

TABLE DE MATIERES

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

Chapitre I : Objet, champ d'application et abrogation

Article 1er : Objet	8
Article 2 : Champ d'application	8
Article 3 : Abrogation	8

Chapitre II : Durée, dépôt, date d'application, révision et dénonciation

Article 4 : Durée	8
Article 5 : Dépôt.....	8
Article 6 : Date d'application.....	8
Article 7 : Révision.....	9
Article 8 : Dénonciation	9

Chapitre III : Adhésion postérieure et avantages acquis

Article 9 : Adhésion	9
Article 10 : Avantages acquis.....	10

TITRE II : DIALOGUE SOCIAL

Chapitre I: Exercice du droit syndical, liberté d'opinion et acteurs du dialogue social

Article 11 : Exercice du droit syndical et liberté d'opinion	10
Article 12 : Acteurs du dialogue social dans l'entreprise.....	11

Chapitre II : Organes et moyens du dialogue social

Article13 : Election, désignation et fonctionnement	12
Article 14 : Moyens d'actions des délégués du personnel et des représentants syndicaux.....	12
Article 15 : Crédit d'heures.....	12
Article 16 : Rencontres périodiques des partenaires sociaux.....	12
Article 17 : Protection des représentants du personnel.....	13
Article 18 : Panneaux d'affichage.....	14

TITRE III : FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Chapitre I : Formation du contrat de travail

Article. 19: Embauche et réembauche.....	14
Article 20 : Le contrat de travail.....	15

w C L G! 2 ff. min. 14 15

Article 21 : Période d'essai	15
Article 22 : Engagement définitif.....	16

Chapitre II : Exécution du contrat de travail

Article 23 : Formation professionnelle	16
Article 24 : Promotion.....	16
Article 25 : Intérim.....	17
Article 26 : Mutation.....	17

Chapitre III : Suspension du contrat de travail

Article 27 : Principe.....	18
Article 28 : Arrêt collectif ou individuel du travail.....	18
Article 29 : Maladies et accidents non professionnels.....	18
Article 30: Accident du travail et maladies professionnelles	19
Article 31 : Grossesse et maternité.....	19
Article 32 : Mise en disponibilité	20
Article 33 : Chômage économique et chômage technique.....	20
Article 34 : Grève et lock-out	20
Article 35 : Mise à pied du travailleur.....	21
Article 36 : Fonctions syndicales ou électives à plein temps.....	22
Article 37 : Détenzione préventive.....	22

Chapitre IV : Résiliation du contrat de travail

Article38 : Principe.....	22
Article 39 : Modalités.....	22
Article 40 : Préavis	22
Article 41 : Préavis en cas de départ en congés.....	23
Article 42 : Licenciement.....	23
Article 43 : Licenciement pour diminution d'activité ou réorganisation.....	23
Article 44 : Indemnité de licenciement.....	23
Article 45 : Démission	24
Article 46 : Rupture du contrat du travailleur malade (maladies et accidents non professionnels).....	24
Article 47 : Mise à la retraite	25
Article 48 Décès du travailleur.....	25
Article 49: Décès d'un membre de la famille du travailleur.....	25
Article 50 : Rupture du contrat de travail à durée déterminée(CDD).....	26
Article 51 : Certificat de travail.....	26

TITRE IV: CONDITIONS DU TRAVAIL

Chapitre I : Dispositions générales

Article 52 : Principe.....	26
Article 53 : Durée du travail.....	27

W

S. L. 3 G. M. G. S. M. J. G. J. G. J.

Article 54 : Récupération et prolongation exceptionnelle de la durée du travail.....	27
Article 55: Heures supplémentaires.....	28
Article 56 : Repos hebdomadaire.....	28
Article 57 : Travail de nuit.....	29
Article 58 : Travail des femmes et des enfants.....	29
Article 59 : Jours fériés.....	29

Chapitre II : Congés et autres absences

Article 60 : jours fériés	30
Article 61: Droit à congé	30
Article 62: Congés supplémentaires.....	30
Article 63: allocation de congé.....	31
Article 64 : Ordre de départ en congé.....	31
Article 65 : Permissions exceptionnelles.....	31
Article 66: Absences diverses.....	32

Chapitre III : Voyages, transports de bagages et déplacements

Article 67 : Classes de passage.....	32
Article 68 : Bagages (pour tout travailleur embauché hors du lieu d'emploi).....	32
Article 69 : Logement	33

TITRE V : REMUNERATION

Chapitre I : Dispositions générales

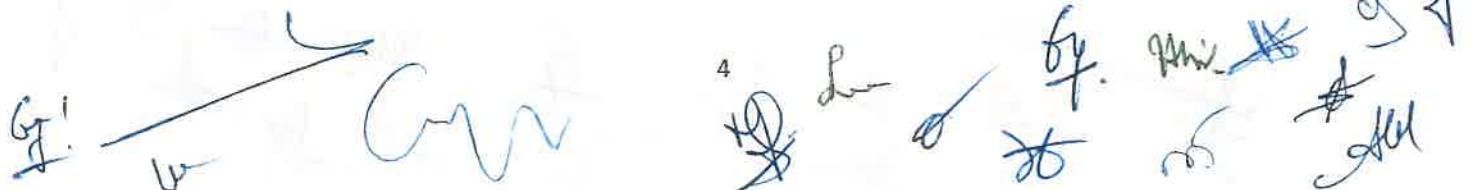
Article 70: Définition de la rémunération	34
Article 71 : Modalités d'attribution et de révision	34
Article 72 : Paiement	34

Chapitre II : Salaire conventionnel ou salaire de base

Article 73 : Détermination du salaire conventionnel	34
Article 74 : Fixation du salaire conventionnel	34
Article 75: Salaire des travailleurs diminués physiquement.....	34

Chapitre III : Primes et indemnités

Article 76 : Prime d'ancienneté.....	35
Article 77 : Prime de caisse.....	35
Article 78: Prime de panier	35
Article 79 : Prime de diplôme.....	36
Article 80 : Majoration pour langues étrangères	36
Article 81: Prime de fin d'année.....	36
Article 82 : Indemnité d'utilisation des moyens de transport privés.....	37
Article 83 : Frais de déplacement.....	37
Article 84 : Indemnité de transport.....	37



Article 85 : Autres primes	37
----------------------------------	----

TITRE VI : DE LA SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

Chapitre I : Sécurité au Travail

Article 86: Dispositions générales.....	38
Article 87: Equipement de protection individuelle.....	38
Article 88 : Comité d'hygiène et sécurité au travail (CHST)	39

Chapitre II : Santé au travail

Article 89 : Organisation médicale et sanitaire	39
Article 90 : Congé pour soins	39
Article 91 : Hospitalisation	39
Article 92 : Frais pharmaceutiques.....	40

TITRE VII : DISPOSITIONS DIVERSES

Article 93 : Classement des travailleurs.....	40
Article 94: Commission de classement	40
Article 95 : Commission d'interprétation et de conciliation.....	41

ANNEXE I Classification des emplois	43
ANNEXE II : Grille des salaires	56

w
G L
f 5
H Y

PREAMBULE

La présente convention collective est négociée spécifiquement pour les entreprises forestières évoluant sur le territoire de la République du Congo.

Cette convention des entreprises forestières est conçue pour garantir le développement durable d'une part, et tenir compte des évolutions des métiers liés aux activités réalisées par les entreprises du secteur forestier d'autre part.

A ce titre, les signataires de la présente convention souhaitent que ce nouveau dispositif conforte davantage la croissance de la branche, le cursus professionnel, l'évolution de ses travailleurs et favorise le dialogue social.

G. V. C. A. G. 6. * 6. * 6. * 6. *

La présente convention collective est conclue entre :

La fédération agri-forêt de l'Union Patronale et Interprofessionnelle du Congo (UNICONGO).

D'une part,

Et

La Confédération Syndicale des Travailleurs du Congo (CSTC) ;

La Confédération Syndicale Congolaise (CSC) ;

La Confédération des Syndicats Libres et Autonomes du Congo. (COSYLAC)

D'autre part.

Vo
coll
E
f.
An
Hir
y g

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

Chapitre I : Objet, champ d'application et abrogation

Article 1^{er} : Objet

La présente convention et ses annexes règlent les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs des entreprises forestières.

Article 2 : Champ d'application

La présente convention s'applique aux entreprises forestières définies comme suit :

- toutes exploitations où sont effectués les travaux de : sylviculture, génie forestier, abattage, ébranchage, tronçonnage, débardage, transports routiers et fluviaux de bois, travaux de débit, façonnage, sciage, empilage, écorçage, désaubiérage, équarrissage, carbonisation et les ateliers annexés à l'exploitation nécessaires à la réparation et à l'entretien du matériel ;
- toutes unités de transformation industrielle de bois (scierie, parquerie, déroulage, tranchage, moulurage, menuiserie, construction des maisons en bois, transformation en copeaux...), entreprises d'inventaires et/ou d'aménagement forestiers, entreprises effectuant son propre transit de bois, unités sylvicoles faisant partie ou non de la même entreprise que de l'exploitation forestière dont elles sont le complément et les aires protégées (réserves, sanctuaires, parcs nationaux...).

Article 3 : Abrogation

La présente convention abroge et remplace la convention collective des entreprises agricoles et forestières signée à Brazzaville le 7 mars 1992.

Chapitre II : Durée, dépôt, date d'application, révision et dénonciation

Article 4 : Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 5 : Dépôt

Après signature, la présente convention est déposée au greffe du Tribunal du travail de Brazzaville par le Président de la Commission mixte paritaire l'ayant négociée (cf. article 5 de l'arrêté N° 789/MTSS du 6/09/1999).

Article 6 : Date d'application

La présente convention est applicable à partir du jour qui suit son dépôt au greffe du Tribunal de travail de Brazzaville.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including "G.", "M.", "B.", "S.", "D.", and "J.".

Article 7 : Révision

La présente convention, de même que toutes les dispositions qui pourraient y être apportées ultérieurement, sont susceptibles de révision au plus tôt un (1) 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 dispositions 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 (1) 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 révision et le préavis de dénonciation.

Article 8 : Dénonciation

Cette convention pourra être dénoncée au plus tôt deux (2) ans après sa signature, sous réserve d'un préavis de trois (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 exposer, dans sa lettre de préavis, le motif précis de la dénonciation et joindre un projet de nouvelle convention.

Les pourparlers devront s'ouvrir dans un délai qui n'excédera pas un (1) mois après expiration du délai de préavis.

Qu'il s'agisse de la révision ou de la dénonciation, 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 révision ou de la dénonciation formulée par l'une des parties.

Chapitre III : Adhésion postérieure et avantages acquis

Article 9 : Adhésion

Tout syndicat professionnel, entreprise ou groupe d'entreprises dont l'objet social entre dans le champ d'application de la présente convention, peut adhérer à ladite convention collective en notifiant cette adhésion par lettre recommandée au greffe du Tribunal du travail où le dépôt a été effectué, et aux parties contractantes ainsi qu'à la Direction départementale du travail du ressort.

Cette adhésion prendra effet à compter du jour qui suivra celui de la notification au greffe du tribunal du travail.

L'organisation adhérant à la présente convention ne peut, ni la dénoncer ni en demander la révision, même partielle.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including "V. Jull", "G. L.", "S. G.", "C. G.", "H. H.", and "A. Y." with a crossed-out signature.

Article 10 : 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 celle-ci ; que ces avantages soient particuliers à certains travailleurs ou qu'ils résultent de l'application dans l'entreprise de dispositions collectives.

Il est précisé que le maintien de ces avantages ne concernera que 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'usages ou d'accord interne.

Les contrats individuels de travail qui interviendront postérieurement à sa signature seront soumis aux dispositions de la présente convention, 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 : DIALOGUE SOCIAL

Chapitre I : Exercice du droit syndical, liberté d'opinion et acteurs du dialogue social

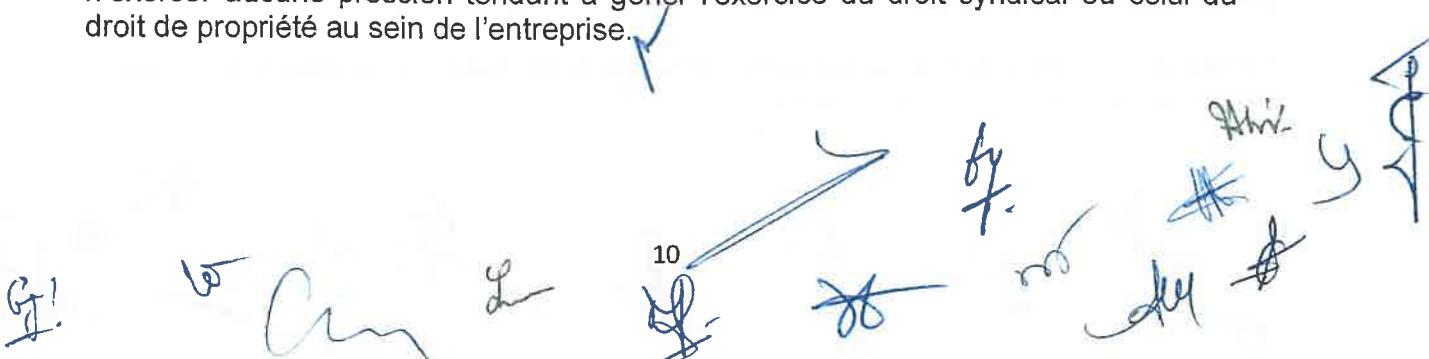
Article 11 : Exercice du droit syndical et liberté d'opinion

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

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

- ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses ou les origines du travailleur, pour arrêter les décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, l'avancement, les mesures disciplinaires et de rupture de contrat du travail ;
- n'exercer ni pression, ni mesures discriminatoires en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Dans le même but, le travailleur s'engage à respecter la liberté d'opinion et à n'exercer aucune pression tendant à gêner l'exercice du droit syndical ou celui du droit de propriété au sein de l'entreprise.



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

L'exercice du droit syndical doit respecter les lois en vigueur ainsi que les usages de la profession. Le secret des affaires doit être respecté.

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois, règlements et usages, notamment, ceux codifiés 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'absences, dans la limite de quinze (15) jours par an, rémunérées (salaire de base), et non déductibles des congés payés, seront accordées à certains membres du bureau de la section syndicale ou bureau du syndicat professionnel, expressément mandatés par les fédérations ou les confédérations syndicales, pour assister aux congrès statutaires , aux conférences ou séminaires syndicaux nationaux ou internationaux, moyennant présentation d'une demande écrite par la hiérarchie syndicale compétente et production, au retour, par l'intéressé, d'un document justificatif.

Les membres du bureau de la section syndicale ou du bureau du syndicat professionnel devant participer aux travaux des 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'absences exceptionnelles payées comme temps de travail effectif (salaire de base) 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'absences non rémunérées seront accordées dans les mêmes conditions aux membres du bureau de la section syndicale ou bureau du syndicat professionnel appelés es-qualité à participer aux travaux des organismes prévus en vertu des textes législatifs et réglementaires « Commission consultative nationale du travail, Comité technique consultatif de l'hygiène, etc...» ou devant siéger comme assesseur au tribunal du travail.

Les employeurs s'engagent à faciliter l'exercice du droit syndical par l'observation du droit à l'information en mettant à la disposition du Bureau de la section syndicale ou du bureau du syndicat professionnel toutes les informations raisonnables et utiles qu'il sollicitera.

Article 12 : Acteurs du dialogue social dans l'entreprise

Les acteurs du dialogue social dans l'entreprise sont constitués de l'employeur, des délégués du personnel élus par les travailleurs et des représentants syndicaux désignés par les organisations syndicales les plus représentatives.

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

W

Alm
Lam
G.
20

11

g.
Am
25
M

Haw
y
A
J

Chapitre II : Organes et moyens du dialogue social

Article 13 : Election, désignation et fonctionnement

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

L'employeur est tenu d'organiser les élections des délégués du personnel conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les représentants syndicaux sont désignés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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

Article 14 : Moyens d'actions des délégués du personnel et des représentants syndicaux

L'entreprise met en place, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les moyens d'information, de formation et de fonctionnement, permettant aux délégués du personnel et aux représentants syndicaux d'exercer leurs missions dans des conditions satisfaisantes.

L'employeur met à la disposition des délégués du personnel et des représentants syndicaux un local aménagé pour l'exercice de leurs fonctions.

Article 15 : Crédit d'heures

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués du personnel et les représentants syndicaux disposent d'un crédit de vingt (20) heures par mois considéré et rémunéré (salaire de base) comme temps de travail.

Ils doivent expressément informer l'employeur de l'utilisation de ce crédit d'heures avec un préavis minimum de quarante-huit (48) heures pour l'organisation du service.

En outre, les délégués du personnel tant titulaires que suppléants et les représentants syndicaux bénéficient chaque année d'un congé payé d'éducation ouvrière de dix (10) jours ouvrables, à condition d'en prévenir l'employeur dans un délai raisonnable.

Article 16 : Rencontres périodiques des partenaires sociaux

Les délégués du personnel sont reçus collectivement par le chef d'entreprise ou son représentant au moins une fois par mois, pendant le travail, aux heures fixées et ✓

(Handwritten signatures and initials follow)

affichées par la direction. Ils sont, en outre, reçus en cas d'urgence, sur leur demande.

Les représentants syndicaux , sur leur demande, sont reçus collectivement par le chef d'entreprise ou son représentant

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

Lorsqu'un responsable hiérarchique se trouve dans cette obligation, il doit en faire part au délégué du personnel ou au représentant syndical concerné si possible vingt-quatre (24) heures au moins avant la tenue de la réunion et en informer le chef d'entreprise ou son représentant, en évoquant les motifs qui justifient sa décision.

Sauf circonstance exceptionnelle, les délégués du personnel ou les représentants syndicaux remettent au chef d'entreprise, deux (2) jours ouvrables avant la date où ils souhaitent être reçus, une correspondance écrite exposant sommairement l'objet de la rencontre.

Une copie de cette correspondance est transcrise à la diligence du chef d'entreprise dans le cahier de revendications ou de réclamations dans lequel doit être également mentionnée dans un délai n'excédant pas sept (7) jours, la réponse à cette correspondance.

Ce cahier doit être tenu à la disposition des travailleurs de l'entreprise, désirant en prendre connaissance pendant un (1) jour ouvrable par quinzaine, en dehors des heures de travail.

Il doit également être tenu en permanence à la disposition de l'inspecteur du travail et des lois sociales.

Dans le cas où les questions posées par les représentants syndicaux seraient du ressort d'une décision du Conseil d'administration ou d'une Direction Générale hors du siège de l'entreprise, le directeur du site en sera saisi par lettre recommandée et disposera d'un (1) mois à dater de sa réception pour apporter la réponse de l'entreprise à ces questions sous forme d'une copie certifiée conforme à la décision qui lui aura été adressée par sa hiérarchie.

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

Article 17 : Protection des représentants du personnel

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

Pendant la durée de leur mandat, les délégués du personnel ou les représentants syndicaux ne peuvent, sans leur consentement, être déplacés de leur lieu habituel de travail, sauf pour nécessité de service.

W
G!
6y.
13
L
H
J
Y

Tout licenciement d'un délégué du personnel ou d'un représentant syndical est soumis à l'autorisation de la commission des litiges prévue par le code du travail. Ces dispositions sont également applicables :

- aux candidats aux fonctions de délégué du personnel pendant la durée comprise entre la date de remise de liste de candidature au chef d'entreprise et celle du scrutin ;
- aux candidats non déclarés élus pendant les trois (3) mois qui suivent la date du scrutin ;
- aux anciens délégués du personnel ou représentants syndicaux pendant une durée de six (6) mois, à partir de l'expiration du mandat.

Article 18 : Panneaux d'affichage

Des panneaux d'affichage identiques, grillagés ou vitrés, se fermant à clé et en nombre suffisant, seront placés dans chaque établissement à la disposition des délégués du personnel et des organisations syndicales représentatives des travailleurs, pour leurs communications au personnel.

Ces panneaux sont placés à l'intérieur de chaque établissement, dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie du personnel ou dans un autre endroit jugé convenable, d'accord parties.

Les communications doivent avoir un objet exclusivement professionnel et syndical et ne revêtir aucun caractère injurieux.

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.

Elles sont affichées, par les soins des délégués du personnel ou des représentants syndicaux, après communication d'un exemplaire au chef d'entreprise ou son représentant.

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

TITRE III : FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Chapitre I : Formation du contrat de travail

Article. 19: Embauche et réembauche

1- Conditions d'embauche

L'embauche a lieu conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.

2- Réembauche

Le travailleur licencié par suite d'une diminution d'activités ou d'une réorganisation intérieure conserve, pendant deux (2) ans, la priorité de réembauche dans la même catégorie d'emploi.

Le travailleur est tenu de communiquer à l'employeur tout changement d'adresse survenu après son départ.

En cas de vacance d'emploi, la Direction avisera l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception, envoyée à la dernière adresse connue par l'employeur.

Article 20 : Le contrat de travail

Le contrat de travail est conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Il comporte les indications suivantes :

- L'identité des parties ;
- La date et le lieu d'embauche ;
- Le lieu de travail, si différent du lieu d'embauche ;
- La période d'essai ;
- L'emploi occupé, son groupe de classification, sa catégorie, et son échelon ;
- La durée du contrat ;
- Le montant du salaire de base, et éventuellement les primes et indemnités ;
- La référence au code du travail, à la convention collective et au règlement intérieur ;
- La mobilité géographique.

Article 21 : Période d'essai

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

Pour les ouvriers :

- 1 mois pour les catégories 1 à 4 ;
- 1,5 mois pour les catégories 5 et 6.

Pour les employés:

- 1 mois pour les catégories 1 à 4 ;
- 1,5 mois pour les catégories 5 et 6 ;
- 2 mois pour la catégorie 7 ;
- 2,5 mois pour la catégorie 8 ;
- 3 mois pour les catégories 9 à 12.

L'engagement à l'essai ne pourra être renouvelé qu'une seule fois.

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 six (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 d'emploi à pourvoir.

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

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

Article 22 : Engagement définitif

Dès la fin de la période d'essai, lorsque l'engagement est confirmé, il est constaté par écrit établi et signé par chacune des parties : Il spécifie l'emploi et le classement du travailleur, sa rémunération ainsi que les avantages et accessoires du salaire dont il peut bénéficier ; l'un des exemplaires est remis au travailleur, après visa de l'autorité compétente.

Sauf dispositions contractuelles contraires, stipulées par écrit, tout engagement est réputé fait pour un contrat à durée indéterminée.

Toute modification à caractère individuel apportée à l'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 présents documents, pour les travailleurs en service dans l'entreprise.

Chapitre II : Exécution du contrat de travail

Article 23 : Formation professionnelle

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

En fonction de ses besoins en qualifications professionnelles actuels et futurs, l'entreprise devra assurer les formations nécessaires pour son développement et l'amélioration des compétences des travailleurs. De même que dans le cadre de leur développement personnel, l'entreprise pourra accéder aux sollicitations des besoins en formation, aux travailleurs qui en expriment la demande.

L'entreprise devra examiner toute demande ou toute mesure permettant aux travailleurs de développer cette formation, soit par des cours du soir, soit par des stages de perfectionnement au sein de l'entreprise, ou par des cours de formations spécialisées.

L'entreprise pourra procéder au reclassement, dans la limite des postes à pourvoir, en cas de formation concluante.

Par ailleurs, toute formation qualifiante fournie par l'entreprise, sera conditionnée par la signature préalable par les deux parties d'une clause dédit formation. La durée de la clause sera définie d'accord parties en fonction du coût de ladite formation. En cas de démission, le travailleur sera redevable du solde du coût de cette formation, au prorata du temps restant à effectuer.

Article 24 : Promotion

La promotion se définit par le passage d'une catégorie inférieure à une catégorie supérieure.

Elle n'est en aucun cas liée à l'ancienneté, elle n'est pas non plus un droit acquis et n'est susceptible d'intervenir que lorsque le salarié a démontré sa capacité et ses compétences à occuper un emploi de catégorie supérieure et à s'adapter aux évolutions du métier qu'il exerce.

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur, par une information préalable par voie d'affichage, fait recours de préférence aux travailleurs en service dans l'entreprise qui lui paraissent aptes à occuper le poste, avant de faire appel à une candidature extérieure.

Le travailleur promu sera soumis à la période d'essai prévue par la présente convention pour l'emploi qu'il est appelé à occuper. Pendant cette période, il perçoit, outre son salaire, une indemnité temporaire égale à la différence entre le salaire minimum conventionnel de la catégorie du nouvel emploi et son salaire catégoriel.

A l'issue de la période d'essai, si celle-ci est concluante, le salaire est modifié pour correspondre au salaire de la catégorie du nouveau poste d'emploi occupé.

Au cas où la période d'essai ne s'avère pas concluante, le travailleur est réintégré dans son ancien emploi. Cette réintégration ne saurait être considérée comme une rétrogradation, par rapport à l'emploi qu'il occupait avant l'essai.

L'indemnité temporaire cesse d'être versée le jour où il réintègre son ancien emploi.

Pour favoriser la promotion interne, les dispositions non prévues aux alinéas ci-dessus feront l'objet des accords d'établissement.

Article 25 : Intérim

Tout travailleur, à quelque catégorie qu'il appartienne, assurant sur décision de la direction, l'intérim d'un travailleur d'une catégorie ou d'un (1) échelon supérieur, percevra une indemnité mensuelle après un(1) mois d'activités.

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

Passé un délai de six (6) mois, le travailleur sera confirmé dans la catégorie professionnelle du titulaire, sauf pour les cas de suspension du contrat de travail résultant des accidents de travail, maladies professionnelles et congés de maternité qui seront gérés au cas par cas par l'employeur, en concertation avec ses partenaires sociaux.

Article 26 : Mutation

Les travailleurs s'engagent, à condition qu'ils en soient avertis un (1) mois à l'avance, à accepter de se rendre en tout point de la République où l'employeur jugerait utile de les muter.

Les parties reconnaissent à l'employeur le droit de congédier, sans préavis, tout travailleur ayant refusé d'obtempérer à un ordre de mutation ou de déplacement.

Chapitre III : Suspension du contrat de travail

Article 27 : Principe

Le contrat de travail est suspendu dans les cas suivants :

- arrêt collectif ou individuel du travail ;
- maladies et accidents non professionnels ;
- accidents du travail et maladies professionnelles ;
- grossesse et maternité ;
- mise en disponibilité ;
- chômage économique et chômage technique ;
- grève ou lock-out déclenché dans le respect des lois et règlements en vigueur ;
- mise à pied du travailleur pour raison disciplinaire ou du travailleur protégé comme mesure conservatoire;
- fonction syndicale ou élective impliquant une occupation à plein temps ;
- congé pour convenance personnelle ;
- détention préventive (durée limitée à six (6) mois);
- réquisition d'intérêt national.

Article 28 : Arrêt collectif ou individuel du travail

Lorsque l'interruption collective a pour cause un événement indépendant de la volonté du travailleur tel qu'un accident de machine ou une interruption de courant électrique, la journée au cours de laquelle s'est produite l'interruption collective de travail est payée aux travailleurs au taux normal, dans la mesure où le travailleur est resté à la disposition de l'employeur.

Sous la même réserve, il n'est point apporté de diminution pour la journée en question, aux salaires des travailleurs mensuels.

Les parties contractantes reconnaissent le caractère précaire de l'exploitation de production soumise aux intempéries, reconnaissent que l'arrêt collectif du travail provoqué par des causes naturelles ou de force majeure, ne saurait incomber à la responsabilité de l'employeur.

En cas d'interruption du travail supérieure à 15 jours, le temps qui ne sera pas effectivement travaillé pourra être, en partie utilisé à octroyer les congés payés dus aux travailleurs. Au cas où la durée de congé du travailleur serait inférieure à la durée de l'interruption de travail, il sera fait application des dispositions légales et réglementaires.

Article 29 : Maladies et accidents non professionnels

En cas de maladie ou accident non professionnel dûment constaté par un médecin agréé et notifié à l'employeur dans les quarante-huit (48) heures, sauf cas de force majeure.

majeure, le contrat de travail est suspendu pendant une durée limitée à six (6) mois. Ce délai est prorogé 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 délégués du personnel de l'entreprise du caractère provisoire de son emploi.

Pendant la période de suspension du contrat de travail pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, le travailleur percevra, pendant six (6) mois, l'indemnité ci-après :

- avant douze (12) mois de service, une indemnité mensuelle équivalente à la moitié du salaire de base, des indemnités de logement et de transport ;
- après douze (12) mois de service, une indemnité mensuelle équivalente à un mois du salaire de base augmenté des indemnités de transport et de logement.

Article 30: Accident 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 victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est suspendu jusqu'à la consolidation de la blessure ou la guérison totale.

Au cas où un travailleur ne peut reprendre son emploi à la suite de la consolidation de la blessure ou en raison d'une incapacité physique due à la maladie, l'employeur doit rechercher dans la mesure du possible, avec les délégués du personnel, les moyens de le reclasser dans un autre emploi.

Article 31 : Grossesse et maternité

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

Pendant cette période, l'employeur ne peut lui donner son congé.

Elle a droit d'une part, à la charge de l'employeur à la moitié de son salaire et d'autre part à la charge de la sécurité sociale, aux soins gratuits et à l'autre moitié du salaire qu'elle percevait au moment de la suspension du contrat de travail ;

Elle conserve le droit aux prestations en nature (article 113 du Code du travail).

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

Des avances de salaires pourront être accordées, remboursables d'accords parties.

WW CDM 19 L Cm 4. Hm G J

Article 32 : Mise en disponibilité

La mise en disponibilité est la position du travailleur qui, placé temporairement hors de son cadre d'origine, cesse durant cette période de bénéficier de sa rémunération, des avantages de toute nature, de ses droits à l'avancement à l'ancienneté et à la retraite.

Le travailleur ayant totalisé au moins deux (2) ans de présence dans l'entreprise, peut demander sa mise en disponibilité pour une durée n'excédant pas deux (2) ans renouvellement compris.

A l'expiration de la période de mise en disponibilité, et sur sa demande écrite au moins trois (3) mois avant l'expiration de sa période de disponibilité, le travailleur réintègre son emploi.

Le travailleur réintégré ne peut prétendre occuper les fonctions qu'il exerçait au moment de sa mise en disponibilité.

Aucune réintégration n'est possible avant le terme de la mise en disponibilité.

Article 33 : Chômage économique et chômage technique

Le chômage économique est une mesure de suspension des contrats individuels de travail à l'initiative de l'employeur pour motif d'ordre économique.

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

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

La période de chômage technique ne peut excéder six (6) mois renouvellement compris.

Le travailleur mis en chômage économique ou technique perçoit une indemnité mensuelle égale au tiers de son salaire de base plus tous les accessoires de salaire non liés à la prestation effective de travail. Il bénéficie en outre des frais médicaux, pharmaceutiques et des autres prestations de sécurité sociale prévues par la présente convention.

Article 34 : Grève et lock-out

L'exercice du droit de grève et de lock-out est garanti dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

1- Grève

Est considérée comme grève, tout arrêt concerté et collectif de travail en vue de faire aboutir des revendications professionnelles déjà inscrites dans un cahier de revendications et non satisfaites par l'employeur, soit par échec des procédures de

G!

vo ~~au~~
20

le ~~4.~~
~~pink~~ ~~Y~~

négociation, de conciliation, d'arbitrage et de recommandation , soit par refus de négocier opposé par l'employeur.

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

Toute grève ne peut être déclenchée qu'après épuisement des procédures légales.

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

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

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

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

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

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

L'employeur est autorisé à déduire les jours de grève lorsqu'il s'agit de déterminer les jours des congés annuels auxquels le travailleur peut prétendre.

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

Les heures perdues du fait de la grève ne peuvent être récupérées sauf accord entre les parties.

Pendant les jours de grève, les travailleurs conservent le bénéfice des prestations sociales définies par la législation et la réglementation en vigueur.

2- Lock-out

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

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

Article 35 : Mise à pied du travailleur

1- Mise à pied du travailleur pour raison disciplinaire

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

2- Mise à pied du travailleur protégé comme mesure conservatoire

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

Cette mise à pied suspend le contrat de travail, mais n'entraîne pas la suspension de paiement du salaire de base.

Article 36 : Fonctions syndicales ou électives à plein temps

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

L'employeur est dispensé du paiement du salaire et des cotisations sociales y afférentes.

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

Article 37 : Détention préventive

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

Chapitre IV : Résiliation du contrat de travail

Article 38 : Principe

La rupture du contrat de travail entraînant la radiation des effectifs et la perte de la qualité de travailleur de l'entreprise peut résulter des faits suivants :

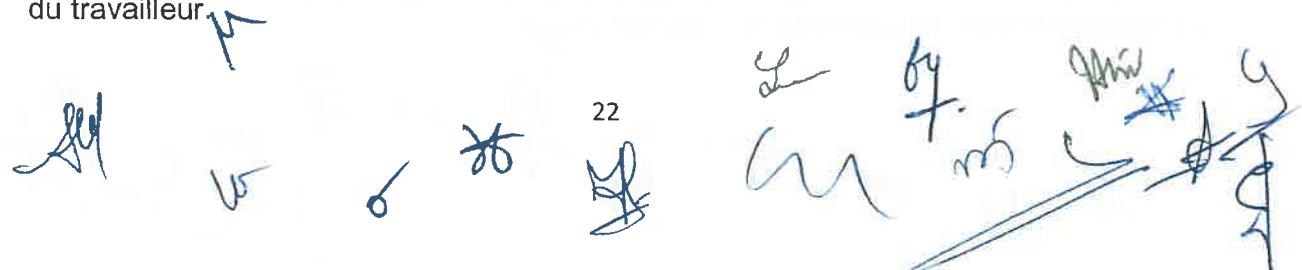
- la démission ;
- le licenciement ;
- la rupture par consentement mutuel;
- l'admission à la retraite ;
- le décès.

Article 39 : 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 40 : Préavis

Le préavis est un délai de prévenance réciproque à respecter avant de rompre le contrat de travail en cas de démission ou de licenciement, sauf cas de faute lourde du travailleur.



Sous réserve, le cas échéant, de stipulation du contrat individuel plus favorable, et sauf cas de faute lourde, les engagements réciproques peuvent prendre fin au gré de chacune des parties, à charge pour elles, d'observer le préavis, sauf pendant la période d'essai qui ne comporte pas de préavis.

La durée de préavis est égale à celle de la période d'essai ; l'inobservation du délai de préavis comporte l'obligation, pour la partie qui est responsable, de verser à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération et avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aurait pas été effectivement respecté.

Le travailleur licencié qui trouve un autre emploi durant la période de préavis, peut quitter son dernier employeur, sans lui être redevable d'aucune indemnité, sous la seule réserve de le prévenir de son départ définitif deux (2) jours francs auparavant. Il conserve son droit à l'indemnité de licenciement.

Le travailleur qui, au moment de la rupture de son contrat de travail, est responsable d'une caisse, d'un magasin de stocks, ou de tout autre matériel de service mis à sa disposition, ne peut quitter son emploi qu'après avoir rendu compte de sa gestion.

Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, le travailleur bénéficiera en vue de la recherche d'un nouvel emploi, de deux (2) jours de liberté par semaine pris à son choix, ou globalement, ou heure par heure et payés à plein salaire.

Article 41 : Préavis en cas de départ en congés

Si l'une des parties désire mettre fin au contrat avant le départ en congé, notification doit être faite à l'autre partie avant la date de ce départ et dans les délais normaux de préavis prévus par la législation et la réglementation en vigueur.

En cas d'inobservation de cette clause, l'indemnité représentative de préavis stipulée à l'article 40 sera majorée d'un (1) mois pour toutes les catégories.

Article 42 : Licenciement

Le licenciement peut intervenir avec ou sans préavis ni indemnité. 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 professionnelles sont suspendues. Ce délai ne donne pas lieu à rémunération.

Article 43 : Licenciement pour diminution d'activité ou réorganisation

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

Article 44 : Indemnité de licenciement

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

Cette indemnité est attribuée de la manière suivante :

- 34% 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 chez le même employeur ;
- 39% 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 ;
- 45% de la moyenne mensuelle du salaire global des douze (12) derniers mois pour chaque année de présence à partir de la onzième année.

Pour le calcul de la durée des services, les fractions d'années au moins égales 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.

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 embauches dans la même entreprise si leurs départs précédents ont été provoqués par des compressions d'effectifs ou de 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.

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 24% de la moyenne mensuelle du salaire global des douze (12) derniers mois.

Article 45 : Démission

La démission est l'acte par lequel le travailleur fait connaître à l'employeur sa décision de rompre le contrat de travail. Elle doit être claire et non équivoque et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par la remise d'une lettre en mains propres, contre décharge ou encore par voie électronique (faxée ou scannée). La date de présentation de la lettre recommandée ou de la contre décharge fixe le point de départ du préavis.

Article 46 : Rupture du contrat du travailleur malade (maladies et accidents non professionnels)

Si à l'expiration du délai de six (6) mois prévu à l'article 29 de la présente convention, 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 notifié de son intention de mettre fin à son contrat de travail.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

24

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

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

- cas du travailleur remplissant les conditions d'ancienneté requises pour l'attribution de l'indemnité de licenciement (supérieure ou égale à deux (2) ans d'ancienneté) : indemnité égale au montant de cette dernière, en plus de l'indemnité compensatrice de préavis ;
- cas du travailleur ne remplissant pas les conditions requises pour l'attribution de l'indemnité de licenciement (inférieure à deux (2) ans d'ancienneté) : indemnité égale à l'indemnité compensatrice de préavis.

Le travailleur licencié dans les conditions indiquées ci-dessus, conserve pendant un délai de deux (2) ans, le droit de réembauche. Il devra alors satisfaire à une visite médicale faite par un médecin agréé par l'entreprise.

Article 47 : 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 Sécurité Sociale (C.N.S.S.) avant son départ.

Le travailleur partant à la retraite bénéficiera d'une indemnité de départ dont le montant sera égal à l'indemnité de licenciement.

Article 48 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 acomptes contractés par le défunt auprès de l'employeur, reviennent de plein droit à ses héritiers, qui doivent certifier de leur qualité par la présentation d'un certificat ou jugement d'hérédité.

Si le travailleur comptait au jour de décès au moins deux (2) années 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 revenu au travailleur en cas de rupture de contrat. Ne peuvent prétendre à cette indemnité que les héritiers détenteurs d'un certificat ou jugement d'hérédité.

Si le travailleur avait été déplacé par le fait de l'employeur, ce dernier assurera à ses frais le transport du corps du travailleur décédé au lieu de résidence habituelle à condition que les héritiers en formulent la demande dans le délai réglementaire (deux (2) ans maximum) prévu pour le transfert des restes mortels.

De même, l'employeur fournit au minimum le cercueil, le linceul et assure le transport du corps.

Article 49: Décès d'un membre de la famille du travailleur

En cas de décès de l'époux ou de l'épouse(s) légitime(s) du travailleur, de l'enfant légitime mineur à charge des parents sur le lieu du travail ou à l'occasion d'une évacuation sanitaire de cette localité à un centre hospitalier, l'employeur assurera éventuellement le transport de la dépouille mortelle si l'agent a été déplacé de son

W G 25 Lm q. 3 Hw Juy

lieu d'embauche et du fait de l'exécution du contrat de travail, de sa résidence principale.

A ce titre, une avance sur salaire ne pouvant excéder deux (2) mois de salaire de base sera consentie au travailleur sur sa demande.

Article 50 : Rupture du contrat de travail à durée déterminée(CDD)

1- Modalités

Le contrat de travail à durée déterminée, ne peut être rompu avant l'échéance du terme, sauf accord des parties, qu'en cas de faute lourde ou force majeure.

Toutefois, l'une des parties peut prendre l'initiative de la résiliation lorsque l'autre partie n'exécute pas ses obligations.

2- Indemnité

En cas de rupture anticipée sans motif réel et sérieux du fait de l'employeur, le travailleur percevra à titre d'indemnité, les rémunérations et les avantages de toute nature dont il aurait bénéficié si le contrat avait été exécuté jusqu'à la date prévue par les parties.

La rupture anticipée du fait du travailleur donne droit, au profit de l'employeur, à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

Toutefois, il appartient à l'employeur d'apporter la preuve du préjudice. Dans ce cas, il peut conclure immédiatement un nouveau contrat de travail à durée déterminée pour pourvoir le poste abandonné.

Article 51 : Certificat de travail

Au moment de quitter définitivement l'entreprise, tout travailleur doit exiger de son employeur un Certificat de travail indiquant exclusivement le nom et l'adresse de l'entreprise, la date de son entrée et celle de sa sortie, la nature des emplois successivement occupés avec, éventuellement, référence aux catégories et échelons prévus en annexe de 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.

La non remise de certificat de travail expose l'employeur au paiement des dommages et intérêts.

TITRE IV: CONDITIONS DU TRAVAIL

Chapitre I : Dispositions générales

Article 52 : Obligations des travailleurs

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 quelconque à l'expiration ou en cas de rupture du contrat.

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

Article 53 : Discipline

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

Les sanctions disciplinaires applicables au personnel avec mention au dossier des intéressés sont les suivantes :

- avertissement ;
- blâme ;
- mise à pied de un (1) à huit (8) huit jours maximum ;
- licenciement avec ou sans préavis ni indemnité.

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

Les sanctions sont prises par l'employeur ou son représentant après que l'intéressé, qui peut se faire assister par une personne de son choix, ait fourni ses explications écrites ou verbales, conformément aux dispositions légales.

La sanction est signifiée par écrit au travailleur et copie transmise à la Direction Départementale du Travail du ressort ainsi qu'aux représentants du personnel, pour information. Il en est de même des lettres de réhabilitation qui pourront annuler lesdites sanctions.

Dans le cas de faute lourde, constatée par l'employeur ou son représentant, la suspension des relations de travail, qui peuvent immédiatement intervenir, est signifiée par écrit au travailleur.

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

Le délai nécessaire au travailleur pour présenter sa défense ne peut excéder trente (30) jours, conformément aux dispositions du Code du travail, à compter de la date de la signification écrite de la suspension des relations de travail.

Article 54 : Durée du travail

Les parties se réfèrent à la législation et à la réglementation en vigueur pour ce qui concerne :

- la durée de travail qui est fixée à deux mille quatre cent (2400) heures par an conformément à l'article 105 du code du travail ;
- les conditions dans lesquelles sont effectuées les heures de travail au-delà de la durée légale ;
- la récupération des heures perdues en fonction des dispositions légales.

Toute modification aux horaires de travail sera communiquée pour avis aux représentants syndicaux et transmise à l'Inspecteur du travail du ressort avant sa mise en application.

Pour les activités dont le fonctionnement doit, en raison même de la nature du travail, être nécessairement assuré sans interruption à aucun moment du jour, de la nuit ou de la semaine, la continuité du poste doit être assurée. Le travailleur doit attendre l'arrivée de son remplaçant, c'est-à-dire garantir le service au cas où celui-ci ne se présente pas.

La prolongation exceptionnelle du travail demandée à un salarié pour assurer un service incomtant à un autre travailleur non présent à la relève du poste est réglée conformément à la réglementation en vigueur.

Article 55 : Récupération et prolongation exceptionnelle de la durée du travail

En cas d'interruption collective du travail, résultant de causes accidentelles ou de force majeure tels que : pannes ou détérioration du matériel, arrêt des approvisionnements ou de transports non imputable à l'employeur, sinistre, intempérie, événements locaux..., la durée de la journée de travail peut être légalement prolongée à titre de récupération des heures perdues, dans les conditions fixées par la législation et la réglementation en vigueur.

La durée de travail effectif journalier peut, en application de la législation en vigueur, être prolongée au-delà des limites légales en vue de permettre l'exécution des travaux préparatoires ou complémentaires.

Article 56: Heures supplémentaires

Les heures effectuées dans la semaine, avec l'accord du chef d'établissement au-delà de la durée légale ou dans certains cas, au-delà de la durée considérée comme équivalente, sont des heures supplémentaires et à ce titre, rémunérées au taux de l'heure normale augmentée d'un pourcentage.

Ces heures supplémentaires auront le même caractère obligatoire que les heures normales de travail.

Conformément aux dispositions du décret n°78/361 du 12 mai 1978, fixant pour les entreprises agricoles et assimilées 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 six (6) premières heures du jour au-delà de la durée légale ou de la durée considérée équivalente ;
- 25% du salaire horaire pour les heures suivantes de jour ;
- 50% du salaire horaire 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 conditions fixées par la législation et à 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 rémunérations pour les heures supplémentaires ne sauraient se cumuler avec les primes versées pour une durée supplémentaire de travail et ayant en fait le caractère de rémunération d'heures supplémentaires.

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 57 : Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de vingt- quatre (24) heures consécutives. Il a lieu en principe le dimanche. Cependant, ce repos hebdomadaire peut, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, être fixé un autre jour de la semaine lorsque les travaux ont lieu le dimanche du fait de la nécessité de l'exploitation.

Article 58 : Travail de nuit

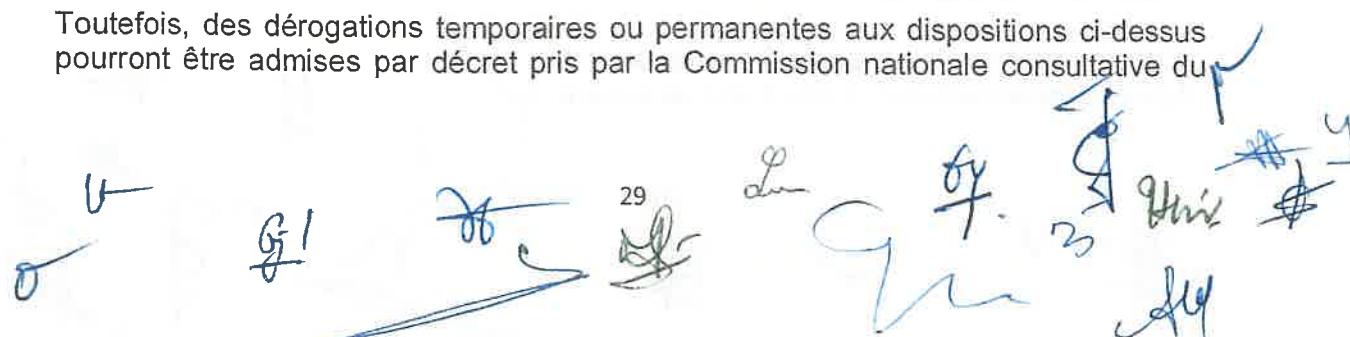
Conformément aux dispositions de l'article 106 du Code du travail, le travail effectué entre vingt (20) heures et cinq (5) heures est en toute saison considéré comme travail de nuit, à l'exception du travail par rotation de plusieurs postes par jour.

Article 59 : Travail des femmes et des enfants

Dans les usines, manufactures, chantiers, ateliers et leurs dépendances, les femmes ne peuvent être employées à un travail de nuit.

Le repos des femmes doit avoir une durée de onze (11) heures consécutives au minimum. Il doit comprendre la période nocturne définie aux articles 106 et 107 du code du travail.

Toutefois, des dérogations temporaires ou permanentes aux dispositions ci-dessus pourront être admises par décret pris par la Commission nationale consultative du



travail pour les femmes occupées dans les services de l'hygiène et du bien-être et qui n'effectuent pas normalement un travail manuel ou lorsque l'intérêt général l'exigera en raison des conditions économiques exceptionnelles et particulièrement valables.

Il est interdit d'employer une femme après les six (6) semaines qui suivent son accouchement.

Par ailleurs, les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise, même comme apprentis, avant l'âge de seize (16) ans, sauf dérogation accordée par le Ministre de l'éducation nationale.

Toutefois, les enfants de moins de seize (16) ans, fréquentant un établissement public, peuvent être employés pendant la période des classes ou des vacances à des travaux légers.

Le temps consacré à ces travaux légers ne pourra excéder deux (2) heures par jour sous conditions que le nombre total quotidien des heures consacrées à l'enseignement et aux travaux ne dépassent pas sept (7) heures.

L'Inspecteur du travail et des lois sociales peut requérir l'examen des femmes et des enfants par un médecin agréé, en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces.

Cette réquisition est de droit à la demande des intéressés.

La femme ou l'enfant ne peut être maintenu dans un emploi ainsi reconnu au-dessus de ses forces et doit être affecté à un emploi convenable. Si cela n'est pas possible le contrat doit être résilié avec paiement de l'indemnité de préavis et éventuellement de l'indemnité de licenciement.

Article 60 : Jours fériés

Les jours fériés sont ceux prévus par la législation en vigueur. A l'exception des jours déclarés fériés, chômés et payés par l'Etat, les autres jours fériés légaux sont récupérés à la diligence de l'employeur dans le cadre de la législation en vigueur.

Chapitre II : Congés et autres absences

Article 61: Droit à congé

Au terme d'une durée de service effectif de douze (12) mois, le travailleur acquiert conformément aux dispositions du code du travail, un droit à congé égal à vingt-six (26) jours ouvrables.

Article 62: Congés supplémentaires

La durée des congés est augmentée comme suit en considération de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise :

- 2 jours supplémentaires après 3 ans de service ;
 - 4 jours supplémentaires après 5 ans de service ;

- 5 jours supplémentaires après 10 ans de service ;
- 7 jours supplémentaires après 15 ans de service ;
- 8 jours supplémentaires après 20 ans de service ;
- 9 jours supplémentaires après 25 ans de service.

Pour un départ en congé ou licenciement, ces congés supplémentaires indiqués ci-dessus pour douze (12) mois de travail seront calculés au prorata du temps écoulé depuis les derniers congés.

Article 63: 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.

Le congé annuel ouvre droit au transport, à la charge de l'employeur, du travailleur et de sa famille (conjoints légitimes et enfants) du lieu de travail au lieu d'embauche.

Article 64 : Ordre de départ en congé

Sauf stipulations contraires des contrats individuels qui pourront prévoir une durée plus longue de service effectif ouvrant droit de jouissance au congé, sans que cette durée puisse toutefois être supérieure à vingt-quatre (24) mois, les travailleurs acquièrent droit au congé après une durée de service effectif égale à douze (12) mois (cf. art.120 du code du travail).

L'ordre de départ 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 date de départ en congé. 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 reprise du travail. Il bénéficiera lors du congé suivant, d'une prolongation égale au nombre de jours perdus par suite du rappel et, d'une journée de congés supplémentaires et payée.

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 en lieu et place du congé.

Article 65 : 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 (10) jours par année civile, sans retenue de salaire et sans déduction de la durée de congé acquis, sur présentation de pièces d'Etat civil ou justification probante, dans les conditions suivantes :

- mariage du travailleur.....quatre (4) jours
- mariage d'un de ses enfants.....deux (2) jours
- décès d'un conjoint légitime.....six(6) jours
- décès d'un descendant ou d'un ascendant (enfants, père et mère).....quatre (4) jours
- retrait de deuil...deux (2) jours
- accouchement de l'épouse du travailleur trois (3) 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 66: Absences diverses

Tout salarié qui ne peut se rendre à son poste de travail pour quelque cause que ce soit doit en avertir l'employeur dans les quarante-huit (48) heures, sauf cas de force majeure, par lettre, téléphone ou tout autre moyen, en indiquant la durée probable de l'absence et le motif.

Les absences notifiées et motivées n'entraînent que la suspension du contrat. A défaut d'être notifiées et motivées, trois (3) absences d'au moins une journée ou une absence supérieure à quarante- huit (48) heures au cours du même mois pourront constituer un juste motif de rupture de contrat par l'employeur.

Chapitre III : Voyages, transports de bagages et déplacements

Article 67 : Classes de passage

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

Les classes de passages sont déterminées en fonction des groupes comme suit :

Par bateaux :

- classe touristique pour les ouvriers et employés;
- 1^{ère} classe pour les agents de maîtrise et cadres.

Par train :

- 1^{ère} classe pour les agents de maîtrise et cadres ;
- 2^{ème} classe pour les ouvriers et employés.

Par avion :

- classe touristique pour toutes les catégories.

Par route : toutes catégories.

Article 68 : Bagages (pour tout travailleur embauché hors du lieu d'emploi)

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 d'embauche au lieu d'emploi et du dernier voyage (suite à toute forme de rupture de contrat), du lieu d'emploi au lieu d'embauche, ainsi que dans le cas de mutation d'un lieu d'emploi à un autre, l'employeur assurera au travailleur, voyageant par toute voie de transport autre que la voie maritime, le transport gratuit de :

- 250 kilos de bagages en sus de la franchise pour lui-même et ses épouses ;
- 100 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'intérieur de la République, 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 au choix de l'employeur.

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

Article 69 : 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 lui 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.

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 :

- en cas de notification réciproque du préavis dans le délai requis : évacuation à l'expiration du préavis ;
- en cas de licenciement par l'employeur sans préavis : évacuation différée sur demande préalable du travailleur, dans la limite maximum d'un mois ;
- en cas de démission du travailleur sans que le délai de préavis ait été respecté : évacuation immédiate ;
- en cas de licenciement pour faute lourde : évacuation dans un délai de quinze (15) 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 redevable de toute dégradation mobilière et immobilière autre que celle correspondante 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 locaux pour lui et sa famille

TITRE V : REMUNERATION

Chapitre I : Dispositions générales

Article 70: Définition de la rémunération

La rémunération est constituée, outre le salaire conventionnel des primes et indemnités accordées aux travailleurs à l'occasion de l'exécution de leur contrat de travail, telles que définies aux articles de la présente convention et des accords d'établissement.

Article 71: Modalités d'attribution et de révision

Hormis le salaire conventionnel et la majoration pour ancienneté, les modalités d'attribution et de révision de chacun des autres éléments de la rémunération pourront faire l'objet des règles arrêtées d'accord parties entre l'employeur et les représentants syndicaux ou le travailleur.

Article 72 : Paiement

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

En cas de contestation sur le contenu du bulletin de paie, le travailleur peut demander à l'employeur la justification des éléments ayant servi à son établissement.

Il peut se faire assister d'un délégué du personnel ou d'un représentant syndical de l'entreprise.

Chapitre II : Salaire conventionnel ou salaire de base

Article 73 : Détermination du salaire conventionnel

Le salaire est la contrepartie du travail fourni.

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

Article 74: Fixation du salaire conventionnel

Le salaire conventionnel exprimé en franc CFA est fixé (à l'heure et au mois) selon la catégorie qui correspond à l'emploi occupé.

L'annexe II de la présente convention détaille les valeurs des salaires de base liés à chaque catégorie et échelon.

Article 75: Salaire des travailleurs diminués physiquement

Lorsque l'employeur est appelé à employer des travailleurs que leurs aptitudes physiques mettent dans une position d'infériorité notoire par rapport à ceux de la même catégorie, il pourra exceptionnellement, avec l'accord de la Direction départementale du travail du ressort et l'aval des intéressés, leur appliquer un salaire inférieur au salaire minimum de cette catégorie.

Chapitre III : Primes et indemnités

Article 76 : Prime d'ancienneté

On entend par ancienneté le temps pendant lequel le travailleur a 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 prime d'ancienneté :

- l'absence du travailleur dans la limite de six (6) mois, en cas de maladie dûment constaté par un médecin agréé. Ce délai est prorogé 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 employées en congé de maternité ;
- la grève ou le lock-out déclenché dans le respect de la procédure de règlement des conflits.

Les absences pour congés ou permissions exceptionnelles 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 prendre en ligne de compte pour le calcul de la prime, les interruptions de service ci-après :

- la durée de détention préventive du travailleur, durée limitée à six (6) mois ;
- les absences régulières autorisées par l'employeur ;
- la période interruptive par suite de licenciement pour compression de personnel ou suppression d'emploi, sous réserve que cette période ne dépasse un (1) an ;
- le temps passé dans une autre entreprise lors d'un détachement qui a lieu sur décision du premier employeur et avec l'accord du second.

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

- 3%, à partir de la 3ème année de présence ;
- puis 1% de plus par année de présence supplémentaire.

Article 77 : Prime de caisse

Une prime mensuelle de 20.000 Frs CFA est allouée pour la responsabilité journalière d'une caisse principale. Elle est de 12.000 frs CFA pour la responsabilité d'une caisse secondaire. Les travailleurs qui participent au billetage percevront une prime individuelle mensuelle de 3.000 Frs CFA.

Article 78: Prime de panier

Une prime de panier est due à tout travailleur qu'une prolongation exceptionnelle de l'horaire de travail empêche de prendre un repas à l'heure habituelle.

Elle est due dès que cette prolongation réduit à moins de deux heures de temps disponible laissé au travailleur ou lorsqu'elle est égale au moins de deux heures dans le cas où le travailleur ne reprend pas son travail dans la même journée.

Elle est égale à 1.000Frs CFA.

Elle peut être remplacée par un repas gratuit.

Cette prime ne peut se cumuler avec les frais de déplacement.

Article 79 : Prime de diplôme

Des primes mensuelles pour diplômes déclarés à l'embauche, seront attribuées conformément à l'énumération ci-dessous, pour les travailleurs qui en sont titulaires, à condition que ces diplômes aient un rapport avec l'exercice normal des fonctions occupées.

1) Diplômes d'études élémentaires.....5.000 Frs CFA

- diplômes d'enseignement général et technique (B.E.P.C, B.E.T, B.E.P) ;

2) Diplômes d'études secondaires et spéciaux.....7.000 Frs CFA

- Baccalauréat toutes séries ;

3) Diplômes d'enseignement supérieur.....11.000 Frs CFA

La liste des diplômes énumérés ci-dessus n'a pas un caractère limitatif. Pour les diplômes qui ne figurent pas dans cette énumération, il est procédé par voie d'assimilation.

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

Article 80 : Majoration pour langues étrangères

Lorsqu'un emploi exige la connaissance et l'utilisation d'une ou plusieurs langues étrangères, suffisante pour assurer couramment soit la traduction (version) soit la rédaction (thème) d'un texte, les travailleurs normalement chargés de ce travail reçoivent, en sus du salaire minimum afférent à leur qualification :

- une prime mensuelle pour traduction et/ou rédaction d'une langue 11.000 FCFA ;
- une prime mensuelle pour traduction et/ou rédaction de plusieurs langues 22.000 FCFA.

Article 81: Prime de fin d'année

La prime de fin d'année est égale à 100% du salaire de base. Tout travailleur ayant fait en cours d'année l'objet d'une ou plusieurs sanctions (blâmes, au minimum), confirmées par l'Inspecteur du travail ou son représentant légal pourra voir sa prime réduite ou supprimée.

L'absence de réponse de l'Inspecteur du travail dans un délai d'un (1) mois vaut confirmation de la sanction.

Article 82 : Indemnité d'utilisation des moyens de transport privés

Une prime mensuelle pourra être allouée à tout travailleur relevant de la présente Convention et qui aura utilisé un moyen de locomotion personnel pour les besoins de service selon l'énumération ci-après, au cas où l'entreprise ne serait pas en mesure de mettre à sa disposition un moyen de transport :

- Vélo.....5.000 Frs CFA ;
- Véloréacteur.....15.000 Frs CFA.

Celui qui, avec l'accord de la Direction utilise habituellement son véhicule automobile pour les besoins de service, percevra une indemnité d'usure de 60.000 Frs CFA par mois.

Article 83 : Frais de déplacement

Tout déplacement nécessité par des raisons de service ne donnant pas lieu à une mutation et entraînant des frais supplémentaires pour le travailleur donnera lieu au paiement des frais de déplacement conformément aux tarifs applicables dans le lieu où le travailleur effectue sa mission.

Chaque entreprise déterminera en interne le barème de ces tarifs.

Les frais de déplacement ne sont pas dus lorsque les prestations sont fournies en nature. Ils ne sont pas dus non plus au travailleur pour les déplacements normaux entrant dans le cadre de son activité habituelle.

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

La situation des travailleurs déplacés hors des frontières de la République du Congo pourra faire l'objet d'accords individuels.

Article 84 : Indemnité de transport

Le travailleur exerçant à Brazzaville et Pointe-Noire percevra une indemnité de transport de 1.200 Frs CFA par jour de travail effectif.

Les tarifs des autres localités feront l'objet d'accords internes.

Cette indemnité de transport n'est pas due lorsque l'employeur met un moyen de transport à la disposition du travailleur d'une part et dans les sociétés possédant des bases vie, d'autre part.

Article 85 : Autres primes et indemnités

D'autres primes et indemnités pourront faire l'objet d'accords d'établissement.

TITRE VI : SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour garantir et préserver la santé et la sécurité des travailleurs dans l'entreprise.

Chapitre I : Sécurité au Travail

Article 86: Dispositions générales

L'employeur s'entoure de tous les avis qualifiés pour l'élaboration et l'application des consignes de sécurité.

Les travailleurs doivent respecter les consignes requises pour la prévention des accidents et maladies professionnels, notamment celles concernant le port de l'équipement de protection individuelle.

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

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

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

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

Les travailleurs sont soumis annuellement à deux visites médicales de contrôle conformément à la réglementation du travail en vigueur.

Toutefois, les travailleurs affectés à des postes comportant des risques avérés de maladies ou d'accidents font l'objet d'une surveillance médicale spéciale.

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

Article 87: Equipement de protection individuelle

L'employeur est tenu de fournir annuellement et gratuitement, deux (2) tenues aux travailleurs effectuant un travail salissant.

De même qu'il mettra à la disposition des travailleurs des équipements de protection individuelle pour les postes qui le nécessitent.

Article 88 : Comité d'hygiène et sécurité au travail (CHST)

Les parties reconnaissent l'intérêt de la prévention des risques professionnels dans les lieux de travail.

A cet effet, il est institué dans l'entreprise un comité d'hygiène et de sécurité au travail (CHST) dont le rôle est de veiller à la mise en pratique des mesures d'hygiène et de sécurité.

Les conditions de mise en place et fonctionnement de ce comité sont définies par les textes réglementaires en vigueur.

Chapitre II : Santé au travail

Article 89 : Organisation médicale et sanitaire

Les employeurs sont tenus de se conformer en matière d'organisation médicale et sanitaire aux prescriptions des articles 142 et 148 nouveaux du Code du travail et des textes d'application en vigueur.

Article 90 : Congé pour soins

Des congés non rémunérés pour soins peuvent être accordés aux employé(e)s qu'ils(elles) soient marié(e)s, veufs ou veuves , divorcé(e)s ou célibataires pour soigner en cas de maladie grave attestée par un certificat médical, leurs enfants, conjoint(e)s ou ascendants.

Article 91 : Hospitalisation

En attendant la mise en place d'un régime de sécurité 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 parties, par retenues périodiques, après la reprise du travail, sur le salaire de l'intéressé pour la quote-part, telle que définie ci-après, restant à la charge du travailleur.

2- de prendre en charge 66 % des frais d'hospitalisation dans la limite de la période de congé de maladie, du travailleur malade, suivant la classification ci- après :

1- 3^{ème} catégorie CHU.....1^{ère}, 2^{ème}, 3^{ème} et 4^{ème} catégorie de la présente convention ;

2- 2^{ème} catégorie CHU.... 5^{ème}, 6^{ème} et 7^{ème} catégorie de la présente convention ;

3- 1^{ère} catégorie CHU.....8^{ème} et au-delà, de la présente convention.

Dans le cas d'hospitalisation d'un membre de la famille du travailleur, l'employeur se portera caution auprès de l'établissement hospitalier du 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 92 : 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 45% des frais pharmaceutiques exposés par l'employé pour ses propres soins médicaux, sur présentation d'ordonnance délivrée par un médecin.

TITRE VII : DISPOSITIONS DIVERSES

Article 93 : Classement des travailleurs

Les catégories et les échelons dans lesquels les travailleurs sont classés, sont déterminés par la classification professionnelle figurant à l'annexe correspondant au secteur d'activité de la présente convention.

Sauf dispositions contraires prévues dans la présente convention, le classement d'un travailleur est fonction de l'emploi qu'il occupe au sein de l'entreprise.

Article 94: Commission de classement

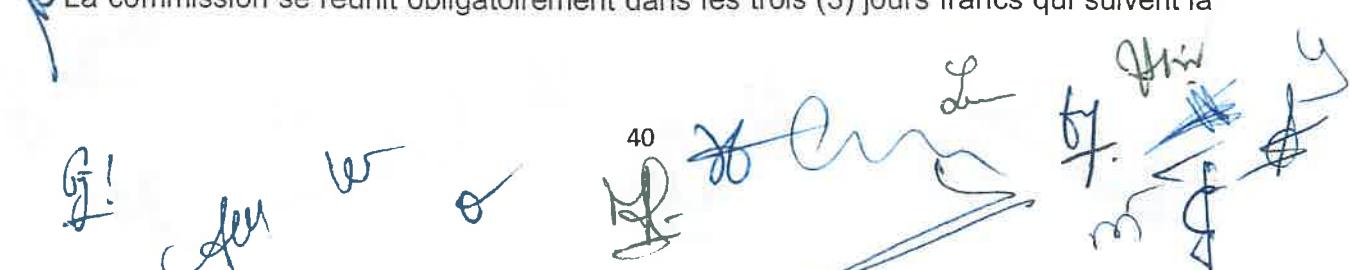
Tout travailleur a le droit de demander à son employeur de faire vérifier si l'emploi qu'il occupe effectivement correspond bien à la définition du poste d'emploi retenue comme base de classement.

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

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

Cette commission, 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 nouveau classement au travailleur, elle précise dans sa décision la date à laquelle celui-ci prend effet.

Les membres de la commission sont désignés par les organisations syndicales patronales et ouvrières signataires de la présente convention. Ils pourront s'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 déclaration 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 95 : Commission d'interprétation et de conciliation

Il est institué une commission paritaire d'interprétation et de conciliation pour rechercher une solution amiable aux différends pouvant résulter de l'interprétation et de l'application de la présente Convention, de ses annexes et additifs.

Cette commission, présidée par le Directeur départemental du travail du ressort ou son représentant, 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 :

- 4- deux (2) membres titulaires et deux(2) membres suppléants de chaque organisation syndicale des travailleurs signataires de cette convention ;
- 5- un nombre égal de membres de l'organisation patronale titulaires et suppléants.

Les noms des membres titulaires et suppléants sont communiqués par les organisations syndicales de l'entreprise intéressées au Directeur départemental du travail du ressort qui préside la commission.

La commission pourra, d'un commun accord, faire appel à un ou plusieurs sachants pour éclairer ses travaux.

La partie signataire qui désire soumettre un différend à la commission doit le porter par écrit à la connaissance de toutes les autres parties signataires et au Directeur départemental du travail du ressort.

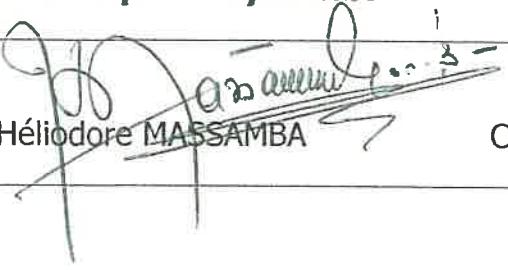
La commission se réunit dans les plus brefs délais, au plus tard dans le mois qui suit la réception de la demande.

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 greffe du Tribunal du travail, à la diligence du Directeur départemental du travail qui a réuni la commission.

Fait à Brazzaville, le 05 Juin 2014

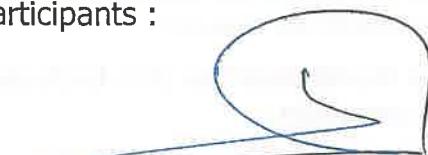
Ont signé :

Pour la partie syndicale	Pour la partie Patronale
 Héliodore MASSAMBA CSTC	 Christian SCHWARZ UNICONGO

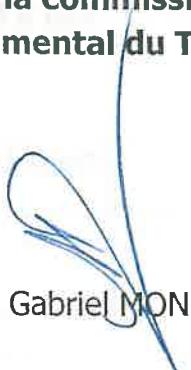
Norbert NGOUALA	CSC	Erik Jan SPRANGERS	UNICONGO
LESSITA-OTANGUI	COSYLAC	Rosine Agnès ONGUENE TSIMI	UNICONGO
Alain NGOUMBI GUENZI	CSTC	Josaphat DIAMESSO, T	UNICONGO
Jean Patrice OBELY	CSTC	Alphonse MANANGA	UNICONGO
Joseph GOUANDA GANDO	CSC	Crépin MALATOU	UNICONGO
Prosper LENGO	COSYLAC		
Pierre GOUAKO	CSTC		

Autres participants :


Azor MAHOUNGOU DDT/BZV


Guillaume MALONGA DDT/BZV

**Le Président de la commission mixte paritaire
Directeur Départemental du Travail de Brazzaville**


Gabriel MONKA

PROCES VERBAL

L'an deux mil quatorze et le 05 juin, les membres de la commission mixte paritaire chargés de négocier la convention collective des entreprises forestières en République du Congo instituée par arrêté n° 4299/MTSS/CAB du 28 mars 2014, se sont réunis dans la salle de conférence d'Unicongo à Brazzaville pour la signature de ladite convention.

Au terme des négociations qui se sont déroulées du 12 mai au 05 juin 2014, les parties se sont accordées sur les textes d'une nouvelle convention collective, la classification professionnelle et la grille de salaires.

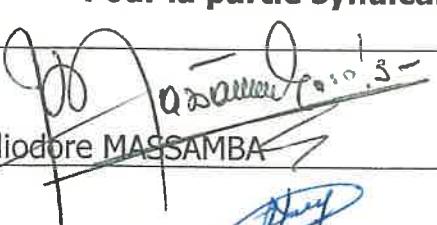
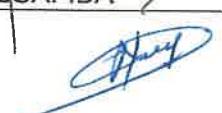
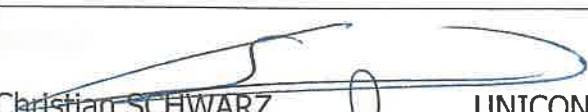
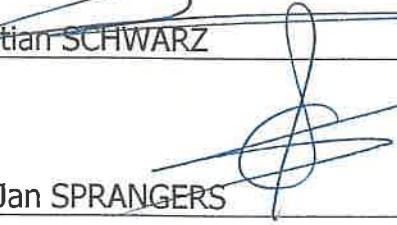
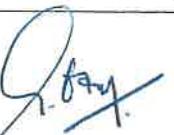
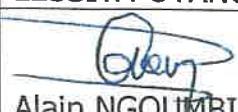
La grille de salaires ayant servi de base de négociations a été celle proposée par la partie patronale et issue de la moyenne des grilles des différentes entreprises forestières réajustée conformément aux dispositions du décret n° 2008-942 du 31 décembre 2008 fixant le montant du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG).

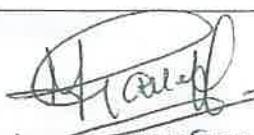
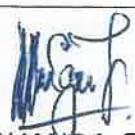
Au terme des négociations, cette grille a connu une augmentation de 7,5%.

La nouvelle convention prend effet à compter du jour qui suit son dépôt au greffe du Tribunal du travail de Brazzaville.

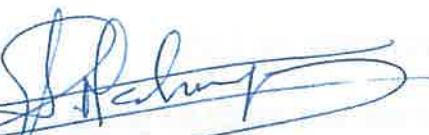
En foi de quoi, le présent procès-verbal est établi les jour, mois et an que dessus pour servir et valoir ce que de droit.

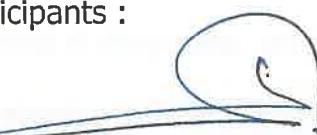
Ont signé :

Pour la partie syndicale	Pour la partie Patronale
 Héliodore MASSAMBA 	 Christian SCHWARZ 
 Norbert NGOUALA 	 Erik Jan SPRANGERS 
 LESSITA-OTANGUI 	 Rosine Agnès ONGUENE TSIMI 
 Alain NGOUMBI GUENZI 	 Josaphat DIAMESSO. T 

	Jean Patrice OBELY	CSTC		Alphonse MANANGA	UNICONGO
	Joseph GOUANDA GANDO	CSC		Crépin MALATOU	UNICONGO
	Prosper LENO	COSYLAC			
	Pierre GOUAKO	CSTC			

Autres participants :


Azor MAHOUNGOU DDT/BZV


Guillaume MALONGA DDT/BZV

**Le Président de la commission mixte paritaire
Directeur Départemental du Travail de Brazzaville**


Gabriele MONKA

N°10

DU 05 juin 2014

Des minutes du greffe du Tribunal du Travail de Brazzaville (République du Congo), il est littéralement extrait ce qui suit ;

Dépôt légal de la Convention Collective des sociétés Forestières en République du Congo

L'an deux mil quatorze;

Et le cinq juin ;

Au greffe du Tribunal du Travail de Brazzaville et par devant nous Maître Cécile AMEGBOH, Greffier en chef y demeurant soussigné ;

Certifions avoir reçu ce jour de Monsieur Gabriel MONKA, Président de la Commission ;

Deux exemplaires de la Convention Collective des Sociétés Forestières en République du Congo.

Acte de son dépôt lui en a été donné ;

De tout quoi, nous avons dressé la présente Convention Collective que nous avons signé seul, les jour, mois et an susdits ;

SUIT LA SIGNATURE

POUR EXPEDITION CONFORME

BRAZZAVILLE, LE 05 juin 2014



Maitre Cécile AMEGBOH
Greffier en Chef

ANNEXE I

CLASSIFICATION DES EMPLOIS DANS LES ENTREPRISES FORESTIERES

ANNEXE I

CLASSIFICATION DES EMPLOIS DANS LES ENTREPRISES FORESTIERES

Définition :

Est considéré comme emploi au sens de la présente convention, quel que soit la forme et son caractère, tout travail ou somme de travail humain effectivement exécuté et rémunéré dans le système économique de l'entreprise.

Profession

La profession constitue le métier ou l'occupation déterminée dans l'entreprise dont le travailleur peut tirer ses moyens d'existence et certains prestiges sociaux ou intellectuels dans le cadre du déroulement des carrières professionnelles.

L'avancement conventionnel s'effectue :

- pour les catégories 1 et 2, après un (01) an d'ancienneté le travailleur passe d'un échelon à un autre;
- pour la catégorie 3, après deux (02) ans d'ancienneté le travailleur passe de l'échelon 1 à 2.

Première catégorie : Manœuvre

Définition :

Tout travailleur affecté à des travaux élémentaires ne nécessitant ni connaissances professionnelles, ni adaptation préalable et n'impliquant aucune instruction.

Entrent dans cette catégorie :

Filière technique

- Manceuvre (de scie, de treuil, de palan, de parc à débités, de déligneuses, de colisage, de rangement, de récupération de déchets, de dosses, de griffage, de manutention non mécanisée de bois débités, déroulés ou tranchés) ;
- Manceuvre de nettoyage, débroussage, ébranchage terrassement manuel, écorçage manutention non mécanisée de parc à grumes, de débarcadère de radeaux, de chaudière, d'atelier, de pulvérisation, de badigeonnage ou de trempage de produits insecticides et autres, poseur et arracheur d'esses, porteur et pisteur.

Filière administrative

- Aide éco-garde;
- Gardien alternant jour et nuit, plantron et balayeur de bureau ;
- Manceuvre d'entretien centrifugeuse.

- Mancœuvre d'entretien centrifugeuse.

Deuxième catégorie : Aide ouvrier

Définition :

- Travailleur chargé d'exécuter des travaux nécessitant une certaine adaptation et une certaine expérience ;
- Travailleur surveillant une équipe de manœuvres pour exécuter des travaux courants ;
- Travailleur participant à des travaux sur machine et concourant à son approvisionnement, à sa surveillance et à son entretien ;
- Travailleur aidant un ouvrier et exécutant sous ses ordres des travaux simples.

Entrent dans cette catégorie :

Filière technique

- Aide conducteur d'engin, aide tronçonneur, aide dérouleur, trieur des avives, de placages et de panneaux, manipulateur du chariot élévateur à la main, receveur de placage à la sortie de la trancheuse, de la dérouleuse ou de la jointeuse, réparateur de placage, aide affûteur, aide maçon, aide peintre, aide ébouteur, aide ferrailleur, aide délineur, convoyeur sur rouleaux ;
- Aide ouvrier ;
- Aide prospecteur, compteur ;
- Aide prospecteur, élingueur, abatteur à la hache, désauberisseur, tronçonneur à la main, aide tronçonneur à la scie mécanique, aide machiniste, aide pinassier, matelot, marqueur, manœuvre d'atelier mécanique, dessoudeur, cercleur, aide chaineur ;
- Aide récolteur ;
- Chargeur moulurière ;
- Chargeur, aide menuisier, aide chauffeur, aide maintenancier, aide mécanicien débutant ;
- Empileur ;
- Manutentionnaire, trieur de parc de vente ;
- Pisteur-trieur de tiges.

Filière administrative

- Aide soigneur;
- Domestique, pompiste ;
- Eco-garde et auxiliaire de recherche ;
- Garçon de courses, gardien de nuit ;
- Sentinelle, garde meuble, jardinier, gardien de jour, planton sachant lire et écrire,
- Serveur (mess, économat).

Troisième catégorie : Ouvrier

Définition :

Travailleur chargé d'exécuter des travaux techniquement simples mais demandant une adaptation certaine sur des connaissances particulières. S'il surveille une équipe d'aide-ouvriers, il doit être capable d'assurer l'exécution des travaux de la branche d'activité où il est affecté avec le rendement demandé. S'il participe à des travaux sur machines, il doit assurer l'approvisionnement, le fonctionnement et l'entretien.

Entrent dans cette catégorie :

Filière technique

- Chaineur ;
- Chauffeur permis B ;
- Chauffeur pompiste ;
- Conducteur balayeuse ;
- Conducteur de centrale de potabilisation d'eau ;
- Conducteur de chariot élévateur à moteur ;
- Conducteur de chaudière, conducteur de massicot ;
- Conducteur de palan électrique de moins de 10T ;
- Conducteur de séchoir ;
- Conducteur de tracteur agricole ;
- Conducteur Moulurière ;
- Conducteur ventouse ;
- Contrôleur de layonnage ;
- Contrôleur de qualité;
- contrôleur phytosanitaire;
- Greffeur ;
- Machiniste utilisant les appareils simples ;
- Matelot barreur ;
- Menuisier chargé d'ilot ;
- Métreur ;
- Opérateur centre d'usinage ;
- Pointeur Contrôle abattage ;
- Pointeur Contrôle post exploitation ;
- Pointeur débité ;
- Prospecteur, délineur, affuteur, charpentier menuisier , boussolier, abatteur d'éclairage à la scie mécanique, tronçonneur à la scie mécanique ou électrique pointeur/cubeur établissant des spécifications, graisseur, peintre, maçon, pinassier, aide mécanicien, chauffeur de véhicule léger, de camions bennes et de châssis-porteur assurant l'entretien de son véhicule;
- Récolteur ;
- Scieur titulaire de scie à ruban avec des volants de moins de 1,60 m ;
- Scieur ;
- Trieur principal d'usine

- Vernisseur.

Filière administrative

- Employé de bibliothèque ;
- Gardé meuble confirmé.
- Gérant économat, communicateur social, enquêteur social, agent d'entretien matériel informatique, passeur en douane ;
- Pompiste pouvant tenir un relevé ; auxiliaire de recherche sachant lire et écrire, employé de courrier ; téléphoniste ; aide magasinier ; planton sachant lire et écrire et capable de suppléer un téléphoniste ; opérateur de radio ;
- Vendeur et cubeur des dépôts de vente de bois débités ; garçon de laboratoire chargé de stérilisation des instruments techniques; cuisinier ;
- Vendeur.

Quatrième catégorie : Ouvrier professionnel

Définition :

Tout travailleur ayant la pratique d'une spécialité professionnelle et ayant des connaissances techniques et pratiques suffisantes pour l'utilisation et l'entretien du matériel. S'il dirige une équipe, il doit être capable d'assurer l'exécution des travaux de la branche d'activité qui lui est confiée avec un rendement demandé.

Entrent dans cette catégorie :

Filière technique

- Abatteur de production titulaire à la scie mécanique ;
- Affuteur/Planeur/Tensionneur ;
- Agent ordonnancement ;
- bonne pratique du métier ;
- Chargé de la qualité ;
- Chauffeur grumier avec remorque ;
- Chauffeur permis C/D ;
- Chef d'équipe responsable d'une section d'activité ;
- Chef de parc (débités / grumes usine) ;
- Conducteur d'engins de moins de 10T ;
- Conducteur de chaudière confirmé ;
- Conducteur de dérouleuse confirmé ;
- Conducteur de massicot automoteur confirmé ;
- Conducteur de Ponts roulants à grumes de moins de 15T ;
- Conducteur de trancheuse confirmé ;
- Contrôleur principal post exploitation/Inventaire ;
- Déligneur titulaire confirmé de délineuse multilames sur chaines principales de production capable d'obtenir un rendement optimum ;

- Dessinateur (métreur/projeteur) ;
- DéTECTeur incendie ;
- DéTECTeur phytosanitaire;
- Ebouteur titulaire confirmé sur chaîne principale pouvant sélectionner plusieurs longueurs autorisées pour un rendement optimum ;
- Electricien ayant de bonnes connaissances pratiques sur l'électricité capable de réaliser des montages électriques courants, de détecter des pannes simples du matériel alimenté en courant continu ou alternatif basse tension et d'en assurer le dépannage et le réglage et d'utiliser des appareils de contrôle de courant :
 - * Electricien automobile et engin,
 - * Electricien bâtiment,
 - * Electricien bobineur,
 - * Electricien industriel.
- Frigoriste domestique/industriel ;
- Grutier de grue de moins de 15 T à 10 mètres ;
- Maintenancier industriel avec notions basiques de soudure ;
- Mécanicien ayant des connaissances pratiques en mécanique, capable d'effectuer des opérations courantes sous la supervision de son responsable ;
- Mensurateur ;
- Ouvrier pépiniériste ;
- Patron remorqueur de moins de 100 cv ;
- Plombier ;
- Prospecteur, boussolier capable d'exécuter un relevé de route ou de layon sur carte ;
- Rectifieur débutant, fraiseur débutant, tourneur débutant ;
- Scieur titulaire de scie à grumes à ruban avec des volants de 1, 60 m et plus ;
- Soudeur travaux d'entretien ou de réparation ;
- Tôlier ou chaudronnier ;
- Vulcanisateur.

Filière administrative

- Agent de saisie simple sur ordinateur, dont la formation a été acquise par la pratique ;
- Aide de laboratoire ;
- Aide déclarant en douane ;
- Aide infirmier vétérinaire ;
- Aide infirmier;
- Commis au carnet de chantier ;
- Conducteur de chaudière confirmé ;
- Dactylographe premier degré, capable d'effectuer des travaux des copies dans des conditions convenables de rapidité et de présentation ;
- Employé administratif ;
- Employé bureautique /technicien informatique-réseau-télécom ;
- Employé de courrier/secrétariat /accueil ;

- Employé de maintenance du matériel de défense contre incendie ;
- Facturier, commis aux écritures capables de tenir des livres ou des comptes sous la surveillance d'un responsable ;
- Gestionnaire de dépôt carburant ;
- Magasinier ;
- Matrone-accoucheuse ;
- Technicien courant faible ;
- Technicien radio/télé.

Cinquième catégorie : Ouvrier professionnel qualifié

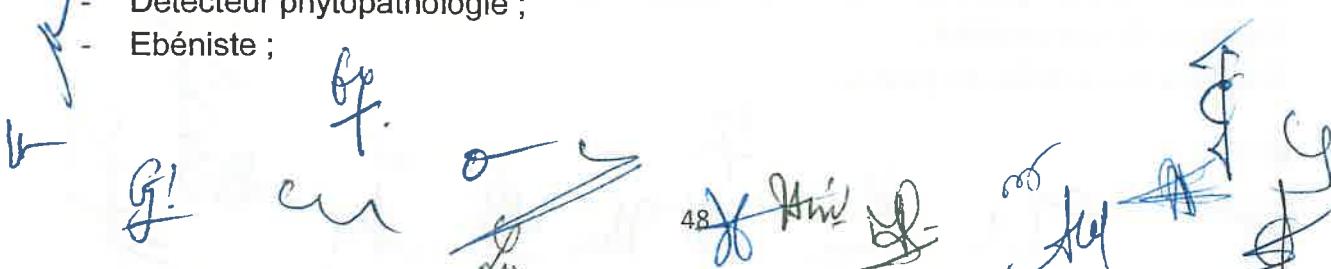
Définition :

Travailleur exécutant des travaux qualifiés qui exigent une connaissance approfondie d'un métier ou d'une spécialité professionnelle qui ne peut être acquise que par une pratique approfondie du métier ou par un apprentissage sanctionné par un certificat d'aptitude professionnelle.

Entre dans cette catégorie :

Filière technique

- Ajusteur capable de tracer et de fabriquer à l'étau une pièce mécanique complexe avec précision de 1/30 mm et d'utiliser des machines-outils simples (perceuse, étau limeur) avec la même précision, et de contrôler son travail avec un palmer ;
- Carrossier-peintre ;
- Chef d'équipe confirmé, responsable de plusieurs sections de production ;
- Conducteur centre d'usinage menuiserie ;
- Conducteur de pont roulant à grumes de plus de 15T et grutier sur grue ou derick de plus de 15T à 10 mètres et se dépannant lui-même ;
- Conducteur polyvalent engins ;
- Conducteur titulaire d'engin d'terrassement et de débardage forestier à chenille ou à pneus ;
- Conducteur titulaire d'engin de terrassement et de débardage forestier à chenille ou à pneus ;
- Conducteur titulaire de chargeuse sur pneus ou sur chenilles de 10 tonnes et plus ;
- Conducteur titulaire de chargeuse sur pneus ou sur chenilles de 10 tonnes et plus ;
- DéTECTEUR phytopathologie ;
- Ebéniste ;



- Electricien capable d'exécuter les tableaux de télécommandes. Les tableaux pour alternateur et d'étudier et d'en dessiner les schémas, de calculer la puissance des moteurs ;
- Formateur abattage/tronçonnage ;
- Frigoriste industriel confirmé;
- Mécanicien capable de déceler une panne d'injection et y remédier par le démontage, le remontage, les réglages et le contrôle au banc d'une pompe d'injection de moteur diésel ou essence et de déceler et de remédier à une panne hydraulique sur le circuit hydraulique et à air comprimé sur suspension pneumatique d'engin lourd de transport et de travaux publics ;
- Mécanicien d'intervention (véhicules/engins) ;
- Mécanicien effectuant des travaux nécessitant une formation professionnelle prolongée, sachant lire et écrire et capable d'effectuer des travaux précis tels que réglage des soupapes, réglage des couples coniques, etc..... ;
- Mécanicien industriel capable de déceler les pannes dans la partie de l'unité de production qui lui est confiée; il doit pouvoir y remédier avec ou sans l'appui de son responsable ;
- Monteur industriel ;
- Patron remorqueur de plus de 100 cv ;
- Plombier industriel ;
- Prospecteur, Boussolier, capable de consigner ses résultats sur une carte ;
- Responsable contrôleur post exploitation et/ou inventaire ;
- Responsable vulcanisateur;
- Scieur de scie de tête principale de 1,80 m et plus ;
- Soudeur capable d'effectuer des soudures au plafond et étanches ;
- Tôlier ou chaudronnier confirmé, capable de lire les plans ;
- Tourneur-fraiseur-rectifieur capable d'effectuer en temps normal et d'après dessin les pièces courantes et avec une précision de 1/30 mm. Il doit avoir des connaissances sur l'affutage des outils et sur les vitesses de coupe à employer pour des divers métaux.

Filière administrative

- Agent de saisie confirmé capable d'effectuer des transferts des sauvegardes, des copies avec des notions de base sur les systèmes d'exploitation ;
- Commis de production ;
- Contrôleur HSE ;
- Contrôleur stock grumes parc ;
- Dactylographe capable d'effectuer des travaux de copie avec une orthographe et une présentation parfaite ;
- Employé administratif confirmé.
- Employé bureautique /technicien informatique-réseau-télécom confirmé;
- Employé de comptabilité ;
- Employé du contrôle de gestion ;

G! *u* *ca* *le* *by* *49* *Am* *le* *ay* *Y*

- Encaisseur;
- Infirmier ;
- Infirmier vétérinaire ;
- Magasinier confirmé capable de gérer les stocks et les commandes à partir du Kardex ou de l'ordinateur;
- Matrone-accoucheuse confirmée ;
- Réceptionnaire magasin central ;
- Technicien radio/télé confirmé.

Sixième catégorie : Ouvrier professionnel hautement qualifié

Définition :

Ouvrier professionnel chargé de travaux qualifiés dont l'exécution nécessite des connaissances théoriques et pratiques très approfondies et de l'esprit d'initiative.

S'il dirige des équipes, il doit être capable d'organiser et de coordonner l'ensemble des opérations du secteur d'exploitation dont il est responsable.

Entrent dans cette catégorie :

Filière technique

- Electricien bâtiment, industriel, capable de rechercher et éliminer toutes les pannes électriques d'une unité de transformation ;
- Electricien Production Energie Groupes Electrogènes ;
- Frigoriste (domestique/industriel) ;
- Mécanicien dépanneur (véhicules/engins) ;
- Mécanicien diéséliste, chef d'équipe, ajusteur ;
- Mécanicien exécutant des travaux de haute qualité technique, capable d'effectuer le démontage et le remontage complet des organes de châssis et de moteur avec tous les réglages nécessaires (moteur, boîte de vitesse) ;
- Mécanicien industriel ;
- Prospecteur, topographe, diplômé ou capable d'utiliser des appareils topographiques et de nivellation ;
- Réceptionnaire grumes ;
- Responsable affutage petite unité ;
- Responsable électricité/plomberie/froid ;
- Responsable navigation ;
- Tourneur, fraiseur, rectifieur capable d'exécuter avec précision des pièces compliquées d'après un plan.

Filière administrative

- Aide vétérinaires ;
- Archiviste documentaliste ;

- Assistant administratif ;
- Assistant audit et procédure ;
- Assistant comptable sectoriel ;
- Assistant d'informatique, titulaire d'un brevet professionnel ou d'un niveau équivalent acquis par la pratique, capable de prendre en charge des opérations informatiques et la totalité d'un programme et capable d'intervenir en cas d'incident et exploiter les programmes qui lui sont confiés ;
- Assistant du contrôleur de gestion ou budgétaire ;
- Assistant HSE ;
- Caissier ayant la responsabilité d'une caisse secondaire avec livre de recette et de paiement ;
- Cartographe permanent ;
- Chargé de mission ;
- Contrôleur principal stock débités et grumes ;
- Déclarant en douanes ;
- Employé de comptabilité et sténodactylographe confirmé ;
- Employé du contrôle de gestion confirmé ;
- Formateur logiciels informatiques ;
- Infirmier confirmé;
- Journaliste reporter ;
- Laborantin capable d'effectuer des analyses et interpréter les résultats.
- Réceptionnaire magasin central confirmé ;
- Secrétaire bureautique.

Septième catégorie

Définition :

- Employé ayant des connaissances théoriques très approfondies ;
- Employé ayant la responsabilité de tout un secteur d'activité et capable d'en assurer seul l'entretien ou le fonctionnement avec le personnel qui lui est alloué et avec un rendement demandé.

Entrent dans cette catégorie :

- Aménagiste ;
- Assistant administratif confirmé ;
- Assistant audit et procédure confirmé ;
- Assistant comptable, capable de passer toutes les écritures de comptabilité dans les livres auxiliaires y compris les écritures de redressement et capable de justifier les soldes des comptes particuliers ;
- Assistant du contrôleur de gestion ou budgétaire confirmé ;
- Assistant responsable approvisionnement et logistique ;
- Caissier principal ayant la responsabilité de toutes les caisses secondaires ;

RJ *W* *Car* *O* *51* *Han* *H* *G.* *G.*

- Chargé de la certification ;
 - Chargé du programme socio- économique;
 - Chargé HSE ;
 - Conducteur phytopathologue ;
 - Contremaitre ;
 - Electricien ou Electromécanicien capable d'assurer le dépannage et le fonctionnement d'une unité production sans aide extérieure ;
 - Laborantin principal confirmé ;
 - Mécanicien exécutant des travaux de la plus haute qualification professionnelle et de la plus haute technicité ;
 - Programmeur capable d'effectuer une programmation simple ;
 - Responsable communication ;
 - Responsable d'administration magasin ;
 - Responsable de transit import et/ou export ;
 - Responsable garage ;
 - Responsable magasin-vente ;
 - Responsable prospection ;
 - Responsable reconditionnement engins ;
 - Responsable section hydraulique engins ;
 - Responsable sectoriel médical (Infirmier diplôme d'Etat ...);
 - Sage-femme ;
 - Secrétaire administratif ;
 - Topographe- cartographe.

Huitième catégorie

Définition :

Employé agissant avec une réelle autonomie à partir des directives de la direction dans le secteur d'activité qui lui est imparti et dont les fonctions exigent un sens aigu de créativité, de responsabilité et d'organisation du travail.

Les décisions qu'il est appelé à prendre ont une conséquence certaine sur les hommes, l'activité et les résultats de l'entreprise.

Entrent dans cette catégorie :

- Adjoint chef de service ;
 - Analyste programmeur, capable d'analyser un problème et de l'implémenter dans un langage de programmation ;
 - Assistant(e) social(e);
 - Chef d'entretien ;
 - Chef de chantier prospection ;
 - Chef de programme (socio- économique, faune, Exploitation Forestière à Impact Réduit ...);

- Chef de quart (mécanique ou électricité) ;
- Chef des approvisionnements adjoint ;
- Chef informaticien adjoint ;
- Chef monteur ;
- Comptable confirmé, diplômé ou ayant des connaissances équivalentes, capable d'établir le bilan, d'effectuer le redressement d'écriture et d'effectuer les diverses analyses demandées par la direction ;
- Contrôleur de gestion ou budgétaire principal ;
- Mécanicien de chantier polyvalent ;
- Responsable anesthésie-réanimation ;
- Responsable audit et procédures ;
- Responsable des opérations ;
- Responsable logistique ;
- Secrétaire de direction ayant une grande expérience, capable de rédiger la majeure partie de la correspondance ;
- Technicien qualifié de laboratoire en charge de toutes les analyses de laboratoire.

Neuvième catégorie

Définition :

Employé ayant la responsabilité d'un secteur de l'entreprise.

Entrent dans cette catégorie :

- Assistant(e) de direction ;
- Chef bureau études et méthodes ;
- Chef d'atelier (affutage...) ;
- Chef d'une unité de production (scierie, séchage, moulurage, menuiserie et maisons en bois...) ;
- Chef de chantier ;
- Chef de projet ;
- Chef de service approvisionnement ;
- Chef de service Hygiène, Sécurité et Environnement (HSE) ;
- Chef de service magasin ;
- Chef de service statistique ;
- Chef de service transit ;
- Chef informaticien maîtrisant tous les aspects de l'informatique ;
- Chef mécanicien ;
- Chef monteur maison en bois ;
- Conseiller juridique ;

- Médecin adjoint ;
- Responsable administratif et Paie ;
- Responsable de l'administration et de gestion du personnel ;
- Responsable maintenance et matériel.

Dixième catégorie

Définition :

Cadre justifiant des aptitudes professionnelles et qualités de leadership avérées devant contribuer à la gestion efficiente des entités évoluant sous sa tutelle.

Entrent dans cette catégorie :

- Attaché de direction ;
- Chef comptable ;
- Chef d'exploitation ;
- Chef de production industrielle ;
- Chef de service commercial ;
- Chef de site ;
- Chef des services administratifs ;
- Chef du personnel ;
- Médecin chef ;
- Responsable des ressources humaines ;
- Secrétaire général.

Onzième catégorie

Définition :

Cadre à haut potentiel faisant partie du Comité de Direction, possédant une parfaite maîtrise de sa spécialité et assumant d'importantes responsabilités ayant un impact réel sur le rendement de l'entreprise.

Entrent dans cette catégorie :

- Directeur administratif et financier ;
- Directeur Commercial ;
- Directeur d'exploitation ;
- Directeur de la responsabilité environnementale et sociale ;
- Directeur de site(s) ;
- Directeur des industries ;
- Directeur des ressources humaines ;
- Directeur technique.

Douzième catégorie

Définition :

Cadre occupant des responsabilités de très haut niveau, possédant des compétences professionnelles indéniables, de grandes qualités morales et managériales contribuant au résultat, à l'atteinte des objectifs qui concourent au développement de l'entreprise.

Entrent dans cette catégorie :

- Directeur General ;
- Directeur General Adjoint.

ANNEXE II
GRILLE DE SALAIRES

Douzième catégorie

Définition :

Cadre occupant des responsabilités de très haut niveau, possédant des compétences professionnelles indéniables, de grandes qualités morales et managériales contribuant au résultat, à l'atteinte des objectifs qui concourent au développement de l'entreprise.

Entrent dans cette catégorie :

- Directeur General ;
- Directeur General Adjoint.

gj b d
cw l
55 gy d
y j

GRILLE DE SALAIRES

Grille des employés

CATEGORIE	ECHELON			
	1	2	3	4
1	54 180	54 400	54 610	54 830
2	55 040	55 470	55 900	56 330
3	56 760	58 050		
4	59 340			
5	61 010			
6	65 580			
7	68 800			
8	102 130			
9	127 070			
10	154 370			
11	176 520			
12	208 120			

GRILLE DES OUVRIERS - HORAIRES (208 HEURES MOIS)

CATEGORIE	ECHELON			
	1	2	3	4
1	260,48	261,54	262,55	263,61
2	264,62	266,68	268,75	270,82
3	272,88	279,09		
4	285,29			
5	293,32			
6	315,29			

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,

DECREE :

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,

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.-