

DUN DE NUTIA

Appolinaire MAMPASSI

Administrateur Financier

**CONVENTION COLLECTIVE APPLICABLE
AU PERSONNEL DES OFFICES DE
PHARMACIE INSTALLEES EN
REPUBLIQUE DU CONGO**

Juillet 2012

PREAMBULE

La présente convention collective est conclue entre :

Le Syndicat National des Pharmaciens du Congo (SYNAPHAC)

d'une part ;

Et

La Confédération Syndicale des Travailleurs du Congo (C.S.T.C.) ;

La Confédération Syndicale Congolaise (C.S.C.) ;

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

d'autre part,

TITRE I :

DISPOSITIONS GENERALES

Article 1^{er} : Objet et champ d'application de la convention

La présente convention collective règle les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs des officines pharmaceutiques installées en République du Congo, tels qu'ils sont définis à l'article 2 du code du travail.

L'ensemble du personnel des officines pharmaceutiques installées sur toute l'étendue de la République du Congo est soumis à la présente convention collective.

Article 2 : Durée, Date d'application, Dénonciation et Révision.

A/-Durée : La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

B/-Date d'application : Elle est applicable à compter de la date qui suit son dépôt au greffe du tribunal du travail de Brazzaville, par la partie la plus diligente.

C/-Dénonciation : Elle pourra être dénoncée au plus tôt deux (2) ans après sa signature sous réserve d'un préavis de trois (3) mois adressé 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 la nouvelle convention.

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

D/- Révision: La présente convention collective et ses annexes, de même que, toutes les nouvelles dispositions qui pourraient y être apportées ultérieurement, sont susceptibles de révision au plus tôt un an après leur signature.

La demande de révision doit être faite par lettre recommandée, adressée par la partie qui en prendra l'initiative à toutes les autres parties contractantes. Cette demande indiquera les 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 mois après réception de la lettre recommandée.

Les parties s'interdisent d'avoir recours au lock-out ou à la grève pendant le préavis de dénonciation et le préavis de révision.

Qu'il s'agisse de dénonciation ou de révision, la présente convention collective restera en vigueur jusqu'à la date d'application de la nouvelle convention ou des nouvelles dispositions signées à la suite de la dénonciation ou de la révision.

Article 3: Adhésion postérieure à la signature de la convention collective

Tout groupement professionnel de travailleurs et employeurs, ou chef d'entreprise intéressé peut adhérer à la présente convention, en signifiant cette adhésion par lettre recommandée au greffe du tribunal du travail où le dépôt a été effectué, aux parties contractantes ainsi qu'à la direction départementale du travail du ressort.

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

Le groupement adhérant à la présente convention collective ne peut toutefois ni la dénoncer ni en demander la révision avant un délai de deux (2) ans.

Article 4 : Avantages acquis

La présente convention collective ne peut en aucun cas être la cause de restriction des avantages individuels acquis par les travailleurs dans leur entreprise à la date de son application.

Il est précisé que le maintien de ces avantages ne concerne 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.

Les contrats individuels de travail qui interviendront postérieurement à la signature de la présente convention, seront soumis à ces dispositions qui sont considérées comme conditions minima d'embauche.

Les dispositions de la présente convention collective 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 restante à courir jusqu'à leur expiration.

TITRE II :

**LIBERTE D'OPINION, LIBERTE D'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL
ET
LA REPRESENTATION DES TRAVAILLEURS.**

Article 5 : Liberté d'opinion

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion et la liberté d'adhérer et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu des dispositions en vigueur.

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

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

Article 6 : Liberté de l'exercice du droit syndical et la représentation des travailleurs.

La liberté syndicale est garantie par les lois et règlements en vigueur.

La représentation des travailleurs au sein de l'entreprise ou de l'établissement est assurée par les délégués du personnel et les représentants syndicaux qui bénéficient de la protection prévue par le code du travail.

Article 7 : Délégué du personnel et Section syndicale

A/-Délégué du personnel : L'employeur s'engage à ne rien faire qui puisse entraver l'élection des Délégués du personnel, ainsi que le libre accomplissement de leurs missions légales et réglementaires par la mise à disposition des moyens d'action prévus par les textes en vigueur, notamment le crédit de vingt (20) heures par mois, le local, le cahier de réclamations, les rencontres à la demande et le droit à la protection prévue par le code du travail.

Les délégués du personnel sont tenus d'exécuter leurs missions dans le strict respect de leurs attributions.

Il ne leur est pas loisible de détourner leur mandat et de poser des actes contraires à l'exercice de leurs missions.

B/-Section syndicale : la section syndicale défend les intérêts des travailleurs et dispose des moyens d'action prévus par la réglementation en vigueur.

Les parties s'engagent à s'abstenir de tout acte qui soit de nature discriminatoire ou à entraver l'action des membres de la section syndicale pour l'employeur ou à porter atteinte à la liberté de travail aussi que de se détourner des missions légales, réglementaires et syndicales pour les membres de la section syndicale.

Les membres de la section syndicale bénéficient de la protection prévue par le code du travail.

Article 8 : Panneaux d'affichages

Ces panneaux d'affichages grillagés ou vitrés, en nombre suffisant seront mis dans chaque officine de pharmacie à la disposition des délégués du personnel et des organisations syndicales représentatives des travailleurs pour leurs communications.

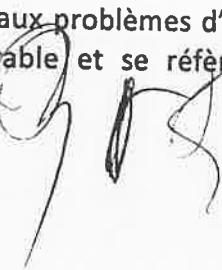
Ces panneaux seront apposés à l'intérieur de l'officine de pharmacie dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie des travailleurs ou à tout autre endroit jugé plus favorable d'accord partie.

Les communications doivent avoir un objet exclusivement professionnel et syndical et ne revêtir aucun caractère de polémique. Elles seront affichées par les soins des délégués du personnel ou des représentants syndicaux de l'officine après communication d'un exemplaire à l'employeur ou à son représentant.

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

Article 9 : Des délégués à l'hygiène, sécurité, environnement, qualité et développement durable.

Les parties reconnaissent la nécessité d'associer les travailleurs aux problèmes d'hygiène, de sécurité, d'environnement, de qualité et de développement durable et se réfèrent aux dispositions du code du travail, et de l'arrêté 9032 du 10 décembre 1986.



TITRE III :
FORMATION ET EXECUTION
DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 10 : Embauche et réembauche

L'embauche ou la réembauche est soumise aux prescriptions légales et réglementaires en vigueur.

A/-Embauche :Tout candidat à un emploi doit présenter à l'appui de sa demande :

- une pièce officielle d'identité (carte nationale d'identité, permis de conduire, passeport, carte de séjour pour les étrangers) ;
- une copie ou un extrait d'acte de naissance ;
- un certificat de travail délivré par l'ancien employeur ;
- les copies de diplômes (certificats ou brevet professionnel...);
- un certificat de nationalité ;
- un casier judiciaire.

B/-Réembauche : Le travailleur qui a conclu un contrat de travail à durée indéterminée et congédié par suite de compression du personnel conserve pendant un (1) an la priorité de réembauche dans la même catégorie d'emploi.

Le travailleur est tenu de communiquer tout changement d'adresse survenu après la perte de son emploi à son employeur.

Article 11 : Période d'essai :

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

- **Contrat à durée déterminée :**
 - de 1 à 6 mois : 15 jours ;
 - de 6 mois et plus : 1 mois.
- **Contrat à durée indéterminée :**
 - 1 mois pour les catégories 1 à 4 ;
 - 2 mois pour les catégories 5 à 7 ;
 - 3 mois de la 8^{ème} catégorie et au- delà.

Le contrat d'engagement à l'essai ne peut être conclu pour une durée supérieure au délai nécessaire pour mettre à l'épreuve le personnel engagé, compte tenu de la technique et des usages de la profession.

Dans tous les cas, il ne peut porter renouvellement compris que sur une période maximale de six (6) mois.

Pendant cette période d'essai, le travailleur sera rémunéré sur la base du salaire minimum correspondant à l'emploi à pourvoir.

Sauf dispositions particulières expressément prévues au contrat, l'engagement à l'essai peut à tout moment cesser sans préavis, ni indemnités, par la volonté de l'une des parties.

Article 12 : Formation professionnelle

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

L'entreprise doit accorder toutes les facilités et aides aux travailleurs régis par la présente convention collective afin de compléter leur formation professionnelle dans le cadre du plan de formation par des stages de perfectionnement ou par des cours de formation spécialisée.

Elle mettra en œuvre les moyens matériels ou financiers pour assurer cette formation.

A cet effet, l'entreprise procédera au reclassement du travailleur ayant satisfait à sa formation.

Article 13 : Promotion

En cas de vacance ou de création de poste, tout travailleur peut bénéficier d'une promotion en passant d'une catégorie à une autre sur décision de l'employeur. Cette promotion est motivée par l'intérêt de l'entreprise et consacre les qualités professionnelles du travailleur.

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

Au cas où la période d'essai ne s'avérait pas satisfaisante, le travailleur sera réintégré dans son ancien emploi sans que ceci puisse être considéré comme une rétrogradation.

Article 14 : Intérim

Tout travailleur, à quelle que catégorie qu'il appartienne, assurant sur décision de l'employeur l'intérim d'un travailleur d'une catégorie ou d'un échelon supérieur pendant une période excédant un (1) mois, percevra une indemnité mensuelle.

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.

Au terme du délai de six (6) mois, le travailleur sera confirmé dans la catégorie professionnelle du titulaire.

TITRE IV :

RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 15 : Modalité

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

Article 16 : Préavis

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 ci-après :

- 1 mois pour les catégories 1 à 4 ;
- 2 mois pour les catégories 5 à 7 ;
- 3 mois de la 8^{ème} catégorie et au-delà.

L'inobservation des délais de préavis comporte obligation, pour la partie qui est responsable, de verser à l'autre partie une indemnité dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature que le travailleur aurait perçu durant la période de préavis qui n'aurait pas été respectée.

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 jours francs auparavant. Il conserve son droit à l'indemnité de licenciement.

Si le travailleur, au moment de la rupture de son contrat, est responsable d'une caisse, d'un magasin de stocks, il ne peut quitter son emploi sans 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 de deux (2) jours de liberté par semaine payés à plein solde, vue de la recherche d'un nouvel emploi.

Article 17 : 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 (2) ans, a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Les travailleurs sont admis au bénéfice de l'indemnité de licenciement lorsqu'ils atteignent l'ancienneté nécessaire à son attribution à la suite de plusieurs embauchages dans la même entreprise, si leurs départs précédents ont été provoqués par des compressions d'effectif ou de suppression d'emploi. Dans ce cas, le montant de l'indemnité de licenciement est déterminé

déduction faite des sommes qui ont pu être versées à ce titre lors des licenciements antérieurs. Cette indemnité est attribuée dans les conditions suivantes :

- 32% de la moyenne mensuelle du salaire global des douze (12) derniers mois pour chaque année de présence de la première à la cinquième ;
- 38% 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 ;
- 44% de la moyenne mensuelle du salaire global des douze (12) derniers mois pour chaque année de présence pour la période allant de la onzième année et au-delà.

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

On entend par salaire global toutes les prestations constituant une contre- partie du travail à l'exclusion de celles présentant le caractère d'un remboursement de frais.

Lorsque le licenciement résulte du seul cas de compression du 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 pour chaque année de présence.

Article 18 : Mise en disponibilité

Conformément à l'article 119 alinéa 8 du code du travail, une mise en disponibilité pour convenance personnelle peut être accordée au salarié qui le désire.

Le salarié placé dans cette position ne pourra bénéficier des dispositions de la présente convention.

Le salarié mis en disponibilité peut reprendre son emploi après expiration de la durée de celle-ci, sur demande adressée à l'employeur trois (3) mois avant.

Article 19 : Retraite

Lorsque le travailleur remplit les conditions requises pour faire valoir ses droits à 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.).

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

- 4 mois de salaire de base de 0 à 10 ans ;
- 5 mois de salaire de base de 10 à 15 ans ;
- 6 mois de salaire de base de 15 ans et plus dans l'entreprise.

Article 20 : Licenciement pour diminution d'activité ou réorganisation

Tout licenciement collectif ou individuel motivé par une diminution de l'activité de l'établissement ou une réorganisation interne est soumis à la procédure prévue à l'article 39 nouveau du code du travail.

Article 21 : Rupture du contrat du travailleur malade

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

Tout travailleur reconnu médicalement inapte à exercer son emploi, dont le contrat est rompu à la suite d'une maladie, bénéficie d'une indemnité de licenciement à laquelle il aurait pu prétendre s'il avait été licencié.

Au cas où le travailleur ne remplirait pas les conditions requises pour bénéficier de cette indemnité de licenciement, l'indemnité sera égale au montant de l'indemnité compensatrice de préavis.

Le travailleur remplacé dans les conditions ci-dessus, conserve pendant le délai d'un (1) an son droit à la réembauche sous réserve de satisfaire à une visite médicale.

Article 22 : 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 aux ayants droits, qui doivent prouver leur qualité par la présentation d'un jugement.

Si le travailleur comptait au jour du décès, une (1) année d'ancienneté au moins dans l'entreprise, l'employeur est tenu de verser aux héritiers une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de licenciement qui serait revenue au travailleur en cas de rupture du contrat.

Ne peuvent prétendre à cette indemnité que les ayants droits.

Si le travailleur avait été déplacé par le fait de l'employeur, ce dernier assurera à ses frais le transport de la dépouille du travailleur décédé au lieu de résidence.

En cas de décès du travailleur, l'employeur fournit le cercueil, le linceul et assure le transport du corps.

➤ **Décès d'un membre de la famille du travailleur :** en cas de décès de l'époux (se) ou des épouses légitimes du travailleur, de l'enfant mineur à charge des parents sur le lieu de travail, à l'occasion d'une évacuation sanitaire de cette localité à un Centre Hospitalier, l'employeur assurera le transport de la dépouille mortelle.

A ce titre, une avance de solde dans la limite du plafond reconnu par l'article 100 du code du travail sera consentie au travailleur.

TITRE V :

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 23 : Maladie et accident non professionnels

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

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

- Un demi (1/2) salaire de base pendant les trois (3) premiers mois ;
- Un tiers (1/3) de salaire de base du quatrième au sixième mois.

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

Article 24 : Accidents du travail et maladies professionnelles

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

Article 25 : 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.

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

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

Article 26: Travail des femmes en grossesse

Les femmes en grossesse sont exemptées de la manipulation des produits chimiques et du travail sur les machines sur présentation d'un certificat de grossesse.

TITRE VI : **CONDITIONS DE TRAVAIL**

Article 27 : Heures supplémentaires

Les heures effectuées dans la semaine avec l'accord de l'employeur, au-delà de la durée légale ou considérée comme équivalente, sont des heures supplémentaires et, à ce titre, rémunérées à un taux majoré ainsi qu'il suit :

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

L'employeur se réserve le droit de faire effectuer les heures supplémentaires dans la limite et aux conditions fixées par la législation et la réglementation en vigueur. Sauf en cas d'urgence, le travailleur désigné pour effectuer des heures supplémentaires sera prévenu vingt-quatre (24) heures, à l'avance.

Les heures supplémentaires effectuées individuellement et librement par un cadre, en dehors de l'horaire normal du travail, ne sont pas rémunérées.

Article 28 : 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 considéré comme travail de nuit, à l'exception du travail par rotation de plusieurs équipes par jour et des pharmacies dites de nuit.

Article 29 : Durée des congés

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

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

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

Article 30 : 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.

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

Article 31 : 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.

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 à la suite du rappel.

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 de congé.

Article 32 : Permissions exceptionnelles

Des permissions exceptionnelles à l'occasion d'évènements familiaux touchant directement son propre foyer, pourront être accordées au travailleur dans une limite de dix (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 de justification probante, dans les conditions suivantes :

- Mariage du travailleur ----- 3 jours ouvrables ;
- Mariage d'un enfant du travailleur ----- 2 jours ouvrables ;
- Naissance d'un enfant du travailleur ----- 2 jours ouvrables ;
- Décès d'un conjoint légitime ----- 10 jours ouvrables ;
- Décès d'un descendant direct ou d'un ascendant père, mère ----- 4 jours ouvrables ;
- Baptême d'un enfant ----- 1 jour ouvrable ;
- Retrait de deuil ----- 2 jours ouvrables ;
- Déménagement ----- 2 jours ouvrables.

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 la rémunération.

Article 33 : Tenue de travail

La tenue de travail est obligatoire. L'employeur devra la fournir gratuitement à raison d'une dotation par semestre.

Article 34 : Travaux Dangereux

Tout travailleur est soumis à deux (2) visites médicales par an. Cependant celui qui est exposé à des conditions nocives bénéficie de trois (3) visites médicales par an à la charge de l'employeur.

TITRE VII :

SALAIRE

Article 35 : Détermination du salaire

Le salaire de chaque travailleur est déterminé en fonction de l'emploi qui lui est attribué dans l'entreprise.

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

Le montant du salaire de base de chaque catégorie est déterminé par la grille figurant en annexe de la présente convention collective.

Article 36 : Paiement des salaires

Les salaires sont payés conformément aux prescriptions légales et réglementaires.

Article 37 : Prime d'ancienneté

On entend par ancienneté le temps pendant lequel le travailleur a été occupé d'une façon continue dans l'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 constatée par un médecin agréé. Ce délai est prorogé jusqu'au remplacement du travailleur.

- la période d'indisponibilité résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ;
- les périodes de repos des femmes salariées en couches ;
- la grève ou le lock-out déclenchés dans le respect de la procédure de règlement des conflits collectifs ;
- les absences pour congés ou permissions exceptionnelles prévues par la convention ;
- durée de la détention préventive du travailleur, durée limité à six (6) mois ;
- période interruptive par suite de licenciement pour compression du personnel ou suppression d'emploi, sous réserve que cette période ne dépasse pas un an.

Le travailleur a droit à une prime d'ancienneté dans les conditions suivantes :

- 2% du salaire de base à partir de la deuxième année de présence ;
- 1% du salaire de base par année de présence à partir de la troisième jusqu'à la vingt neuvième année ;
- 2% du salaire de base à partir de la trentième année.

Article 38: Primes

Les primes suivantes sont attribuées à tout travailleur relevant de la présente convention:

- prime de responsabilité ----- 20.000FCFA ;
- prime de caisse principale ----- 20.000 FCFA ;
- prime de caisse secondaire ----- 10.000 FCFA ;
- prime de vélo moteur ----- 5.000 FCFA ;
- prime de vélo ordinaire ----- 5.000 FCFA ;
- prime de salissure ----- 2.000 FCFA ;
- prime de produits dangereux ----- 10.000 FCFA ;
- prime de garde ----- 5.000 FCFA ;
- prime de risque pour les pharmacies de nuit ----- 10 000FCFA.

Les primes pour utilisation de bicyclette ou vélo moteur ne sont pas dues lorsque le moyen de transport est fourni par l'employeur.

Article 39 : Majoration pour diplôme

Des majorations mensuelles pour les diplômes déclarés à l'embauche seront attribuées dans les conditions ci-après, pour les travailleurs qui en sont titulaires :

1/- Petits diplômes ----- 5.000 FCFA

Diplômes d'enseignements général et technique (CEPE, BEPC, BET, BEP, CAP) ;

2/- Diplôme d'études secondaires et diplômes spéciaux ----- 7.500 FCFA

Baccalauréat, Brevet de Technicien Supérieur capacité en droit, en sciences Economiques et Commerciales préparateurs

3/- Diplômes d'Enseignement Supérieur ----- 10.000 FCFA
Licence en droit, Lettres ou Sciences, Diplômes de Sciences Politiques avec Baccalauréat, Diplôme des Grandes Ecoles ... ;

4/- Diplôme de docteur d'état en pharmacie ----- 20.000FCFA.

La liste des diplômes énumérés ci-dessus n'a pas un caractère limitatif. Pour le diplôme qui ne figure pas dans cette énumération, on procèdera par voie d'assimilation.

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

Article 40 : Majoration pour langues étrangères

Lorsque l'emploi exige la connaissance et l'utilisation d'une ou plusieurs langues étrangères, suffisantes pour assurer couramment soit la traduction soit la rédaction d'un texte, les travailleurs chargés de ce travail reçoivent, en sus du salaire minimum afférent à leur qualification, une prime mensuelle fixée comme suit :

- Traduction (par langue) ----- 7.000 FCFA ;
- Rédaction (par langue) ----- 10.000 FCFA.

Les secrétaires, chargés de prendre en sténographie des textes dictés en langue étrangère et les dactylographier correctement dans la même langue, reçoivent, par langue utilisée une majoration mensuelle de 8.000 FCFA, en sus du salaire minimum afférent à leur qualification.

Pour une même langue, les majorations prévues pour traducteur et rédacteur ne peuvent pas être additionnées mais leur cumul est possible s'il s'agit de rédaction ou de traduction en plusieurs langues.

Article 41 : Indemnité de panier

Une indemnité de panier est due à tout travailleur qu'un prolongement exceptionnel 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, le temps disponible laissé au travailleur ou lorsqu'elle est d'au moins deux heures dans le cas où le travailleur ne reprend pas son travail dans la même journée.

Elle est fixée à deux mille (2.000) francs CFA et peut être remplacée par un repas gratuit.

Article42 : indemnité d'inventaire

Une indemnité d'au moins cinq mille (5.000) francs CFA est due à tout travailleur pendant la période des inventaires.

Article 43 : Frais de mission

Tout déplacement pour des raisons de services ne donnant pas lieu à une mutation, ouvre droit au paiement des frais de mission fixés d'accord parties, assortis des frais de transport.

Le travailleur appelé à effectuer un déplacement de plus d'une journée sera averti au moins 24 heures à l'avance sauf en cas d'urgence.

La situation des travailleurs déplacés hors des frontières de la République du Congo fera l'objet d'un accord entre les parties.

Article 44 : Indemnité de transport

Une indemnité de transport de quinze mille (15.000) francs CFA est allouée à tous les salariés.

Article 45: Prime d'encouragement

Outre les primes citées ci-dessus, l'employeur pourra allouer au travailleur méritant une prime d'encouragement lors de la célébration de la fête des travailleurs (1^{er} mai). Des distinctions pourront être proposées, notamment les décorations et remise de diplômes d'honneur...

Article 46: Prime de fin d'année

Il est attribué à tout travailleur ayant un an de service continu dans l'entreprise s'y trouvant encore au 31 décembre de l'année considérée, une prime de fin d'année calculée comme suit : 1/3 du salaire de base mensuel moyen du travailleur par année de présence avec un maximum de 100%.

Le travailleur ayant fait en cours d'année l'objet de plusieurs avertissements ou d'un blâme confirmés par l'inspecteur du travail ou son représentant légal, pourra voir sa prime réduite ou supprimée.

Le travailleur licencié au cours de l'année par la volonté de l'employeur, par suite de diminution d'activité ou toute autre situation n'engageant pas la responsabilité du travailleur, et remplissant les conditions d'attribution de la dite prime, a droit à une prime de fin d'année calculée au prorata temporis.

En cas de difficultés financières avérées de l'entreprise, cette prime pourra être réduite ou supprimée.

TITRE VIII :
SERVICE MEDICAL

Article 47 : Organisation médicale et sanitaire

Les employeurs sont tenus de se conformer, en matière d'organisation médicale et sanitaire, aux prescriptions des articles 147 et 148 du code du travail et des textes d'application en vigueur.

Article 48 : Hospitalisation du travailleur

En cas d'hospitalisation du travailleur, l'employeur doit se porter garant auprès de la structure sanitaire dans les conditions ci-après :

- deuxième catégorie de structures sanitaires pour les travailleurs des catégories 1 à 6 ;
- première catégorie de structures sanitaires pour les travailleurs de catégories supérieures.

Le montant ainsi versé par l'employeur sera remboursé d'accord parties par le travailleur à la reprise de ce dernier à hauteur de 50% du montant global.

Article 49 : Congé pour soins

Des congés spéciaux sans solde peuvent être accordés aux employés, en cas de maladies attestées par un certificat médical pour faire soigner leurs enfants, conjoint ou descendants.

Article 50 : Frais pharmaceutiques

En attendant la mise en place d'un régime de sécurité sociale à l'échelon national, comportant la garantie maladie, les employeurs acceptent de prendre en charge 35% des frais pharmaceutiques exposés par le travailleur pour ses propres soins médicaux, sur présentation d'ordonnance délivrée par un médecin agréé.

TITRE IX :

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 51 : Classement et avancement des travailleurs

Les catégories et les échelons dans lesquels les travailleurs sont classés, figurent en annexes de la présente convention.

Le classement d'un travailleur est fonction de l'emploi qu'il occupe au sein de l'entreprise. Il est prévu un avancement tous les deux (2) ans après évaluation.

Article 52 : Commission de classement

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

La réclamation est introduite soit directement par le travailleur, soit par l'intermédiaire du délégué du personnel.

En cas de désaccord, le différend peut être soumis à la commission de classement. Cette commission de classement, présidée par l'inspecteur du travail du ressort est composée de deux représentants des employeurs et de deux représentants des travailleurs. Elle statue sur tout différend qui lui est soumis concernant les contestations de classification d'emploi des travailleurs.

Elle apprécie et fixe la catégorie dans laquelle le travailleur est classé. 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 patronales ou travailleuses signataires de la présente convention. Ils pourront s'adjointre un ou deux de leurs collègues qualifiés pour apprécier le litige.

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

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

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

Article 53: Commission d'interprétation et de conciliation

La commission d'interprétation et de conciliation n'a pas à connaître des litiges individuels qui ne mettent pas en cause le sens et la portée de la présente convention.

Elle est composée de la manière suivante :

- deux (2) titulaires et deux (2) suppléants de chaque organisation patronale.
- deux (2) titulaires et deux (2) suppléants de chaque organisation de travailleurs.

Les noms des titulaires et suppléants sont communiqués par les organisations patronales et travailleuses intéressées à la Direction départementale du travail du ressort.

La commission pourra, d'un commun accord entre ses membres, faire appel à un expert.

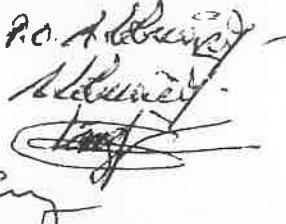
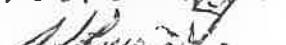
La partie qui désire soumettre un différend à la commission doit le porter par écrit à la connaissance de toutes les autres parties ainsi qu'à la Direction départementale du travail du ressort.

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

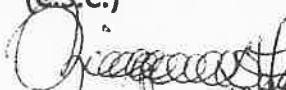
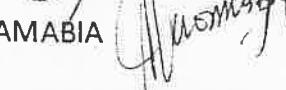
Fait à Brazzaville, le 11 juillet 2012

Ont signé :

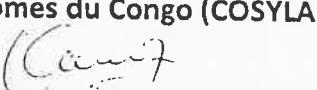
Pour la Confédération Syndicale des Travailleurs du Congo(C.S.T.C)

Anne Marie NZILA 
Edouard ADZOTSA 
Jean ELANGOLOKI 
Albert GNANGA 

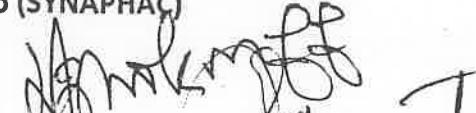
Pour la Confédération Syndicale Congolaise (C.S.C.)

Nicolas NGANDZO 
Arsène Martial OUAMABIA 

Pour la Confédération des Syndicats Libres et Autonomes du Congo (COSYLAC)

Jean Pierre OKEMBA 

Pour le Syndicat National des Pharmaciens du Congo (SYNAPHAC)

Dr. Boniface OKOUYA 
Dr. Clément Edmond MAMPOUYA 
Dr. Victor NGOMA 
Dr. Jean Charles Claude ONGOLY 
Dr. André MALONGA 
Dr. Sévérin Arnaud GOUAMBA-LIBALI 
Dr. Alphonse KAMBOU 
Dr. Dorel Régis MASSAMBA GANGA 

Le Directeur Départemental du Travail

Gabriel MONKA 

ANNEXE I

CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Le personnel embauché en officines pharmaceutiques installées en République du Congo, est classé dans les différentes catégories selon les emplois déterminés par la classification ci-après :

Première catégorie :

Personnel affecté à des tâches manuelles ne nécessitant aucune connaissance professionnelle préalable.

- Mancœuvre
- Personnel de nettoyage

Deuxième catégorie :

- Gardien de nuit ou de jour : personnel physiquement bien portant, capable d'assurer la sécurité d'une officine pharmaceutique.
- Rayonneur : personnel capable d'exécuter des tâches exigeant un minimum de connaissances.

Troisième catégorie :

- Travailleur de liaison : personnel chargé des courses ;
- Opérateur de saisie : personnel chargé de saisie des documents ;
- Vendeur débutant : personnel capable de lire une ordonnance médicale, possédant un minimum de connaissances des produits pharmaceutiques ;
- Chauffeur.

Quatrième catégorie :

- Caissier : personnel ayant une bonne connaissance financière ;
- Magasinier : personnel responsable de la gestion de stocks ;
- Vendeur en pharmacie : personnel capable de lire, déchiffrer une ordonnance médicale et de donner toutes les informations utiles à l'utilisation d'un produit pharmaceutique

- Chauffeur mécanicien ;
- Aide Préparateur : personnel de qualité possédant des connaissances étendues. Il exerce son travail dans un état d'esprit de rigueur, d'attention et sait que de nombreuses manipulations sont dangereuses. Il assiste le préparateur dans l'accomplissement de son travail.

Cinquième catégorie :

- Préparateur Débutant ;
- Caissier principal ;
- Aide comptable ;
- Informaticien : personnel ayant un minimum de connaissances en informatique.

Sixième catégorie :

- Préparateur en pharmacie : personnel possédant un brevet professionnel de préparateur en pharmacie. Il est appelé à seconder le titulaire de l'officine et les pharmaciens.

Septième catégorie :

- Comptable ;
- Responsable administratif et ressources humaines.

Huitième catégorie :

- Technicien supérieur en pharmacie : personnel possédant un diplôme de technicien supérieur en pharmacie, capable de coordonner toutes les activités des salariés des catégories précédentes ;
- Secrétaire de direction.

Neuvième catégorie :

- Pharmacien assistant : personnel ayant le même diplôme que le pharmacien titulaire.

Dixième catégorie :

- Pharmacien

ANNEXE II

**GRILLE DE SALAIRES APPLICABLE
AU PERSONNEL DES OFFICINES DU CONGO**

<u>CATEGORIE</u>	<u>SALAIRE DE BASE</u>
------------------	------------------------

Première catégorie :

➤ 1 ^{er} échelon -----	57.380
➤ 2 ^{ème} échelon -----	58.655
➤ 3 ^{ème} échelon -----	59.820
➤ 4 ^{ème} échelon -----	61.095

Deuxième catégorie :

➤ 1 ^{er} échelon -----	63.430
➤ 2 ^{ème} échelon -----	64.595
➤ 3 ^{ème} échelon -----	65.760
➤ 4 ^{ème} échelon -----	66.925

Troisième catégorie:

➤ 1 ^{er} échelon -----	73.835
➤ 2 ^{ème} échelon -----	76.960
➤ 3 ^{ème} échelon -----	80.080
➤ 4 ^{ème} échelon -----	83.205

Quatrième catégorie:

➤ 1 ^{er} échelon -----	90.245
➤ 2 ^{ème} échelon -----	93.635
➤ 3 ^{ème} échelon -----	97.020
➤ 4 ^{ème} échelon -----	100.410

Cinquième catégorie :

➤ 1 ^{er} échelon -----	110.840
➤ 2 ^{ème} échelon -----	114.800
➤ 3 ^{ème} échelon -----	118.760
➤ 4 ^{ème} échelon -----	122.720

Sixième catégorie :

➤ 1 ^{er} échelon -----	131.080
➤ 2 ^{ème} échelon -----	132.400
➤ 3 ^{ème} échelon -----	133.940
➤ 4 ^{ème} échelon -----	135.040

Septième catégorie: ----- 165.000

Huitième catégorie:

➤ 1 ^{er} échelon -----	198.000
➤ 2 ^{ème} échelon -----	217.800

Neuvième catégorie: ----- 247.500

Dixième catégorie : ----- 357.500

N° 002

DU VINGT JUILLET DEUX MIL DOUZE ;

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 applicable au Personnel des officines de pharmacie installées en République du Congo ;

L'an deux mil douze ;

Et le vingt juillet ;

Au Greffe du Tribunal du Travail de Brazzaville et par devant Nous Maître Jean Baptiste SAMINOU, Greffier en Chef y demeurant soussigné ;

Certifions avoir reçu ce jour du Docteur Boniface OKOUYA, Président du SYNAPHAC ;

Trois exemplaires de la Convention Collective applicable au personnel des officines de pharmacie installée en République du Congo;

Acte de son dépôt lui en a été donné ;

De tout quoi, Nous avons dressé le présent acte de dépôt que nous avons signé seul, les jour, mois et an susdits ;

SUIT LA SIGNATURE ;

POUR EXPEDITION CERTIFIEE CONFORME.

Maître
Jean Baptiste SAMINOU
Greffier en chef

LE GREFFIER EN CHEF

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

Anatole Collinet MAKOSSO. -

Firmin AYESSA. -

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

Le ministre de l'économie et des
finances,

Aimé Ange Wilfrid BININGA. -

Jean-Baptiste ONDAYE. -

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

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

Hugues NGOUELONDELE. -

Ludovic NGATSE. -