

# **Convention Collective**

des travailleurs des banques, assurances et  
assureur-conseils.

**Juin 2011**

## **CHAPITRE II : DATE D'APPLICATION, DUREE, REVISION ET DENONCIATION**

### **ARTICLE 4 : DATE D'APPLICATION**

La présente convention prend effet à compter du 1<sup>er</sup> juin 2011.

### **ARTICLE 5 : DUREE**

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée.

### **ARTICLE 6 : REVISION**

La présente Convention collective, de même que toutes les dispositions qui pourraient être ultérieurement apportées, sont susceptibles de révision au plus tôt trois (3) ans après leur signature.

La demande de révision doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception, 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 pas excéder un (1) mois après réception de la lettre recommandée.

### **ARTICLE 7 : DENONCIATION**

La présente convention collective pourra être dénoncée au plus tôt trois (3) 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 la nouvelle Convention collective.

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

### **ARTICLE 8 : DISPOSITIONS COMMUNES**

Les parties s'interdisent d'avoir recours au lock-out ou à la grève pendant la période de préavis de dénonciation ou de révision, ainsi que pendant les pourparlers qui y sont consécutifs pour les motifs touchant à l'objet même de la dénonciation ou de la révision.

Qu'il s'agisse de dénonciation ou de révision, la présente Convention collective restera en vigueur jusqu'à la date d'application de la nouvelle Convention ou des

## **ARTICLE 12 : LIBERTE SYNDICALE**

La liberté d'adhérer ou non à un syndicat est un droit fondamental pour chaque travailleur tel qu'il découle du droit interne et des conventions internationales ratifiées par le Congo. Toutefois, l'exercice de ce droit ne permet pas au travailleur de poser les actes contraires à la réglementation en vigueur.

## **CHAPITRE II : INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ET MOYENS D'ACTION**

### **ARTICLE 13 : DELEGUES 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 20 heures par mois, le local, le cahier de réclamations, les rencontres à la demande et le droit à la protection prévu à l'article 176 du code du travail.

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

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

### **ARTICLE 14 : SECTION SYNDICALE**

La section syndicale défend les intérêts des travailleurs et dispose des moyens d'actions prévus par la réglementation en vigueur.

Les parties contractantes 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 ainsi qu'à 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 à l'article 176 du code du travail

### **ARTICLE 15 : PANNEAUX D'AFFICHAGE**

Des panneaux d'affichage sont mis à la disposition des délégués du personnel et des sections syndicales les plus représentatives pour les communications aux travailleurs.

## **ARTICLE 17 : PERIODE D'ESSAI**

Tout travailleur est soumis par l'employeur à une période d'essai au cours de laquelle chacune des parties peut rompre le contrat sans préavis ni indemnité.

La durée de la période d'essai est fixée à:

- Un (1) mois pour le personnel de service et employé ;
- Deux (2) mois pour les gradés de la classe 1 à la classe 5 ;
- Trois (3) mois pour les cadres de la classe 6 à la classe 10.

Chacune de ces périodes peut être renouvelées conformément à la réglementation en vigueur. Elle ne peut porter renouvellement compris que sur une période maximale de 6 mois.

Le renouvellement de la période d'essai doit être notifié par écrit au travailleur avant le terme de la période initiale.

Pendant la période d'essai, le travailleur perçoit le salaire de la catégorie ou classe dont relève l'emploi à pourvoir ainsi que les avantages contractuels auxquels il a droit.

## **CHAPITRE II : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **ARTICLE 18 : MALADIES ET ACCIDENTS NON PROFESSIONNELS**

En cas d'absence justifiée pour incapacité résultant d'une maladie ou d'un 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 peut être prorogé jusqu'au remplacement du travailleur. Pendant cette période le travailleur perçoit une indemnité conformément aux dispositions légales en vigueur.

Si à l'expiration du délai de six (6) mois prévu à l'article 47 du code du travail, le travailleur dont le contrat de travail a été suspendu pour cause de maladie ou d'accident 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 à son contrat de travail.

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

Le travailleur est alors réintégré dans son entreprise d'origine et réaffecté à un emploi de sa classe ou de sa catégorie.

#### **ARTICLE 22 : GROSSESSE ET MATERNITE**

A l'occasion de son accouchement tout employée a le droit de suspendre l'exécution de son contrat de 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 maladies dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches.

Pendant cette période, le paiement des salaires est assuré par l'employeur conformément à l'article 113 du code du travail.

#### **ARTICLE 23 : HEURES D'ALLAITEMENT**

Pendant une période de 15 mois à compter de la naissance de l'enfant la mère a droit à un repos pour allaitement.

La durée de ce repos ne peut excéder une heure par journée de travail. Cette heure peut être fractionnée en deux demi heures à la demande de la mère.

#### **ARTICLE 24 : SUSPENSION A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR**

Les suspensions à l'initiative de l'employeur motivées par une présomption de faute non encore établie, ne dispensent pas l'employeur du règlement des salaires et autres avantages jusqu'à décision définitive.

#### **ARTICLE 25 : ARRET COLLECTIF DU TRAVAIL.**

La grève et le lock out relèvent des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### **CHAPITRE III – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

#### **ARTICLE 26 : PREAVIS**

La rupture du contrat est précédée sauf cas de faute lourde d'un préavis dont la durée est égale à celle de la période d'essai :

- 4,5 mois de salaire brut moyen des douze dernier mois avant le licenciement par année de présence au delà de 15 ans.

L'indemnité de licenciement ainsi calculée ne peut dépasser 40 mois de salaire brut moyen.

## **ARTICLE 28 : LICENCIEMENT POUR DIMINUTION D'ACTIVITES OU REORGANISATION INTERNE ;**

Les licenciements collectifs ou individuels motivés par une diminution d'activités ou par une réorganisation interne s'opéreront conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les travailleurs licenciés bénéficient d'une priorité d'embauche pendant une (1) année.

## **ARTICLE 29 : INDEMNITE DE FIN DE CARRIERE**

Au moment de son départ à la retraite, le travailleur bénéficie d'une indemnité de fin de carrière égale à trois (3) mois de salaire brut par cinq (5) ans de présence dans l'établissement sous déduction des avances, acomptes et prêts de toute nature.

Deux (2) ans avant son départ à la retraite, le travailleur bénéficie d'une bonification de trois (3) échelons.

## **ARTICLE 30 : FRAIS DE TRANSPORT**

Le travailleur appelé à faire valoir ses droits à la retraite dont l'exécution du contrat de travail a entraîné son déplacement du lieu d'embauche est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## **ARTICLE 31 : DECES DU TRAVAILLEUR**

En cas de décès du travailleur, le salaire de présence ainsi que les indemnités de toutes natures acquises à la date du décès reviennent de plein droit à ses héritiers déduction faites des avances et acomptes contractés par le défunt.

Si le travailleur au jour du décès a une ancienneté d'une année, il sera versé en plus une indemnité calculée sur la base du dernier salaire brut conformément à l'article 27 de la présente convention.

En outre, il sera versé une prime de 75000Frs CFA par enfant à charge.

Si le travailleur avait été déplacé de son lieu d'embauche, l'employeur assurera les frais de transport de la dépouille mortelle, des enfants à charge et du ou des conjoints jusqu'au lieu de résidence habituelle.

La commission d'avancement est compétente à examiner les dossiers d'avancement des travailleurs en fonction de leur performance.

## **TITRE V : CONDITIONS DE TRAVAIL**

### **CHAPITRE I : TRAVAIL EN SOUS SOL OU SALLE FORTE, CONGES ET**

#### **PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES.**

#### **ARTICLE 39 : TRAVAIL EN SOUS-SOL OU EN SALLE FORTE**

Sont exemptés du travail en sous-sol ou salle forte, les employés qui en font la demande pour raison de santé, sous réserve de justification médicale.

Tout le personnel travaillant en sous-sol ou en salle forte de manière permanente est autorisé à quitter son travail une ½ heure avant l'horaire normal en vigueur. Il a droit, d'autre part, à un mois de congés payés après une année de service effectif, ainsi qu'à une indemnité qui sera fixée dans le cadre des accords d'établissement.

#### **ARTICLE 40 : CONGES**

Le travailleur acquiert droit au congé conformément à la réglementation en vigueur.

#### **ARTICLE 41 : CONGES SUPPLEMENTAIRES**

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

- 5 jours supplémentaires ouvrables après 5 ans de service ;
- 8 jours supplémentaires ouvrables après 10 ans de service ;
- 10 jours supplémentaires ouvrables après 15 ans de service ;
- 12 jours supplémentaires ouvrables après 20 ans de service ;
- 14 jours supplémentaires ouvrables après 25 ans de service ;
- 16 jours supplémentaires ouvrables après 30 ans de service.

#### **ARTICLE 42 : BAGAGES ET TRANSPORT**

Pour le transport des bagages du travailleur et de sa famille, il n'est pas prévu à la charge de l'employeur d'avantages autres que la franchise concédée par la compagnie de transport à chaque titre de passage.

Si l'évènement se produit hors du lieu de l'emploi et nécessite le déplacement de l'employé, les délais ci-dessus ne comprennent pas la durée du voyage.

## **CHAPITRE II : HYGIENE ET SECURITE DU TRAVAIL**

### **ARTICLE 45 : COMITE D'HYGIENE ET DE SECURITE**

Les parties reconnaissent l'intérêt de la prévention des risques professionnels dans les lieux de travail. A cet effet, il est institué dans l'établissement un comité d'hygiène et de sécurité (C.H.S.T) dont le rôle est de veiller à l'application des mesures d'hygiène et de sécurité conformément à la réglementation en vigueur.

Le comité d'hygiène et de sécurité est composé conformément à la réglementation en vigueur

## **CHAPITRE III : PRISE EN CHARGE**

### **ARTICLE 46 : FRAIS MEDICAUX ET PHARMACEUTIQUES**

L'employeur s'assure par convention le concours d'un médecin qui procède aux opérations suivantes :

- visite annuelle obligatoire de l'ensemble du personnel ;
- visite des employés nouvellement embauchés ;
- consultation des travailleurs hospitalisés.

A/- L'employeur prend en charge à 100 % soit directement, soit dans le cadre d'un contrat d'assurance, les honoraires et les frais pharmaceutiques des travailleurs sur présentation de l'ordonnance du médecin agréé et de la facture du pharmacien.

B/- Les soins médicaux du conjoint du travailleur et des enfants à charge seront assurés par le centre médico-social auquel l'employeur aura adhéré. Au cas où le chef de famille ne pourra plus subvenir aux besoins de la famille pour invalidité dûment constatée, le conjoint du travailleur bénéficiera des dispositions de l'alinéa A.

- C/- Les soins et ordonnances du conjoint et enfants à charge occasionnés par des cas urgents seront aussi pris en charge à hauteur de 90 % par l'employeur sur la base des tarifs pratiqués par les formations hospitalières publiques et celles agréées par l'employeur.

## **CHAPITRE II : PRIMES**

### **ARTICLE 50 : PRIME D'ANCIENNETE**

Une majoration pour ancienneté est attribuée dans les conditions suivantes :

- 7% du salaire de base minimum de la catégorie ou classe du travailleur après deux (2) années de présence ;
- 1% du salaire de base minimum de la catégorie ou classe du travailleur par année de présence en sus jusqu'à 15 années de présence ;
- 2% du salaire de base de la catégorie ou classe du travailleur à partir de la 16<sup>ème</sup> année de présence.

L'ensemble de la majoration pour ancienneté ne pouvant dépasser 40%.

### **ARTICLE 51 : PRIME DE BILAN**

En fonction des performances et des résultats de l'entreprise, une prime de bilan ou l'équivalent pourra être versée au travailleur dans le cadre des accords d'établissement ou sur décision des organes sociaux de l'établissement.

### **ARTICLE 52 : PRIME DE DIPLOME**

Une prime de diplôme est allouée au personnel de la manière suivante :

Catégorie A

(Diplômes d'Etudes Moyennes) 8500 FCFA

Catégorie B

(Diplômes d'Etudes Secondaires) 12500 FCFA

Catégorie C

(Diplômes d'Enseignement Supérieur) 22500FCFA

La liste des diplômes énumérés n'a pas un caractère limitatif.

Le cumul des diplômes étant exclu, seul le diplôme le plus élevé sera pris en considération.

### **ARTICLE 53 : PRIME DE LOGEMENT**

Il est alloué à tout travailleur non logé par l'Etablissement, une prime de logement de 20% du salaire de base avec un minimum de 40000F CFA.

## **ARTICLE 57 : FRAIS DE MISSION ET DE DEPLACEMENT**

Des frais de mission sont alloués à tout travailleur amené pour des besoins professionnels à un déplacement occasionnel et temporaire hors de son lieu de travail.

L'hébergement, la restauration et les déplacements sur le territoire national en dehors de la localité du lieu d'affectation ou à l'étranger sont à la charge de l'employeur conformément aux dispositions prévues dans les accords d'établissement.

## **ARTICLE 58 : CLASSE DE PASSAGE**

Pour les missions, stages et séminaires, les classes de passage du travailleur sont les suivantes :

A l'intérieur des frontières nationales : Moyens de Transport

- Avion : classe économique
- Train : 1<sup>ère</sup> classe ou couchette
- Bateau : Hors classe
- Voie terrestre : Bus

A l'extérieur des frontières nationales : Moyens de Transport

- Avion : Classe Economique

## **ARTICLE 59 : FRAIS DE MUTATION ET D'INSTALLATION**

Tous les frais inhérents à la mutation du travailleur sont à la charge de l'employeur pour autant que ce déplacement, soit motivé par les besoins de service et que ces frais fassent l'objet de justification et soient engagés avec l'accord de la direction.

Lorsqu'il n'est pas logé le travailleur déplacé bénéficie en plus d'une prime d'installation égale à deux (2) mois de salaire brut.

A l'occasion des congés annuels, les frais de transport du travailleur et de sa famille de son lieu d'affectation à celui de sa résidence habituelle sont à la charge de l'employeur.

## **ARTICLE 60 : TENUE DE TRAVAIL**

Dans les établissements où une tenue est rendue obligatoire pour certaines catégories des travailleurs, l'employeur doit la fournir gratuitement.

# ANNEXE I

## CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

### I- PERSONNEL DE SERVICES

#### Troisième catégorie

Travailleur occupant un emploi ne nécessitant pas une qualification professionnelle complète, mais exigeant un minimum d'instruction et de formation à l'emploi dans l'établissement bancaire, d'Assurances et d'Assureur-conseils:

- Cuisinier
- Chauffeur
- Standardiste
- Téléphoniste
- Surveillant d'installation
- Gardien concierge...

#### Quatrième catégorie

Travailleur occupant un emploi exigeant des connaissances professionnelles et une expérience du métier pouvant être acquise par une formation et une pratique suffisante dans l'établissement bancaire, d'Assurances et d'Assureur-conseils:

- Electricien
- Plombier
- Peintre
- Mécanicien
- Standardiste qualifié...

#### Cinquième catégorie

Travailleur occupant un emploi nécessitant l'exécution des travaux plus complexes, nécessitant une qualification professionnelle acquise par une pratique prolongée du métier :

- Chef de garage
- Maître d'hôtel
- Chef d'équipe...

## **I- PERSONNEL DE BANQUE, ASSURANCES ET ASSUREUR-CONSEILS**

### **A – TRAVAILLEURS**

#### **Troisième catégorie**

Concerne les le travailleurs ayant un minimum d'instruction ou une compétence acquise par la pratique et tenant l'un des emplois ci-après ou un emploi analogue :

- Les travailleurs sachant lire et écrire, capable de rédiger des adresses et de remplir des bordereaux, assurant l'entretien journalier des bureaux et l'expédition du courrier.

#### **Quatrième catégorie**

Concerne les travailleurs effectuant des travaux n'exigeant qu'une formation professionnelle simple comme :

- Le travailleur de service courrier capable d'assurer le pesage et de timbrage des plis, la tenue de tous livres d'ordre comptables courante et également entre autres :
  - o Dactylographe
  - o Téléphoniste
  - o Standardiste
  - o Trieur ou compteur de billets de banque
  - o Guichetier
- Le travailleur chargé du classement de polices, tenue de tous les livres ou enregistrements.
  - o Niveau d'études exigé : C.E.P.E.

#### **Cinquième catégorie**

Concerne les le travailleurs ayant des connaissances plus approfondies que celles de la deuxième catégorie mais non appelé à prendre des initiatives et travaillant sous les directives d'un le travailleur de la catégorie supérieure, sachant notamment ajuster tous les livres auxiliaires et dresser les états mensuels à partir de ceux-ci, établir tous bordereaux d'encaissement, de remise, de virement ou effectuer tous travaux similaires et rédiger les pièces comptables correspondantes ;

- Le travailleur ayant des notions comptables lui permettant d'effectuer des travaux élémentaires de comptabilité
- Sténodactylographe n'ayant pas de diplôme
- Opérateur d'exploitation
- Le travailleur chargé des archives, de l'économat, Contrôleur du tri des billets
- Opérateur sur ordinateurs.

### **CLASSE III**

- Gradé capable d'animer, conformément à des directives précises d'un chef hiérarchique, deux sections ou plus
- Travailleur susceptible de suppléer un gradé de la classe IV
- Travailleur titulaire du Brevet Professionnel de Banque d'Assurances (IIA ou TUNIS)
- Travailleur titulaire du DUT, BTS, DEUG ou d'un diplôme équivalent

### **CLASSE IV**

- Gradé d'encadrement faisant preuve d'une compétence technique, administrative tel qu'il soit investi en permanence d'une part d'initiative dans la conduite de son travail
- Analyste-programmeur
- Technicien supérieur d'exploitation
- Travailleur titulaire de diplôme de l'ENAS cycle normal

### **CLASSE V**

- Gradé d'exploitation joignant à une pratique éprouvée de ses fonctions des connaissances professionnelles approfondies, capable de superviser un service
- Gradé supérieur de compétence ayant une connaissance approfondie et synthétique des différentes études accomplies dans un service central ou d'Agence, et capable de jouer un rôle de conseil
- Travailleur titulaire d'un diplôme de second Cycle Universitaire (Licence, Maîtrise, ou d'un diplôme d'enseignement supérieur équivalent)
- Travailleur titulaire du diplôme de l'ITB
- Travailleur titulaire du diplôme de l'IIA
- Travailleur titulaire d'un diplôme de 3<sup>ème</sup> Cycle Universitaire (DEA, DESS, DOCTORAT, CHEA (Centre des Hautes Etudes d'Assurances ou DIPLOME équivalent)
- 

## **C- CADRES**

### **CLASSE VI**

- Cadre administratif, technique ou commercial, généralement placé sous l'autorité d'un chef hiérarchiquement supérieur, capable de diriger et de coordonner les travaux des employés et gradés des classes précédentes et apte à jouer un rôle de conseil ou de gestionnaire de portefeuille client.

Analyste concepteur

## PROCES-VERBAL

L'an deux mil onze et le 07 juin, les membres de la commission mixte paritaire en charge de la négociation d'une nouvelle convention collective des Banques, Assurances et Assureur-conseils 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 06 avril au 07 juin 2011, les parties se sont accordées sur le texte d'une nouvelle convention collective et sur la valeur du point d'indice qui est passée de 700 frs CFA à 805 frs CFA, soit une progression de 15%.

Cette augmentation de 15% s'appliquera sur le taux pratiqué actuellement par chaque établissement.

La nouvelle convention collective prend effet à compter du 1er juin 2011.

L'annexe I, relatif à la classification professionnelle, fera l'objet d'un réexamen aux fins de l'adapter aux emplois actuels dans les Banques, les compagnies d'Assurances et les Assureur-conseils.

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

Ont signé

Les représentants des travailleurs

CSTC

Emmanuel OKANDZE

CSC

Jean René ETONOKANI

COSYLAC

René Serge Blanchard OBA

Les représentants des employeurs

L'APEC CONGO

Narcisse OBIANG-ONDO

L'APSACO

Angélique DIARRASSOUBA

L'AAC

Philippe BAILLE

La Direction Départementale du Travail

Gabriel MONKA

## **B : PERSONNEL DES BANQUES, ASSURANCES ET ASSUREUR-CONSEILS**

### **3<sup>ème</sup> Catégorie**

1<sup>er</sup> éch. Indice : 95

2<sup>ème</sup> éch. : 105

### **4<sup>ème</sup> Catégorie**

1<sup>er</sup> éch. Indice : 115

2<sup>ème</sup> éch. : 125

### **5<sup>ème</sup> Catégorie**

1<sup>er</sup> éch. Indice : 135

2<sup>ème</sup> éch. : 145

### **6<sup>ème</sup> Catégorie**

1<sup>er</sup> éch. Indice : 155

2<sup>ème</sup> éch. : 165

### **7<sup>ème</sup> Catégorie**

1<sup>er</sup> éch. Indice : 175

2<sup>ème</sup> éch. : 185

### **8<sup>ème</sup> Catégorie**

1<sup>er</sup> éch. Indice : 195

2<sup>ème</sup> éch. : 205

3<sup>ème</sup> éch. : 215

4<sup>ème</sup> éch. : 225

5<sup>ème</sup> éch. : 235

### **9<sup>ème</sup> Catégorie**

1<sup>er</sup> éch. Indice : 245

2<sup>ème</sup> éch. : 255

3<sup>ème</sup> éch. : 265

4<sup>ème</sup> éch. : 275

5<sup>ème</sup> éch. : 285

## **CLASSES**

### **1<sup>ère</sup> Classe**

1<sup>er</sup> éch. Indice : 200

2<sup>ème</sup> éch. : 215

3<sup>ème</sup> éch. : 230

### **2<sup>ème</sup> Classe**

1<sup>er</sup> éch. Indice : 245

2<sup>ème</sup> éch. : 260

3<sup>ème</sup> éch. : 275

films en plastique disposent d'un code de JIK 11017

publication du présent décret, pour les articles 1<sup>er</sup> et 2 du présent décret.

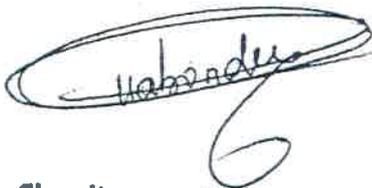
Le présent décret, qui abroge toutes dispositions antérieures contraires, sera enregistré et publié au Journal officiel de la République du Congo./-

2011 - 485

Fait à Brazzaville, le 20 juillet 2011

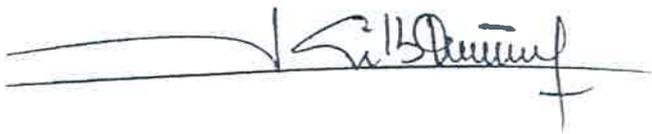
Par le Président de la République,

La ministre du commerce et des approvisionnements,



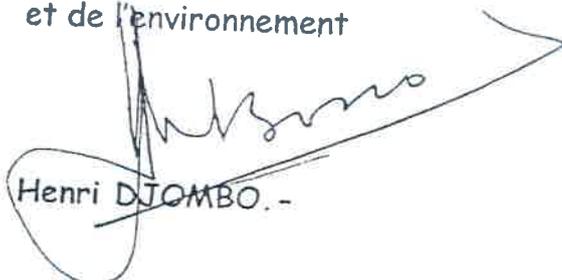
Claudine MUNARI.-

Le ministre des finances, du budget et du portefeuille public,



Gilbert ONDONGO.-

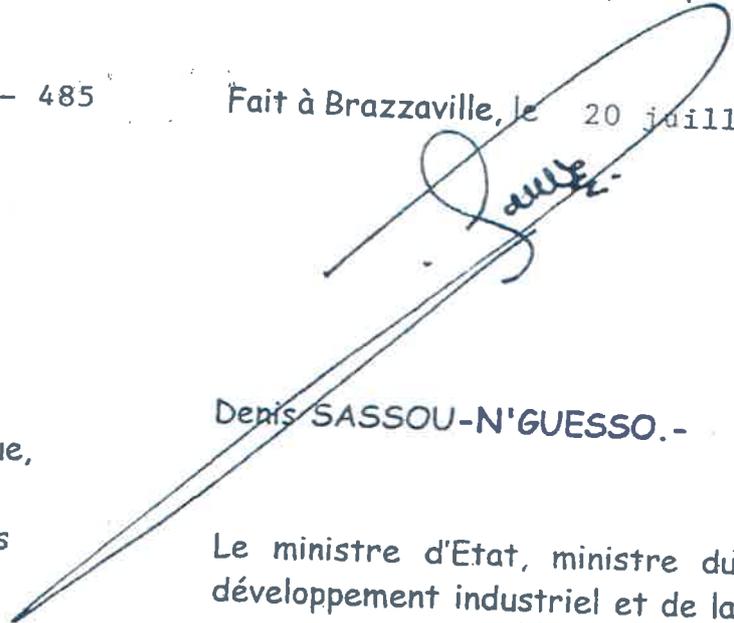
Le ministre du développement durable, de l'économie forestière et de l'environnement



Henri DJOMBO.-

Denis SASSOU-N'GUESSO.-

Le ministre d'Etat, ministre du développement industriel et de la promotion du secteur privé,



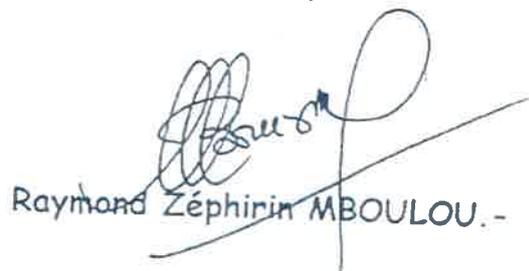
Rodolphe ADADA.-

Le ministre de l'intérieur et de la décentralisation,



Raymond Zéphirin MBOULOU.-

Le ministre de la santé et de la population,



Georges MOYEN.-

