

CONVENTION COLLECTIVE

DES

COMPAGNIES AERIENNES

CONVENTION COLLECTIVE
DES COMPAGNIES AERIENNES

SOMMAIRE

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

- Article 1 - Objet et champ d'application
- Article 2 - Date d'application - Durée - Dénonciation - Révision
- Article 3 - Adhésion postérieure à la signature de la Convention
- Article 4 - Avantages acquis

TITRE II : DU LIBRE EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET DE LA LIBERTE D'OPINION

- Article 5 - Droit syndical et liberté d'opinion
- Article 6 - Exercice du droit syndical
- Article 7 - Bureau syndical d'entreprise
- Article 8 - Panneaux d'affichage
- Article 9 - Requêtes et réclamations

TITRE III : DU CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER : FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

- Article 10 - Embauchage et réembauchage
- Article 11 - Contrat à durée déterminée
- Article 12 - Période d'essai
- Article 13 - Engagement définitif
- Article 14 - Période d'apprentissage
- Article 15 - Période de vacances
- Article 16 - Formation professionnelle
- Article 17 - Avancement
- Article 18 - Promotion

Article 19 - Intérim

Article 20 - Affectation et mutation

CHAPITRE 2 : RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 21 - Modalités

Article 22 - Préavis

Article 23 - Indemnité de licenciement

Article 24 - Mise à la retraite

Article 25 - Licenciement pour diminution d'activité ou réorganisation

Article 26 - Rupture du contrat du travailleur malade

Article 27 - Décès du travailleur

Article 28 - Certificat de travail

CHAPITRE 3 : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 29 - Périodes militaires

Article 30 - Grossesse et maternité

Article 31 - Maladies et accidents non professionnels

Article 32 - Accidents du travail et maladies professionnelles

Article 33 - Mise en disponibilité

TITRE IV : DES CONDITIONS DU TRAVAIL

Article 34 - Obligations du travailleur

Article 35 - Discipline

Article 36 - Tenues de travail

Article 37 - Logement

Article 38 - Durée du travail

Article 39 - Heures supplémentaires

Article 40 - Travail

Article 41 - Permissions exceptionnelles

Article 42 - Durée des congés

Article 43 - Ordre de départ en congé

Article 44 - Allocation de congé

Article 45 - Voyage et transport à l'occasion des congés annuels

TITRE V : DU SALAIRE

Article 46 - Détermination du salaire

Article 47 - Paiement du salaire

Article 48 - Prime d'ancienneté

Article 49 - Prime de panier

Article 50 - Prime de transport

Article 51 - Prime de fin d'année

Article 52 - Primes diverses

Article 53 - Majoration pour diplômés

TITRE VI : DU SERVICE MEDICAL

Article 54 - Organisation médicale et sanitaire

Article 55 - Hygiène et sécurité

Article 56 - Congés pour soins

Article 57 - Soins médicaux

Article 58 - Frais pharmaceutiques

Article 59 - Lunettes

TITRE VII : DISPOSITIONS DIVERSES

Article 60 - Classement des travailleurs

Article 61 - Commission de classement

Article 62 - Commission d'interprétation et de conciliation.

ANNEXES

ANNEXE I : LONGS ET MOYENS COURRIERS

A - Classifications professionnelles

B - Grille de salaires

ANNEXE II : PETITS PORTEURS ET HELIORTAGE

A - Classifications professionnelles

B - Grille de salaires

CONVENTION COLLECTIVE

La présente Convention Collective est conclue entre :

- les COMPAGNIES AERIENNES longs et moyens courriers, petits porteurs ou aviation légère et hélicoptage,

D'UNE PART,

ET

- la Confédération Syndicale Congolaise (CSC), la Fédération Syndicale des Transports Routiers, de l'Hôtellerie, de l'Aviation Civile et du Tourisme (FESYTRHAT),

D'AUTRE PART,

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1 : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

La présente Convention Collective et ses annexes règlent les rapports de travail entre les COMPAGNIES AERIENNES longs et moyens courriers, petits porteurs ou aviation légère et hélicoptage installées en République du Congo et leurs travailleurs tels qu'ils sont définis à l'article 2 du Code du Travail, quel que soit leur sexe, employés dans lesdites COMPAGNIES et qui s'engagent à mettre leur activité professionnelle moyennant rémunération.

Les annexes à la présente Convention Collective détermineront les classifications professionnelles et les grilles de salaires par catégorie professionnelle du personnel au sol.

ARTICLE 2 : DATE D'APPLICATION - DUREE - DENONCIATION - REVISION

2.0. Date d'application

La présente Convention Collective est applicable à partir du jour qui suit son dépôt au Secrétariat du Tribunal du Travail de BRAZZAVILLE par la partie la plus diligente.

2.1. Durée

Elle est conclue pour une durée indéterminée.

2.2. Dénonciation

Elle pourra être dénoncée au plus tôt trois (3) ans après sa signature sous réserve d'un préavis de deux (2) 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 de la dénonciation et joindre un projet de nouvelle Convention.

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

2.3. Révision

La présente Convention Collective, 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 des 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 dénonciation ou de révision.

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

ARTICLE 3 : ADHESION POSTERIEURE A LA SIGNATURE DE LA CONVENTION

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

Cette adhésion prendra effet à compter du jour qui suivra celui de la notification au Secrétariat du Tribunal. L'Organisation adhérant après coup à la présente Convention ne peut toutefois ni la dénoncer, ni en demander la révision, même partielle ; elle ne peut que procéder au retrait de son adhésion.

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

ARTICLE 4 : AVANTAGES ACQUIS

La présente Convention ne peut en aucun cas être la cause de restriction aux avantages individuels ou collectifs acquis par les travailleurs au titre des accords ou Convention Collective dans leur entreprise à la date d'application de la présente Convention.

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

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

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

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

TITRE II

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

ARTICLE 5 : DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir à un Syndicat professionnel de leur choix constitué en vertu des dispositions en vigueur.

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

De leur côté, les travailleurs s'engagent à respecter la liberté d'opinion, à n'exercer aucune pression tendant à gêner l'exercice du droit syndical ou celui du droit de propriété au sein de l'entreprise.

L'exercice du droit syndical doit respecter les lois en vigueur ainsi que les usages de la profession. Le secret des affaires doit être respecté par tous les membres du personnel sous peine des sanctions prévues par la loi.

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 membres à en assurer le respect intégral.

ARTICLE 6 : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

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'absence payées, non déductibles des congés payés, pourront être accordées dans la limite de la durée des réunions, aux représentants du personnel dûment mandatés par leur Organisation Syndicale.

Des autorisations d'absences payées comme temps de travail seront accordées aux employés appelés à participer aux travaux des organismes prévus en vertu des textes législatifs ou réglementaires, dans la limite stricte de ces réunions.

L'employé est tenu de communiquer dès réception, au chef hiérarchique dont il relève, la convocation reçue à cet effet.

ARTICLE 7 : BUREAU SYNDICAL D'ENTREPRISE

Dans chaque entreprise incluse dans le champ d'application de la présente Convention et occupant plus de 9 salariés, sont élus des membres du Bureau Syndical de base ou d'entreprise dans les conditions fixées par la législation en vigueur.

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres du Bureau Syndical de base ou d'entreprise disposent conformément à la réglementation en vigueur de vingt (20) heures par mois considérées et rémunérées comme temps de service.

Tout licenciement d'un membre du Bureau Syndical de base ou d'entreprise est régi par le Code du Travail et les règlements en vigueur.

L'exercice de la fonction de membre du Bureau Syndical de base ou d'entreprise ne peut constituer une entrave à l'avancement ou à l'amélioration de la rémunération du travailleur.

Un local pourra être mis à la disposition du Bureau Syndical de base ou d'entreprise pour l'exercice de ses activités sur sa demande et dans la mesure des moyens de l'entreprise.

ARTICLE 8 : PANNEAUX D'AFFICHAGE

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

Ces communications devront être portées à la connaissance de la Direction avant d'être affichées. Celle-ci pourra s'y opposer si ces communications sortent manifestement du cadre défini ci-dessus.

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

ARTICLE 9 : REQUETES ET RECLAMATIONS

Tous les membres du Bureau Syndical d'entreprise sont reçus collectivement par le chef d'entreprise ou son représentant au moins une fois par mois, pendant le travail, aux heures fixées et affichées par la Direction. Ils sont en outre, reçus en cas d'urgence sur leur demande.

Aucun chef de service ne pourra, sans motif valable, retenir un membre du Bureau Syndical de base ou d'entreprise au moment de la réunion avec le chef d'entreprise.

Lorsqu'un chef de service se trouvera dans cette obligation, il devra en faire part au membre concerné du Bureau Syndical de base ou d'entreprise, si possible 24 heures au moins avant la tenue de la réunion et en informer le chef d'entreprise en précisant les motifs ayant provoqué sa décision.

Sauf circonstances exceptionnelles, les membres du Bureau Syndical de base ou d'entreprise remettent au chef d'établissement ou à son représentant, deux (2) jours ouvrables avant la date où ils doivent être reçus, une note écrite et signée, exposant sommairement l'objet de leur demande. Copie de cette note est transcrite à la diligence du chef d'établissement sur un registre spécial sur lequel doit être également mentionnée dans un délai n'excédant pas sept (7) jours, la réponse à cette note.

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

Dans le cas où les questions posées par les membres du Bureau Syndical de base ou d'entreprise au chef d'entreprise seraient du ressort d'une décision du Conseil d'Administration ou d'une Direction Générale hors du siège de l'entreprise, le Directeur local en sera saisi par lettre recommandée et disposera d'un délai de quinze (15) jours à dater de sa réception pour apporter la réponse de l'entreprise à ces questions.

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

TITRE III
DU CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER : FORMATION EXECUTION DU CONTRAT

ARTICLE 10 : EMBAUCHAGE ET REEMBAUCHAGE

L'embauchage est fait selon la réglementation en vigueur.

Lors de sa prise de fonction, tout travailleur doit obligatoirement prendre connaissance du règlement intérieur de l'Entreprise.

Tout travailleur congédié par suite d'une diminution de l'activité de l'établissement ou une réorganisation intérieure, conserve pendant deux (2) ans la priorité d'embauchage dans la même catégorie d'emploi. Il est tenu de communiquer à son employeur tout changement d'adresse survenant après son départ de l'entreprise.

ARTICLE 11 : CONTRAT A DUREE DETERMINEE

Le contrat de travail à durée déterminée est régi par la réglementation en vigueur.

ARTICLE 12 : PERIODE D'ESSAI

Une période d'essai, stipulée obligatoirement par écrit, peut être prévue à l'engagement d'un travailleur.

Sa durée est de :

- un (1) mois pour les ouvriers et employés payés au mois,
- deux (2) mois pour les agents de maîtrise,
- trois (3) mois pour les cadres.

L'engagement à l'essai pourra être renouvelé. Toutefois, en application des dispositions 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 de travail à pourvoir.

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

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

ARTICLE 17 : AVANCEMENT

17.0. Avancement normal

L'avancement consiste dans le passage d'une échelle à une autre à l'intérieur d'une même catégorie.

Il récompense la qualité du travail et l'expérience professionnelle acquise dans l'emploi dans la limite de compétences bien définies.

Dans les Compagnies Aériennes longs et moyens courriers, l'avancement a lieu au choix du Représentant sur proposition des chefs de service au cours de chaque année dans la limite d'un pourcentage de la masse salariale fixé tous les ans par la direction générale.

17.1. Avancement à l'ancienneté

L'avancement à l'ancienneté est accordé à tout travailleur n'ayant pas bénéficié d'un avancement au choix ni d'une promotion dans un délai de trente six (36) mois maximum.

ARTICLE 18 : PROMOTION

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

Le travailleur choisi sera soumis à la période d'essai prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper et percevra le salaire de référence minimum conventionnel de la catégorie correspondante.

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

ARTICLE 19 : INTERIM

Tout travailleur, à quelque catégorie qu'il appartienne, assurant sur décision de la Direction l'intérim d'un employé d'une catégorie ou échelon supérieur, percevra une indemnité mensuelle due à partir du jour de l'intérim.

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

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

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

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

ARTICLE 13 : ENGAGEMENT DEFINITIF

A l'issue de la période d'essai, si l'engagement est confirmé, il est constaté par un écrit établi en trois exemplaires et signé par chacune des parties. Il spécifie l'emploi, le classement du travailleur, sa rémunération et les divers avantages et accessoires dont il peut bénéficier.

L'un des exemplaires est remis au travailleur.

Toute modification de caractère individuel apportée à un des éléments ci-dessus fera préalablement l'objet d'une notification écrite. Les premiers bulletins de salaires délivrés après l'entrée en vigueur de la présente Convention feront foi des modifications apportées aux conditions de travail fixées par les précédents documents pour les travailleurs en service dans l'entreprise.

ARTICLE 14 : PERIODE D'APPRENTISSAGE

Tout chef d'entreprise ou d'établissement désireux de recevoir des apprentis doit se conformer aux dispositions en vigueur.

La non-observation de ces dispositions expose l'auteur aux pénalités prévues par les textes en vigueur.

ARTICLE 15 : PERIODE DE STAGE VACANCES

Tout recrutement d'élèves ou d'étudiants pendant les vacances doit obéir à la réglementation en vigueur.

Toutefois, pour les élèves ou étudiants boursiers de l'Etat soumis à un stage pratique obligatoire pendant les vacances, l'allocation de stage n'est pas due.

ARTICLE 16 : FORMATION PROFESSIONNELLE

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

L'entreprise devra accorder toutes les facilités et aides aux travailleurs couverts par la présente Convention pour leur permettre de compléter leur formation professionnelle dans le poste d'origine, comme défini dans la législation en vigueur.

Si l'une des parties désire mettre fin au contrat avant le départ en congé, notification doit être faite à l'autre partie un (1) mois avant la date de départ en congé.

Cette notification devra être faite deux (2) mois avant le départ en congé pour le travailleur recruté hors du pays où il réside au moment de la conclusion du contrat.

Il est interdit aux employeurs de licencier un travailleur en cours de maladie ou en congé.

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

Si le travailleur au moment de la dénonciation de son contrat est responsable d'un service, d'une caisse ou d'un stock, il ne peut quitter son emploi avant d'avoir rendu compte de sa gestion.

Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, le travailleur bénéficie en vue de la recherche d'un autre emploi, de deux jours de liberté par semaine, pris à son choix et payés à plein salaire conformément au Code du Travail.

ARTICLE 23 : INDEMNITE 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 continue au moins égale à deux (2) ans, a droit à une indemnité de licenciement toujours 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 embauches dans la même entreprise si leurs départs précédents ont été provoqués par des compressions d'effectif ou des suppressions d'emploi. Dans ce cas, le montant de l'indemnité de licenciement est déterminé déduction faite des sommes qui ont pu être versées à ce titre lors des licenciements antérieurs.

Cette indemnité est attribuée dans les conditions suivantes :

- 25 % de la moyenne mensuelle du salaire global des douze (12) derniers mois pour chaque année de présence et pour les cinq (5) premières années de présence consécutive chez le même employeur,
- 35 % 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,
- 40 % de la moyenne mensuelle du salaire global des douze (12) derniers mois pour chaque année de présence pour la période comprise entre la onzième et la quinzième année,

A l'expiration de la période d'essai prévue pour le poste sauf si l'intérim résulte d'une maladie ou d'un accident de travail, le travailleur sera réintégré dans ses fonctions d'origine ou bénéficiera de la catégorie professionnelle minimum attachée au nouvel emploi.

ARTICLE 20 : AFFECTATION ET MUTATION

Tous les agents visés par la présente Convention sont affectés lors de leur recrutement dans l'un des services au sein de leur entreprise.

Ils peuvent par suite, faire l'objet de mutation à l'intérieur de la République du Congo; cette possibilité de mutation doit être expressément stipulée clairement dans le contrat de travail.

Lorsque l'exécution d'un contrat de travail entraîne le déplacement du travailleur du lieu de son recrutement, les frais de voyage du travailleur de son ou ses épouses légitimes et enfants à charge, tels que reconnus par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale, et de leurs bagages, sont supportés par l'employeur conformément à la réglementation en vigueur.

CHAPITRE 2 : RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 21 : MODALITES

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 de la rupture.

ARTICLE 22 : PREAVIS

Hormis le cas de faute lourde et celui de la démission d'une employée au cours de la période de 15 mois à compter de la naissance de son enfant, toute résiliation d'un contrat de travail intervenant après la période d'essai, est subordonnée à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture.

Sous réserve, le cas échéant, de stipulations du contrat de travail plus favorables, la durée du préavis est fixée comme suit :

- un (1) mois pour les ouvriers et employés payés au mois,
- deux (2) mois pour les agents de maîtrise,
- trois (3) mois pour les cadres.

L'inobservation totale ou partielle du délai de préavis, emporte l'obligation pour la partie responsable de verser à l'autre partie une indemnité dite "indemnité de préavis" dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'a pas été effectivement respecté.

Si l'une des parties désire mettre fin au contrat avant le départ en congé, notification doit être faite à l'autre partie un (1) mois avant la date de départ en congé.

Cette notification devra être faite deux (2) mois avant le départ en congé pour le travailleur recruté hors du pays où il réside au moment de la conclusion du contrat.

Il est interdit aux employeurs de licencier un travailleur en cours de maladie ou en congé.

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

Si le travailleur au moment de la dénonciation de son contrat est responsable d'un service, d'une caisse ou d'un stock, il ne peut quitter son emploi avant d'avoir rendu compte de sa gestion.

Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, le travailleur bénéficie en vue de la recherche d'un autre emploi, de deux jours de liberté par semaine, pris à son choix et payés à plein salaire conformément au Code du Travail.

ARTICLE 23 : INDEMNITE 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 continue au moins égale à deux (2) ans, a droit à une indemnité de licenciement toujours 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 embauches dans la même entreprise si leurs départs précédents ont été provoqués par des compressions d'effectif ou des suppressions d'emploi. Dans ce cas, le montant de l'indemnité de licenciement est déterminé déduction faite des sommes qui ont pu être versées à ce titre lors des licenciements antérieurs.

Cette indemnité est attribuée dans les conditions suivantes :

- 25 % de la moyenne mensuelle du salaire global des douze (12) derniers mois pour chaque année de présence et pour les cinq (5) premières années de présence consécutive chez le même employeur,
- 35 % 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,
- 40 % de la moyenne mensuelle du salaire global des douze (12) derniers mois pour chaque année de présence pour la période comprise entre la onzième et la quinzième année,

- 45 % de la moyenne mensuelle du salaire global des douze (12) derniers mois pour chaque année de présence pour la période comprise entre la seizième et la vingtième année incluse de présence consécutive chez le même employeur,

- 50% de la moyenne mensuelle du salaire global des douze (12) derniers mois pour chaque année de présence pour la période s'étendant au-delà de la vingtième année.

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 contrepartie du travail, à l'exclusion de celles présentant le caractère d'un remboursement de frais.

Lorsque le licenciement résulte du seul cas de compression de personnel, le travailleur a droit après un an de présence, à une indemnité de licenciement égale à 10% de la moyenne mensuelle du salaire global des douze (12) derniers mois pour chaque année de présence et pour les deux (2) premières années de présence consécutive chez le même employeur.

ARTICLE 24 : MISE A LA RETRAITE

Lorsque le travailleur remplit les conditions requises pour bénéficier de la retraite, l'employeur est tenu de s'assurer de 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 l'indemnité de licenciement telle que définie à l'article 23 ci-dessus.

ARTICLE 25 : LICENCIEMENT POUR DIMINUTION D'ACTIVITE OU REORGANISATION

Tout licenciement collectif ou individuel motivé par une diminution de l'activité de l'établissement ou une réorganisation intérieure est soumis à la législation en vigueur.

ARTICLE 26 : RUPTURE DU CONTRAT DU TRAVAILLEUR MALADE

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

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

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

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

Le travailleur remplacé dans les conditions ci-dessus, conserve pendant le délai de deux (2) ans une priorité de réembauchage sous réserve de satisfaire à une visite médicale.

ARTICLE 27 : DECES DU TRAVAILLEUR

27.0. Allocation

En cas de décès d'un agent, les salaires de présence et de congés ainsi que tous les autres droits acquis à la date du décès après déduction des avances et acomptes seront remis aux héritiers sur présentation d'un jugement d'hérédité.

Si le travailleur comptait au jour du décès une 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 de travail.

27.1. Inhumation

En cas de décès de l'agent, l'employeur est tenu de participer aux frais funéraires.

Cette participation s'élèvera au montant forfaitaire de 250.000 FCFA.

En cas de décès d'un conjoint légitime, d'un enfant légitime à charge, l'employeur apportera une contribution laissée à sa discrétion.

En cas de décès d'un agent muté, l'employeur prend à sa charge les frais de voyage de la famille à charge de l'agent du lieu de mutation au lieu de recrutement ou au lieu de résidence de sa famille à charge.

En cas de décès d'un membre de la famille à charge de l'agent muté, le transport du corps du lieu de mutation au lieu de recrutement est également assuré par l'employeur.

ARTICLE 28 : CERTIFICAT DE TRAVAIL

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur est tenu de remettre au travailleur un certificat de travail dans les conditions fixées par la loi.

Il pourra être remis au travailleur, sur sa demande, au début de la période de préavis, un certificat provisoire.

CHAPITRE 3 : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 29 : PERIODES MILITAIRES

Les relations de travail pendant la période de service militaire sont régies par le Code du Travail.

ARTICLE 30 : GROSSESSE ET MATERNITE

A l'occasion de son accouchement, toute employée a le droit de suspendre son travail pendant quinze (15) semaines consécutives dont six (6) postérieures à la délivrance.

Cette suspension peut être prolongée de trois (3) semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches.

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

A la reprise du Travail, l'employée a droit, pendant une période de quinze (15) mois à compter de la naissance de l'enfant, 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.

ARTICLE 31 : MALADIE ET ACCIDENTS NON PROFESSIONNELS

En cas de maladie ou d'accident non professionnel dûment constaté par un médecin agréé et notifié à l'employeur dans les 48 heures sauf cas de force majeure, le contrat de travail est suspendu pendant une durée limitée à six (6) mois. Conformément au Code du Travail, 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 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, sauf accords plus favorables, les indemnités ci-après :

1°- Avant douze (12) mois de service : indemnité égale à l'indemnité de préavis, conformément à législation en vigueur.

2°- Après douze (12) mois de service et jusqu'à cinq (5) ans : indemnité égale à un (1) mois de salaire entier et un (1) mois de demi-salaire en sus de la rémunération prévue au paragraphe précédent.

3°- Après cinq (5) ans de service et jusqu'à dix (10) ans : indemnité égale à deux (2) mois de salaire entier et un mois de demi-salaire en sus de la rémunération prévue au 1° paragraphe.

4°- Après dix (10) ans de service : indemnité égale à trois (3) mois de salaire entier en sus de la rémunération prévue au 1° paragraphe.

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

Le travailleur reclassé conserve le bénéfice de son classement.

ARTICLE 32 : 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 accidenté du travail est suspendu jusqu'à la consolidation de la blessure.

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

Le travailleur accidenté du travail ne pourra reprendre son activité au sein de l'entreprise qu'après avis médical d'un Médecin agréé.

ARTICLE 33 : MISE EN DISPONIBILITE

La disponibilité est la position du travailleur qui cesse momentanément sur sa demande d'exercer ses fonctions dans l'entreprise et par suite n'est plus rémunéré par elle.

La mise en disponibilité ne peut être refusée par l'employeur lorsqu'elle est demandée dans le cas d'un mandat parlementaire ou d'un mandat syndical, à charge pour le travailleur de prévenir l'employeur.

Par ailleurs, une mise en disponibilité pour convenances personnelles peut être accordée, à la discrétion de l'employeur, en fonction des nécessités du service, à tous les travailleurs sans distinction dans la limite d'un an. Le renouvellement de cette mise en disponibilité ne peut intervenir qu'une (1) fois après accord des parties. Tout travailleur qui ne désire pas reprendre son service à l'issue de la mise en disponibilité doit faire part à son Employeur de son intention un (1) mois avant l'expiration de la période de disponibilité.

Le temps passé en position de disponibilité n'entre pas en compte dans l'ancienneté des services dans l'entreprise.

Un agent ayant demandé sa mise en disponibilité ne peut quitter son service avant d'y être autorisé.

TITRE IV

DES CONDITIONS DU TRAVAIL

ARTICLE 34 : OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR

Le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise.

Toutefois, il lui est possible, 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 au travailleur de divulguer les renseignements acquis au service de l'entreprise.

ARTICLE 35 : DISCIPLINE

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

L'échelle des sanctions disciplinaires applicables au travailleur est la suivante :

- Avertissement verbal,
- Avertissement écrit,
- Blâme,
- Mise à pied de 1 à 8 jours sans solde,
- Licenciement.

Elles ne sont pas nécessairement appliquées de manière progressive mais sont adaptées à la gravité de la faute commise, après examen et analyse des demandes d'explications dûment remplies par l'intéressé.

La sanction est notifiée par écrit au travailleur et copies transmises à l'Inspection du Travail du ressort notamment en ce qui concerne les moyens de défense mis à la disposition du travailleur.

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

ARTICLE 36 : TENUES DE TRAVAIL

Certains agents sont tenus de porter un uniforme de l'entreprise lorsqu'ils sont en contact avec le public et la clientèle.

Ces agents étant par là désignés tout spécialement à l'attention du public, leur tenue doit être dans tous les cas irréprochable.

L'entreprise doit en outre fournir des tenues à d'autres catégories d'agents en raison de leurs conditions de travail.

L'entreprise fournira ces tenues en double tous les ans.

Des moyens de protection (casques, masques, gants ...) seront mis à la disposition des travailleurs affectés à des travaux spéciaux.

ARTICLE 37 : LOGEMENT

Les Compagnies Aériennes longs et moyens courriers sont tenues de participer au logement des agents mutés avec changement de localité ainsi que des agents de catégories A, B et C dans les conditions suivantes :

- Cadres : 85.000 FCFA + 8.500 FCFA par enfant à charge avec un maximum de six (6) enfants,

- Agents de maîtrise (mutés avec changement de localité ou appelés à remplir les tâches dévolues aux agents cadres pendant une période minimum de 1 mois) : 65.000 FCFA + 6.500 FCFA par enfant à charge avec un maximum de six (6) enfants,

- Employés (mutés avec changement de localité) : 55.000 FCFA + 5.500 FCFA par enfant à charge avec un maximum de sept (7) enfants.

ARTICLE 38 : DUREE DU TRAVAIL

Les parties se réfèrent à la législation et à la réglementation en vigueur en matière de durée du travail.

Les entreprises relevant de la présente Convention assurant la charge d'un service public soumis à des conditions particulières de sécurité, de régularité et de continuité, les agents peuvent être appelés à effectuer leur service soit la nuit, soit le dimanche, soit les jours fériés, et doivent assurer des permanences et accomplir les heures supplémentaires qui leur sont prescrites pour la bonne exécution du service.

Les heures de travail effectuées sur l'ordre de l'employeur ou de son représentant qualifié au-delà de la durée légale, sont considérées comme heures supplémentaires et sont rémunérées conformément aux dispositions du Code du Travail.

Dans chaque entreprise, un horaire fixé par décision de l'employeur ou son représentant précisera la répartition des heures de travail.

Il indiquera :

- les heures de commencement et de fin du travail,
- la date et signature de l'employeur ou son représentant.

Cet horaire sera affiché de façon apparente dans tous les lieux de travail auxquels il s'applique.

Un double de l'horaire et des rectifications apportées éventuellement sera adressé au préalable à l'Inspecteur du Travail.

Toute modification d'horaire sera portée à la connaissance des employés avant la fin du travail de la journée précédant sa mise en service.

ARTICLE 39 : HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures supplémentaires effectuées dans la semaine, avec l'accord de la Direction, au-delà de la durée légale, sont des heures supplémentaires et à ce titre rémunérées au taux de l'heure normale majoré d'un certain pourcentage.

Conformément aux dispositions en vigueur, les heures susvisées donneront lieu aux majorations suivantes :

- 10 % du salaire horaire pour les cinq (5) premières heures au-delà de la durée légale ou de la durée considérée comme équivalente,
- 25 % du salaire horaire pour les heures suivantes de jour,
- 50 % du salaire 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.

Toutefois, les heures effectuées au delà de la durée légale peuvent faire l'objet de récupération ; dans ce cas, elles ne donnent pas lieu à rémunération.

ARTICLE 40 : TRAVAIL DE NUIT

Conformément aux dispositions en vigueur, le travail effectué entre vingt (20) heures et cinq (5) heures est, en toute saison, considéré comme travail de nuit.

ARTICLE 41 : 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 douze (12) jours par année civile, sans retenue de salaire et sans déduction de la durée du congé acquis, sur présentation de pièces d'état-civil ou justification probante dans les conditions suivantes :

- Mariage du travailleur 4 jours,
- Mariage d'un de ses enfants, d'un frère ou d'une soeur . 1 jour,
- Naissance d'un enfant du travailleur ... 3 jours,
- Baptême 1 jour,
- Retrait de deuil 1 jour,
- Décès du conjoint légitime ou d'un enfant de l'agent ... 7 jours,
- Décès d'un descendant ou d'un ascendant direct,
du frère, de la soeur 7 jours,
- Décès d'un parent au 2ème degré (grands parents de
l'agent ou du conjoint, petits enfants) 5 jours.

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

ARTICLE 42 : DUREE DES CONGES

Le droit de jouissance au congé est acquis après chaque période d'une année de service effectif.

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

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

- 2 jours supplémentaires ouvrables après 3 ans de service,
- 4 jours supplémentaires ouvrables après 5 ans de service,
- 6 jours supplémentaires ouvrables après 10 ans de service,
- 8 jours supplémentaires ouvrables après 15 ans de service,
- 10 jours supplémentaires ouvrables après 20 ans de service,
- 12 jours après 25 ans.

ARTICLE 43 : ORDRE DE DEPART EN CONGE

Le travailleur acquiert droit au congé payé après une durée de service effectif égale à douze (12) mois, sauf stipulations contraires des contrats individuels.

Le travailleur partira normalement à la date d'expiration de la durée du service effectif lui donnant droit au congé. Toutefois, si l'employeur estime que les nécessités du service l'exigent, il pourra avancer ou retarder le départ du travailleur, à condition que la date effective du départ en congé ne soit pas, soit antérieure, soit postérieure de plus de trois (3) mois à la date initialement prévue.

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

Le travailleur rappelé, conservera intégralement le bénéfice de son allocation de congé et percevra de nouveau son salaire dès la 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 congé supplémentaire. Ces jours ne seront pas rémunérés.

Ses frais de voyage aller et retour de sa résidence habituelle au lieu d'emploi lui seront remboursés.

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

ARTICLE 44 : ALLOCATION DE CONGE

L'employeur doit verser au travailleur, pendant toute la durée du congé, une allocation qui sera calculée conformément aux dispositions en vigueur.

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

ARTICLE 45 : VOYAGE ET TRANSPORT A L'OCCASION DES CONGES ANNUELS

Les voyages et le transport à l'occasion des congés annuels, pour les agents mutés, sont organisés conformément aux dispositions en vigueur.

TITRE V

DU SALAIRE

ARTICLE 46 : DETERMINATION DU SALAIRE

46.0. Définition

Le salaire est la contrepartie du travail fourni.

46.1. Fixation

Il est fixé suivant le contrat de travail soit à l'heure, à la journée, à la semaine ou au mois.

A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs de plus de 18 ans quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut.

- Le salaire est en fonction du classement en catégorie et échelle attribué à chaque employé.

Les salaires de base de chaque catégorie et échelon exprimés en francs CFA, sont fixés dans les grilles de salaires annexées à la présente Convention Collective, dont la prise d'effet a été fixée au premier Janvier 1992 pour les Compagnies longs et moyens courriers.

ARTICLE 47 : PAIEMENT DU SALAIRE

Les salaires sont payés conformément aux prescriptions légales et réglementaires en vigueur.

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

En cas de litige, l'arbitrage appartient à l'Inspection du Travail.

ARTICLE 48 : PRIME D'ANCIENNETE

Les parties conviennent de s'en tenir aux dispositions du Code du Travail.

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

- 2 % après 2 années de présence,

- 1 % par année de présence à partir de la troisième année avec un maximum de 25 %.

ARTICLE 49 : 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 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 égale à 1.500 FCFA par repas.

Elle peut être remplacée par un repas gratuit.

ARTICLE 50 : PRIME DE TRANSPORT

Les Compagnies Aériennes longs et moyens courriers sont tenues de verser à tout agent non transporté et ne possédant pas une voiture, une indemnité de transport d'un montant de 18.000 francs CFA.

Les cadres et agents de maîtrise possédant une voiture qu'ils utilisent pour venir au travail auront droit à une indemnité de voiture d'un montant de 23.000 FCFA.

ARTICLE 51 : PRIME DE FIN D'ANNEE

Il est institué pour tout travailleur ayant un an de service continu dans l'entreprise et s'y trouvant encore au 31 Décembre de l'année considérée, une prime de fin d'année égale au montant de son salaire brut mensuel.

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

ARTICLE 52 : PRIMES DIVERSES

Des accords d'établissement pourront fixer pour chaque entreprise couverte par la présente Convention Collective des primes spéciales suivants leurs professions.

ARTICLE 53 : MAJORATIONS POUR DIPLOMES

Lorsque le diplôme concerné ne sera pas requis pour la classification et qu'il ouvrira une possibilité d'avancement, des majorations mensuelles pour diplômes seront attribuées dans les conditions ci-après, pour les travailleurs qui en sont titulaires :

1° - Petits diplômes:..... 2.500 FCFA,

(B.E.M.T., B.E.P., B.E.I., B.E.M.G. ou diplômes équivalents)

2° - Diplômes d'Etudes secondaires et diplômes spéciaux..... 5.000 FCFA,
(Baccalauréat, B.S.E.C. ou diplômes équivalents)

3° - Diplômes d'Enseignement Supérieur..... 10.000 FCFA.
(Licence en droit, lettres ou sciences, Diplômes de sciences politiques avec baccalauréat, Diplôme des grandes écoles, I.U.T.).

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.

TITRE VI

DU SERVICE MEDICAL

ARTICLE 54 : ORGANISATION MEDICALE ET SANITAIRE

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

ARTICLE 55 : HYGIENE ET SECURITE

Les parties se réfèrent aux textes en vigueur en ce qui concerne l'hygiène et la sécurité.

ARTICLE 56 : CONGES POUR SOINS

Des congés sans solde peuvent être accordés aux employées qu'elles soient mariées, veuves, divorcées ou célibataires, pour soigner, en cas de maladie grave attestée par un certificat médical, leurs enfants, conjoint ou ascendants légalement reconnus.

ARTICLE 57 : HOSPITALISATION

Dans l'attente de la mise en vigueur d'un système de protection maladie par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale, les Compagnies Aériennes longs et moyens courriers, prennent en charge les frais d'hospitalisation dans les hôpitaux de l'assistance publique de l'employé et de sa famille à charge telle que définie par la C.N.S.S., pour maladie, intervention chirurgicale et accouchement.

Ces frais seront réglés sur la base des tarifs fixés par l'hôpital pour chaque catégorie d'hospitalisation en fonction de la classification suivante :

- personnel des catégories E : 3ème catégorie,
- personnel des catégories D : 2ème catégorie,
- personnel des catégories C-B-A : 1ère catégorie.

Les frais supplémentaires résultant d'un surclassement de l'employé ou de sa famille à charge seront réglés par l'intéressé.

ARTICLE 58 : FRAIS PHARMACEUTIQUES

L'employeur accepte de prendre en charge (50 %) des frais pharmaceutiques exposés par le travailleur ou par sa famille légitime sur présentation d'ordonnances délivrées par le médecin de l'entreprise.

ARTICLE 59 : LUNETTES

L'entreprise prend en charge, dans la limite fixée par l'accord d'établissement, les frais résultant du premier achat d'une paire de lunettes sur présentation d'une ordonnance délivrée par un ophtalmologue agréé.

TITRE VII

DISPOSITIONS DIVERSES

ARTICLE 60 : CLASSEMENT DES TRAVAILLEURS

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

Le classement d'un travailleur est fonction de l'emploi qu'il occupe au sein de l'entreprise. Il est fixé dans les conditions prévues à l'article 13 sur les conditions d'engagement.

Les annexes à la présente Convention Collective fixent les classifications professionnelles et les grilles de salaires pour chaque branche d'activité concernée.

ARTICLE 61 : COMMISSION DE CLASSEMENT

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

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

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

Cette Commission Professionnelle 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 en dernier ressort et souverainement 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'adjoindre un ou deux de leurs collègues plus particulièrement qualifiés pour apprécier le litige.

La Commission se réunit obligatoirement dans les dix (10) jours francs qui suivent la requête de l'une des parties et se prononce dans les cinq (5) jours qui suivent la date de sa première réunion.

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

La décision est prise à la majorité des voix des membres de la Commission.

Elle doit toujours être motivée.

Lorsqu'une des parties n'accepte pas cette décision, le litige est porté devant le Tribunal du Travail du ressort.

ARTICLE 62 : COMMISSION D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION

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

Cette Commission n'a pas à connaître des litiges individuels qui ne mettent pas en cause le sens et la portée de la présente Convention.

La composition de la Commission est la suivante :

- Deux membres titulaires et deux membres suppléants de chaque organisation syndicale de travailleurs signataires,
- Un nombre égal de membres patronaux titulaires et suppléants.

Les noms des membres titulaires et suppléants sont communiqués par les organisations syndicales intéressées à l'autorité administrative (Ministère du Travail).

La partie signataire qui désire soumettre un différend à la Commission doit le porter par écrit à la connaissance de toutes les autres parties ainsi que de l'autorité administrative.

Celle-ci est tenue de réunir la Commission dans les plus brefs délais. Lorsque la Commission donne un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis, signé par les membres de la Commission, a les mêmes effets juridiques que les clauses de la présente Convention. Cet avis fait l'objet d'un dépôt au Secrétariat du Tribunal du Travail, à la diligence de l'Autorité qui a réuni la Commission.

CONVENTION COLLECTIVE COMPAGNIES AERIENNES

ANNEXE IA LONGS ET MOYENS COURRIERS

CLASSIFICATION DU PERSONNEL

CATEGORIE E I

Personnel sans qualification, exécutant des travaux simples exigeant ni aptitudes particulières, ni adaptation préalable.

Entrent dans cette catégorie les Manoeuvres ordinaires.

CATEGORIE E II

Personnel exécutant des travaux simples ne nécessitant qu'un minimum de connaissances et de mise au courant.

Entrent dans cette catégorie :

- Bagagiste,
- Planton,
- Veilleur de nuit astreint à des rondes,
- Gardien permanent,
- Manoeuvre spécialisé frêt,
- Manoeuvre des centres industriels, spécialisés dans un travail bien défini tel que nettoyage et aménagement interne des cabines, équipements des soutes, nettoyage des bougies, etc..:

CATEGORIE E III (6 ECHELLES) EMPLOYES ET OUVRIERS SPECIALISES

Personnel pouvant justifier d'un minimum d'instruction ou minimum de connaissances professionnelles dans une activité déterminée.

Entrent dans cette catégorie :

- Bagagiste sachant lire et écrire et justifiant de 5 années de pratique professionnelle dans le transport aérien,
- Employé de magasin,
- Chef manoeuvre et chef d'équipe,

- Bagagiste I,
- Conducteur d'engin de piste ou tractiste ne nécessitant pas de permis de conduire,
- Pointeur frêt I.

CATEGORIE E IV (10 ECHELLES) EMPLOYES ET OUVRIERS PROFESSIONNELS

Personnel justifiant d'une bonne pratique professionnelle ou du métier :

- Pointeur frêt II,
- Chef d'équipe bagagiste ou manoeuvre II,
- Chauffeur,
- Chauffeur livreur et chauffeur tous permis (classement minimum E IV/5),
- Dactylographe d'au moins 30 mots minutes avec orthographe correcte et bonne présentation,
- Télétypiste,
- Employé de comptoir chargé de l'émission de documents et de la rédaction d'écritures simples,
- Employé de réservation effectuant les opérations de réservation (ventes-report sur booking) sous contrôle d'un employé d'une catégorie supérieure,
- Employé de trafic (tirage de manifeste, vérifications sacoches de bord, etc...),
- Aide-Magasinier,
- Pointeau,
- Employé administratif recevant la clientèle ou effectuant des travaux de bureau simples tels que copie, polycopie, bordereaux de transmission, etc...,
- Employé de services techniques,
- Employé de commissariat d'armement,
- Ouvrier et Aide-Mécanicien piste capables de démonter et de remonter des accessoires simples, d'accès facile, de moteur ou de cellule.

CATEGORIE EV (10 ECHELLES) EMPLOYES QUALIFIES ET OUVRIERS PROFESSIONNELS QUALIFIES II

Personnel ayant de solides connaissances professionnelles et une pratique suffisante lui permettant de prendre couramment un certain nombre d'initiatives et d'assumer certaines responsabilités.

Personnel débutant recruté sur concours et titulaire du BEMT ou d'un diplôme équivalent.

Entrent dans cette catégorie :

- Chef pointeur,
- Sténo-Dactylographe prenant au moins 70 mots minute,
- Hôtesse d'accueil, niveau embauche ayant moins de deux (2) ans de pratique,
- Employé de comptabilité, chargé de la confection des documents de base (ex. : codificateur),
- Ouvrier et Aide-Mécanicien piste possédant un métier dont l'apprentissage peut être sanctionné par le BEMT ou un essai professionnel d'usage.

En matière d'aviation, ouvrier capable de démonter et remonter des accessoires de moteur de cellule, d'instruments de bord, nécessitant une attention particulière.

- Employé Aide-Déclarant en douane, établissant les déclarations en douane concernant les marchandises courantes ne nécessitant pas une connaissance approfondie de la nomenclature douanière,
- Employé taxateur ayant des connaissances suffisantes en matière de tarification fret,
- Magasinier,
- Ouvrier professionnel ou Aide-Mécanicien de piste exécutant des travaux nécessitant des connaissances professionnelles approfondies et une pratique confirmée lui permettant d'effectuer les échanges d'accessoires et des réparations exigeant une attention toute particulière eu égard aux conséquences pouvant en découler.

CATEGORIE D I (10 ECHELLES) MAÎTRISE

AGENTS QUALIFIES ET O.P. HAUTEMENT QUALIFIES (III)

Personnel très qualifié capable de par sa formation générale, son expérience et ses connaissances professionnelles d'exercer des travaux complexes et pouvant être amené à diriger du personnel classé dans les catégories E.

Personnel débutant, recruté sur concours et titulaire du BEP ou diplôme équivalent :

Entrent dans cette catégorie :

- Secrétaire répondant à la définition de la Sténo-Dactylographe de la catégorie EV mais assurant en outre, le travail de Secrétaire de Direction (réponse à des lettres simples, connaissance suffisante des questions traitées pour prendre quelques initiatives et fournir des renseignements courants. Tenue et classement des dossiers et documents divers. Peut diriger une équipe de Dactylographes),
- Sténo-Dactylographe ayant plus d'un an de pratique et prenant au moins 90 mots minute et capable de traduire ses notes à 30 mots minute avec orthographe et présentation parfaites,
- Hôtesse d'accueil II,
- Caissier,
- Chef Magasinier,
- Déclarant en douane chargé d'établir complètement les déclarations en douane, procédant à la liquidation de droits et autres opérations de douane, sous le contrôle d'un déclarant en douane de catégorie supérieure,
- Agent Administratif, de comptabilité, d'exploitation, de service technique, exécutant tous travaux d'ordre administratif nécessitant de l'initiative et des qualités d'organisation certaines. Peut diriger le travail de personnel classé en catégorie E ou assurer l'intérim d'un agent de catégorie C,
- Agent commercial (comptoir, réservation, promotion des ventes ou d'escale trafic, fret, douane, opérations, commissariat), capable d'assurer toutes les opérations de sa branche (notamment parfaite connaissance de la réglementation IATA et ATAF) et de prendre les initiatives nécessaires, pouvant diriger le travail de personnel classé en catégorie E ou assurer l'intérim d'un agent de catégorie C,
- Ouvrier professionnel et mécanicien de piste hautement qualifié exécutant des travaux de démontage, remontage, dépannage et réparation, comprenant des réglages complexes nécessitant une qualification professionnelle sanctionnée par un essai de spécialiste aviation.

CATEGORIE D II (10 ECHELLES) MAITRISE

Personnel répondant aux mêmes définitions que la catégorie DI, mais possédant une expérience et (ou) une ancienneté plus grande et pouvant occuper des postes représentant une responsabilité plus importante :

- Caissier qualifié.

CATEGORIE CI (10 ECHELLES) ASSIMILES CADRES

- Agents Hautement Qualifiés,

Personnel possédant des qualifications professionnelles nettement supérieures à celles des agents qualifiés de catégories DI et DII et qui, en outre :

- ou bien assure le commandement de plusieurs employés ou ouvriers répartis et coordonne le travail, en contrôle l'exécution et en a la responsabilité entière vis-à-vis de ses supérieurs hiérarchiques,
- ou bien, sans exercer de commandement, sont à des fonctions qui exigent des connaissances et comportant des responsabilités comparables à celles définies à l'alinéa précédent.

Entrent dans cette catégorie :

- Chef de comptoir d'une agence importante ou Chef d'une petite escale,
- Chef magasinier hautement qualifié,
- Chef Hôtesse d'accueil,
- Chef d'une section dans un service d'un établissement (exemple : dans une représentation territoriale) ou au Siège de l'entreprise,
- Démarcheur,
- Secrétaire de Direction,
- Agent administratif (ou d'exploitation, technique, commercial) hautement qualifié,
- Comptable titulaire BP,
- Agent de trafic (ou frêt, douane, commissariat), hautement qualifié,
- Technicien spécialisé aviation qualifié sur un ou plusieurs types d'appareils (moteur, cellule, IB, etc...).

CATEGORIE CII (10 ECHELLES) ASSIMILES CADRES

Personnel répondant aux mêmes définitions que celui de la catégorie précédente. Cependant jouit d'une qualification professionnelle, d'une expérience et (ou) d'une ancienneté plus grande que dans la catégorie CI. Ses responsabilités peuvent être, en outre, plus étendues :

- Chef d'Agence d'une agence importante.

CATEGORIE BI (10 ECHELLES) CADRES

Personnel répondant aux deux conditions suivantes :

- posséder une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière résultant soit d'études sanctionnées par un diplôme des écoles spécialisées, soit d'une expérience professionnelle équivalente,
- occuper dans l'entreprise une fonction comportant des pouvoirs de décision et de commandement ou des responsabilités équivalentes.

CATEGORIES B II et B III (10 ECHELLES)

Mêmes définitions qu'en B I, mais les responsabilités sont plus étendues et le poste occupé est d'un niveau plus élevé.

CATEGORIES A I (10 ECHELLES) CADRES SUPERIEURS

Mêmes définitions que pour la catégorie B mais avec des responsabilités très importantes et très étendues, soit sur le plan de la complexité des tâches confiées à ce personnel par la Direction générale, ou sur ces deux plans conjointement.

CATEGORIE A II

Catégorie de "développement" de A I suivant le niveau du poste occupé et les responsabilités de son titulaire.

CONVENTION COLLECTIVE DES COMPAGNIES AERIENNES

ANNEXE I LONGS ET MOYENS COURRIERS

GRILLE DES SALAIRES APPLICABLE A COMPTER DU 1er JANVIER 1992

Catégorie	Echelle	Salaire
E 1	1	42 503
	2	45 389
	3	48 265
	4	50 896
	5	53 781
	6	56 669
E 2	1	53 012
	2	57 242
	3	61 935
	4	66 625
	5	70 848
	6	75 536
E 3	1	70 651
	2	76 670
	3	82 694
	4	84 696
	5	94 342
	6	100 358

Catégorie	Echelle	Salaire
E 4	1	97 488
	2	103 118
	3	108 739
	4	114 365
	5	119 983
	6	123 738
	7	129 361
	8	134 989
	9	140 608
	10	146 238
E 5	1	139 467
	2	144 637
	3	149 806
	4	154 965
	5	160 131
	6	165 294
	7	168 738
	8	173 907
	9	179 073
	10	184 234

Catégorie	Echelle	Salaire
D 1	1	160 362
	2	166 146
	3	171 923
	4	177 701
	5	183 480
	6	187 662
	7	195 041
	8	200 817
	9	206 597
	10	210 928
D 2	1	201 422
	2	207 092
	3	212 771
	4	218 445
	5	224 116
	6	229 789
	7	235 462
	8	241 139
	9	246 813
	10	252 486

Catégorie	Echelle	Salaire
C 1	1	205 736
	2	213 081
	3	220 430
	4	227 779
	5	235 124
	6	242 472
	7	249 821
	8	257 167
	9	264 516
	10	271 862
C 2	1	249 824
	2	257 167
	3	264 516
	4	271 862
	5	279 212
	6	286 559
	7	293 903
	8	301 251
	9	308 602
	10	315 948
	11	323 298
	12	330 639
	13	337 992
	14	345 339
	15	352 685

Catégorie	Echelle	Salaire
B 1	1	268 349
	2	278 410
	3	288 474
	4	298 539
	5	308 605
	6	318 664
	7	328 728
	8	338 794
	9	348 852
	10	358 918
B 2	1	338 794
	2	348 852
	3	358 918
	4	368 981
	5	379 042
	6	389 106
	7	399 168
	8	409 230
	9	419 297
	10	429 359

Catégorie	Echelle	Salaire
B 3	1	409 230
	2	419 297
	3	429 359
	4	439 424
	5	449 483
	6	459 550
	7	469 612
	8	479 675
	9	489 738
	10	499 801
A 1	1	113 381
	2	432 755
	3	452 136
	4	471 510
	5	490 888
	6	510 266
	7	529 644
	8	549 020
	9	567 700
	10	587 775

Catégorie	Echelle	Salaire
A 2	1	549 020
	2	567 700
	3	587 775
	4	607 153
	5	626 529
	6	645 905
	7	665 287
	8	684 663
	9	704 038
	10	723 412

1/ AERO-SERVICE ET SEMA, AGENCES DE BRAZZAVILLE ET DE
POINTE-NOIRE

1/ ANNEXE I

(C) CLASSIFICATION DU PERSONNEL ADMINISTRATIF

(A) DEFINITION DES CATEGORIES

1ERE CATEGORIE :

Personnel sans qualification, exécutant des travaux simples n'exigeant pas d'aptitudes particulières, adaptation préalable.

1ER ECHELON :

- Manoeuvre ordinaire
- Veilleur de nuit
- Gardien permanent

2EME ECHELON :

Personnel du 1er échelon après deux (2) ans d'ancienneté.

2EME CATEGORIE :

Personnel exécutant des travaux simples ne nécessitant qu'un minimum de connaissances et de mise au courant.

1ER ECHELON :

- Jardinier
- Planton-Commissionnaire
- Nettoyeur interne des bureaux et de leur équipement

2EME ECHELON :

Personnel du 1er échelon après deux (2) ans d'ancienneté dans cet échelon

3EME ECHELON :

Personnel du 2ème échelon après deux (2) ans d'ancienneté dans cet échelon

3EME CATEGORIE - EMPLOIS SPECIALISES

Personnel pouvant justifier d'un minimum d'instruction ou d'un minimum de connaissances professionnelles dans une activité déterminée.

REPUBLIQUE CENTRALE AFRICAINE
MINISTERE DE L'INDUSTRIE

ANNEXE I

CLASSIFICATION DU PERSONNEL TECHNIQUE AVIATION

PERSONNEL DE PRODUCTION DES CENTRES INDUSTRIELS DE
BRAZZAVILLE ET POINTE-NOIRE

DEFINITION DES CATEGORIES

IERE CATEGORIE - MANOEUVRE ORDINAIRE

Travailleur exerçant une activité manuelle simple qui n'exige aucune connaissance professionnelle préalable, ni entraînement particulier et qui peut être exécutée par un travailleur de condition physique moyenne.

IERE ECHELON

- Manoeuvre

IIEME ECHELON

Personnel au 1er échelon après deux (2) ans d'ancienneté

IIEME CATEGORIE - MANOEUVRE SPECIALISEE

Travailleur :

- Soit occupant un poste où il exécute des tâches exigeant des aptitudes réduites ou une expérience sommaire acquise après une formation de courte durée ;

IERE ECHELON

- Applicateur de peinture ne nécessitant aucune connaissance particulière
- Caréneur
- Dégraisseur
- Gratteur - Décapteur
- Hampeur longaire
- Aide-polisseur
- Sableur - Grésillleur
- Pompiste

1ERE ECHELON

Personnel du 1er échelon après deux (2) ans d'ancienneté dans cet échelon

2EME ECHELON

Personnel du 2ème échelon après deux (2) ans d'ancienneté dans cet échelon

7EME CATEGORIE - TYPE PROFESSIONNEL D'OUVRIER

Travailleur ne connaissant qu'une partie de sa profession à certains travaux, ayant quelques connaissances élémentaires lui permettant d'aider directement un ouvrier en exécutant sous ses ordres des travaux simples.

Les postes d'aides professionnelles peuvent se rattacher à toutes les spécialités d'ouvriers énumérées dans les catégories 4, 5 et 6

1ER ECHELON

Chef d'équipe manutentionnaires ou bagagistes

- Aide-magasiner : délivre les outils contre jeton, les nettoie, signale les manquants, envoie les outils à affûter ou à réparer.
- Aide-pointeur
- Estampilleur de disque sur machine manuelle
- Remplisseur oxygène
- Polisseur
- Riveteur
- Emballeur
- Aide-conducteur acétylène.

2EME ECHELON

Personnel du 1er échelon après deux (2) ans d'ancienneté

3EME ECHELON

Personnel du 2ème échelon après deux (2) ans d'ancienneté dans cet échelon.

1ÈME CATEGORIE - OUVRIER MULTITALENTÉ

Travailleur ayant déjà une connaissance générale du métier acquise par une formation et une longue pratique dans l'entreprise.

Doit savoir lire et écrire et connaître les quatre opérations.

1ER ECHELON

- Aide-colonniste oxygène
- Chauffeur et Conducteur d'engins, titulaires des permis VL et PL ou cours de validité, capable de conduire ces véhicules dans de bonnes conditions de sécurité et pouvant y effectuer des dépannages simples, le petit entretien courant et le nettoyage
- Conducteur de ponts roulants
- Conducteur acétylène
- Electricien, capable de mettre en place et de brancher les appareils et équipements électriques suivant indications reçues et en utilisant les types de connexion les plus courants.
- Soudeurs autogènes
- Soudeurs par points
- Surveillant, assure la surveillance d'une équipe de manoeuvre chargée de la bonne exécution des travaux simples ordonnés par un chef d'équipe ou un contremaître. Participe activement aux travaux de l'équipe qu'il surveille.
- Tôlier
- Travailleur sur machine simple : perceuse, tours, scie, tronçonneuse, poinçonneuse, cisaille à main, machine à piquer, ou toute autre machine d'un niveau technique simple, sachant régler et entretenir sa machine.
- Magasinier chargé du classement des stocks des pièces de rechange de la mise à jour des fiches de stocks et du contrôle quantitatif, contrôle d'entrées et de sorties de matériel.
- Graisseur, effectuant les travaux d'entretien préventifs courants et de nettoyage sur véhicules de piste et engins fixes. Il doit connaître sur chaque matériel les qualités d'huile et de graisse à employer, la position des points de graissage et la périodicité des entretiens à réaliser.

- Menuisier-charpentier, capable d'exécuter des assemblages simples dans le travail du bois, avec des outils à main et exécuter des travaux simples de montages et d'entretien. Il est capable de l'entretien de son outillage.

DEUXIEME ECHELON

Personnel du 1er échelon après deux (2) ans d'ancienneté

TRENIEME ECHELON

Personnel du 2ème échelon après deux (2) ans d'ancienneté dans cet échelon.

5EME CATEGORIE - OUVRIER QUALIFIE

Ouvrier effectuant des travaux nécessitant une formation professionnelle prolongée, capable de lire et d'exécuter un plan ou un schéma, ayant des connaissances techniques lui permettant de travailler seul ou en collaboration avec d'autres ouvriers.

IER ECHELON

- Adjusteur, capable de tracer et de fabriquer à l'état une pièce mécanique complexe avec une précision de 1/30 MM et d'utiliser des machines-outils simples (perceuse, etau limeur) avec la même précision. Il contrôle son travail avec un palmer.
- Charpentier fer
- Charpentier, ayant des connaissances de traçage
- Chaudronnier, ayant des connaissances de traçage.
- Colonniste oxygène
- Conducteur d'acrotyle professionnel
- Peintre, capable de ravauder au filot tendé, développer les émulsions de toutes peintures au pinceau ou au rouleau ou au pistolet, de mettre sa peinture au œuvre sur le chantier (dilution et addition, recherche d'une teinte et détail). Il doit savoir préparer et enduire les fonds. Il doit assurer l'entretien de son outillage.
- Soudeur, exécutant des travaux de soudure courants à l'arc et au chalumeau. Il connaît le montage et le réglage de ses appareils. Il exécute à l'atelier et au chantier des travaux d'oxycoupage, de rechargement.

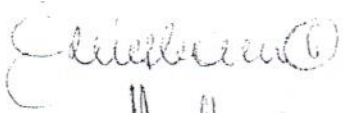
ONT SIGNE

Pour les Employeurs

Pour la C.S.C. /FESYTRHAT

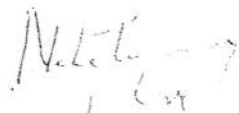
RIESBAUM
AERO-SERVICE)

CHARLES



TSEKE

JACQUES



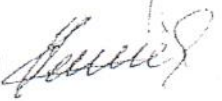
E COUVILLE
SEMA)

DOMINIQUE



MOUNDELE

JEAN



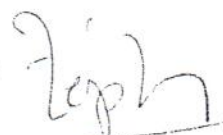
ICARD
U.T.A.)

MICHEL



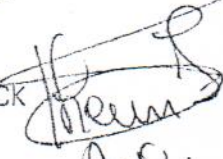
ZEPHO

LOUIS CHARLES



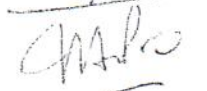
EOME
SABENA)

PATRICK



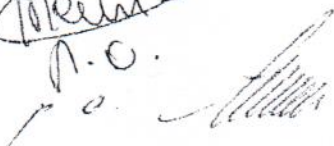
ATIPO

JEAN AUGUSTE



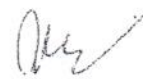
AUMER
SWISSAIR)

BERNARD



KOUKESSA

NICOLAS



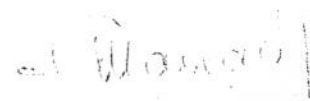
ERRA
TAAG)

JOSE LUIS



MANACKA

FRANCOISE



ESFAYE
ETHIOPIAN)

YOHANNES



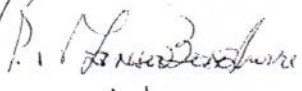
NDELLOT

RENE



ORAI
TAP)

JOSE



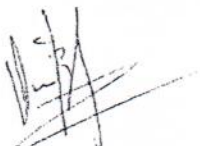
BALOKI

GILBERT



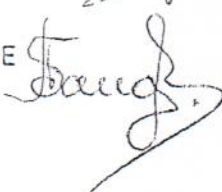
NGUENE-EYEBE
CAMAIR)

BENOIT



ANASIUK
AEROFLOT)

PIERRE



LE PRESIDENT DE LA COMMISSION



JAF

ELLON MANCACATH