

CONVENTION COLLECTIVE DES ENTREPRISES AGRICOLES ET FORESTIERES

REPUBLIQUE DU CONGO

UNITE * TRAVAIL * PROGRES

TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

Art. 1 Objet et champ d'application de la Convention

Art. 2 Définition de l'entreprise

Art. 3 Principes de la Convention

Art. 4 Révision de la Convention

Art. 5 Signature de la Convention

Art. 6 Annulation

CONVENTION COLLECTIVE

DES

ENTREPRISES AGRICOLES ET FORESTIERES

TITRE II - LE SYNDICAT DES SALARIES, LE SYNDICAT DES EMPLOYES ET L'INDÉPENDANCE

EN

REPUBLIQUE DU CONGO

Art. 7 Droit syndical

Art. 8 Exercice du droit syndical

Art. 9 Drapeau d'affichage

Art. 10 Drapeau syndical d'entreprise

Art. 11 Rapports et réclamations

TITRE III - LE CONTRAT DE TRAVAIL

- MARS 1992 -

Art. 12 Durée et renouvellement

Art. 13 Période d'essai

Art. 14 Engagement défectueux

Art. 15 Forfaitaire professionnelle

Art. 16 Promotion

Art. 17 Intérim

Art. 18 Mutation

TITRE IV - RESCINDATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Art. 19 Modalités

Art. 20 Préavis

Art. 21 Frais en cas de départ en congé

Art. 22 Indemnité de licenciement

Art. 23 Retraite

Art. 24 Licenciement pour diminution d'activité ou reorganisation

Art. 25 Rupture du contrat du travailleur malade

Art. 26 Déces de travailleur

Art. 27 Certificat de travail

TITRE V - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Art. 28 Obligations du travailleur

Art. 29 Comité collectif ou individuel de travail

Art. 30 Maladies et accidents non professionnels

Art. 31 Accidents du travail et maladies professionnelles

Art. 32 Maladies et accidents professionnels

CONVENTION COLLECTIVE DES ENTREPRISES AGRICOLES ET FORESTIERES

EN REPUBLIQUE DU CONGO

=====

TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

- Art. 1 Objet et champ d'application de la Convention
- Art. 2 Définition de l'entreprise
- Art. 3 Dénonciation convention précédente
- Art. 4 Durée - date d'application - dénonciation - révision
- Art. 5 Adhésion postérieure à la signature de la Convention
- Art. 6 Avantages acquis.

TITRE II - LIBRE EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION

- Art. 7 Droit Syndical et liberté d'opinion
- Art. 8 Exercice du droit syndical
- Art. 9 Panneaux d'affichage
- Art. 10 Bureau syndical d'entreprise
- Art. 11 Requêtes et réclamations.

TITRE III - FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

- Art. 12 Embauche et réembauchage
- Art. 13 Période d'essai
- Art. 14 Engagement définitif
- Art. 15 Formation professionnelle
- Art. 16 Promotion
- Art. 17 Intérim
- Art. 18 Mutation.

TITRE IV - RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

- Art. 19 Modalité
- Art. 20 Préavis
- Art. 21 Préavis en cas de départ en congé
- Art. 22 Indemnité de licenciement
- Art. 23 Retraite
- Art. 24 Licenciement pour diminution d'activité ou réorganisation
- Art. 25 Rupture du contrat du travailleur malade
- Art. 26 Décès du travailleur
- Art. 27 Certificat de travail.

TITRE V - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

- Art. 28 Obligations militaires
- Art. 29 Arrêté collectif ou individuel du travail
- Art. 30 Maladies et accidents non professionnels
- Art. 31 Accidents du travail et maladies professionnelles
- Art. 32 Grossesse et maternité.



TITRE VI - CONDITIONS DU TRAVAIL

- Art. 33 Obligation du travailleur
- Art. 34 Durée du travail
- Art. 35 Récupération et prolongation exceptionnelle de la durée du travail
- Art. 36 Heures supplémentaires
- Art. 37 Repos hebdomadaire
- Art. 38 Travail de nuit
- Art. 39 Travail des femmes et des enfants
- Art. 40 Jours fériés
- Art. 41 Durée des congés
- Art. 42 Allocation de congé
- Art. 43 Ordre de départ en congé
- Art. 44 Permissions exceptionnelles
- Art. 45 Absences diverses
- Art. 46 Discipline
- Art. 47 Classes de passage
- Art. 48 Bagages
- Art. 49 Logement
- Art. 50 Tenues de travail
- Art. 51 Travaux dangereux.

TITRE VII - SALAIRE

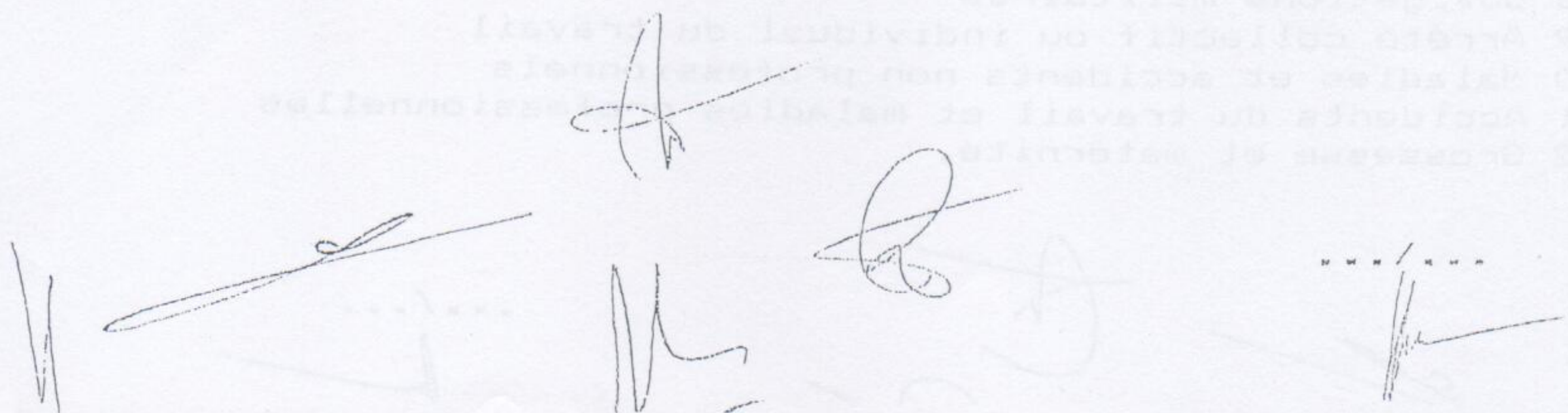
- Art. 52 Détermination du salaire
- Art. 53 Abattement de salaire pour les jeunes travailleurs
- Art. 54 Salaire des travailleurs diminués physiquement
- Art. 55 Paiement du salaire
- Art. 56 Prime d'ancienneté
- Art. 57 Prime de fin d'année
- Art. 58 Primes diverses
- Art. 59 Majorations pour diplômes
- Art. 60 Majorations pour langues étrangères
- Art. 61 Indemnité de panier
- Art. 62 Indemnité de déplacement
- Art. 63 Indemnité de transport.

TITRE VIII - SERVICE MEDICAL

- Art. 64 Organisation médicale et sanitaire
- Art. 65 Congés pour soins
- Art. 66 Hospitalisation
- Art. 67 Frais pharmaceutiques

TITRE IX - DISPOSITIONS DIVERSES

- Art. 68 Classement des travailleurs
- Art. 69 Commission de classement
- Art. 70 Commission d'interprétation et de conciliation.-

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a long, sweeping signature, a set of initials, a more complex signature, and a signature that ends in a series of dots. The signatures are written over the bottom portion of the text area.

ARRETE N° 0780/MTPSI.DGT.DRTS8.3/3 DU 21 FEVRIER 1975
PORTANT EXTENSION DANS LA REPUBLIQUE POPULAIRE DU CONGO
DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES EXPLOITATIONS FORESTIERES
ET AGRICOLES DU 23 AVRIL 1974.-

LE MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA PREVOYANCE
SOCIALE, CHARGE DE L'INDUSTRIE

Vu la Constitution du 24 Juin 1973 ;

Vu la Loi 10-64 du 25 Juin 1964 instituant le Code du Travail de
la République Populaire du Congo ;

Vu la Convention Collective des Exploitations Forestières et
Agricoles du 1er Avril 1972 et révisée le 23 Avril 1974 ;

Vu l'avis exprimé par les parties le 23 Avril 1974 lors de la
révision de ladite convention collective conformément à la lettre n°
41/UNI-75 de l'UNICONGO en date du 5 Février 1975 ;

ARRETE :

ARTICLE 1er : Les dispositions de la présente Convention
Collective des Exploitations Forestières et Agricoles sont étendues
et rendues obligatoires pour toutes les Entreprises et tous les
Etablissements Agricoles, Forestières et d'Elevage qui ne sont pas
déjà régis par des Conventions particulières.

ARTICLE 2 : Les Inspecteurs du Travail sont chargés de
l'application du présent arrêté qui sera enregistré et publié au
Journal Officiel de la République Populaire du Congo et communiqué
partout où besoin sera./-

Brazzaville, le 21 Février 1975

A. DENQUET. -

ENTRE LES ORGANISATIONS SYNDICALES CI-APRES :

UNICONGO (Union des Employeurs du Congo)
d'une part :
et

- La Confédération Syndicale Congolaise (C.S.C.) d'autre part :

Il a été convenu ce qui suit :

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

Article 1er. - Objet et champ d'application de la Convention.

La présente Convention Collective règle les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs tels qu'ils sont définis à l'article 2 du Code du Travail Congolais, quels que soient leur sexe et leur origine, employés dans les entreprises forestières et agricoles installées sur toute l'étendue de la République du Congo.

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

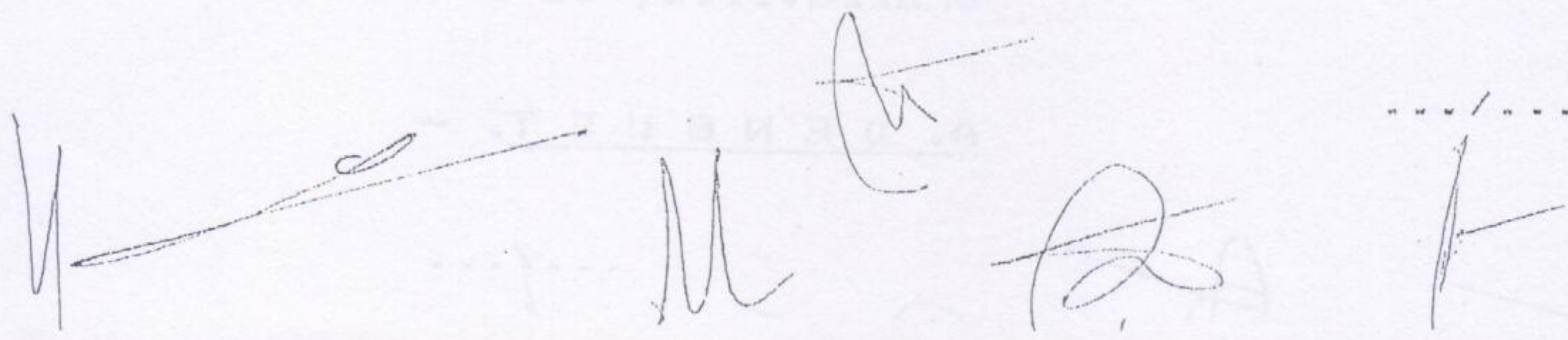
Article 2. - Définition de l'entreprise.

1 - Sont définies entreprises forestières :

- Toutes exploitations où sont effectués des travaux d'abattage ébranchage, tronçonnage, débardage, transports routiers et fluviaux de bois, et lorsqu'ils sont exécutés sur le parterre ou aux environs du périmètre de la coupe, travaux de débit, façonnage, sciage, empilage, écorçage, désaubiérage, équarissage et carbonisation ; les ateliers annexés à l'exploitation nécessaires à la réparation et l'entretien du matériel.
- Scierie, parqueterie, déroulage, tranchage faisant partie de la même entreprise que l'exploitation forestière dont ils sont le complément.

2 - Sont définies comme entreprises agricoles :

- Toutes exploitations de culture d'arboriculture horticulture et toutes exploitations d'élevage.
- Les ateliers annexés nécessaire à la réparation et l'entretien du matériel.
- Bureaux, dépôts, parcs et magasins de vente se rattachant aux exploitations définies ci-dessus, lorsque ces exploitations constituent le principal établissement.



Article 3.- Dénonciation Convention précédente

La présente Convention Collective annule et remplace la Convention Collective des Entreprises Agricoles et Forestières signée à POINTE-NOIRE en Avril 1974.

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

- A) - Durée : La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée.
- B) - Date d'application : Cette Convention, et ses annexes, sont applicables à partir du jour qui suit dépôt au Secrétariat du Tribunal du Travail, par la partie la plus diligente.
- C) - Dénonciation : Cette convention, et ses annexes, pourront être dénoncés au plus tôt deux ans après leur signature sous réserve d'un préavis de 3 mois donné par lettre recommandée avec accusé de réception, par celle des parties qui le désirera.

La partie qui prend l'initiative de la dénonciation doit exposer dans sa lettre de préavis le motif précis de la dénonciation et joindra un projet de nouvelle Convention

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

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

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

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

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

.../...

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

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

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

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

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

Article 6. - Avantage acquis

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

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'usage ou de Convention.

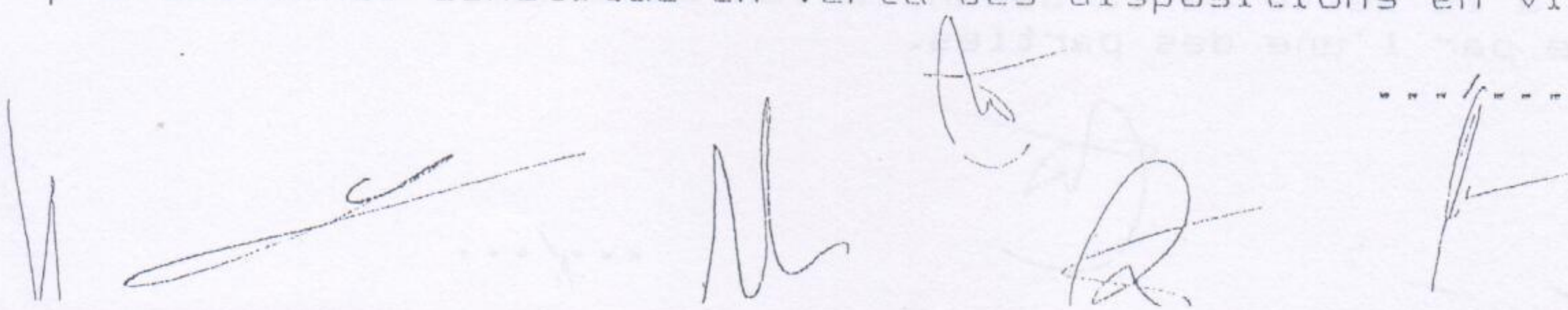
Les contrats individuels de travail qui interviendront postérieurement à sa signature seront soumis à ces dispositions qui sont considérées comme conditions minima d'engagement.

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 - LIBRE EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION.

Article 7.- Droit et liberté d'opinion

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



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

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

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

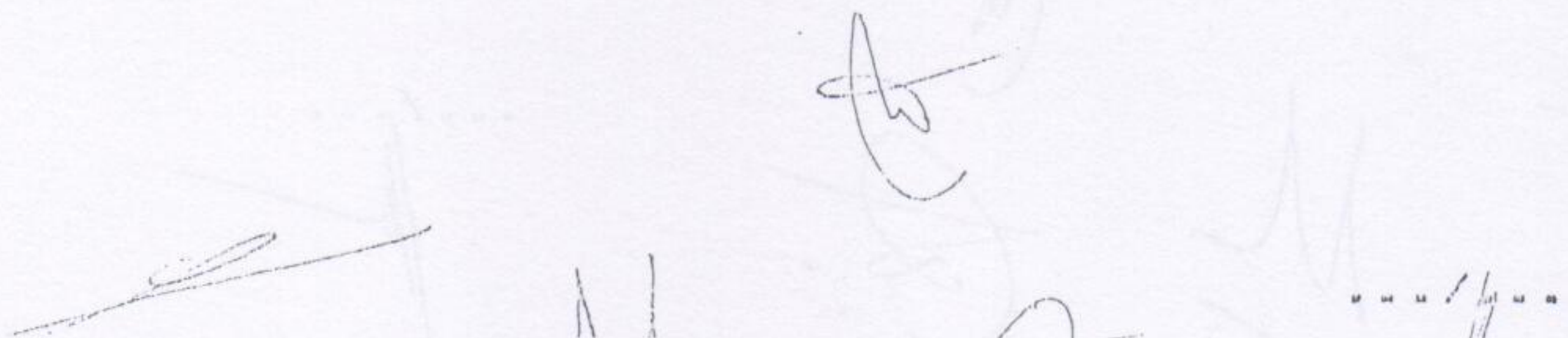
Article 8. - Exercice du droit syndical

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

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

Pour faciliter l'exercice du droit syndical et, à condition que ces facilités ne portent pas préjudice à la bonne marche de l'Entreprise, des autorisations d'absence dans une limite de 15 jours par an, rémunérés, et non déductibles des congés payés, seront accordés à certains membres du Bureau Syndical d'Entreprise expressément mandatés par la Confédération Syndicale Congolaise "C.S.C." pour assister aux congrès statutaires, aux conférences ou séminaires syndicaux nationaux ou internationaux moyennant présentation d'une demande écrite par la hiérarchie syndicale compétente et production au retour par l'intéressé d'un document justificatif.

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



Des autorisations d'absence, non rémunérées, seront accordées dans les mêmes conditions aux membres du Bureau Syndical d'Entreprise appelés es-qualité à participer aux travaux des organismes prévus en vertu des textes législatifs ou règlements "Commission Consultative Nationale du Travail, comité technique consultatif de l'Hygiène. Etc..." ou devant siéger comme assesseur au Tribunal du Travail.

Les employeurs s'engagent à faciliter l'exercice du droit syndical par l'observation du droit à l'information en mettant à la disposition du bureau syndical toutes les informations raisonnables qu'il sollicitera.

Article 9. - Panneaux d'affichage

Des panneaux d'affichage seront, dans chaque entreprise, réservés aux communications syndicales strictement professionnelles.

Elles devront être communiqués pour accord au Chef d'établissement avant d'être affichées.

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

Article 10. - Bureau syndical de base ou d'entreprise

Dans chaque entreprise, incluse dans le champ d'application de la présente Convention et occupant plus de 9 salariés, sont élus des membres du bureau syndical d'entreprise dans les conditions prévues par le Code du Travail (article 171 et suivants) et des arrêtés d'application.

Lorsque plusieurs établissements d'une même entreprise situés dans une même localité, ne comportent pas chacun de nombre de salariés exigés pour qu'il soit procédé à l'installation d'un bureau syndical d'entreprise, les effectifs de ces établissements dès lors que ces derniers ne seront pas distants les uns des autres de plus de 10 kms seront, en vue des élections, réunis pour former un seul groupe d'électeurs.

Les mesures spéciales de protection prévues en cas de licenciement par l'article 174 du Code du Travail, et notamment l'ordonnance n° 41/69 du 31/12/1969 sont maintenues en faveur des membres du bureau syndical d'entreprise dont il n'a été possible de renouveler le mandat avant l'expiration de leurs fonctions et ce jusqu'au moment où il aura été procédé à des nouvelles élections.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a smaller one in the middle, and another on the right.

Les membres du bureau syndical d'entreprise peuvent, après accord du bureau syndical d'entreprise, être déplacés de leur établissement en conservant leur mandat.

L'exercice de la fonction de membre du bureau syndical d'entreprise ne peut constituer une entrave à l'avancement, ou à l'amélioration de la rémunération d'un travailleur et provoquer une mutation à un emploi d'échelon inférieur.

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres du bureau syndical d'entreprise, dans la limite du nombre prévu à l'article 3 de l'arrêté n° 0287 du 14 Février 1970, disposent de 20 heures par mois considérées comme temps de travail.

Dans chaque entreprise un local sera, dans la mesure du possible, mis à la disposition des membres du bureau syndical d'entreprise pour leur permettre de remplir leur mission et, notamment, de se réunir.

Article 11.- Requêtes et réclamations

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

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

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

Sauf circonstances exceptionnelles, les membres du bureau syndical d'entreprises remettent au chef d'établissement ou à son représentant, deux jours ouvrables avant la date où ils doivent être reçus, une note écrite exposant sommairement l'objet de leur demande.

Copie de cette note est 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 jours, la réponse à cette note.

Ce registre doit être tenu pendant un jour ouvrable par quinzaine, en dehors des heures de travail, à la disposition des travailleurs de l'établissement qui désireraient 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 posés par les membres du bureau syndical d'entreprise au chef d'entreprise seraient du ressort d'une décision du conseil d'administration ou d'une direction générale hors du siège de l'entreprises, le directeur local en sera saisi par lettre recommandée et disposera d'un délai d'un mois à dater de sa réception pour apporter la réponse de l'entreprise à ces questions sous forme d'une copie certifiée conforme à la décision qui lui aura été adressée par ses commettants.

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

TITRE III - FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 12.- Embauchage et réembauchage

Conformément aux dispositions de l'article 163 du Code du Travail, tout chef d'entreprise ou d'établissement est tenu de s'adresser au bureau de placement du ressort pour le recrutement du personnel.

Il est également tenu de notifier au dit bureau tout emploi vacant dans son entreprise ou établissement. Les établissements situés à l'extérieur des centres urbains ne sont pas soumis à ces obligations.

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

A cet effet le règlement intérieur doit être affiché à une place convenable, aisément accessible dans les lieux où le travail est effectué, ainsi que dans les locaux où se fait l'embauchage.

Tout travailleur congédié par suite d'une diminution de l'activité de l'établissement ou une réorganisation intérieure, conserve pendant deux 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. En cas de vacance, l'employeur transmet au bureau de placement une offre nominative d'emploi avec indication de la dernière adresse connue et de la date de licenciement du travailleur, exception faite pour les établissements situés à l'extérieur des centres urbains.

Article 13.- Période d'essai

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

1) Pour les Ouvriers :

15 jours pour les catégories 1 et 4
1 mois pour les catégories 5 et 6

.... /



2) Pour les Employés :

1 mois pour les catégories	1 à 4
1,5 mois pour les catégories	5 et 6
2 mois pour les catégories	7
2,5 mois pour les catégories	8
3 mois pour les catégories	9 à 12

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

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

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

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

Article 14.- Engagement définitif

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

Sauf dispositions contractuelles contraires, stipulées par écrit, tout engagement est réputé fait pour la durée de l'établissement.

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 les entreprises.

Article 15.- Formation professionnelle

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

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

Λ

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

L'entreprise procédera au reclassement dans la limite des postes à pourvoir en cas d'aboutissement satisfaisant dûment constaté de la dite formation.

Article 16.- Promotion

En cas de vacance ou de création de poste, la promotion du travailleur d'une catégorie dans une autre aura lieu sur décision de l'employeur. Cette promotion est commandée par l'intérêt de l'entreprise et consacre les qualités professionnelles du travailleur.

Le travailleur sera soumis à la période d'essai prévue par la présente Convention pour l'emploi qu'il est appelé à occuper. Au cas où la période d'essai ne s'avèrerait pas satisfaisante, le travailleur sera réintégré dans son ancien emploi sans que ceci puisse être considéré comme une rétrogradation.

Article 17.- Intérim

Tout travailleur, à quelque catégorie qu'il appartienne, assurant sur décision de la direction, l'intérim d'un travailleur d'une catégorie ou d'un échelon supérieur pendant une période excédant un mois, percevra, passé ce délai une indemnité mensuelle.

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

Passé un délai de 6 mois, le travailleur sera confirmé dans la catégorie professionnelle du titulaire.

Article 18.- Mutation

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

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

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'V' on the left, a signature in the center, and several other initials and marks on the right.

TITRE IV - RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 19.- Modalité

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

Article 20.- Préavis

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

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

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

Si le travailleur, au moment de la dénonciation de son contrat ou d'une démission, est responsable d'une caisse, d'un magasin de stocks, 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 bénéficiera, en vue de la recherche d'un nouvel emploi, deux jours de liberté par semaine pris à son choix, ou globalement, ou heure par heure et payé à plein salaire.

Article 21.- Préavis en cas de départ en congé

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

En cas d'inobservation de cette clause, l'indemnité représentative de préavis stipulé à l'article 19 sera majorée de quinze jours franc en ce qui concerne les travailleurs payés à l'heure ou à la journée et d'un mois en ce qui concerne les travailleurs payés au mois.

A .../...

Il en sera de même si la rupture de contrat intervient pendant le congé.

Article 22. - Indemnité de licenciement.

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

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

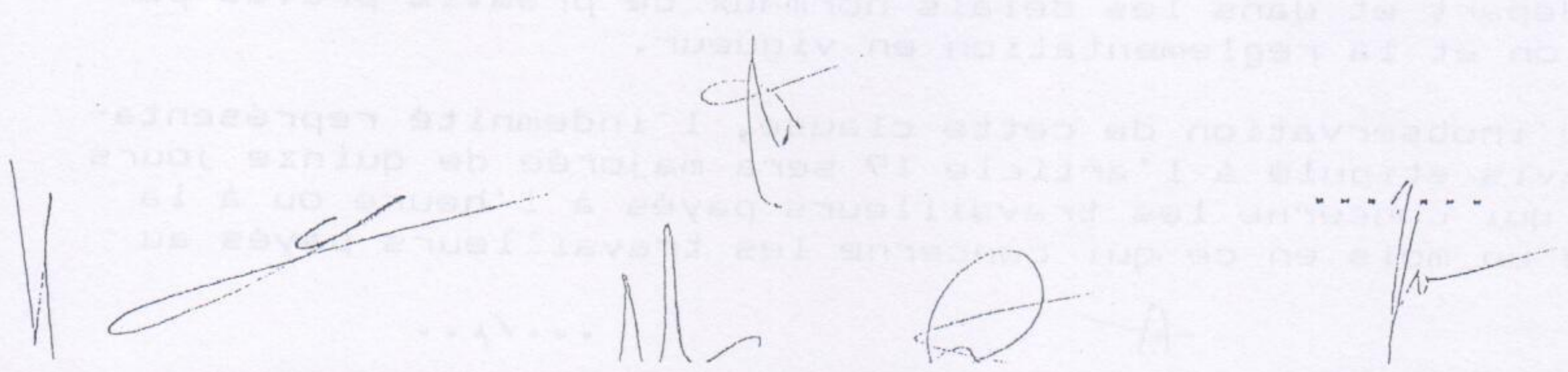
Cette indemnité est attribuée dans les conditions suivantes :

- 32 % de la moyenne mensuelle ou 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 ;
- 37 % 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 ;
- 42 % 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 onzième 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 24 % de la moyenne mensuelle du salaire global des douze (12) derniers mois pour chaque année de présence.



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by a smaller signature, then a circular stamp or mark, and finally a signature on the right side. There are also some faint, illegible markings and lines scattered around these signatures.

Article 23.- Retraite

Lorsque le travailleur remplit les conditions requises pour bénéficier de la retraite, l'employeur est tenu d'assurer la transmission du dossier constitué par le travailleur à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (C.N.S.S.) avant son départ.

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

Article 24.- Licenciement pour diminution d'activité ou réorganisation.

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

Article 25.- Rupture du contrat du travailleur malade.

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

Tout travailleur reconnu médicalement inapte à exercer son emploi salarié, dont le contrat est rompu à la suite d'une maladie bénéficie des dispositions de l'Article 21 de la présente Convention.

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

Le travailleur remplacé dans les conditions ci-dessus, conserve pendant le délai de deux ans son droit au réembauchage sous réserve de satisfaire à une visite médicale.

Article 26.- Décès du travailleur

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

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

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

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

- Décès d'un Membre de la famille du travailleur

En cas de décès de l'époux (se) ou des épouses légitimes du travailleur, de l'enfant légitime mineur à charge des parents sur le lieu du travail ou à l'occasion d'une évacuation sanitaire de cette localité à un centre hospitalier, l'employeur assurera éventuellement le transport de la dépouille mortelle si l'agent a été déplacé de son lieu d'embauche et du fait de l'exécution du contrat de travail, de sa résidence principale.

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

Article 27.- Certificat de Travail

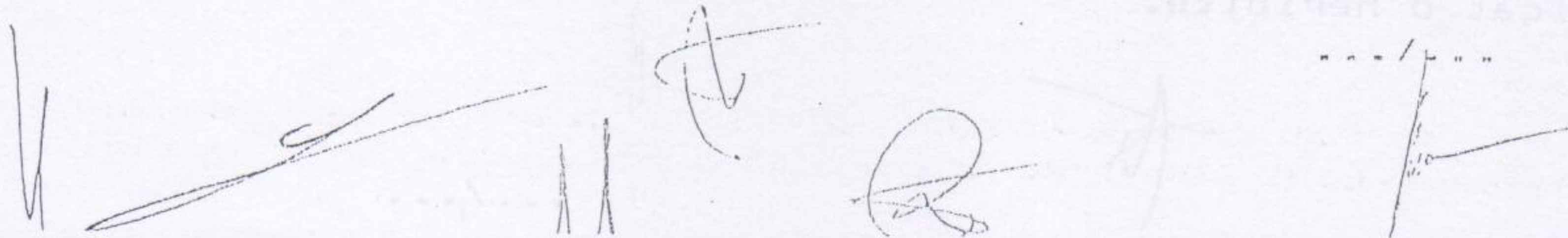
Au moment de quitter définitivement l'entreprise, tout travailleur doit exiger de son employeur un certificat dit "certificat de travail" indiquant exclusivement le nom et l'adresse de l'entreprise, la date de son entrée et celle de sa sortie, la nature des emplois successivement occupés avec, éventuellement,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

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

TITRE V - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 28.- Obligations militaires

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

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a long, sweeping signature, a set of vertical lines, a stylized signature, a circular signature, and a signature with a horizontal line through it.

L'employeur est cependant tenu de verser au travailleur une indemnité égale au montant du préavis.

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

Les périodes de suspension visées au présent article ne sont pas considérées comme temps de service pour la détermination de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise.

Article 29.- Arrêt collectif ou individuel du travail

- 1) - Lorsque l'interruption collective a pour cause un événement indépendant de la volonté du travailleur tel qu'un accident de machine ou une interruption de courant électrique, la journée au cours de laquelle s'est produite l'interruption collective de travail est payée au travailleur au taux normal dans la mesure où le travailleur est resté à la disposition de l'employeur.
Sous la même réserve, il n'est point apporté de diminution pour la journée en question, aux salaires des travailleurs mensuels.
- 2) - Les parties contractantes reconnaissent le caractère précaire des exploitations forestières et agricoles soumise aux intempéries, reconnaissent qu'un arrêt collectif du travail provoqué par des causes naturelles ou de force majeure ne saurait incomber à la responsabilité de l'employeur.

En cas d'interruption du travail supérieure à 15 jours, le temps qui ne sera pas effectivement travaillé pourra être, d'accord partie, utilisé à octoyer les congés payés dus aux travailleurs.

Au cas où la durée de congé du travailleur serait inférieure à la durée de l'interruption de travail, il sera proposé soit une suspension du contrat avec, à la reprise, priorité d'embauchage et maintien de l'ancienneté, soit une rupture du contrat du fait de l'employeur avec règlement de toutes les indemnités afférentes.

Article 30.- Maladies et accidents non professionnels.

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

Si pendant le délai de suspension le remplacement du travailleur s'impose, le remplaçant devra être informé en présence des membres

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

1)- Avant douze (12) mois de service : Indemnité égale à l'indemnité de préavis conformément aux dispositions de l'article 48 du Code de Travail.

2)- Après douze (12) mois de service et jusqu'à cinq (5) ans : Indemnité égale à trente (30) jours de salaire et trente (30) jours de demi-salaire après la période de préavis.

3)- Après cinq (5) ans de service et jusqu'à dix (10) ans : Indemnité égale à deux (2) mois de salaire, et deux (2) mois de demi-salaire après la période de préavis.

4)- Après dix (10) ans de service : Indemnité égale à trois (3) mois de salaire et trois (3) mois de demi-salaire après la période de préavis.

En outre, le paiement des indemnités ci-dessus dans la mesure où elles excèdent celles qui sont dues en vertu de l'article 48 du Code du travail, n'est pas obligatoire lorsque la suspension du contrat est consécutive à un accident provenant de faits étrangers au service.

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

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

Article 31.- Accidents du travail et maladies professionnelles

Les accidents du travail et les maladies professionnelles révèlent 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 les conditions normales, l'employeur doit rechercher avec les membres du bureau syndical d'entreprise, la possibilité de le reclasser dans un autre emploi.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a vertical mark in the center, and a signature on the right.

Article 32.- Grossesse et maternité

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

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

A la reprise du travail, l'employée a le droit pendant une période de (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 demis heures à la demande de la mère.

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

TITRE VI - CONDITIONS DU TRAVAIL

Article 33.- Obligations du travailleur

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

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

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

Article 34.- Durée du travail

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

- 1)- La durée du travail qui est fixée à 2400 heures par an conformément à l'article 105 du Code du Travail.
- 2)- Les conditions dans lesquelles sont effectuées les heures de travail au delà de la durée légale.
- 3)- La récupération des heures perdues en fonction des dispositions légales.

Toute modification aux horaires de travail sera communiquée pour avis aux membres du bureau syndical d'entreprise et transmises à l'Inspecteur du Travail du ressort avant sa mise en application.

AS

.../...

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

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

Article 35.- Récupération et prolongation exceptionnelle de la durée du travail.

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

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

Dans tous les cas les heures récupérées sont rémunérées au taux normal.

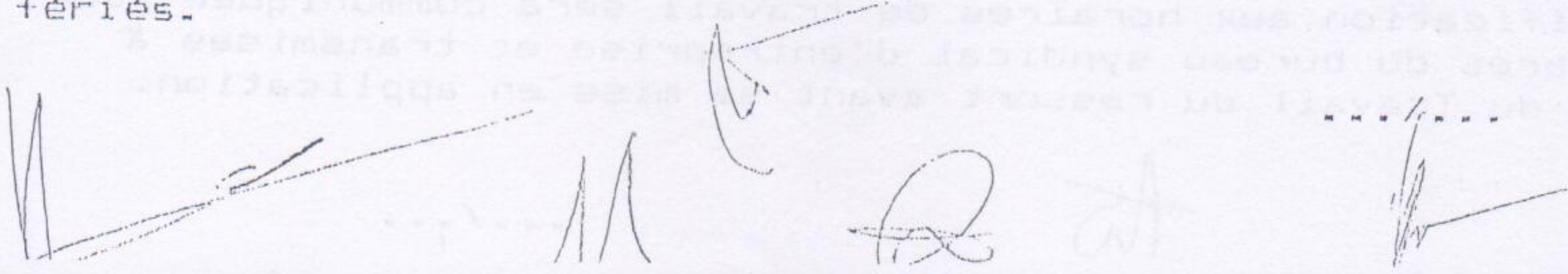
Article 36.- Heures supplémentaires

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

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

Conformément aux dispositions du Décret N° 78/361 du 12 Mai 1978 fixant pour les entreprises agricoles et assimilées la réglementation des heures supplémentaires et les modalités de leur rémunération, les heures susvisées donneront lieu aux majorations suivantes :

- 10 % du salaire horaire pour les six (6) premières heures 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.

L'employeur se réserve le droit de faire effectuer des heures supplémentaires dans la limite et aux conditions fixées par la législation et la réglementation en vigueur.

Sauf cas d'urgence, le personnel désigné pour faire des heures supplémentaires sera prévenu vingt quatre (24) heures à l'avance.

Les rémunérations pour heures supplémentaires ne sauraient se cumuler avec les primes versées pour une durée supplémentaire de travail et ayant en fait le caractère de rémunération d'heures supplémentaires.

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

Article 37.- Repos hebdomadaire

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

Article 38.- Travail de nuit

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

Article 39.- Travail des femmes et des enfants.

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

Le repos des femmes doit avoir une durée de onze (11) heures consécutives au minimum. Il doit comprendre la période nocturne définie à l'article 106 et 107 du Code du Travail.

Toutefois, des dérogations temporaires ou permanentes aux dispositions ci-dessus pourront être admises par décret pris après avis de la commission nationale consultative du Travail pour les femmes occupées dans les services de l'hygiène et du bien être et qui n'effectuent pas normalement un travail manuel ou, lorsque l'intérêt général l'exigera en raison de conditions économiques exceptionnelles et particulièrement valables.

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

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

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

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

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

Cette requisition est de droit à la demande des intéressés.

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

Article 40.- Jours fériés

Les jours fériés sont ceux prévus par la législation en vigueur.

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

Article 41.- Durée des congés



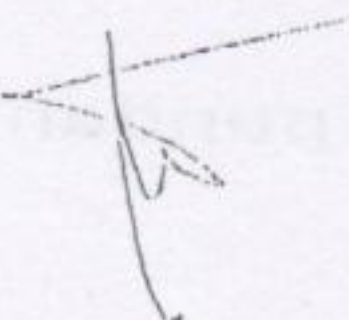

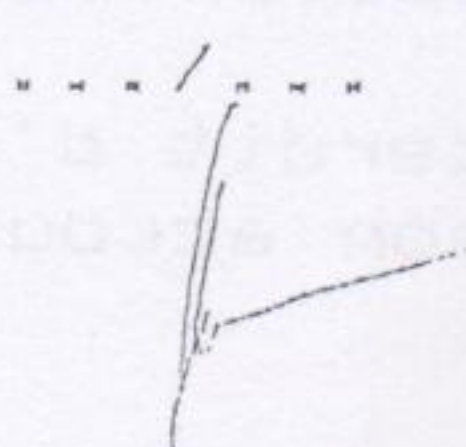
La durée des congés payés est fixée par la législation et la réglementation en vigueur.

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

- 2 jours supplémentaires ouvrables après 3 ans de service
- 4 " " " après 5 ans de "
- 5 " " " après 10 ans de "
- 7 " " " après 15 ans de "
- 8 " " " après 20 ans de "
- 9 " " " après 25 ans de "

Pour un départ en congés ou un licenciement, ces congés supplémentaires indiqués ici pour 12 mois de travail seront calculés au prorata du temps écoulé depuis les derniers congés.

Les congés supplémentaires extra légaux pourront être pris ou payés selon décision de l'employeur s'il doit arrêter une chaîne de production à date fixe et nécessiter la totalité des effectifs pour la redémarrer.

W     

Article 42.- Allocation de congé

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

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

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

Article 43.- Ordre de départ en congé

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

L'ordre de départ en congé est établi par l'employeur en fonction des nécessités de l'entreprise et, dans la mesure du possible, des désirs des travailleurs. Ces derniers seront informés, par voie d'affichage, de leur date de départ en congé.

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

Le travailleur rappelé conservera intégralement le bénéfice de son allocation de congé et percevra de nouveau son salaire dès la reprise du travail. Il bénéficiera lors du congé suivant, d'une prolongation égale au nombre de jours perdus par suite du rappel et, d'une journée de congés supplémentaires et payée.

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

Article 44.- Permissions exceptionnelles

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

- Mariage du travailleur : 4 jours
- Mariage d'un de ses enfants : 2 jours
- Décès d'un conjoint légitime : 6 jours

.../...

- Décès d'un descendant (enfants directs)
ou d'un ascendant (Père - Mère)..... : 4 jours
- Retrait de deuil : 2 jours
- Accouchement de l'épouse du travailleur..... : 3 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 partie. Cette prolongation ne donnera pas lieu à rémunération.

Article 45.- Absences diverses

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

Les absences notifiées et motivées n'entraînent que la suspension du contrat.

A défaut d'être notifiées et motivées, trois absences d'au moins une journée ou une absence supérieure à 48 heures au cours d'un même mois pourront constituer un juste motif de rupture de contrat par l'employeur.

Article 46.- Discipline

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

Les sanctions sont prises par le chef d'établissement ou son représentant après que l'intéressé, assisté sur sa demande d'un membre du bureau syndical d'entreprise, aura fourni ses explications écrites ou verbales.

La sanction est signifiée par écrit au travailleur et copies transmises à l'inspecteur du travail du ressort et au bureau syndical d'entreprise.

Article 47.- Classes de passage

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

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller initials and a signature. On the right, there is a signature with a horizontal line above it. The handwriting is in black ink on a white background.

Les classes de passage sont déterminées en fonction des catégories professionnelles comme suit :

- 1) par bateau fluvial (3ème classe pour les catégories 1 à 4 inclus
(2ème " " " " 5 à 6 inclus
(1ère " " " " 7 à 12 inclus
- 2) par train (2ème classe pour les catégories 1 à 6 inclus
(1ère classe pour les catégories 7 à 12 inclus
- 3) par avion (Touriste pour toutes les catégories)
- 4) par route (Toutes catégories).

Article 48.- Bagages

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

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

- 250 kilos de bagages en sus de la franchise pour lui-même et ses épouses.
- 75 kilos de bagages en sus de la franchise pour chacun de ses enfants mineurs légalement à la charge du travailleur et vivant habituellement avec lui.

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

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

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

11

Article 49.- Logement

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

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

- a) En cas de notification réciproque du préavis dans le délai requis : évacuation à l'expiration du préavis.
- b) En cas de licenciement par l'employeur sans préavis : évacuation différée sur demande préalable du travailleur, dans la limite maximum d'un mois.
- c) En cas de démission du travailleur sans que le délai de préavis ait été respecté : évacuation immédiate.
- d) En cas de licenciement pour faute lourde : évacuation dans un délai de 15 jours.

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

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

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

Article 50.- Tenues de travail

Dans les entreprises où une tenue de travail de travail déterminée est rendue obligatoire, l'employeur devra la fournir gratuitement.

Article 51.- Travaux dangereux

Tout employé astreint à des conditions nocives permanentes d'exécution de certains travaux, devra obligatoirement se soumettre à un examen médical préventif tous les 6 mois.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a smaller one in the center, and another on the right.

TITRE VII - SALAIRE

Article 52.- Détermination du salaire

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

Les salaires sont fixés, à l'heure, à la journée ou au mois. L'employeur pourra appliquer la forme de rémunération correspondant au travail aux pièces, à la tâche ou au rendement qu'il juge utile pour la bonne marche de l'entreprise.

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 et leur statut.

La rémunération du travail à la production, à la pièce ou à la tâche est établie sur la base du salaire de la catégorie dont relève l'emploi considéré.

Les tarifs du travail à la production, à la pièce ou à la tâche, doivent être établis de telle sorte qu'ils procurent au travailleur de capacité moyenne travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur de même catégorie, rémunéré au temps, effectuent un travail analogue, suivant la réglementation en vigueur (Article 84 du Code du Travail).

Toutes les indications nécessaires à l'établissement du montant de la rémunération, seront données préalablement à l'exécution du travail de manière à ce que le travailleur puisse calculer le gain correspondant.

Article 53.- Abattement de salaire pour les jeunes travailleurs

Le taux d'abattement des salaires des jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans qui ne sont pas liés à l'entreprise par contrat d'apprentissage, est fixé comme suit, par rapport au salaire des travailleurs adultes occupant des emplois similaires :

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

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

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

11

Article 54.- Salaire des travailleurs diminués physiquement

Lorsque le chef d'entreprise est appelé à employer des ouvriers que leurs aptitudes physiques mettent dans une position d'infériorité notoire par rapport aux ouvriers de la même catégorie, il pourra exceptionnellement, moyennant l'accord de l'Inspecteur du Travail leur appliquer un salaire inférieur au salaire minimum de cette catégorie.

Article 55.- Paiement du salaire

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

En cas de contestation sur le contenu du bulletin de paye, le travailleur peut demander à l'employeur la justification des éléments ayant servi à l'établissement de son bulletin de paye. Il peut se faire assister d'un membre du bureau syndical d'entreprise.

Article 56.- Prime d'ancienneté

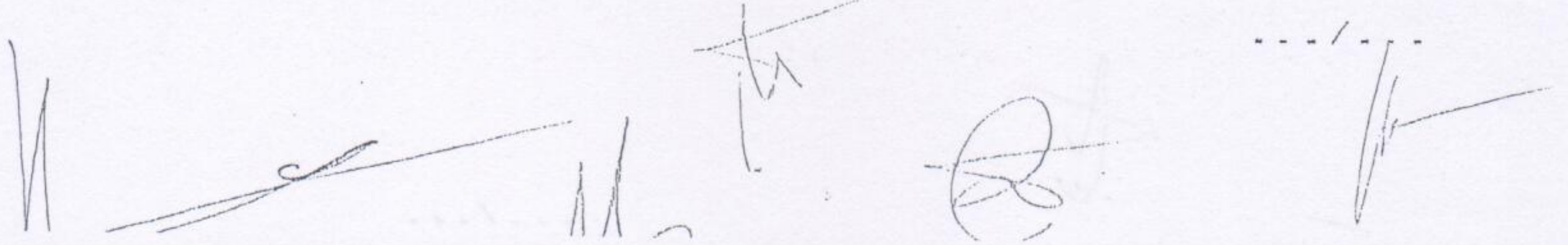
On entend par ancienneté le temps pendant lequel le travailleur a été occupé d'une façon continue dans les différents établissements d'une entreprise quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature juridique de celle-ci.

Comptent comme temps de service au regard du droit à la prime d'ancienneté :

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

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

- Fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur sous les drapeaux ou une période obligatoire d'instruction militaire.



- Durée du service militaire ou para-militaire du travailleur et périodes obligatoires d'instruction militaire.
- Durée de la détention préventive du travailleur, durée limitée à six (6) mois.
- Absences régulièrement autorisées par l'employeur.
- Période interruptive par suite de licenciement pour compression de personnel ou suppression d'emploi, sous réserve que cette période ne dépasse pas un an.

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

- Après 3 ans de présence	3 %
- Après 4 ans de présence	4 %
- Après 5 ans de présence	5 %
- Après 6 ans de présence	6 %
- Après 7 ans de présence	7 %
- Après 8 ans de présence	8 %
- Après 9 ans de présence	9 %
- Après 10 ans de présence	10 %
- Après 11 ans de présence	11 %
- Après 12 ans de présence	12 %
- Après 13 ans de présence	13 %
- Après 14 ans de présence	14 %
- Après 15 ans de présence	15 %
- Après 16 ans de présence	16 %
- Après 17 ans de présence	17 %
- Après 18 ans de présence	18 %
- Après 19 ans de présence	19 %
- Après 20 ans de présence	20 %
- Après 21 ans de présence	21 %
- Après 22 ans de présence	22 %
- Après 23 ans de présence	23 %
- Après 24 ans de présence	24 %
- Après 25 ans de présence	25 %
- Après 26 ans de présence	26 %
- Après 27 ans de présence	27 %
- Après 28 ans de présence	28 %
et au-delà =	29 %

Article 57. - Prime de fin d'année

La prime de fin d'année est égale à 100 % du salaire de base. Tout travailleur ayant fait en cours d'année l'objet d'une ou plusieurs sanctions (blâmes au minimum) confirmées par l'Inspecteur du Travail ou son représentant légal pourra voir sa prime réduite ou supprimée. La non réponse de l'Inspecteur du Travail dans un délai de 3 mois vaut confirmation de la sanction.

Article 58.- Primes diverses

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

- Prime de responsabilité de caisse principale : 12.000 CFA
- Prime de responsabilité de caisse secondaire : 7.000 "
- Prime vélo moteur personnel (planton) : 6.000 "
- Prime vélo ordinaire personnel (planton) : 4.000 "

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

Article 59.- Majorations pour diplômes

Des majorations mensuelles pour diplômes déclarés à l'embauche seront attribuées dans les conditions ci-après, pour les travailleurs qui en sont titulaires à condition d'être utilisé dans l'exercice normal des fonctions occupées.

- 1) - Petits diplômes 4.000 CFA
Diplômes d'enseignement général du Brevet Elémentaire jusqu'à la 1ère partie du Baccalauréat - Diplôme d'enseignement technique (B.E.M.T.-B.E.P.) etc...
- 2) - Diplômes d'études secondaires et diplômes spéciaux..6.000 "
Baccalauréat - baccalauréat en droit - brevet supérieur - capacité en droit, en sciences économiques et commerciales etc...
- 3) - Diplômes d'enseignement supérieur10.000 CFA
Licences en droit, lettres ou sciences, diplômes de sciences politiques avec baccalauréat, diplôme des grandes écoles etc...

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

Le cumul des 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.

th

[Handwritten signatures and initials]

Article 60.- Majorations pour langues étrangères

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

- Traduction (par langue) 7.000 CFA
- Rédaction (par langue) 10.000 CFA

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

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

Article 61.- Indemnité de panier

Une indemnité 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 4 fois le salaire horaire minimum de la première catégorie.

Elle peut être remplacée par un repas gratuit.

Cette indemnité ne peut se cumuler avec l'indemnité de déplacement.

Article 62.- Indemnité de déplacement

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

- Trois fois le salaire horaire minimum de la catégorie du travailleur au lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise d'un repas principal en dehors de ce lieu d'emploi.

- Six fois le salaire horaire minimum de la catégorie du travailleur au lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux repas principaux en dehors de ce lieu d'emploi.
- Dix fois le salaire horaire minimum de la catégorie du travailleur au lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise des deux repas principaux et le couchage en dehors de ce lieu d'emploi.

L'indemnité de déplacement n'est pas due lorsque prestations sont fournies en nature, elle n'est pas due non plus au travailleur pour les déplacements normaux entrant dans le cadre de son activité habituelle.

Pendant la durée du déplacement, le travailleur percevra la même rémunération que s'il avait travaillé pendant l'horaire normal de l'entreprise.

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

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

Article 63.- Indemnité de transport

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

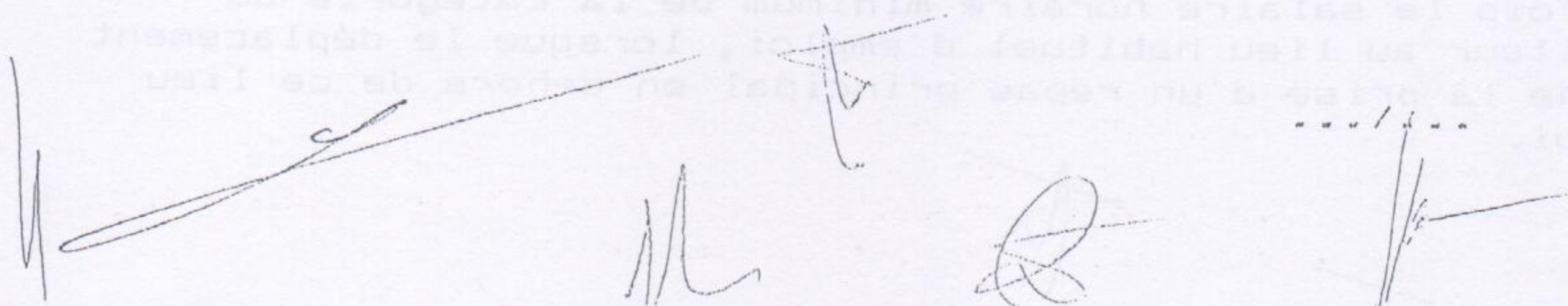
Cette participation sera égale à 100 % du tarif mensuel d'abonnement ou des tarifs officialisés par les municipalités pour les transports en commun.

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

TITRE VII - SERVICE MEDICAL

Article 64.- Organisation médicale et sanitaire

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



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a smaller one in the center, and another on the right.

Article 60.- Majorations pour langues étrangères

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

- Traduction (par langue) 7.000 CFA
- Rédaction (par langue) 10.000 CFA

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

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

Article 61.- Indemnité de panier

Une indemnité 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 4 fois le salaire horaire minimum de la première catégorie.

Elle peut être remplacée par un repas gratuit.

Cette indemnité ne peut se cumuler avec l'indemnité de déplacement.

Article 62.- Indemnité de déplacement

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

- Trois fois le salaire horaire minimum de la catégorie du travailleur au lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise d'un repas principal en dehors de ce lieu d'emploi.

- Six fois le salaire horaire minimum de la catégorie du travailleur au lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux repas principaux en dehors de ce lieu d'emploi.
- Dix fois le salaire horaire minimum de la catégorie du travailleur au lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise des deux repas principaux et le couchage en dehors de ce lieu d'emploi.

L'indemnité de déplacement n'est pas due lorsque prestations sont fournies en nature, elle n'est pas due non plus au travailleur pour les déplacements normaux entrant dans le cadre de son activité habituelle.

Pendant la durée du déplacement, le travailleur percevra la même rémunération que s'il avait travaillé pendant l'horaire normal de l'entreprise.

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

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

Article 63.- Indemnité de transport

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

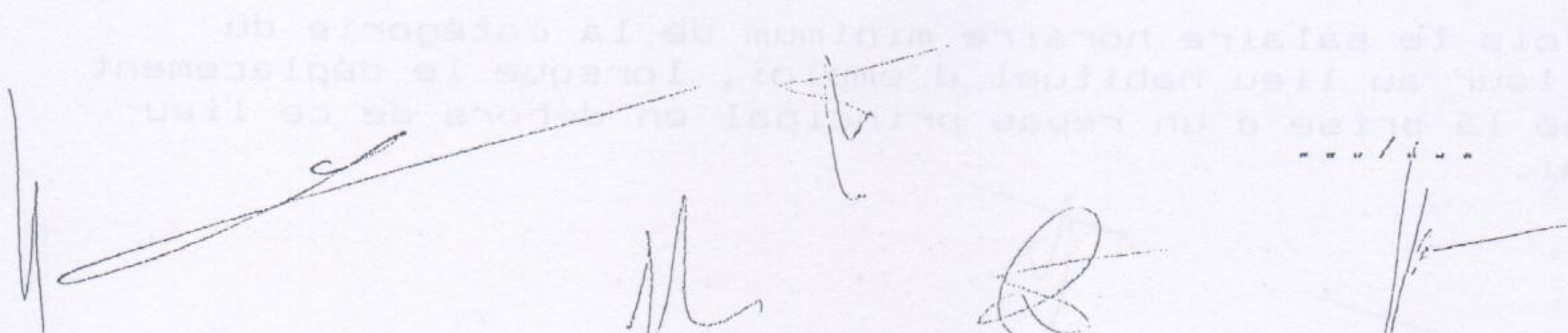
Cette participation sera égale à 100 % du tarif mensuel d'abonnement ou des tarifs officialisés par les municipalités pour les transports en commun.

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

TITRE VII - SERVICE MEDICAL

Article 64.- Organisation médicale et sanitaire

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



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a smaller one in the middle, and a signature on the right.

Article 65.- Congés pour soins

Des congés sans solde peuvent être accordés aux employés 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.

Article 66.- Hospitalisation

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

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

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

2)- De prendre en charge 60 % des frais d'hospitalisation dans la limite de la période de congé de maladie, du travailleur malade, suivant la classification ci-après :

- 3ème Catégorie C H U ...1ère, 2ème, 3ème et 4ème
Catégorie de la présente
Convention.
- 2ème Catégorie C H U ...5ème, 6ème et 7ème Catégorie
de la présente Convention.
- 1ère Catégorie C H U...8ème, et au-dessus
de la présente Convention

Dans le cas d'hospitalisation d'un membre de la famille du travailleur, l'employeur se portera caution auprès de l'établissement hospitalier du paiement des frais d'hospitalisation dans la limite des sommes qui sont ou pourraient être dues au travailleur.

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

Article 67.- Frais pharmaceutiques

En attendant la mise en place d'un régime de Sécurité Sociale à l'échelon national, comportant notamment la garantie maladie, les employeurs acceptent de prendre en charge 45 % des frais pharmaceutiques exposés par l'employé pour ses propres soins médicaux, sur présentation d'ordonnance délivrée par un médecin.

TITRE IX - DISPOSITIONS DIVERSES

Article 68. - Classement des travailleurs

Les catégories et les 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 de l'engagement.

Article 69. - Commission de classement

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

Cette réclamation est introduite soit directement par le travailleur, soit par l'intermédiaire du bureau syndical d'entreprise et examinée par le Chef d'établissement.

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

Cette commission de classement, présidée par l'Inspecteur du Travail du ressort, est composée de deux représentants des employeurs et de deux représentants des travailleurs. Elle statue sur tout différend qui lui est soumis concernant les contestations de classification d'emploi des travailleurs.

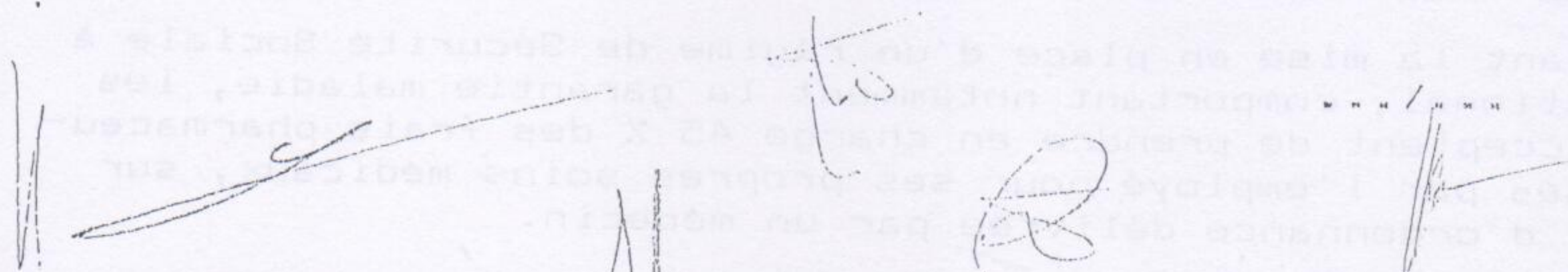
Elle apprécie et fixe la catégorie dans laquelle est classé l'emploi occupé par le travailleur, au cas où elle attribue un nouveau classement au travailleur, elle précise dans sa décision, la date à laquelle celui-ci prend effet.

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

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

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

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a long, sweeping signature, a vertical line, a set of initials 'to', a circular scribble, and another signature.

Article 70.- Commission d'interprétation et de conciliation

Il est institué une commission nationale paritaire d'interprétation et de conciliation pour rechercher une solution amiable aux différends pouvant résulter de l'interprétation 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 d'entreprise 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 d'entreprise intéressées à l'autorité administrative (Ministère du Travail).

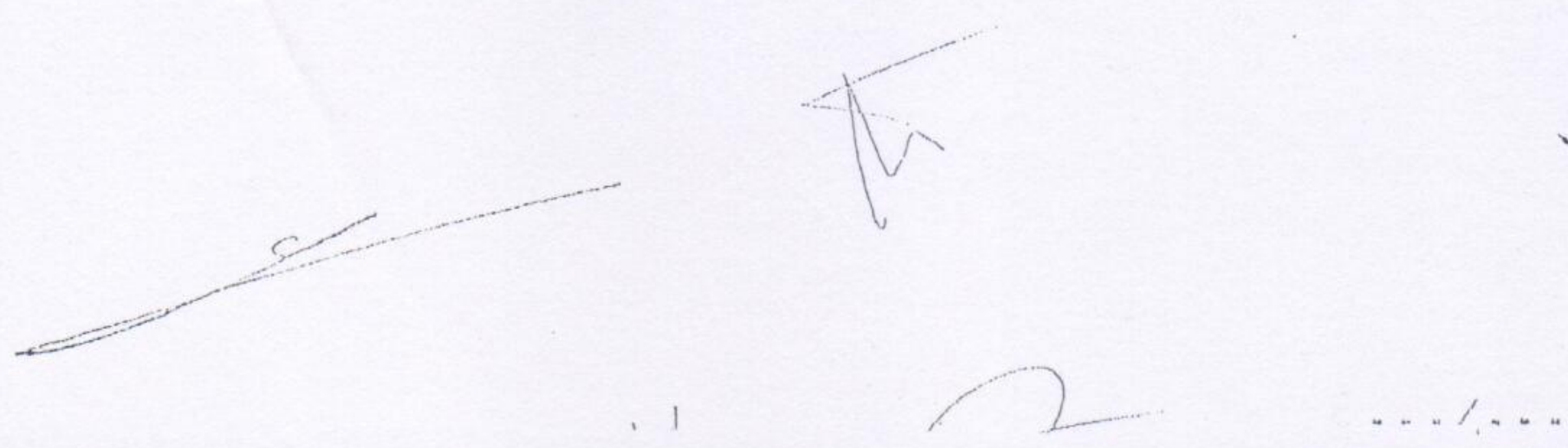
La Commission pourra, d'un commun accord entre ses membres et, pour éclairer ses travaux, faire appel à un ou plusieurs experts.

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.

=====

Brazzaville, le 7 Mars 1992

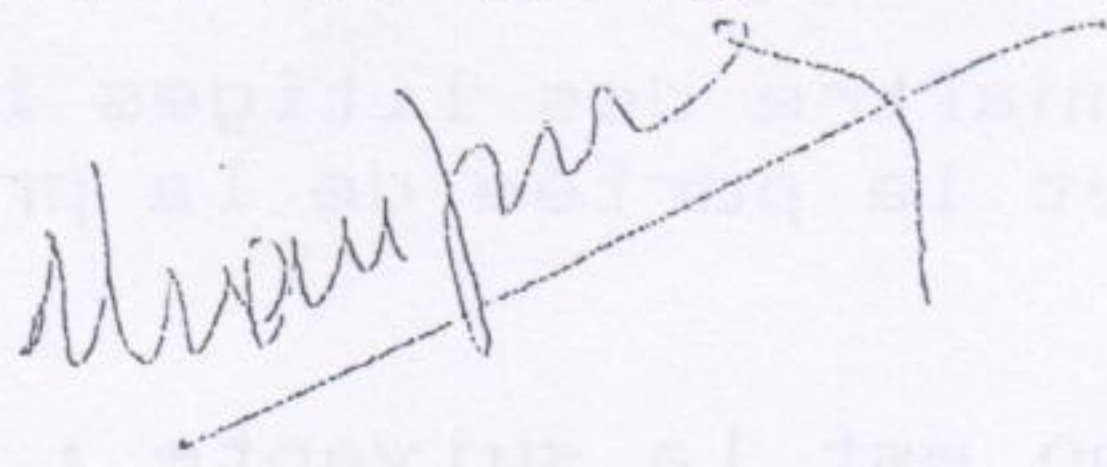


ont signé :

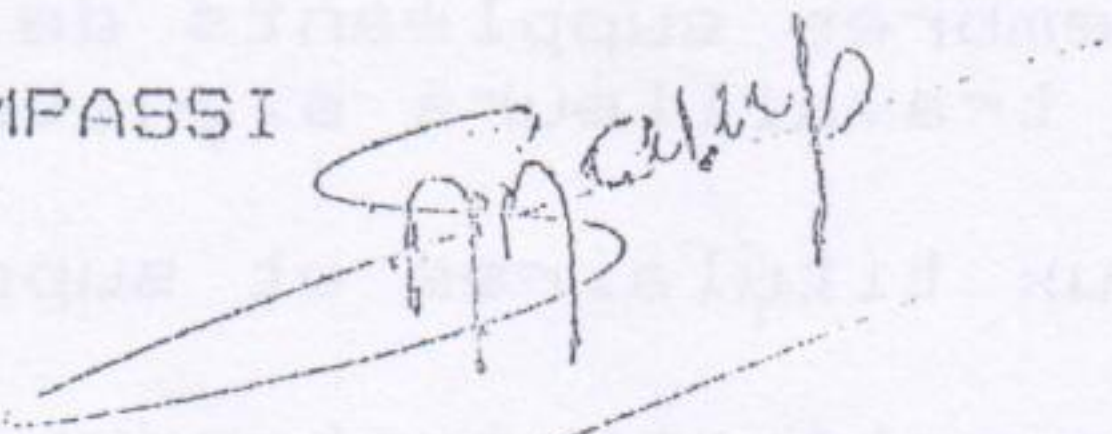
Pour la Confédération Syndicale
Congolaise

Le Secrétaire Général de la
FESYTRAF

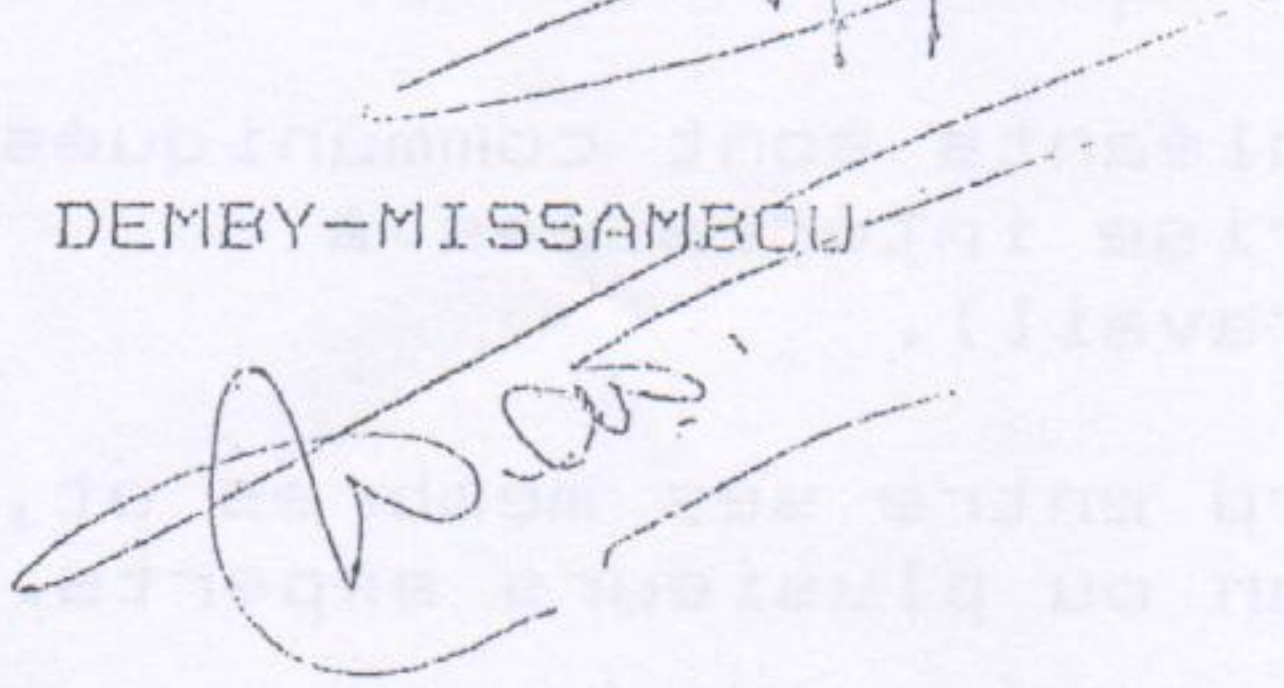
- A. GANGOUÉ



- M. MAMPASSI



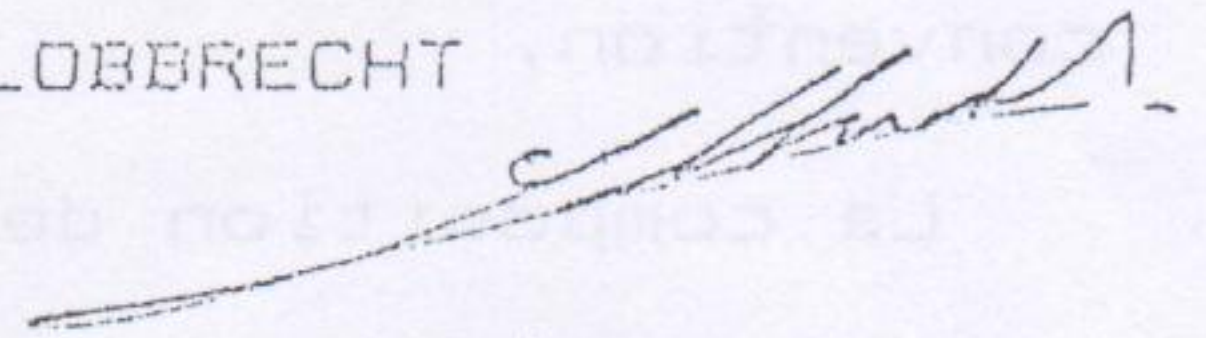
- DEMBY-MISSAMBOU



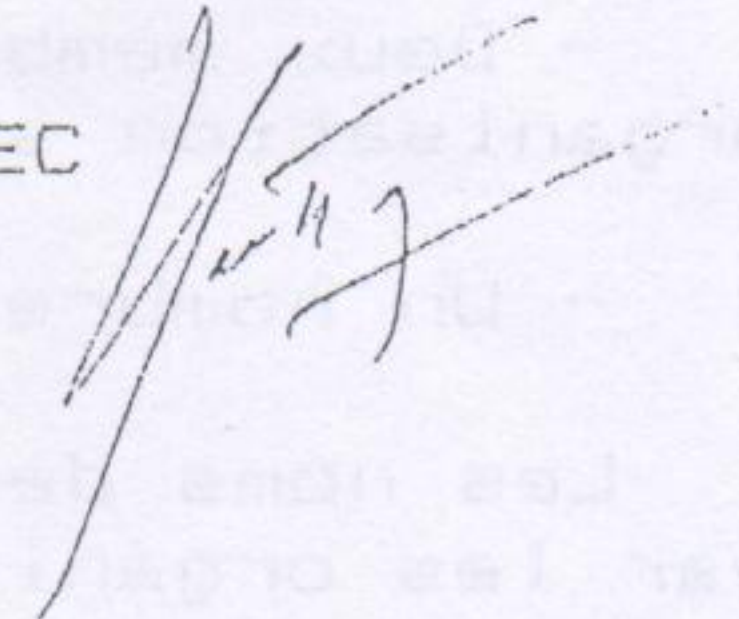
Pour l'UNICONGO

Le Vice-Président

- J.P. LOBBRECHT



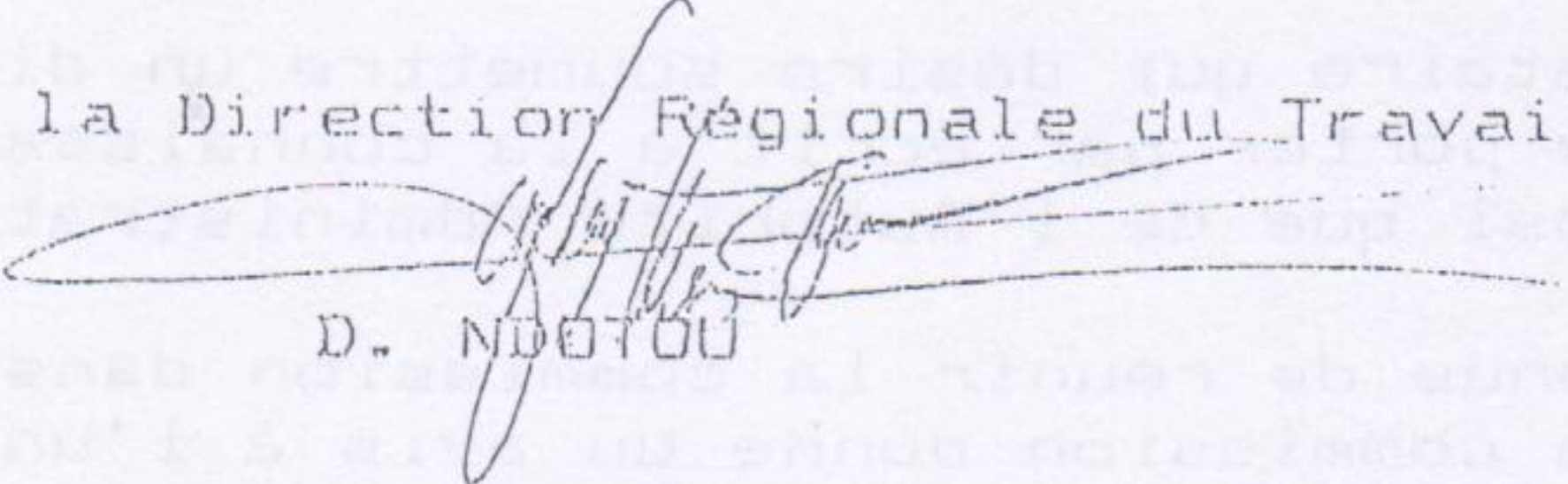
- J.M. MEVELLEC



- E. OUOSSO

Vu la Direction Régionale du Travail,

D. NDOTOU



Brazzaville, le 7 Mars 1992

ANNEXE I

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DES OUVRIERS
D'EXPLOITATIONS FORESTIERES, SCIERIES ET
UNITES DE TRANSFORMATION INTEGREES

PREMIERE CATEGORIE : MANOEUVRE

1er Echelon

Définition :

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

Entrent dans cette catégorie :

Manoeuvre de nettoyage, débroussage, ébranchage, terrassement manuel, écorçage, manutention non mécanisée de parc à grumes, de débarcadère, de radeaux, de chaudière, d'atelier, de pulvérisation, de badigeonnage ou de trempage de produits insecticides et autres, poseur et arracheur d'esses.

Manoeuvre de scies, de treuil, de palan, de parc à débités, de déligneuse, de colisage, de rangement, de récupération, de déchets, de dosses, de griffage, de manutention non mécanisée de bois débités, déroulés ou tranchés.

2ème Echelon

Définition :

Travailleur du premier échelon ayant un an d'ancienneté.

DEUXIEME CATEGORIE : AIDE OUVRIER

1er Echelon

Définition :

Travailleur chargé d'exécuter des travaux nécessitant une certaine adaptation et une certaine expérience.

Travailleur surveillant une équipe de manoeuvres pour exécuter des travaux courants.

Travailleur participant à des travaux sur machine et concourant à son approvisionnement, à sa surveillance et à son entretien.

Travailleur aidant un ouvrier et exécutant sous ses ordres des travaux simples.

Entrent dans cette catégorie :

- Aide prospecteur, élingueur, abatteur à la hache, désaubeur, tronçonneur à la main, aide tronçonneur à la scie mécanique, aide chauffeur, aide machiniste, aide pinassier, matelot, marqueur, manoeuvre d'atelier mécanique, désoudeur, cercler.
- Aide conducteur d'engins, aide chauffeur, aide tronçonneur, aide dérouleur, trieur d'avivés, de placage et de panneaux, manipulateur de chariot élévateur à main, receveur de placage à la sortie de la trancheuse ou de la jointeuse, réparateur de placage, aide affuteur, aide maçon, aide peintre, aide éboueur, aide déligneur, convoyeur sur rouleaux.

2ème Echelon

Définition :

Travailleur du 1er échelon de la Catégorie 2, après 1 an de service dans sa spécialité.

Handwritten marks and signatures at the bottom of the page, including a large 'M' on the left and a signature on the right.

TROISIEME CATEGORIE : OUVRIER

1er Echelon

Définition :

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

Entrent dans cette catégorie :

- Prospecteur, boussolier, abatteur d'éclairage à la scie mécanique, tronçonneur à la scie mécanique ou électrique pointeur/cubeur établissant des spécifications, graisseur, éboueur, déligneur, affuteur, charpentier, menuisier, peintre, maçon, forgeron, pinassier, aide mécanicien, chauffeur de véhicule léger, camions bennes, chassis-porteur assurant l'entretien de son véhicule.
- Conducteur de chariot élévateur à moteur.
- Conducteur de palan électrique, scieur.
- Conducteur de séchoir.
- Conducteur de chaudière, conducteur de massicot.
- Contrôleur de qualité de placage.
- Conducteur Tracteur Agricole.
- Matelot barreur.

2ème Echelon

Définition :

Tout travailleur ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans la catégorie.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

.....

QUATRIEME CATEGORIE : OUVRIER PROFESSIONNEL

Définition :

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

Entrent dans cette catégorie :

- Prospecteur, boussohier capable d'exécuter un relevé de route ou de layon sur carte.
- Affuteur/Planeur/Tensionneur. Chauffeur grumier avec remorque.
- Conducteur de Ponts roulants à grumes de moins de 15 T.
- Grutier de grue de moins de 15 T à 10 mètres.
- Patron remorqueur de moins de 100 cv.
- Aide mécanicien ayant déjà une connaissance générale et une bonne pratique du métier.
- Abatteur de production titulaire à la scie mécanique.
- Conducteur de dérouleuse confirmé.
- Conducteur de trancheuse confirmé.
- Scieur titulaire de scie à grumes à ruban avec des volants de plus de 1,60 m.
- Déligneur titulaire confirmé, de déligneuse multilame principale capable d'obtenir un rendement optimum.
- Ebouteur titulaire confirmé sur chaîne principale pouvant sélectionner plusieurs longueurs autorisées pour un rendement optimum.
- Conducteur de massicot automoteur confirmé.
- Conducteur de chaudière confirmé.
- Electricien ayant de bonnes connaissances pratiques sur l'électricité, capable de réaliser des montages électriques courants, de détecter des pannes simples du matériel alimenté en courant continu ou alternatif basse tension et d'en assurer le dépannage et le réglage et d'utiliser des appareils de contrôle courant.
- Tolier ou chaudronnier.
- Chef d'équipe responsable d'une section d'activité.

CINQUIEME CATEGORIE : OUVRIER PROFESSIONNEL QUALIFIE

Définition :

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

Entrent dans cette catégorie :

- Scieur de scie de tête principale de 1,80 m et plus.
- Ajusteur capable de tracer et de fabriquer à l'étau une pièce mécanique complexe avec une précision de 1/30 mm et d'utiliser des machines outils simples (perceuse, étau limeur) avec la même précision, et de contrôler son travail avec un palmer.
- Tourneur capable d'effectuer en temps normal et d'après dessin les pièces courantes avec une précision de 1/30 mm. Il doit avoir des connaissances sur l'affûtage des outils et sur les vitesses de coupe à employer pour les divers métaux.
- Mécanicien capable de déceler une panne d'injection et y remédier par le démontage, le remontage, les réglages et le contrôle au banc d'une pompe à injection de moteur diesel ou essence et de déceler et remédier à une panne hydraulique sur circuit hydraulique et à air comprimé sur suspension pneumatique d'engin lourd de transport et de travaux publics.
- Electricien capable d'exécuter les tableaux de télécommandes. Les tableaux pour alternateur et d'étudier et d'en dessiner les schémas, de calculer la puissance des moteurs.
- Soudeur capable d'effectuer des soudures au plafond et étanches.
- Prospecteur, Boussolier, capable de consigner ses résultats sur une carte.
- Patron remorqueur de plus de 100 cv.
- Conducteur de pont roulant à grumes de plus de 15 T et Grutier sur grue ou derick de plus de 15 T à 10 mètres et se dépannant lui même.
- Mécanicien effectuant des travaux nécessitant une formation professionnelle prolongée, sachant lire et écrire et capable d'effectuer des travaux précis tels que réglage des soupapes, réglages du couple conique, etc...
- Chef d'équipe confirmé, responsable de plusieurs sections de production.
- Conducteur titulaire d'engin de terrassement et de débardage forestier à chenille ou à pneus.
- Conducteur titulaire de chargeuse sur pneus ou sur chenilles de 10 Tonnes et plus.
- Ebeniste.
- Tolier ou chaudronnier confirmé, capable de lire les plans.

11

.../...

SIXIEME CATEGORIE : OUVRIER PROFESSIONNEL HAUTEMENT QUALIFIE

Définition :

Ouvrier professionnel chargé de travaux qualifiés dont l'exécution nécessite des connaissances théoriques et pratiques très approfondies et de l'esprit d'initiative. S'il dirige des équipes, doit être capable d'organiser et de coordonner l'ensemble des opérations du secteur d'exploitation dont il est responsable.

Entrent dans cette catégorie :

- Prospecteur, topographe, diplômé ou capable d'utiliser des appareils topographiques et de nivellement.
- Cartographe confirmé.
- Mécanicien exécutant des travaux de haute qualité technique, capable d'effectuer le démontage et le remontage complet des organes de châssis et de moteur avec tous les réglages nécessaires (moteur, boîtes de vitesse).
- Tourneur capable d'exécuter avec précision des pièces compliquées d'après un plan.
- Electricien capable de rechercher et éliminer toutes les pannes électriques d'une unité de transformation.

Handwritten initials

Handwritten signature

Faint, illegible text from the reverse side of the page, appearing as bleed-through.

ANNEXE 2

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DES OUVRIERS
D'AGRICULTURE ET D'ELEVAGE

PREMIERE CATEGORIE : MANOEUVRE

1er Echelon

Définition :

Tout travailleur affecté à des travaux élémentaires ne nécessitant ni connaissance professionnelle, ni adaptation préalable et après une mise au courant sommaire.

Entrent dans cette catégorie :

- Manoeuvre d'entretien, manoeuvre agricole.

Deuxième Echelon

Définition :

Travailleur du 1er échelon après un an d'ancienneté.

DEUXIEME CATEGORIE

1er Echelon

Définition :

Travailleur chargé d'exécuter des travaux simples, ne nécessitant pas de connaissance professionnelle particulière mais impliquant un minimum d'adaptation et d'expériences.

Entrent dans cette Catégorie :

- Aide-Ouvrier

Deuxième Echelon

Définition :

Travailleur de 1er échelon après un an d'ancienneté.

M. ...

.....

ALVA

F. ...

TROISIEME CATEGORIE : OUVRIER SPECIALISE

1er Echelon

Définition :

Travailleur chargé d'exécuter des travaux techniquement simples dont la pratique efficace nécessite une certaine adaptation et une certaine expérience.

Entrent dans cette catégorie :

- Volailleur, Porcher, Chauffeur Permis B, Récolteur, Machiniste utilisant les appareils simples.

Deuxième Echelon

Définition : Travailleur du 1er échelon après 2 ans d'ancienneté.

QUATRIEME CATEGORIE : OUVRIER PROFESSIONNEL

Définition :

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

Entrent dans cette catégorie :

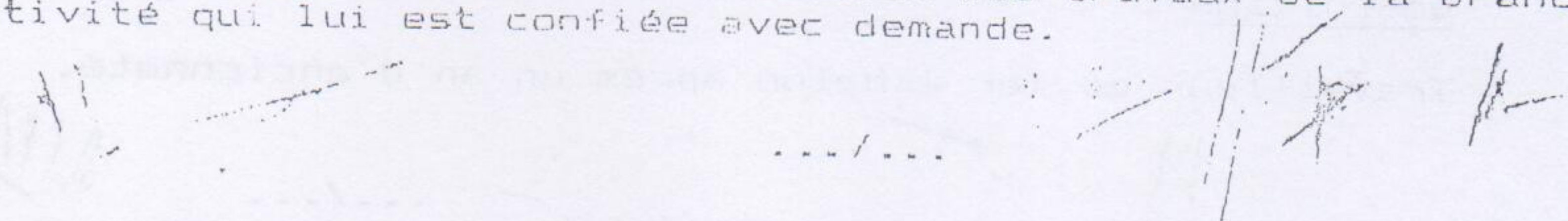
Accouveur, Mineur, Ouvrier d'entretien, Chauffeur livreur, Greffeur, Graisseur, Pompiste, Pompier, Contrôleur Incendie, Vulcanisateur, Berger, Bouvier, Ouvrier agricole, Chauffeur Permis C, D, Ouvrier chaudière.

CINQUIEME CATEGORIE : OUVRIER PROFESSIONNEL

Définition :

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

.....



Entrent dans cette catégorie :

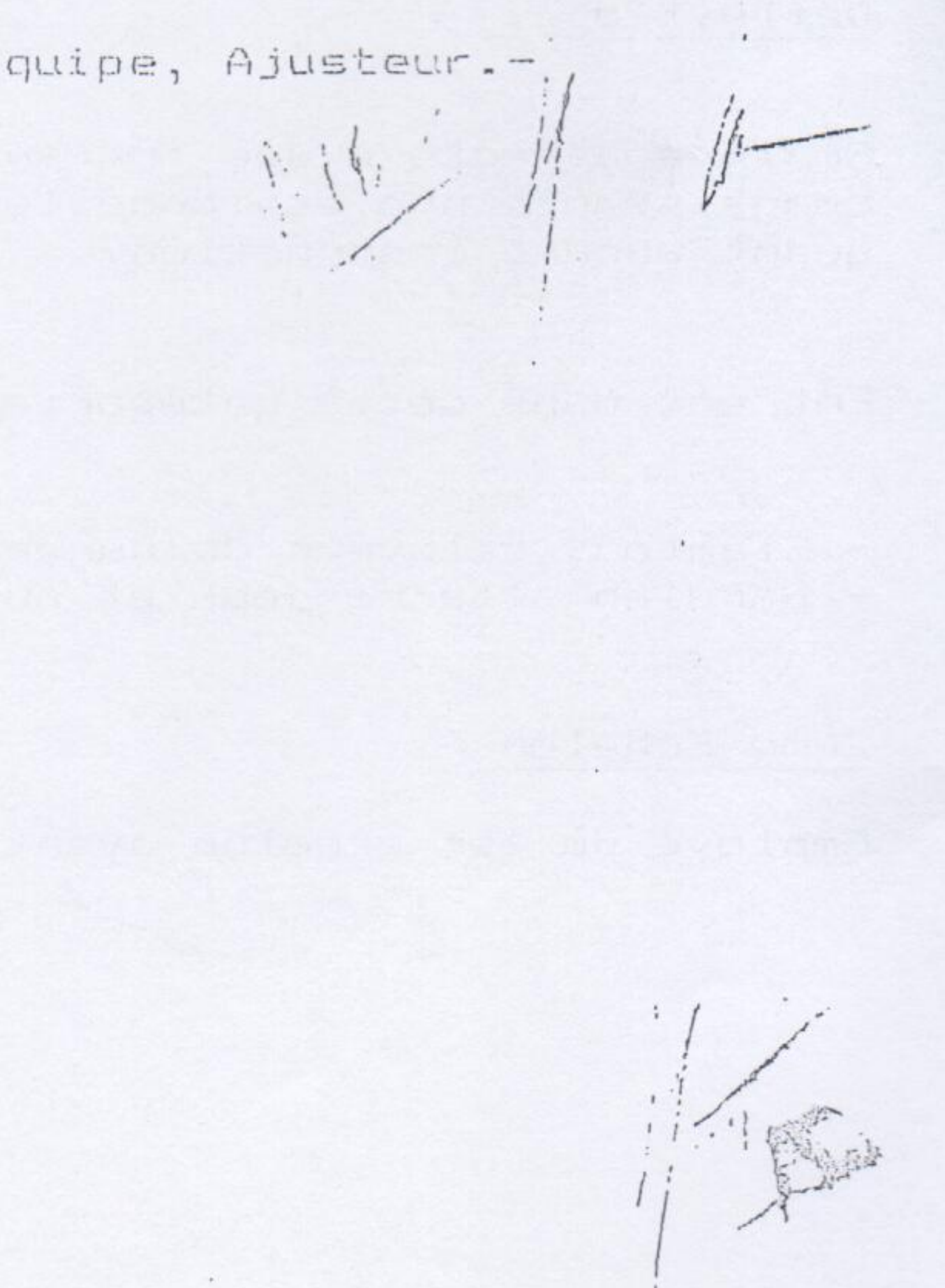
- Machiniste, Surveillant de plantation, Greffeur, Conducteur d'Engins de terrassement, Tôlier, Electricien, Soudeur, Détecteur en phytopathologie, Tractoriste.

SIXIEME CATEGORIE : OUVRIER PROFESSIONNEL QUALIFIE

Définition :

Ouvrier Professionnel chargé des travaux qualifiés dont l'exécution nécessite des connaissances théoriques et pratiques très approfondies et de l'esprit d'initiative. S'il dirige une Section (Ensemble d'Equipes), doit être capable d'organiser et de coordonner l'ensemble des opérations du Secteur de l'Exploitation dont il est responsable.

Entrent dans cette catégorie :

- Mécanicien Dieseliste, Chef d'Equipe, Ajusteur.-
- 

ANNEXE 3

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DES EMPLOYES
DES EXPLOITATIONS FORESTIERES, DES SCIERIES,
DES UNITES DE TRANSFORMATION DU BOIS INTEGREES
ET DES EXPLOITATIONS AGRICOLES

=====

PREMIERE CATEGORIE

1er Echelon

Définition :

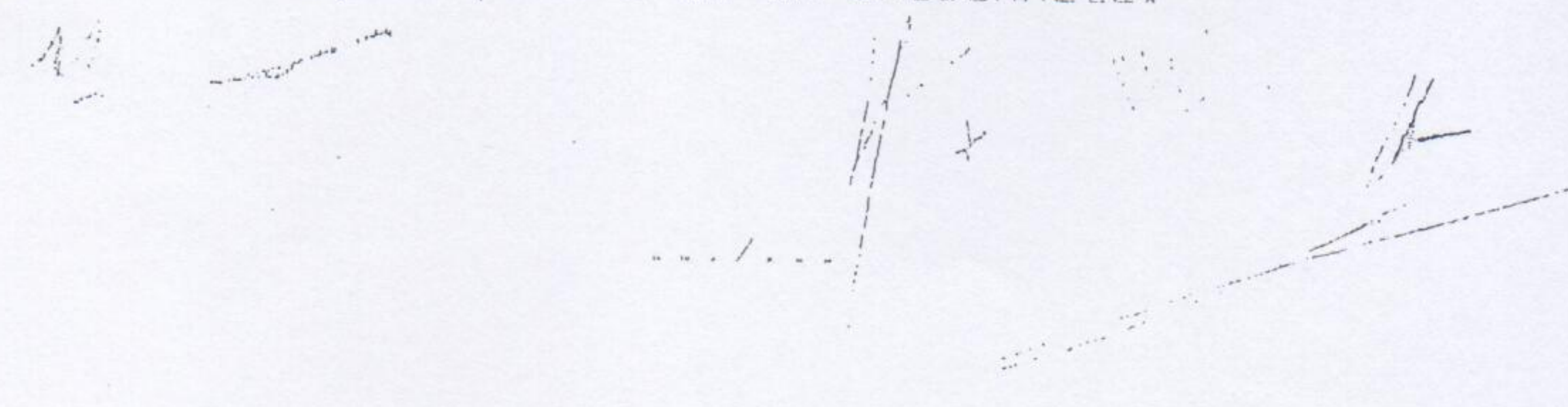
Employé affecté à des travaux élémentaires ne nécessitant ni connaissance professionnelle, ni adaptation préalable et n'impliquant aucune instruction.

Entrent dans cette catégorie :

- Planton, balayeur de bureau.
- Gardien alterné jour et nuit.

2ème Echelon

Employé du 1er échelon ayant plus d'un an d'ancienneté.



DEUXIEME CATEGORIE

1er Echelon

Définition :

Employé chargé d'exécuter les travaux dont la pratique efficace nécessite une certaine adaptation et une certaine expérience.

Entrent dans cette catégorie :

- Gardien de jour.
- Planton sachant lire et écrire.
- Garçon de courses.
- Jardinier, Gardien de nuit.
- Pompiste.
- Domestique.
- Manutentionnaire, trieur de parc de vente.

2ème Echelon

Définition :

Employé ayant au moins 1 an d'ancienneté dans la catégorie.

[Handwritten marks and scribbles are present below the text, including a large 'X' and some illegible scribbles.]

3EME CATEGORIE

1er Echelon

Définition :

Employé chargé d'exécuter des travaux techniquement simples mais demandant une adaptation certaine sur des connaissances particulières.

Entrent dans cette catégorie :

- Pompiste pouvant tenir un relevé.
- Employé de courrier, téléphoniste, magasinier, planton sachant lire et écrire et capable de suppléer le téléphoniste.
- Opérateur de radio.
- Vendeur, cubeur de dépôt de vente de bois débités.
- Garçon de laboratoire chargé de la stérilisation des instruments techniques.
- Aide magasinier.
- Cuisinier.

2eme Echelon

Définition :

Employé ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans la catégorie.

Handwritten marks and scribbles

Handwritten marks and scribbles

.....

4EME CATEGORIE

Définition :

Employé ayant la pratique d'une spécialité impliquant une formation professionnelle simple.

Entrent dans cette catégorie :

- Dactylographe premier degré, capable d'effectuer des travaux de copie dans des conditions convenables de rapidité et de présentation.
- Agent de saisie simple sur ordinateur, dont la formation a été acquise par la pratique.
- Facturier, commis aux écritures capable de tenir des livres ou des comptes sous la surveillance d'un responsable.
- Aide infirmier.
- Pointeur responsable des réalisations des ventes.
- Aide de culture.
- Magasinier.

CINQUIEME CATEGORIE

Définition :

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

Entrent dans cette catégorie :

- Employé de comptabilité, titulaire de CAP ou ayant une pratique équivalente.
- Dactylographe capable d'effectuer des travaux de copie avec une orthographe et une présentation parfaite.
- Infirmier d'entreprise titulaire d'une attestation de compétence. Infirmier vétérinaire.
- Moniteur d'agriculture.
- Agent de saisie confirmé, capable d'effectuer des transferts, des sauvegardes, des copies avec des notions de base sur les systèmes d'exploitation.
- Encaisseur.
- Commis de production.
- Magasinier confirmé capable de gérer les stocks et les commandes à partir du Kardex ou de l'ordinateur.
- Sténodactylographe débutant

SIXIEME CATEGORIE

Définition :

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

Entrent dans cette catégorie :

- Employé de comptabilité et Sténodactylographe confirmé
- Assistant d'informatique, titulaire d'un Brevet Professionnel ou d'un niveau équivalent acquis par la pratique, capable de prendre en charge les opérations informatiques et la totalité d'un programme et capable d'intervenir en cas d'incident et exploiter les programmes qui lui sont confiés.
- Infirmier breveté.
- Caissier ayant la responsabilité d'une caisse secondaire avec livre de recette et de paiement.
- Aide vétérinaire.
- Agent de culture.
- Cartographe permanent.
- Archiviste documentaliste.

[Handwritten scribbles and lines]

SEPTIEME CATEGORIE

Définition :

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

Entrent dans cette catégorie :

- Agent forestier, agent de coupe ou contre-maître d'atelier et de chantier.
- Assistant d'élevage.
- Conducteur d'Agriculture.
- Mécanicien exécutant des travaux de la plus haute qualification professionnelle et de la plus haute technicité.
- Electricien ou Electromécanicien capable d'assurer le dépannage et le fonctionnement d'une unité de production sans aide extérieure.
- Assistant comptable, capable de passer toutes les écritures de comptabilité dans les livres auxiliaires y compris les écritures de redressement et capable de justifier les soldes des comptes particuliers.
- Programmeur capable d'effectuer une programmation simple.
- Secrétaire Administratif.
- Caissier principal ayant la responsabilité de toutes les caisses secondaires.
- Conducteur phytopathologiste.
- Topographe-cartographe.
- Conducteur d'agriculture.
- Contrôleur phytosanitaire.
- Infirmier d'Etat diplômé.
- Sage Femme diplômée.

HUITIEME CATEGORIE

Définition :

Employé agissant avec une réelle autonomie à partir des directives de la Direction dans le secteur d'activité qui lui est imparti et dont les fonctions exigent un sens aigu de créativité, de responsabilité et d'organisation du travail.
Les décisions qu'il est appelé à prendre ont une conséquence certaine sur les hommes, l'activité et les résultats de l'entreprise.

Entrent dans cette catégorie :

- Mécanicien de chantier polyvalent.
- Chef d'entretien.
- Comptable confirmé, diplômé ou ayant des connaissances équivalentes, capable d'établir le bilan, d'effectuer tous redressements d'écritures et d'effectuer les diverses analyses demandées par la direction.
- Secrétaire de Direction ayant une grande expérience, capable de rédiger la majeure partie de la correspondance.
- Analyste programmeur, capable d'analyser un problème et de l'implémenter dans un langage de programmation.
- Conducteur principal d'Agriculture.
- Contrôleur d'élevage.
- Assistante sociale.
- Technicien diplômé de laboratoire.

HUITIEME CATEGORIE

Définition :

Employé agissant avec une réelle autonomie à partir des directives de la Direction dans le secteur d'activité qui lui est imparti et dont les fonctions exigent un sens aigu de créativité, de responsabilité et d'organisation du travail.
Les décisions qu'il est appelé à prendre ont une conséquence certaine sur les hommes, l'activité et les résultats de l'entreprise.

Entrent dans cette catégorie :

- Mécanicien de chantier polyvalent.
- Chef d'entretien.
- Comptable confirmé, diplômé ou ayant des connaissances équivalentes, capable d'établir le bilan, d'effectuer tous redressements d'écritures et d'effectuer les diverses analyses demandées par la direction.
- Secrétaire de Direction ayant une grande expérience, capable de rédiger la majeure partie de la correspondance.
- Analyste programmeur, capable d'analyser un problème et de l'implémenter dans un langage de programmation.
- Conducteur principal d'Agriculture.
- Contrôleur d'élevage.
- Assistante sociale.
- Technicien diplômé de laboratoire.

NEUVIEME CATEGORIE

Définition :

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

Entrent dans cette catégorie :

- Chef de chantier.
- Chef mécanicien.
- Chef informaticien maîtrisant tous les aspects de l'informatique et de sa maintenance et au courant des principaux logiciels :
(Base de Données, Traitement de textes, Tableurs.)
- Secrétaire de Direction titulaire d'un BTS.

DIXIEME CATEGORIE

- Chef du personnel.
 - Chef d'exploitation.
 - Chef Comptable.
 - Chef des services administratifs.
 - Chef d'usine.
 - Chef de service commercial.
-

ONZIEME CATEGORIE

- Directeur d'usine.
 - Fondé de pouvoirs.
 - Directeur d'Exploitation.
 - Directeur Technique.
 - Directeur Délégué.
 - Directeur Administratif.
 - Directeur Commercial.
-

DOUZIEME CATEGORIE

- Directeur Général.
 - Directeur Général Adjoint.
- [Handwritten signatures and marks are present below the list, including a large 'F' and various scribbles.]*
-

OFFRE SIGNÉE :

POUR LA FEDERATION SYNDICALE
CONGOLAISE
LE SECRETAIRE GENERAL DE
LA FESYTRAF

A. GANGOUÉ

NSEKE-NDOLUMINGU

S. AGNOUKA

M. MAMPASSI

DEMBY-MISSAMBOU

A. MRCNGO

D. A. LOKA

M. MADAMBOU

POUR L'UNICONGO

LE 1er VICE PRESIDENT

J. B. LOBRECHT

J.M. MEVELLEC

POUR L'UNIBOIS

LE PRESIDENT

VOUIDIBIO

M. RAGITER

A. NZIEFFE

N.B. : La présente classification est applicable à compter du 15 Novembre 1991.

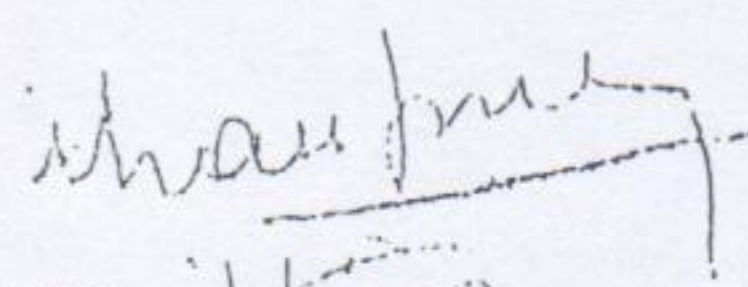
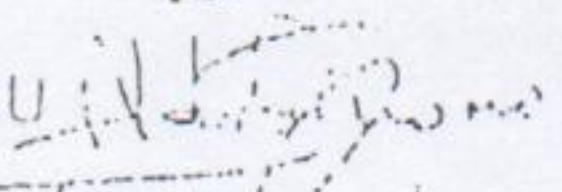
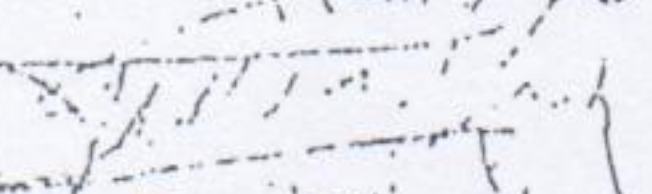
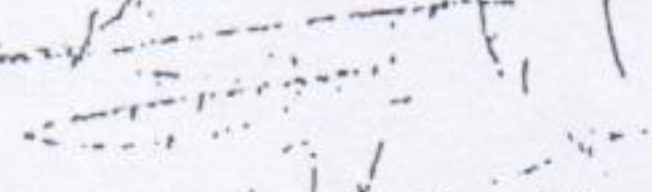

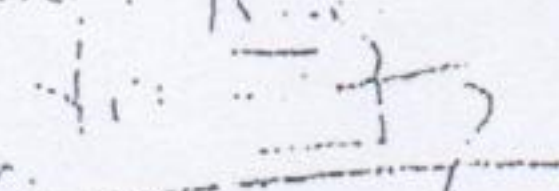
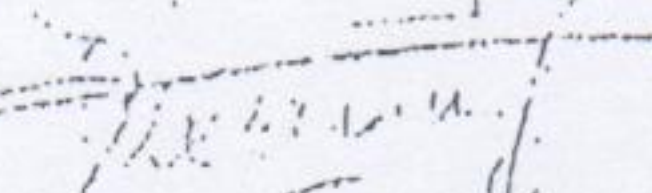
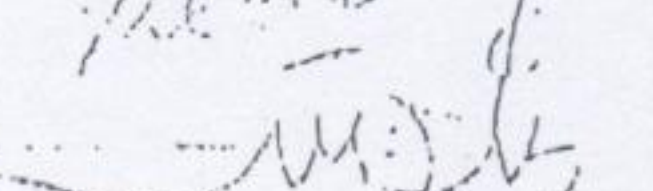
VU LA DIRECTION REGIONALE DU TRAVAIL

NDOTOU Débert

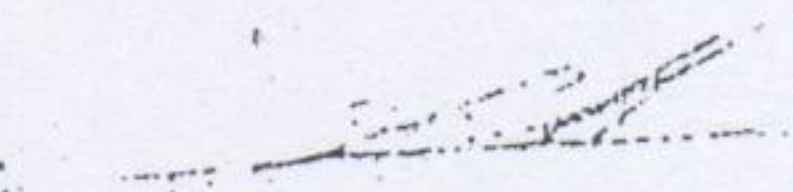
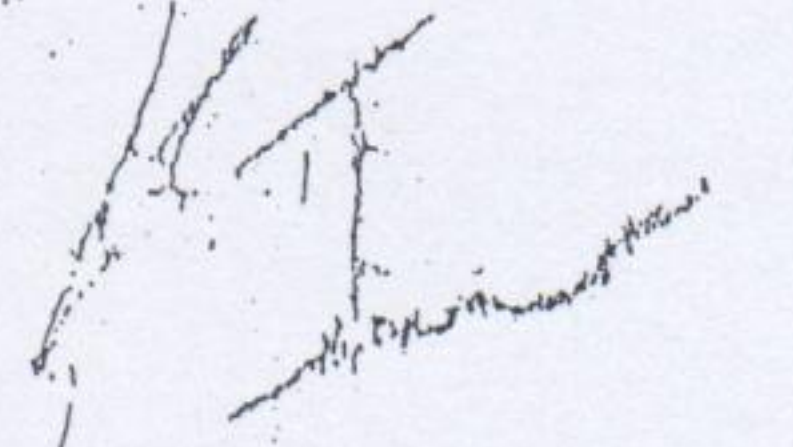
Brazzaville, le 15 Novembre 1991

Ont signé :

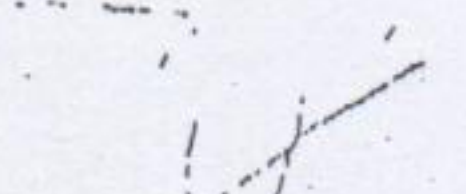
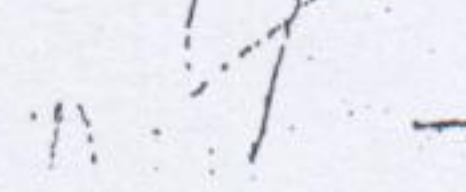
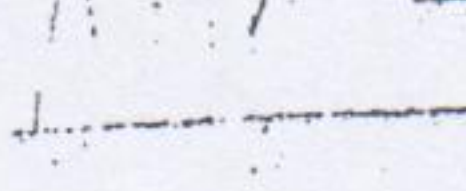
Pour la Confédération
Syndicale Congolaise
Le Secrétaire Général de
la FCSYTRAF,

- A. GANCOUE. 
- NSEKE NDOLUMINGU 
- S. AGNOUKA 
- M. NAMPASSI 
- DEMBY-MISSAMDOU 
- A.X. NDOUNGO 
- D.A. IBARA 
- M. MADAMBOU 

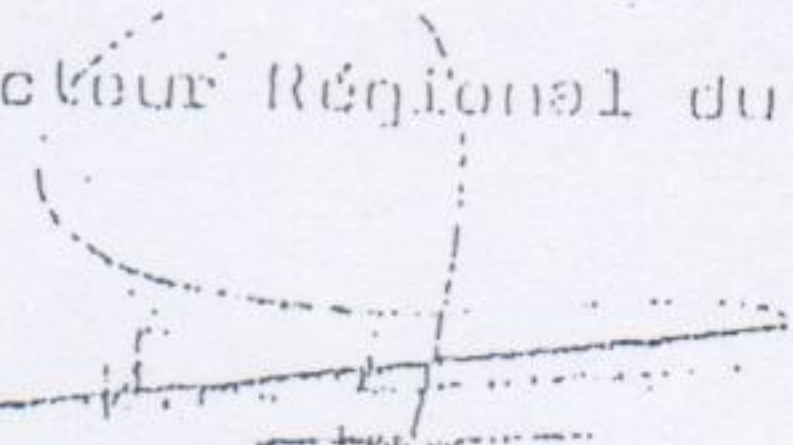
Pour l'UNICONGO
Le 1er Vice-Président,

- J.P. LOUBRECHT. 
- J.M. MEVELLEC. 

Pour l'UNIBOIS
Le Président,

- VOUIDIBIJO. 
- M. RAGUIER 
- A. NZIEFFE 

Ve le Directeur Régional du Travail,


M. Sylvain LOUDI.

Brazzaville, le 08 Décembre 1990.

Questionnaire

Objectif : Collecter les données et informations de natures diverses à contribuer à la problématique sur l'émergence du Congo à l'horizon 2025.

Q1. Pouvez – vous présenter, de façon succincte, les missions de la CCIAM ?

Q2. Quelle lecture donnez – vous à l'économie congolaise actuelle ?

Q3. Les années 80, le Congo découvre le pétrole et délaisse rapidement le secteur hors pétrole. Serait – ce le point fatal ou le point de chute de notre économie ?

Q4. Nous partons des Aides Publiques au Développement (APD) en passant par le Programme d'Ajustement Structurel (PAS) puis à la Facilité d'Ajustement Structurel Renforcé 1996 – 1998 pour aboutir enfin à l'Initiative des PPTE.

Les manœuvres de l'économie congolaise sont – elles imputables à l'Occident ?

Q5. Au sortir de la guerre civile des 1998, l'Agriculture a été déclarée « *priorité des priorités* » par les autorités gouvernementales. Avez – vous connaissance de ce qui a été fait ?

Q6. Aujourd'hui, le Congo se dit « *Emergent* » à l'horizon 2025, quelles sont les limites et les opportunités ?

Q7. En parlant des emplois verts, quelles sont les principaux axes dans lesquels le Congo peut s'investir tout en conservant un environnement sain ?

Q8. Comment s'investir dans une agriculture moderne tout en évitant la déforestation ?

Q9. Le Congo a-t-il des zones touristiques à faire valoir ?

Q10. Croyez – vous à l'émergence du Congo à l'horizon 2025 ?