REPUBLIQUE DU CONGO

CONVENTION COLLECTIVE

DU BATIMENT, DES TRAVAUX PUBLICS ET DES ACTIVITES CONNEXES

CONVENTION COLLECTIVE DU BATIMENT, DES TRAVAUX PUBLICS ET ACTIVITES CONNEXES

CLAUSES GENERALES

La présente Convention Collective est conclue entre les organisations syndicales ci-après:

- l'Union Patronale et Interprofessionnelle du Congo (UNICONGO)

d'une part,

- la Fédération des Travailleurs des Travaux Publics, du bâtiment et Activités Connexes (FESYBATRAP)
- la Confédération Syndicale Congolaise (C.S.C.)

d'autre part.

TITRE 1 : DISPOSITIONS GENERALES

Article n° 01 Objet

La présente Convention règle les rapports de travail entre les travailleurs tels qu'ils sont définis à l'Article 2 du Code du Travail, quels que soient leur sexe et leur origine, employés dans les Entreprises du Bâtiment, des Travaux Publics et des Activités Connexes énumérés ci-après (cette liste n'est pas limitative) :

- Extraction et fabrication de matériaux de construction
- Charpente, ferronnerie et serrurerie
- Menuiserie métallique et menuiserie bois
- Etanchéité
- Revêtements de sols et de murs
- Electricité HT (haute tension) et MT (moyenne tension)
- Electricité, courant faible et courant fort
- Conditionnement d'air et ventilation
- Plomberie, sanitaire
- Assainissement
- Peinture
- Miroiterie, vitrerie.
- Staff
- Voiries et réseaux divers
- Travaux routiers.
- Maintenance Générale Bâtiments

exerçant leur activité sur le Territoire de la République du Congo.

Article n° 02 Champ d'application

L'ensemble du personnel de tous les Etablissements de l'une des Entreprises définies à l'article n° 01 et quelle que soit l'activité propre à tel ou tel Etablissement est soumis à la présente Convention.

Des annexes à la présente Convention déterminent les classifications professionnelles et les barèmes de salaires propres à chaque secteur.

Article n° 03 Abrogation de la Convention antérieure

La présente Convention annule et remplace la Convention Collective du Bâtiment, des Travaux Publics et Activités Connexes signée à Brazzaville le 07 janvier 1982.

Article n° 04 Durée, date d'application, dénonciation et révision

a) Durée :
La présente Convention est conclue pour une durée de trois ans à dater du jour de son entrée en vigueur.

b) Date d'application :
Elle est applicable à partir du jour qui suit son dépôt au Greffe du Tribunal du Travail de Brazzaville par la partie la plus diligente.

c) Dénonciation et révision :
A l'expiration de sa première période de validité, elle se renouvellera d'année en année, par tacite reconduction, sauf dénonciation par l'une des parties signataires, sous réserve d'un préavis de deux (02) mois donné par lettre recommandée avec accusé de réception.

La partie qui prendra l'initiative de la dénonciation ou de la révision devra exposer dans sa lettre de préavis, le motif de la dénonciation ou de la révision et joindre un projet de nouvelle Convention.

Les pourparlers devront s'ouvrir dans un délai qui n'excedera pas deux (02) mois après l'expiration du délai de préavis.

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

Qu'il s'agisse de dénonciation ou de révision, la présente Convention 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.

Les formalités de dénonciation ou de révision prévues ci-dessus complètent celles fixées par l'Arrêté n° 3816 du 01 décembre 1953.

Article n° 05 Adhésion postérieure à la signature de la Convention

Tout groupement professionnel de travailleurs et d'employeurs ou tout Chef d'Entreprise intéressé, peut adhérer à la présente Convention, en notifiant cette adhésion par lettre recommandée au Greffe 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 Greffe du Tribunal du Travail.

L'organisation adhérant après coup à la présente Convention ne peut toutefois ni la dénoncer, ni en demander la révision. 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 n° 06 Avantages acquis

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

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

Les avantages reconnus par la présente Convention ne peuvent, aucun cas, s'ajouter aux avantages déjà acquis pour le même objet da certaines Entreprises, à la suite d'usage ou de convention.

Les contrats individuels de travail, qui interviendro postérieurement à sa signature, seront soumis à ses dispositions q sont considérées comme des conditions minimales d'engagement.

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

TITRE 2 : DU LIBRE EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET DE LA LIBERTE D'OPINION

Article n° 07 Généralités

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opin ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir à un syndi professionnel constitué, en vertu des dispositions légales.

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

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

L'exercice du droit syndical doit respecter les lois ainsi que les usages de la profession. Le secret des affaires doit être respecté par tous les membres du personnel.

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 n° 8 Exercice du droit syndical

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquences des actes contraires aux lois, règlements et usages, notamment ceux codifiés par 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 rémunérées dans une limite de quinze (15) jours ouvrables par an, non déductibles des congés payés, seront accordées à certains syndicalistes expressement mandatés par leur organisation syndicale pour assister aux congrès statutaires, aux conférences ou séminaires syndicaux nationaux ou internationaux, moyennant présentation par l'organisation syndicale d'une demande écrite sept (7) jours au moins avant la date de l'absence prévue et production au retour, par l'intéressé, d'un document justificatif.

Les travailleurs devant participer aux travaux des commissions paritaires, dont la date de réunion, le nombre des memores et l'objet auront été arrêté d'un commun accord par les partie intéressées, optiendront 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'auscence seront accordées dans les mêmes conditio aux travailleurs appelés en qualité à participer aux travaux des organismes prévus en vertu des textes législatifs ou règlementaires (commission consultative nationale du travail, comité technique consultatif de l'hygiène, etc... ou devant siéger comme assesseur au tribunal du travail.

Article n° 09 Panneaux d'affichage

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

Elles devront être communiquées à la Direction avant d'être affichées celle-ci ne pourra s'y opposer que si les communications sortent manifestement du cadre défini-ci-dessus.

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

Article n° 10. Bureau syndical d'entreprise.

Dans chaque Entreprise, incluse dans le champ d'application de la présente Convention et occupant plus de neuf (9) salariés, sont élus des membres du Bureau Syndical d'Entreprise, dans les conditions fixées par le Code du Travail aux articles 173 et suivants et par ses textes d'application.

Tout licenciement d'un membre du Bureau Syndical d'Entreprise doit être soumis à la Commission des litiges. Ces dispositions sont applicable aux anciens membres du Bureau Syndical d'Entreprise pendant une durée de six (6) mois à partir de l'expiration du mandat comme prévu aux articles 39 et 176 du Code du Travail.

Pour l'excercice de leurs fonctions, les membres du Bureau Syndical d'Entreprise, dans la limite du nombre fixé par l'arrêté n° 6055/MTSS du 03 Juillet 1985,
disposent de vingt (20) heures par mois considérées et rémunérées comme temps de service.

L'exercice de le 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.

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 n° 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 les heures de 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 circonstance exceptionnelles, les membres du Bureau Syndical d'Entreprise remettent au Chef d'Etablissement ou à son Représentant deux (2) jours ouvrables avant la date ou ils doivent être reçus, une note écrite, exposant sommairement, l'objet de leur demande. Copie de ce note est transcrite à la diligente du Chef d'Etablissement, sur un regist spécial sur lequel doit être également mentionné, dans un delai n'excédan pas sept (7) 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'Etablissement qui désirent en prendre connaissance. Il doit être également tenu en permanence, à la disposition de l'Inspecteur du Travail et des lois Sociales.

Dans le cas où les questions posées par les membres du Bureau Syndical d'Entreprise seraient du ressort d'une décision du Conseil d'Administration ou d'une Direction Générale hors du siège de l'Entreprise, le Directeur local en sera saisi par lettre recommandée et disposera d'un délai d'un (1) mois à dater de sa réception pour apporter la réponse de l'Entreprise à ces questions sous forme d'une copie certifiée conforme de la décision qui lui aura été adressée, par des commettants.

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

TITRE III DU CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER : FORMATION ET EXECUTION DU TRAVAIL

Article n° 12 — **Embauche et réembauche**

Conformement aux dispositions de l'article 163 du Code du Travail tout Chef d'Etablissement est tenu de s'adresser à l'Agence de l'Emploi et de la Main d'Oeuvre de ressort (ONEMO) pour le recrutement du personnel. Il est également tenu de notifier à la dite Agence, tout emploi vacant dans son Entreprise ou Etablissement.

Les candidats devront présenter les pièces d'identité nécessaires.

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 d'activité de l'Etablissement ou une réorganisation intérieure, conserve pendant un (1) an, la priorité d'embauche 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 vacances, l'employeur transmet à l'Agence de l'Emploi et de la Main d'Oeuvre, une offre nominative d'emploi, avec indication de la dernière adresse connue et de la date du licenciement du travailleur, pour autant qu'il y a un poste à pourvoir.

Article n° 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 :

- vingt un (21) jours ouvrables pour les manoeuvres, ouvriers spécialisés et employés des catégories 1 à 3 ;
- trente cinq (35) jours ouvrables pour les ouvriers professionnels et employés des catégories 4 et 5 ;
- quarante (40) jours ouvrables pour les ouvriers qualifiés (OQ, OHQ) et les employés des catégories 6 à 8 ;
- trois (3) mois pour les agents de Maitrise et les Cadres (c'est à dire à partir de la catégorie 9).

L'engagement à l'essai pourra être renouvelé deux (2) fois. Toutefois, en application des dispositions de l'article 35 du Code du Travail, il ne pourra porter, renouvellement compris, que sur une période maximum de six (6) mois.

Pendant toute la 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.

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

Article n° 14 Engagement définitif

Dès la fin de la période d'essai, lorsque l'engagement est confirmé, il est constaté par écrit établi en six (8) exemplaires et signé par chacune des parties, transmis pour visa à l'Autorité Compétente (ONEMO). Il spécifie l'emploi, le classementd du travailleur et sa rémunération. L'un des exemplaires est remis au travailleur.

Toute modification de caractère individuel, apportée à un des éléments ci-dessus, fera préalablement l'objet d'une notification écrite.

Les premiers bulletins de salaires délivrés après l'entrée en vigueur de la présente Convention faisant foi des modifications apportées aux conditions de travail fixées par les précédentsdocuments, pour les travailleurs en service dans les entreprises.

Article n° 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 le présente Convention, pour leur permettre de compléter leur formation professionnelle dans le poste d'origine.

L'Entreprise devra examiner toute demande ou toute mesure permettant aux travailleurs de développer cette formation, soit pour des cours de promotion à l'extérieur soit par des stages de perfectionnement au sein de l'Entreprise, ou par des cours de formations spécialisées.

Cette formation pourra éventuellement être complétée sous forme de stages à l'étranger dans la mesure où il n'existe pas de formation équivalente sur le Territoire national et dans le cadre de la politique de formation professionnelle des personnels techniques définie par les Ministères de tutelle des Entreprises concernées par la présente Convention.

L'Entreprise procèdera au reclassement des travailleurs dans la limite des postes à pourvoir et dans le cadre des dispositions prévues à l'article n° 16.

Article n° 16 Promotion

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel, de préférence aux travailleurs en service dans l'entreprise qui lui paraissent aptes à occuper le poste. Chaque fois, la Société choisira les agents à promouvoir, en tenant compte des aptitudes de chacun pour les postes à pourvoir et recueillera l'avis du Bureau syndical de l'Entreprise à ce sujet.

Le travailleur ainsi choisi sera soumis à la période d'essai prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper.

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

Article n° 17 Interim

Lorqu'un travailleur doit occuper temporairement, à la demande de son employeur, un emploi de catégorie inférieure à celui qu'il occupe habituellement, son salaire et son classement doivent lui être maintenus pendant cette période, qui, en règle générale, ne pourra exéder trois (3) mois.

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 supérieure à la période d'essai prévue, percevra, passé ce delai, une indemnité mensuelle, à partir du premier jour de l'interim.

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

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

à l'expiration d'une période de trois (3) mois, sauf si l'intérim ...té d'une maladie ou d'un accident de travail, le travailleur sera ...égré dans sa fonction d'origine ou bénéficiera de la catégorie profes... ...elle minimum attachée au nouvel emploi.

Article nº 18 Mutation

Lorsque les mutations ne sont pas prévues dans les conditions ...engagement, aucun travailleur ne peut être muté dans un établissement ...l'employeur, situé dans une Commune ou localité autre que celle de son ...eu de travail habituel, sans son consentement.

En cas de mutation, les frais de transport du travailleur, de son ...joint et de ses enfants mineurs inscrits à la Caisse Nationale de Sécurité ...ciale, ainsi que les frais de bagages dans la limite de poids fixée à ...'article 49 de la présente Convention, à l'exclusion des frais d'assurance, ...t à la charge de l'employeur.

CHAPITRE 2 RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article nº 19 Modalité

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

Article nº 20 Préavis

Sauf le cas de faute lourde et celui de la démission d'une employée ...cours de la période de 15 mois à compter de la naissance de son enfant ...rt. 115 du Code du travail), toute résiliation d'un contrat de travail ...intervenant après la période d'essai, est subordonnée à un préavis donné par ...partie qui prend l'initiative de la rupture.

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

- vingt un (21) jour ouvrables pour les Manoeuvres, et les Ouvriers spécialisés et employés des catégories 1 à 3 ;
- trente cinq (35) jours ouvrables pour les Ouvriers professionnels ...les employés de catégories 4 et 5 ;
- quarante (40) jours ouvrables pour les Ouvriers Qualifiés c'est à ...ire (Cf. OHQ) et les employés des catégories 6 à 8 ;
- ... (3) mois pour les Agents de maitrise et les Cadres (à partir de ...e 9).

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

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

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

En cas d'inobservation de cette clause, l'indemnité représentativ du préavis stipulée au présent article sera doublée.

Il en sera de même si la rupture du Contrat intervient pendant le congé du travailleur.

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

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

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

Article nº 21 Indemnité de licenciement

En cas de licenciement par l'employeur, hors le cas de faute lourde le travailleur à titre permanent ayant accompli dans l'entreprise une durée de service continue au moins égal à 24 mois, a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Cette indemnité est attribuée dans les conditions suivantes :

- Trente cinq pour cent (35%) de la moyenne mensuelle du salaire global des douzes (12) derniers mois pour chaque année de présence et pour les cinq (5) premières années de présence consécutives chez le même employeur.

- Quarante pour cent (40 %) de la moyenne mensuelle du salaire global des douze (12) derniers mois pour chaque année de présence et pour la période comprise entre la sixième et le dixième année incluse de présence consécutive chez le même employeur.

- Quarante cinq pour cent (45 %) de la même moyenne mensuelle du salaire global des douzes (12) derniers mois pour chaque année de présence et pour la période s'étendant au-dela de la dixième année.

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

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

Lorsque le licenciement résulte du seul cas de compression du personnel, le travailleur à titre permanent a droit, après dix huit (18) mois de présence dans l'entreprise, à une indemnité de licenciement égale à vingt pour cent (20 %) de la moyenne mensuelle du salaire global des douzes (12) derniers mois.

Article n° 22 Mise à la retraite

Lorsque le travailleur rempli 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 National de Sécurité Sociale (CNSS).

Le travailleur partant à la retraite etayant dans l'entreprise une ancienneté de plus de deux (2) ans, bénéficiera d'une indemnité de départ dont le montant sera égal à :

- de deux (2) à cinq (5) ans d'ancienneté, deux (2) mois de salaire moyen sur les 12 derniers mois
- à partir de six (6) ans d'ancienneté, trois mois (3) de salaire moyen des 12 derniers mois plus un virgule cinq pour cent (1,5 %) par année de présence, avec un maximum de vingt cinq pour cent (25 %).

Article n° 23 Licenciement pour diminution d'activité ou réorganisation

Tout licenciement collectif ou individuel motivé par une diminution de l'activité de l'établissement ou d'une réorganisation intérieure est soumis à la procédure prévue à l'article 33 du Code de Travail.

Article n° 24 Rupture du Contrat du travailleur malade

Si à l'expiration du delai 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 recommandé, de son intention de mettre fin à son contrat de travail.

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

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

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

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

Article n° 25 Décès du travailleur

En cas de décès du travailleur, les salaires de présence, l'allocation de congé et les indemnité de toute nature acquis à la date du décès, sous déduction des vacances et accomptes 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'héridité.

Si le travailleur comptait au jour de décès dix huit (18) mois de travail 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 de 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 habituel, à condition que les héritiers en formulant la demande dans le delai règlementaire prévu pour le transfert des restes mortels.

En cas du décès du travailleur, les frais d'inhumation (cercueil, linceuil, couronne et transport), sont à la charge de l'employeur dans la limite de 100.000 Frs (Cent Mille Francs CFA).

Article n° 26 Certificat de Travail

Au moment de quitter définitivement l'Entreprise, l'employeur doit obligatoirement délivrer un certificat de travail indiquant exclusivement le nom et l'adresse de l'Entreprise, les dates d'entrée et de sortie, la nature et les dates des emplois successivement occupés par le travailleur, avec éventuellement la référence aux catégories et échelons prévus en annexe de la présente convention.

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

CHAPITRE 3 SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article n° 27 Périodes Militaires

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

L'employeur est cependant tenu de verser au travailleur, dans la limite normale de préavis, une indemnité égale au montant de sa rémunération pendant la duée de son absence.

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

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

Article n° 28 Grossesse et maternité

Les prestations en faveur de la mère sont celles prévues à l'article 113 de la loi n° 45/75 du 15/03/75 instituant le Code du Travail.

A la reprise du travail, des avances sur salaires pourront être consenties à la mère employée, à la charge pour l'intéressée de les rembourser d'accord parties.

Article n° 29 Maladies et Accidents Non Professionnels

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

Si pendant le delai de suspension le remplacement du travailleur s'impose, le remplaçant devra être informé, en présence des membres du Bureau Syndical de l'Entreprise, du caractère provisoire de son emploi.

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

1- avant douze (12) mois de service : une indemnité égale à l'indemnité de préavis conformément aux dispositions de l'article n° 48 du Code du travail ;

2- après douze (12) mois et jusqu'à cinq (5) ans : une indemnité égale à deux (2) mois de demi-salaire en sus de cette prévue au paragraphe premier.

3- après cinq (5) ans et jusqu'à dix (10) ans : une indemnité égale à trois (3) mois de demi-salaire en sus de cette prévue au paragraphe premier;

4- après dix (10) ans et jusqu'à quinze (15) ans : une indemnité égale à quatre (4) mois de demi-salaire en sus de celle prévue au paragraphe premier ;

5- après quinze (15) ans et jusqu'à vingt (20) ans : une indemnité égale à cinq (5) mois de demi-salaire en sus de celle prévue au paragraphe premier;

6- après vingt (20) ans de service : une indemnité égale à six (6) mois de demi-salaire en sus de celle prévue au paragraphe premier.

Dans tous les cas, le total de l'indemnité prévue par l'article n°47 du Code du Travail et des indemnités complémentaires ci-dessus définies ne pourra représenter plus de six (6) mois de traitement tant à salaire plein qu'à demi-salaire.

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 quatre (4) dernières périodes ci-dessus fixées, sans préjudice des dispositions de l'article n° 47 du Code du Travail.

Au cas où le travailleur ne pourrait reprendre son travail 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 de l'entreprise, la possibilité de le reclasser dans un autre emploi.

Article n° 30 Accident du Travail et Maladie Professionnelle

Les accidents du travail et les maladies professionnelles relèvent des dispositions législatives ou réglementaires en vigueur. Le contrat du travailleur accidenté du travail est suspendu jusqu'à la consolidation de la blessure.

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

TITRE 4 CONDITION DE TRAVAIL

Article n° 31 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 d'exercer une activité quelconque à l'expiration ou en cas de rupture de contrat.

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

ticle n° 32 . DISCIPLINE

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

Les sanctions disciplinaires applicables au personnel sont les sui-ntes :

1- La réprimade ; avertissement écrit ; blâme ;

2- La mise à pied sans solde de un (1) à huit (8) jours ;

3- Le licenciement.

Elles ne sont pas nécessairement successives, mais adaptées à la gravité e la faute commise.

Les sanctions sont prises par le chef d'établissement ou son repré-ntant après que l'intéressé, assisté sur sa demande d'un membre du Bureau yndical d'Entreprise, aura fourni ses explications par écrit.

La sanction sera signifiée, par écrit, au travailleur et copie trans-nise à l'inspection du travail du ressort.

Toute ausence non autorisée entraine la suspension du salaire pour les heures ou journées correspondantes, sans préjudices des autres sanctions disciplinaires qui pourraient être envisagées.

rticle n° 33 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 e peut, par ses propres moyens, se procurer un logement suffisant pour lui t sa famille, l'employeur est tenu de lui assurer dans les conditions prévues à l'article n° 81 du Code du Travail. Dans ce cas, le travailleur devra, par écrit, mettre en demeure l'employeur de remplir ses obligations.

Le travailleur logé par l'entreprise dans les conditions minimum prévues par les textes en vigueur, subira sur son salaire une retenue de loge-ment égale au maximum fixé en la matière par la réglementation locale (10 % u salaire hiérarchique minimum du travailleur).

Pour les logements d'une classe supérieure, le montant de la retenue fera l'objet d'accords particuliers.

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

1- en cas de notification réciproque du préavis dans le delai requis : évacuation à l'expiration du préavis

2- en cas de démission du travailleur, sans le respect du délai de préavis : évacuation immédiate

3- en cas de licenciement pour faute lourde : évacuation dans un délai de 8 jours pour le célibataire et de 10 jours pour le travailleur marié.

4- en cas de licenciement par l'employeur sans préavis : évacuation différée sur demande préalable du travailleur, dans la limite maximum d'un mois.

Pour la période de maintien dans les lieux ainsi obtenue par le travailleur, la retenu 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 correspondant 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?

Cette indemnité ne peut toutefois être réclamée, à postériori, si le travailleur n'a pas mis en demeur son employeur de le loger.

En cas de rupture du contrat de travail, le versement de l'indemnité de logement sera soumis aux mêmes conditions que celles prévues pour le cas n° 1

Article n° 34 Durée du Travail.

En ce concerne la durée du travail, les parties se refèrent à la législation et à la réglementation en vigueur.

Toute modification aux horaires de travail sera communiquée aux membres du Bureau Syndical d'Entreprise et transmise à l'inspection du travail du ressort, avant sa mise en application.

Article n° 35 Heures supplémentaires

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

Conformément aux dispositions de l'article n° 20 de l'arrêté n° 38 du 29 décembre 1953 fixant pour les établissements autres que ceux relevant du régime agricole, la durée du travil, la réglementation des heures supplémentaires et les modalités de leur rémunérations, les heures susvisées donneront lieu aux majorations suivantes :

- dix pour cent (10%) du salaire horaire pour les cinq (5) premieres heures au delà de la durée légale ou de la durée considérée comme équivalente ;

- vingt cinq pour cent (25%) du salaire horaire pour les heures suivantes de jour

- cinquante pour cent (50 %) du salaire horaire pour les heures supplémentaires effectuées la nuit ou le jour pendant le repos hebdomadaire ou les jours fériés

- cent pour cent (100%) du salaire pour les heures de nuit effectuées le jour de repos ou les jours fériés.

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

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

Article n° 36 Récupération des heures perdues

En cas d'interruption collective de travail, la récupération perdues est faite conformément à la règlementation en vigueur, et n aux dispositions de l'arrêté n° 45 du 29 Décembre 1953, fixant les tions particulières d'application de la durée du travail pour les e ses de Travaux Publics, de Génie Civil et du Batiment, et du decret 78/359/MJT-SGFPT-DTPS-ST 3/8 du 12 Mai 1978 décidant des dérogatio à l'article 105 du Code du travail.

Article n° 37 Travail de nuit

Conformément aux dispositions de l'article 106 du Code de Travail effectué entre vingt (20) et cinq (5) heures est en toute saison, comme travail de nuit.

Article n° 38 Travail de femmes et des enfants

Dans les usines, manufactures, mines, minières, chantiers et leurs dépendances, les femmes ne peuvent être employées à un tr nuit.

Le repos des femmes doivent avoir une durée de onze (11) he cutives, au minimum. Il doit comprendre la période nocture définie 106 du Code de Travail.

Toutefois, des dérogations temporaires ou permanentes aux ci-dessus, pourront être admies par décret pris après avis de l sion Nationale Consultative du travail pour les femmes occupées services d'hygiène et de bien-être et qui n'effectuent pas normal travail manuel ou lorsque l'intérêt général l'exigera en raison de économiques exceptionnelles et particulièrement valables.

Il est interdit d'employer une femme pendant les six semai suivent son accouchement.

Par ailleurs, les enfants ne peuvent être employés dans au prise, même comme apprentis, avant l'ages de seize (16) an sauf d ccordée par le Ministre de l'Education nationale.

Toutefois, les enfants de moins de seize (16) ans fréquen établissement d'enseignement public ou privé, peuvent être emplo la période de classes ou des vacances à des travaux légers.

Le temps consacré à ces travaux légers ne pourra excéder heures par jour, dans la conditions que le nombre total et quoti heures consacrées l'enseignement et aux travaux ne dépassent pas heures.

L'inspecteur du Travail et des Lois Sociales peut requerir l'exa femmes et des enfants, par un médecin agrée, en vue de vérifier dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces. Cette réquisiti droit à la demande des intéressés.
La femme ou l'enfant ne peut être maintenu dans un emploi ainsi dessus de ses forces et doit être affecté à un emploi convenable n'est pas possible, le contrat doit être résolu avec paiement de de préavis et éventuelle indemnité de licenciement

Article n° 39 **Permissions Exceptionnelles**

Des permissions exceptionnelles, à l'occasion d'évènements familiaux touchant directement son propre foyer, pourront être accordées au travailleur dans une limite de quinze (15) jours par année civile, sans retenu de salair et sans déduction de la durée du congé acquis, sur présentation de pièces d'é civil ou de justification probante, dans les conditions suivantes :

- Mariage du travailleur	Quatre	(4) jours
- Mariage d'un de ses enfants	Trois	(3) jours
- Décès du Conjoint légitime	Sept	(7) jours
- Décès d'un de ses enfants	Quatre	(4) jours
- Décès de son père ou de sa mère	Six	(6) jours
- Accouchement de l'épouse du travailleur	Quatre	(4) jours
- Déménagement	Deux	(2) jours

Toute permission de cette nature doit faire l'objet d'une autorisati écrite préalable de l'employeur, sauf cas de force majeure. Dans cette derni re éventualité, le travailleur doit aviser son employeur dès la reprise du travail.

Le document attestant l'évènement doit être présenté à l'employeur dans le plus bref délai, et au plus tard, huit (8) jours après qu'il ait eu lieu.

Si lévènement se produit hors du lieu d'emploi et nécessite le dépl cement du travailleur, les délai ci-dessus pourront être prolongés, d'accor parties. Cette prolongation ne donnera pas lieu à rémunération.

Article N° 40 **Jours Fériés**

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

Article n° 41 **Durée des Congés**

La durée des Congés payés est fixée par la législation et la règl tation en vigueur.

Toutefois, la durée des congés est augmentée comme suit, en consi tion de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise.

- Trois (3) jours supplémentaires ouvrables après deux (2) ans de service
- Six (6) jours supplémentaires ouvrables après cinq (5) ans de service
- Sept (7) jours supplémentaires ouvrables après dix (10) ans de service
- Huit (8) jours supplémentaires ouvrables après quinze (15) ans de serv
- Neuf (9) jours supplémentaires ouvrables après vingt (20) ans de serv
- Dix (10) jours supplémentaires ouvrables après vingt cinq (25) de service.

Article n° 42 **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 payé, après une durée de service effectif égale à douze (12) mois (Article 120 du Code du Travail).

L'ordre des départs en congés est établi par l'employeur en fonction des nécessité de l'entreprise et également des désirs des travailleurs. Ces derniers seront informés, par voie d'affichage, de leur tour de départ en congé.

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

Le rappel du travailleur en congé ne pourra intervenir que lorque 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 de deux (2) journées de congé supplémentaires non payées. Ses frais de voyage aller et retour de sa résidence habituelle au lieu d'emploi lui seront remboursés.

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

Article n° 43 **Allocation de Congé**

L'employeur doit verser au travailleur, pendant toute la durée du congé une allocation qui sera calculé conformément aux dispositions de l'article 132 du Code du Travail et du décret n° 66/48 du 31 Janvier 1966.

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

En cas de chômage technique imposé pour les raison extérieures à l'entreprise comme par exemple le manque de matériaux de base, et étant entendu que les travailleurs devront être prioritairement employés en d'autres tâches, il sera fait application de l'article 36.

Article n° 44 **Classe de Passage**

Les classes de passage du travailleur et de sa famille pouvant prétendre au transport, à la charge de l'employeur sont les suivantes :

1°- BATEAU : 2è classe jusqu'à la 8ème Catégorie incluse ;
1ère classe (9ème, 10ème et 11 ème Catégorie);

2°- TRAIN : 2e classe jusqu'à la 8eme Catégorie incluse ;
1ère classe (9eme, 10eme et 11eme Catégorité) ;

3°- AVION : Classe Touriste (toutes Catégories)

4°- AUTRES MOYENS DE TRANSPORTS NORMAUX : usage de l'Entreprise ou du lieu d'emploi.

Article n° 45 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 franch concédée par la compagnie de transport à chaque titre de transport.

Toutefois, lors du premier voyage du lieu de résidence habituelle lieu d'emploi et du dernier voyage du lieu d'emploi, au lieu du résidence habituelle, ainsi que dans le cas de mutation d'un lieu d'emploi à un autr l'employeur assurera au travailleur voyageant par toute autre voie de tran port que la voie maritime, le transport gratuit de deux cent kg (200 kilos de bagages en sus de la franchise pour lui même et sa famille.

Ce transport sera effectué par une voie et des moyens normaux au choix de l'employeur.

Article n° 46 TENU DE TRAVAIL

Il sera fourni par l'employeur des tenues de travail aux corps d'é suivants :

-PEINTURES	: Pantalon et veste ou combinaison
-CHAUFFEURS	: Pantalon et veste ou blouse
-CONDUCTEURS D'ENGINS	: Pantalon et veste ou blouse
-INFIRMIERS	: Blouse
-AGENTS DE LABORATOIRES	: Blouse
-MECANICIENS	: Pantalon et veste ou combinaison
-SOUDEURS-FERRONNIERS	: Pantalon et veste ou combinaison
-EPANDEURS DE BITUME	: Pantalon, veste ou combinaison et bottes
-MENUISIERS	: Tabliers ou blouse ou combinaison
-PERSONNEL DE CONCASSAGE	: Pantalon et veste ou combinaison, casque, bottes et masques.
-MACHINISTE A BOIS	: Pantalon et veste ou combinaison à manche c
-GRUTIERS	: PENTALON et veste ou combinaison
-MAGASINIERS	: Blouse
-MIROITIERS	: Blouse et gants.
-CONDUCTEURS DE CENTRALE A BETON OU DE BETONNIERE	Pantalon et veste ou combinaison
-ELECTRICIEN	: Pantalon et blouse
-ELECTRICIEN HAUT TENSION	: Pantalon, blouse ou combinaison et chaussu de sécurité
-MACON	: Blouse, pantalon et veste ou combinaison.

Le nombre de tenues de travail sera de deux (2) tenues par period deux (2) ans.

L'entretien de ces tenues est à la charge des travailleurs.

Le port en est obligatoire pendant les heures de travail. L'accès lieu de travail peut être refusé au personnel non revêtu de sa tenue.

En cas d'usure prématurée mais normale, suivant les professions, tenue supplémentaires peut être allouée. La demande en sera faite par l' vrier, à la Direction, par l'intermédiare de son Chef direct. Ces tenues sont allouées au personnel permanent de l'entreprise.
Ces tenues doivent être portées exclusivement pendant les heures de trav Ces tenues seront restituées à l'entreprise en cas de départ.

Article 47 - OUTILLAGE

Il sera fournit par l'employeur, l'outillage nécessaire à chaque travailleur.
Le travailleur sera responsable de la bonne utilisation et de la bonne conservation de l'outillage confié.
En cas de départ, l'outillage sera restitué à l'entreprise.
Dans le cas où l'outillage n'est pas fourni par l'entreprise, une prime sera versé au travailleur concerné après accord entre les parties.

Article N° 48 DETERMINATION DU SALAIRE

Le salaire est le contrepartie du travail. Il est fixé à l'heure, à la journée ou au mois.

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

Le salaire de chaque travailleur est déterminé en fonction du poste de travail qui lui est attribué.

Les salaires de chaque catégorie et échelon, exprimés en francs/CFA, sont fixés ou modifiés par une commission mixte paritaire composée en nombre égal d'employeurs et des travailleurs lelevant des organisations syndicales interessées.

La détermination de ces salaires, s'effectuera par avenants.

Article n° 49 ABATTEMENT DE SALAIRE POUR 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 écrit, 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 minimum interprofessionnel garanti (SMIG) du lieu d'emploi.

Article n° 50 Paiement du Salaire

Les salaires sont payés conformément aux prescriptions légales et règlementaires, et notamments 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 son établissement. Il pput se faire assister d'un membre du Bureau Syndical d Entreprise.

Article n° 51 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 six (6) mois, en cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé. Ce delai est prorogé jusqu'au remplacement du travailleur.

-La période d'indisponibilité résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.

-Les périodes de repos des femmes salariées en couches.

-La grève ou le look-out déclenchés dans le respect de la procédure de règlement des conflits Collectifs.

-Les absences pour congés payés ou permissions exceptionnelles prévues par la présente Convention.

-Les absences, rémunérées ou non, régulièrement autorisées par l'employeur quelle que soit leur motif, dans la limite d'un mois par année civile.

-Le temps passé dans une autre entreprise lorque la mutation s'est faite sur les instructions du premier employeur et avec l'accord du second.

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 de départ de l'employeur sous les drapeaux ou pour une période obligatoire d'instruction militaire.

-Durée de la détention préventive du travailleur, durée limitée à six (6) mois.

-Absences régulièrement autorisées par l'employeur si leur durée totale est supérieure à un (1) mois par an.

-Absences régulièrement autorisées par l'employeur si leur durée totale est supérieure à un (1) mois par an.

-Période interruptive, par suite de licenciement pour compression de personnel ou suppression d'emploi, sous réserve que cette période ne dépasse pas deux (2) ans.

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

-Deux pourcent (2%) après deux années de présence,

-un pourcent (1%) par année de présence à partir de la troisième (3eme année avec un maximum de 28 %

Article n° 52 PRIME DE PANIER

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

Elle est due, dès que cette prolongation réduit à moins de deux heures le temps disponible laissé au travailleur ou lorqu'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 six cent cinquante francs par jour (650 F/CFA).

Elle peut être remplacée par un repas gratuit.

Article n° 53 INDEMNITE DE CAISSE

La prime de caisse est allouée de plein droit à tout agent pendant la période d'exercice de ses fonctions.

Le taux de la prime est fixée comme suit sur la base de la caisse moyenne mensuelle :

- Trois mille francs (3.000 F) par mois pour une caisse de 0 à 500.000 francs.
- Six mille cinq cent francs (6.500) par mois pour une caisse de 500.000 à 1.000.000 de francs.
- Douze mille francs (12.000) par mois pour une caisse de 1.000.000 à 5.000.000 de francs
- Quinze mille francs (15.000) par mois pour une caisse au dessus de 5.000.000 de francs.

Article n° 54 PRIME D'INSALUBRITE

Une prime d'insalubrité est allouée au personnel effectuant les travaux suivants : réparations et vidanges des puisards ou fosses septiques en service. Cette prime est fixée à quatre cent cinquante francs (450) par jour.

Pour les peintres en pistolet en lieu fermé, les soudeurs à l'intérieur d'une cuve et au personnel de la station de concassage, il est prévu de présenter le travailleur deux fois par an pour une visite médicale avec radio pulmonaire.

Article n° 55 PRIME DE RISQUE

Une prime de risque est allouée au personnel effectuant les travaux suivants :

- Travaux sur échaffaudages au dessus de sept (7) mètres.
- Travaux aux marteaux-piqueurs.
- Transport et manutention des vitres ou miroirs de dimentions au delà de 8 m.
- Travaux de puits au-delà de quatre (4) mètres de profondeur.

Cette prime est fixée à cinq cent francs (500 F) par jour.

Article n° 56 INDEMNITES DIVERSES

Les indemnités suivantes sont allouées mensuellement à tout travailleur relevant de la présente Convention, utilisant à titre permanent et avec l'accord de la Direction, un moyen de locomotion pour les besoins de service :

- Velo ..... Trois Mille Francs (3.000 F)
- Velo-moteur ..... Cinq mille Francs (5.000 F)
- Véhicule automobile, forfait contractuel entre employeur et employé.

Article 57 PRIME DE FIN D'ANNEE

Il est institué pour tout travailleur ayant un an de service continu dans l'entreprise et s'y trouvant encore au 31 décembre de l'année considérée, une prime de fin d'année calculée comme suit :

- 1/3 du salaire de base mensuel moyen du travailleur par année de présence avec un maximum de 100%

Tout travailleur ayant fait en cours d'année l'objet d'une ou de plusieurs sanctions (blame et sanctions suivantes) confirmées par l'Inspecteur du travail ou son représentant légal, pourra avoir sa prime réduite ou supprimée.

La non réponse de l'Inspecteur du Travail dans un delai maximum d'un mois vaut confirmation de la sanction. Tout travailleur licencié en cours d'année par suite d'une diminution de l'activité de l'établissement ou une réorganisation intérieure et remplissant les conditions d'octroi de la prime a droit à une prime de fin d'année calculée au prorata temporis.

Article n° 58 PRIME DE TRANSPORT

Une participation de l'employeur aux frais éventuels de transports est admis pour tout travailleur totalisant au moins 160 heures de travail, dans le mois considéré.

Quel que soit le lieu d'implantation de l'entreprise sur le Territoire de la République du Congo, cette participation est égale à cinquante pour cent 50 % du tarif journalier moyen aller et retour de quatre cent francs par jour (100 F/J) soit cinq mille deux cent francs par mois (5.200F/mois).

Article n° 59 INDEMNITE DE DEPLACEMENT

Lorsque la tâche confiée à un travailleur entraine son déplacement provisoire hors du lieu d'emploi habituel, pour une durée n'éxédant pas quinze (15) jours, ce dernier bénéficiera d'une indemnité de déplacement à décompter comme suit :

- Quatre (4) fois le salaire horaire minimum interprofessionnel garanti du lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraine la prise de deux (2) repas principaux en dehors de ce lieu d'emploi.

- Six (6) fois le salaire horaire minimum interprofessionnel garanti du lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraine la prise de deux (2) repas principaux et le couchage en dehors de ce lieu d'emploi.

Lorsque la tâche confiée à un travailleur entraine son déplacement provisoire hors du lieu d'emploi habituel pour une période éxédant quinze (15) jours, le travailleur percevra une indemnité forfaitaire journalière égale à trois (3) fois le salaire horaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) du lieu habituel d'emploi.

L'indemnité de déplacement n'est pas due lorsque les prestations sont fournies en nature pendant la durée de déplacement, le travailleur percèvra la même rémunération que s'il avait travaillé pendant l'horaire normal de l'entreprise.

La situation des travailleurs déplacé hors des frontières de la République du Congo, fera l'objet des contrats individuels.

Article n° 60 Majorations des diplômes

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

1°- C.E.P.E .....

2°- Petits diplômes 1.500
Diplômes d'enseignement général, du brevet élémentaire jusqu'à la première partie du baccalauréat, diplôme d'enseignement technique B.E.M.T - B.E.P - Capacité en droit 4.000

3°- Diplôme d'enseignement secondaires et spéciaux 9.000
Baccalaureats .

4° Diplômes d'enseignements supérieurs 10.000
Licence en droit, lettres ou sciences, diplôme de sciences politiques avec baccalaureat, diplôme des grandes écoles.

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

Article n° 61 Majoration des langues étrangères

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

- traduction (par langue) ..... 5.000 Francs CFA
- rédaction (par langue) ..... 8.000 Francs CFA

Les sténodactylographes, chargés de prendre en sténographie des textes dictées en langue étrangère et les dactylographier correctement dans la même langue, reçoivent par langue utilisée, une majoration mensuelle de francs CFA : 6.000, en sus du salaire minimum afférent à leur qualification.

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

TITRE 5 : DU SERVICE MEDICAL

Article n° 62 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.

Article n° 63 Congés pour soins

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

Article n° 64 Hospitalisation

En attendant la mise en place d'un régime de sécurité sociale 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 de l'Etablissement 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 définies ci-après, restant à la charge du travailleur.

2°- De prendre en charge 50% des frais d'hospitalisation dans la limite de la période de congé de maladie à plein et à demi- salaire du travailleur malade, suivant la classification ci-après :

- 3eme catégorie tarif journalier hôpital : Manoeuvres - Ouvriers spécialisés - Ouvriers professionnels et Employés des catégories 1 à 6 incluse ;
- 2eme catégorie tarif journalier hôpital : Ouvriers qualifiés et Ouvriers hautement qualifiés et Employés des catégories 7 et 8 ;
- 1eme catégorie tarif journalier hôpital : Employés des catégories 9, 10 et 11.

Dans le cas d'hospitalisation d'un membre de la famille du travailleur telle que définie par les statuts de la C.N.S.S., 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 remboursment en sera assurée d'accord parties, par retenues périodiques sur le salaire de l'intéressé.

Article n° 65 Frais Pharmaceutique.

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 25 % des frais pharmaceutiques exposés par l'employé pour ses propres soins médicaux, sur présentation d'ordonnance délivrée par le médecin de l'entreprise.

TITRE 7 : DISPOSITIONS DIVERSES

Article n° 66 Classement des Travailleurs

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

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 14 de la présente Convention Collective portant sur les conditions d'engagement.

Article n° 67 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 directement par le travailleur, soit par l'intermédiaire du bureau syndical d'entreprise, et examiné 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 représentants des travailleurs. Elle statue sur tout different qui lui est soumis concernant les contestations de classification d'emploi des travailleurs.

Elle apprécie et fixe la catégories dans laquelle est classé l'emploi 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 celle-ci prend effet.

Les membres de la commission sont désignés par les organisation syndicales, patronales et ouvrière 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 réuinion.

Le Président ne participa pas au tote, mais exprime ses avis qui figurent au procès verbal.

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

Article n° 68 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 de ses additifs.

Cette commission n'a pas à connaitre les litiges individuels qui ne mettent pas en cause le sens et la portée de la présente Convention.

La composition de la Commission est suivante :

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

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

La partie signataire qui désire soumettre un différend à la commission, doit le porter par écrit à la connaissance de toutes les autres partie 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 présentées, le texte de cet avis signé par les membres de la Commission a mêmes effets juridiques que les clauses de la présente Convention. L'avis fait l'objet d'un dépôt au greffe du Tribunal du Travail à la diligence de l'autorité qui a réuni la Commission.

Fait à Brazzaville, le 06 Août 1992

UNI CONGO

Pour la C.S.C
(FESYBATRAP)

Jean SABOU

François AMBIERO

Antoine NGAMI-ESON

Jean-Baptiste YOKA-EBONDO

Antoine NGONDO

Norbert EBOUESSE

Jean Claude DIATOULOU

Jean Jacques EYONGO

Présidence de la Commission Mixte Paritaire

Abel Antoine MOPOMA

ANNEXE I : CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DES EMPLOYES.

PREMIERE CATEGORIE :

1er Echelon :

-Gardien de jour
-Personnel de nettoyage, occupé à des travaux simples de nettoyage et de propreté à l'exclusion des nettoyages spéciaux.

2ème Echelon

- Planton chargé d'assurer la liaison entre les différents service intérieurs de l'entreprise.
- Veilleur de nuit avec rondes

DEUXIEME CATEGORIE :

- Planton chargé de la reception et de la distribution du courrier dans les divers services de l'entreprise pouvant effectuer les courses extérieures moyen de bicyclette ou vélomoteur.
- Tireurs effectuant des travaux simples (bleu, roneo, photocopie)
- Manutentionnaire.
- Personnel chargé des nettoyages spéciaux pouvant utiliser un matériel spécial (aspirateur, cireuse, etc...)
  Le personnel devra posséder une instruction générale du niveau de la CM 1ère année.

TROISIEME CATEGORIE :

- Définition : Personnel avant une instruction générale du niveau de la CM2 et pouvant ténir les emplois ci-dessous :

1er Echelon

- Personnel utilisé à des travaux de copie, de classement simple et de transcription.
- Téléphoniste chargé de donner des communications sur un poste central à plusieurs directions pouvant, en dehors du trafic, être utilisé à des travaux de sa compétence.
- Tireur de bleus courant sachant couper et plier les plans.
- Tireur Roneo sachant faire une distribution entre des différents tirages à effectuer.

Photocopieur pouvant exécuter tous travaux de photocopie suivant nature des clichés.

Calqueur sans formation professionnelle particulière, pouvant exécuter la copie de plans simples et capable de retranscrire les écritures correctement.

2ème ECHELON

Personnel effectuant des travaux de copie de classement et de transcription (de 1er Ech.), mais plus confirmé, et utilisé occasionnellement à des travaux de dactylographie très simple et de chiffrage n'exigeant la connaissance des quatres opérations.

Tireur (Bleus, Ronéo, photocopieur) pouvant classer et repertorier les calques et archives.

Garçon de la boratoire spécialisé, capable d'effectuer des pésés simples.

QUATRIEME CATEGORIE

Définition : Employé possédant le CEPE (Certificat d'Etudes primaires Elémentaires) ou ayant suivi un cours professionnel lui permettant d'exécuter des travaux simples, d'éffectuer des travaux simples.

- Dactylogaaphe capable d'effectuer des travaux simples de copies avec une rapidité moyenne et une bonne présentation.

Employé de bureau éffectuant des travaux ne demandant pas d'initiation de

de l'ordre et une ponne présentation, tels que établissement des feuilles et bulletins de page, factures, quittances, capable de calculer à la machine et de transcrire correctement les quatre opérations. Peut être responsable du classement des documents du services.

- L'Encaisseur effectuant les encaissements à domicile et recapitulant sur une fiche de mouvements. Les espèces dont il a la charge et les factures non encaissées.

-Magasinier ayant déjà une expérience du métier chargé notamment du classement des stocks et du contrôle référence chargé de la mise à jour des fiches de stocks en qualité après établissement des bons de mouvements de matériels.

-Mécanographe ayant moins de deux ans de pratique professionnelle sur machine simple.

-Préparateur de laboratoire capable d'effectuer des essais nécessitant une certaine initiative en cours de réalisation.

-Dessinateur débutant possédant le C.A.P ou des connaissances équivalentes.

CINQUIEME CATEGORIE :

Définition : 'Employén sortant du cours professionnel ou ayant un C.A.P. et débutant dans la profession, possédant un niveau d'instruction générale de la 4 ème.

-Dactylographe capable de taper 40 mots/minutes suivant brouillons écrits à la main, avec ortographe et présentation parfaite.

-Sténodactylographe débutant.

-Magasinier qualifié : connaissant bien la terminologie des marchandises, capable de les réceptionner, repertorier et cataloguer ; capable de tenir de stocks et d'éffectuer des inventaires à la demande et sous la responsabilité d'un chef hiérarchique.

-Teneur de livres : employé dont la formation comptable est suffisante pour tenir tous les journaux auxiliaires de forme classique sur le vu des pièces bases, capable d'effectuer les reports sur les grand livres auxiliaires, tenir une patite comptabilité matière.

-Infirmier ayant le certificat d'aptitude pour les fonctions d'infirmier.

-Dessinateur mettant au net les études et projets qui lui sont confiés ou ayant une bonne expérience.

-Assistant de laboratoire connaissant parfaitement les essais courants et capable d'effectuer les calculs permettant d'obtenir les résultats demandés.

SIXIEME CATEGORIE :

Définition : Employé ayant un C.A.P ou un B.E.T ou un BEPC et avant 3 ans de pratique dans l'Entreprise en tant qu'employé de la 5ème catégorie.

-Sténodactylographe capable de prendre 90 mots/minutes en sténo et 40 mots/minute en dactylo, avec orthographe et présentation parfaites.

-Mecanographe ayant de bonne notions de comptabilité commerciale et industrielle.

-Comptable traduisant en comptabilité sous direction d'un chef comptable ou d'un chef de comptabilité, toutes les opérations commerciales, industrielles ou financières. Tenue du journal et du grand livre général, établissement de toutes les balances.

- Caissier ayant la responsabilité d'une caisse de moyenne importance, avec livres de recettes et de paiements.

- Magasinier principal connaissant la terminologie exacte des marchandises en magasin, capable de les recevoir, les ranger et capable de tenir en valeur et en quantité les états de stocks avec la responsabilité d'inventaire.

- Dessinateur capable d'exécuter d'après croquis et suivant normes techniques, des dessins d'exécution simple afin qu'ils puissent être directement utilisés à la réalisation des travaux représentés.

-Assistant Qualifié de laboratoire, capable d'effectuer des essais spécialisés suivant des directives et en outre d'effectuer des missions comportant des essais ordinaires.

- Commis assurant et surveillant l'entretien et l'approvisionnement des petits chantiers sans remplir la totalité des fonctions du commis de ville et du commis d'entreprise.

- Pupitreur sur matériel informatique.

SEptième Catégorie

Définition : Employé possédant de hautes connaissances professionnelles, ayant 5 ans de paratique dans l'entreprise en qualité d'employé 6ème catégorie, ou pouvant par essai professionnel, justifier de la qualification requise pour cette Catégorie.

-Caissier responsable de paiements et d'encaissements.

- Comptable pouvant tenir les livres de comptabilités, de paye, d'effectuer tous relevés mensuels, annuels suivant état mis à sa disposition, effectuer les vérifications des livres de banques suivant relevés de banques, tenir à jour les fiches fournisseurs et les fiches clients.

- Dessinateur d'Etudes pouvant mettre à jour d'après schémas et notes de calcul, tous plans d'exécution (maçonnerie, charpente, menuiserie, fer et bois, plans B.A., ect...).

- Opérateur saisie édition sur matériel informatique.

HUITIEME CATEGORIE :

Définition : Employé ayant un baccalauréat.

- Comptable pouvant diriger un petit service de comptabilité, ayant la responsabilité des travaux qu'il exécute ou fait exécuter, pouvant avoir des relations des services administratifs et privés.

ANNEXE II: CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE OUVRIERE

A - GENERALITES

MANOEUVRE ORDINAIRE

Emploi comportant l'exécution de besogne élémentaire ; n'exigeant aucune connaissance professionnelle ni instruction générale, et accessible sans adaptation générale.

MANOEUVRE BATIMENT

de M.O. mais à qui est confié des travaux simples de bâtiment.

MANOEUVRE SPECIALISE

de M.B., mais comportant l'exécution, sous la conduite d'un ouvrier de catégorie supérieure, des tâches n'exigeant que des connaissances réduites ou une initiation professionnelle acquise après une formation de courte durée.

OUVRIER SPECIALISE

1er Echelon :

Emploi exigeant des connaissances professionnelles acquises par une formation spéciale ou un apprentissage dans la spécialité, mais ne nécessite pas la connaissance générale du métier. Concerne les travaux les plus simples dans chaque profession, exécutés avec un rendement moyen.

- 2ème ECHELON :

. d° O.S.I., avec exécution des travaux de difficultés moyennes et un rendemen normal des tâches confiées.

- 3ème ECHELON :

.. d° O.S.2., mais exigeant une connaissance plus aprofondie de la profession ou un niveau d'instruction générale équivalent à la 8ème et excellent rendement des tâches confiées.

OUVRIER PROFESSIONNEL

-1er ECHELON :

Emploi exigeant la présence d'un ouvrier ayant des connaissances approfondies de la profession, de hautes qualités techniques et pratiques et une initiative personnelle. Ces connaissances peuvent être acquises à la suite d'une expérience professionnelle approfondie ou un niveau d'instruction générale équivalent à la 7ème.

2ème ECHELON :

. d° O.P.I. concerne l'exécution des travaux comportant une responsabilité et nécessitant initiative personnelle,

-connaissances approfondies de la profession, ainsi que
-connaissances partielles de plusieurs corps d'état. Ouvrier
-capable de diriger une petite équipe d'ouvrier de catégorie inférieure.

OUVRIER QUALIFIE

Emploi nécessitant la présente d'un ouvrier de haute qualité professionnelle et technique, et ayant une instruction générale du niveau de la 5ème, une connaissance partielle de tous les corps d'état formant l'ensemble d'une construction.

Ouvrier capable d'assurer l'exécution d'un chantier moyen et ayant sous ordres des ouvriers de catégories inférieures et de plusieurs corps d'état, devant organiser journellement le travail de son équipe, réceptionner les matériaux, surveiller la présence des ouvriers mis à sa disposition.

OUVRIER HAUTEMENT QUALIFIE

Ouvrier capable de diriger un chantier de grande importance sous la direction d'un conducteur de travaux de tous corps d'état.

B- GROS OEUVRES

MANOEUVRE ORDINAIRE

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
- Gardien de chantier
- Balayeur
- Manoeuvre de corps

MANOEUVRE BATIMENT

Est classe dans cette catégorie le personnel ci-après :
- Terrassier en général, exécutant fouilles, chargements de terres et résidus de chantier.

- Manoeuvre gâchant les mortiers et bétons ou approvisionnant les installations de bétonnage.
-Manoeuvre approvisionnant les équipes d'ouvrier du chantier.
-Manoeuvre aidant au sciage des bois et au façonnage des fers et au lavage.
-Manoeuvre de manutention de tous matériaux et matériels de chantier.

MANOEUVRE SPECIALISE

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
Les ouvriers voulant acquérir une catégorie supérieure.

.des - Maçons
.des - Ferrailleurs
.des - coffreurs.
.nducteurs d'engins fixes de chantier
.noeuvres chargés du gâchage mécanique des mortiers et bétons suivant les
.sages qui leur sont fournis.

RIER SPECIALISE

ECHELON :
cl assé dans cette catégorie le personnel ci-après :

ravailleurs ayant suivi un stage de formation professionnelle rapide et
utant dans la profession.
ravailleurs qui, après apprentissage dans l'entretien, ont justifié, par
essai professionnel, de la classification requise pour cette catégorie.
offreurs effectuant des travaux simples.
açons, enduiseurs, briquetiers.
onducteurs d'engins fixes, assurant l'entreprise du matériel
écaniciens de garage au chantier assurant l'entretien des engins.
harpentiers capables d'établir des charpentes simples

ouvreur effectuant des travaux de toitures en tôles alu.galvanisées, etc...
enuisiers capables d'exécuter des travaux simples : coupes et assemblages.
'orgerons capables de forger les outils de chantier.
erruriers capables d'exécuter des assemblages simples de soudures à l'étain,
:, brasure.
agasiniers capables de réceptionner les matériaux et matériels.
'ointeurs de chantier capables de tenir un livre de pointage.
onducteurs de bétonniers assurant l'entretien de leur bétonnière et capables,
ivant les dosages qui leur sont donnés, d'exécuter le gâchage des bétons.

me ECHELON

t classé dans cette catégorie le personnel ci-après :

Personnel de "O.S.1.", mais confirmé dans le métier.
Ouvriers titulaires d'un C.A.P. et débutant dans le métier/
Puisatiers.
Coffreurs.
Maçons, enduiseurs, briquetiers.
Conducteurs d'engins fixes confirmés.
Couvreurs effectuant des travaux de toitures (tôles et tuiles et toutes
tégories).
Conducteurs d'engins mobiles confirmés assurant l'entretien et petite
paration.
Mécaniciens effectuant des travaux d'entretien et de réparation.
Pointeurs magasiniers de chantiers capables de tenir les livres de pointage
.si que les fiches de rentrées et sorties des matériels.

me ECHELON

t classé dans cette catégorie le personnel ci-après :

ersonnel de "O.S.2.", mais exécutant des travaux de qualité exigeant une con-
aissance approfondie et étendue dans sa spécialité.

Maçons capables d'exécuter des parements en opus incertain et poser des
ordures suivant niveaux.

Coffreurs-Ferrailleurs travaillant d'après plans sommaires de coffrage et
erraillage.

- Conducteurs d'engins mécaniques capables d'assurer les réparations courantes de leurs engins.
- Charpentiers exécutant des travaux suivant plans.

OUVRIER PROFESSIONNEL

1er ECHELON :

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :

Ouvrier dont la définition correspond à la classification des ouvriers spécialisés, mais capable d'exécuter des travaux de haute qualité professionnelle suivant plans qui leur sont donnés.

- Maçons capables d'exécuter tous travaux de maçonnerie, de tracer les niveaux et aplombs sans erreurs.
- Charpentiers capables d'exécuter tout coffrage et ravaux de charpente, de tracer les niveaux et aplombs sans erreurs.
- Ferrailleurs capables d'exécuter tout ferraillage, de les mettre en place dans les coffrages et d'effectuer les calages nécessaires.

2 ème ECHELON :

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :

- Personnel de "O.P.I." mais capable de diriger une petite équipe composée d'ouvriers des professions suivantes : Maçon, Ferrailleurs, Charpentiers, Manoeuvres.

OUVRIER QUALIFIE

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :

- Les Chefs d'équipes pour chantiers moyens ne dépassant 25 ouvriers.

OUVRIER HAUTEMENT QUALIFIE

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :

- Les Chefs d'équipe pour chantier important au-delà de 25 ouvriers.
- Ces Chefs d'équipe sont placés sous les ordres d'un chef de chantier ou d'un conducteur de travaux.

C - CARRELAGE

MANOEUVRE ORDINAIRE

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :

- Gardien de chantier.
- Balayeur.
- Manoeuvre de cours.

MANOEUVRE BATIMENT

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :

- Manoeuvre divers chargé de toute manutention de matériaux et matériels utilisés par l'entreprise.
- Manoeuvre gâchant le mortier ou approvisionnant les installations de béton
- Manoeuvre approvisionnant les équipes d'ouvriers de chantier.

MANOEUVRE SPECIALISE

1er ECHELON :

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :

- Aide ouvriers en général.
- Conducteurs d'engins fixes n'assurant que la conduite.
- Manoeuvre capable d'exécuter le calibrage des carrelages.
- Manoeuvres pouvant assurer le nettoyage des joints.

OUVRIER SPECIALISE

1er ECHELON

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
- Ouvriers ayant suivi un stage dans un C. F. P. R. (Centre de Formation Profes sionnelle Rapide) et débutant dans la profession.
- Ouvrier qui, après apprentissage dans l'entreprise, ont justifié, par un essai professionnel, de la qualification requise par cette catégorie.
- Conducteurs d'engins mobiles n'assurant que la conduite.
- Magasinier capable de réceptionner les matériaux et matériels.
- Pointeur de chantier capable de tenir un livre de pointage.
- Carreleur à rendement moyen capable de poser les revêtements de sols : grès cérame 10/10, 2/2, 5/5, plastiques.

2ème ECHELON :

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
- D' O.S.I, mais confirmé dans son métier.
- Ouvrier titulaire d'un C.A.P. et débutant dans son métier.
- Ouvrier pouvant exécuter tous revetements de sols avec un bon rendement.
- Ouvrier pouvant exécuter des revetements muraux faience, après cérame) avec un rendement moyen.
- Ouvrier pouvant tracer les niveaux

3ème ECHELON :

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
- d'O. S. 2, mais exécutant des travaux de qualité exigeant une connaissance approfondie de la profession.
- Ouvrier capable d'exécuter des carrelages en revêtements de sols et les murs suivant motifs.
- Ouvrier capable de tracer les niveaux, les axes de pose et les pentes
- Ouvrier titulaire d'un C. A. P. et ayant au moins 3 ans de pratique dans la profession. Ce classement peut être subordonné à un essai professionnel confirmant les aptitudes de l'ouvrier au poste considéré.

OUVRIER PROFESSIONNEL

1er ECHELON :

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
- Ouvrier dont la définition correspond à la qualification des ouvriers spécialisés, mais capable d'exécuter des travaux de haute qualité professionnelle : ayant au moins 5 ans de pratique dans la profession.
- Ouvrier capable d'exécuter tous carrelages suivant plans, de disposer tous motifs suivant symétrie des pièces.

2ème ECHELON :

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
- d' O.P.1, mais capables de diriger une petite équipe d'ouvrier et de prévoir les approvisionnements.

OUVRIER QUALIFIE

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
d'O.P.2, mais capable de diriger une petite équipe d'ouvriers et de prévoir les approvisionnements., d'effectuer relevés sommaires des travaux exécutés.

OUVRIER HAUTEMENT QUALIFIE

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
- Chef d'équipe pour chantier important, nécessitant plus de 15 ouvriers. Ce chef d'équipe est placé directement sous les ordres d'un chef de chantier ou d'un conducteur de travaux, ou est en liaison directe avec la direction de l'entreprise.
- Ouvrier de prévoir les approvisionnements et de déterminer les stocks, d'effectuer les relevés des travaux exécutés.

D- ELECTRICITE

1) Généralités :

MANOEUVRE ORDINAIRE

Capable d'exécuter des travaux élémentaires n'exigeant pas de connaissances professionnelles et apte à toutes manutentions des matériaux et matériels ... par l'entreprise.

MANOEUVRE BATIMENT

Terrassier chargé d'ouvrir et de combler les tranchées.
Personnel chargé du déroulage et de la pose des câbles.
Travailleur chargé de faire des saignées ou percements en planchers ou en cloisons sans rebouchage.
Travailleur approvisionnant les équipes et transportant les matériaux.

MANOEUVRE SPECIALISE

Travailleur capable d'exécuter sous la conduite d'un ouvrier spécialisé ou qualifié, une tâche n'exigeant que des connaissance réduites.
Travailleur capable d'oeuvrer les tubes plastiques ou acier.
Travailleur capable de monter les appareillages, douilles, poses de lustreries, montage des boîtes et combinés sans connexions.

OUVRIERS SPECIALISES

1er ECHELON :

Travailleur capable d'installer en apparent ou encastré une lampe en S.A. ou ... v., une prise de courant, en D.A., y compris le tirage des conducteurs et leurs raccordements.

... ailleur diplômé d'un C.F.P.R. et leurs raccordements.
... ailleur ayant des connaissances professionnelles acquises par une formation ... ciale ou un apprentissage de 3 ans dans la spécialité.
- Travailleur capable de reboucher les saignées ou percements ; d'effectuer convenablement des raccords d'enduits.

2ème ECHELON :

Travailleur capable d'installer et de raccorder une minuterie, un télérupteur, un discontacteur, un démarreur étoile-triangle, un chauffe-eau, etc...
Travailleur capable de monter 2 lampes et 3 prises par jour.
Travailleur titulaire d'un C.A.P. ou ayant un apprentissage de 3 ans dans la spécialité.

3ème ECHELON :

Travailleur capable d'exécuter tous travaux d'installation force et lumière y compris les branchements de rhéostats de démarrage et de moteurs.
Travailleur capable d'exécuter les travaux d'installation de lignes aériennes.
Travailleur pouvant prendre la direction d'une petite équipe et sachant lire ... plans ou schémas simples.
Travailleur capable de détecter rapidement les pannes électriques et d'y remédi...
... ailleur titulaire d'un C.A.P. et ayant 5 ans de pratique dans la profession.

2 - PROFESSIONNEL

1er ECHELON :

Travailleur capable de lire un plan et tracer un chantier, de lire les appareils de mesures, de monter et de régler les lignes aériennes, de détecter une panne dans un câblage, de faire des boîtes souterraines et des têtes de câbles.

Travailleur connaissant parfaitement les normes des installations.

2 eme ECHELON

Travailleur possédant pleinement le métier, capable d'exécuter tous les travaux énumérés précédemnet, capable de déterminer les puissances installées et les sections correspondantes.

Travailleur pouvant prendre la direction d'un chantier moyen.

OUVRIER QUALIFIE

Travailleur de très haute valeur technique, capable de diriger un chantier, d'effectuer les approvisionnements, les états de stocks, de relever les travaux effectués et établir les rapports de chantier.

OUVRIER HAUTEMENT QUALIFIE

Travailleur capable d'exécuter l'ensemble des travaux énumérés précédement, capable de diriger un chantier de grande importance, ou plusieurs chantiers moyens, d'exécution technique poussée, de tracer les plans de câblage et les schémas de raccordements (Réseaux aériens et souterrains).

2) Poste Ligne Haute Tension

a) LEVAGE

OUVRIER SPECIALISE

1er ECHELON :

- Assembleur effectuant la réparation et l'assemblage au sol, des différents éléments constituant un pylône, exécutant des travaux suivant les instructions de son chef d'équipe.

- Aide-Monteur débutant dans la profession, assiste le monteur dans toutes les opérations de montages en hauteur.

- Monteur-bloqueur, sa tâche est de bloquer tous les boulons nécessaires à l'assemblage des pylônes afin d'en assurer la stabilité.

2ème ECHELON :

- Assembleur qui, après une expérience de 2 ans dans le poste, a assimilé correctement les différentes techniques d'assemblage, et est capable de diriger seul son assemblage.

- Moteur-levageur qui, après une expérience dans le poste d'aide-Monteur, est capable d'effectuer le levage des differentes pièces constituant en pylône, dans toutes les positions et à toutes les hauteurs.

3ème ECHELON :

Assembleur ayant une expérience de 5 ans dans le poste, possédant la connaissance des différents types d'assemblages réalisés dans la profession. Se référant aux différents plans de montage ; doit être capable de diriger une équipe d'assemblage.

- Monteur - Levageur, après 2 ans d'ancienneté dans le poste, connaissant parfaitement les differentes techniques de levage, sachant mettre en oeuvre le matériel nécessaire aux diverses opérations.

OUVRIER PROFESSIONNEL (1° Echelon)

Monteur-Levageur, après 5 ans de travail dans le poste, possédant la connaissance des différents types de pylônes utilisés dans la profession, doit être capable, de par sa formation, de diriger une équipe.

b) DEROULAGE

OUVRIER SPECIALISE (3° Echelon)

Machiniste qui effectue la conduite des engins à moteur nécessaires aux opérations de déroulage (Treuils et freineuses). Reçoit les ordres directement du chef de chantier, donne les instructions à ses manoeuvres pour la bonne exécution des diverses opérations.

Manchonneur effectuant le manchonnage des câbles à l'aide de presse à manchonner,

à moteur ou manuel ; prenant un soin particulier à la bonne réalisation de son travail ; dirigeant une équipe de manoeuvres qui l'assistent dans les diverses opérations.

OUVRIER PROFESSIONNEL (1° Echelon)

Machiniste qui, après une expérience de 2 ans dans le poste, doit faire preuve d'une parfaite maîtrise de sa machine ; dirige les différentes opérations de dérouilage sous les ordres directs du chef de chantier ; connaît les différentes méthodes de déroulage sous traction mécanique.
Manchonneur, après une expérience de 2 ans dans le poste, possédant une parfaite connaissance de son travail, connaissant les différents types de manchons ainsi que la mise en oeuvre des différentes manchonneuses.

G)- L I G N E

OUVRIER SPECIALISE

1er ECHELON :

Aide-Moteur ligne participant à tous les travaux en hauteur, nécessaires à la réalisation de la ligne.

2eme ECHELON :

Monteur-Ligne, après une expériance d'Aide-Moteur exécute, dans toutes les positions et à toutes les hauteurs, les travaux d'ancrage de câbles, de garde, et de conducteur, les mises sur pièces des divers cables, ainsi que la pose de toutes les connexions nécessaires au bon fonctionnement de la ligne.

3eme ECHELON

Monteur-Ligne qui après 2 ans de travail dans le poste, connait les differentes de montage, est capable de diriger seul son travail.

OUVRIER PROFESSIONNEL (1° Echelon)

Monteur-ligne qui, après 5 ans de travail dans le poste, possède une parfaite connaissance de son travail, est capable, de par sa formation, de diriger une équipe de moteur.

E)- E T A N C H E T T E

MANOEUVRE ORDINAIRE

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
- Gardien de chantier
- Balayeur
- Manoeuvre de cours.

MANOEUVRE BATIMENT

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
- Manoeuvre chargé de la manutention du matériel et des matériaux.
- Manoeuvre approvisionnant les équipes d'ouvriers.

MANOEUVRE SPECIALISE

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
- Aide-ouvrier général.

OUVRIER SPECIALISE

1er ECHELON

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
- Ouvrier ayant suivi un stage de formation professionnelle rapide et débutant dans la profession.
- Ouvrier qui, après apprentissage dans l'entreprise, a justifié, par un essai professionnel, de la classification requise pour cette catégorie.
- Ouvrier ne connaissant et n'exécutant qu'une partie de profession.
- Applicateur ne connaissant qu'un seul procédé.

2e Echelon :
Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
- d° O.S.1, mais confirmé dans son métier.
- Ouvrier titulaire d'un C.A.P. et débutant dans la profession.
- Applicateur exécutant tous les travaux d'étanchéité correspondant à plusieurs procédés.

3è Echelon :
Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
- d° O.S.2, mais ayant au moins 5 ans de pratique dans la profession.
- Ouvrier exécutant les travaux d'isolation.

OUVRIER PROFESSIONNEL
1er Echelon :
Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
- Ouvrier ayant une grande pratique de la profession, travaillant suivant croquis, capable d'exécuter des travaux de préparation de l'étanchéité ainsi que les travaux d'isolation.
- Ouvrier titulaire d'un C.A.P. et comptant au moins 5 ans de pratique en qualité de O.S.3. L'employeur peut subordonner ce classement par un essai professionnel confirmant l'aptitude du travailleur.

2è Echelon :
Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
- d° O.P.1, mais ayant une grande habilité professionnelle, pouvant diriger une petite équipe d'ouvrier de classification inférieure.

OUVRIER QUALIFIE
Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
- Ouvrier de haute qualité professionnelle exigeant des connaissances approfondies, capable de diriger une équipe d'ouvriers, de travailler suivant plans, de tracer les niveaux, pentes etc.., de connaître la préparation et la mise en place de tous procédés d'étanchéité et d'isolation.

OUVRIER HAUTEMENT QUALIFIE
Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
- Ouvrier capable de diriger un chantier important sous conduite d'un conducteur de travaux, de prévoir les approvisionnements, de relever les travaux exécutés.

F - MENUISERIE
MANOEUVRE ORDINAIRE
Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
- gardien de chantier
- balayeur
- Manoeuvre de cours

MANOEUVRE BATIMENT
Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
- Manoeuvre chargé de toutes manutentions des matériels utilisés par l'entreprise.

MANOEUVRE SPECIALISE
Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
- Aide-ouvrier en général.

OUVRIER SPECIALISE
1er Echelon :
Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
- Ouvrier ayant suivi un stage dans un C.F.P.R. et débutant dans la profession.
- Ouvrier qui, après apprentissage dans l'entreprise, a justifié

- Menuisier effectuant des assemblages simples, sachant raboter, poncer.
- Machiniste travaillant sur les divers machines et exécutant des travaux simples.
- Teintaure
- Ouvrier effectuant les couches d'impression et de protection de bois (huile, vernis, xylophène ou similaires).

2ème Echelon :

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
- Ouvrier titulaire d'un C.A.P. et débutant dans la profession
- Machiniste capable d'exécuter tous travaux aux machines à bois.
- Ouvrier capable d'effectuer tous assemblages, de dégauchir, de raboter, mortaiser, percer, teinter tous les bois mis en oeuvre.

3ème Echelon

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
de O. S. 2. mais d'un plus grand rendement et confirmé dans le métier après au moins 5 ans de pratique dans l'entreprise en qualité de O.S.2.

OUVRIER PROFESSIONNEL

1er Echelon

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
- Ouvrier capable d'exécuter des travaux de haute qualité professionnelle exigeant des connaissances approfondies de la profession.
- Ouvrier capable de réaliser toutes menuiseries suivant croquis
- Ouvrier connaissant les manipulations et mises au point de toutes les machines à bois.
- Ouvrier capable d'exécuter les rampes balancées ou autres, des escaliers balancés ou autres.
- Ouvrier capable d'affûter tout outillage, de connaître tous montages de serrurerie.
- Ouvrier capable de pointer, de régler et d'entretenir toutes machines à grumes, de placer les bois.
- Ouvrier titulaire d'un C.A.P. et comptant au moins 3 ans de pratique dans l'entreprise. L'employeur peut subordonner ce classement à un essai professionnel confirmant ses aptitudes.

2ème Echelon

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
- de O.P.1., mais confirmé dans son métier.
- Ouvrier capable de vérifier et surveiller le travail d'une petite équipe d'ouvrier de classification intérieure.

OUVRIER QUALIFIE

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
- Ouvrier possédant de hautes qualités professionnelles et des connaissances très approfondies de la profession.
- Ouvrier capable de diriger un petit atelier, de distribuer et de vérifier le travail.

OUVRIER HAUTEMENT QUALIFIE

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
- de O.Q., mais capable de diriger un atelier important, de prévoir les approvisionnements, de trier les bois, de tracer et distribuer le travail, de diriger le montage des menuiseries sur chantier, capable de pointer les entrées et les sorties des ateliers.

MANOEUVRE ORDINAIRE

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
- Gardien de chantier
- Balayeur
- Manoeuvre de cours

MANOEUVRE BATIMENT

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :

- Ouvrier chargé de l'égrenage des enduits neufs, brossage et grattage des anciennes peintures.

- Ouvrier effectuant toute manutention des matériels et matériaux utilisés par l'entreprise.

MANOEUVRE SPECIALISE

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
- Ouvrier sachant faire un lessivage normal, appliquer les couches de peinture d'impression, laver les carrelages avec des produits chimiques (acide muriatique ou autres), manutentionner les peintures utilisées sur les chantiers.

- Aide-ouvrier en général.

OUVRIER SPECIALISE

1er Echelon

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
- Ouvrier sachant poncer des enduits de peintre, préparer des badigeons à la chaux non teintée, appliquer des couches de finition de peinture vynilique et peinture à l'huile de 30 % sans rechampissage.

- Ouvrier ayant suivi un stage dans C.F.P.R. et débutant dans le métier.

2ème Echelon :

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
- Ouvrier sachant exécuter un travail d'application de peinture bâtiment classique et dérivés, des travaux préparatoires aux travaux de finition : savoir appliquer des enduits de peintre sur murs : rouler ou appliquer à la brosse badigeon toutes qualités de badigeon, émulsionnées ou vyniliques, appliquer en couches croisées les couches de finition en peinture à l'huile et à laque glycérophtalique ; réchampir, rechercher une teinte en partant d'un échantillon donné ; tracer un filet à la règle, tracer une plinthe et la peindre ; faire des lessivages à garder (lessivage ne nécessitant pas une application de peinture après exécution).

- Ouvrier titulaire d'un C.A.P. et débutant dans le métier.

3ème Echelon :

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :

- Ouvrier sachant rechercher une teinte à l'huile ou émulsion quelle que soit la couleur demandée, faire des raccords sur ancienne couleur sans distinction de nuance, appliquer des peintures bâtiment et carrosserie au pistolet après préparation complète des fonds, que ce soit sur mur ou sur métal (métal-mastiquage au caoutchouc ou au couteau des mastics syntétiques et application des apprêts syntétiques), se servir et entretenir le matériel pneumatique utilisé pour l'application de ces peintures.

- Ouvrier ayant au moins 5 ans de pratique dans l'entreprise en qualité de O. S. 2.

OUVRIER PROFESSIONNEL

1er Echelon :

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
- Ouvrier ayant les connaissances complètes du métier, sachant reconstituer une enseigne sur un ancien tracé, reconnaître toute peinture à l'odeur et les

préparer en partant de leurs pigments et solvants de base.

~~[illegible] en comptant au moins 3 ans de pratique dans~~ l'entreprise en qualité de O.S.3. L'employeur peut subordonner ce classement à un essai confirmant ses aptitudes au poste considéré.

2ème Echelon :

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
- Ouvrier ayant une connaissance technique parfaite, pouvant préparer toute teinte et connaître toute réaction chimique des peintures mélangées entre elles, réaliser des faux bois et faux marbres.

- OUVRIER QUALIFIE

Est classé dans cette catégorie le personnel :

- Ouvrier exécutant des travaux de haute qualité technique exigeant des connaissances pratiques très approfondies.

- Ouvrier capable d'assurer la surveillance et l'exécution d'un chantier moyen avec plusieurs ouvriers sous ses ordres, d'en assumer la responsabilité que cela comporte.

OUVRIER HAUTEMENT QUALIFIE

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :

- Ouvrier capable de diriger un chantier de grande importance, d'en assumer la responsabilité, ayant sous ses ordres des ouvriers professionnels de différentes spécialités et étant sous les ordres directs d'un conducteur des travaux ou du chef de l'entreprise.

- Ouvrier capable d'effectuer les relevés des travaux effectués.

F- PLOMBERIE SANITAIRE - ADDUCTION D'EAU-ASSAINISSEMENT

MANOEUVRE ORDINAIRE

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :

- Gardien de chantier
- Manoeuvre de cours.

MANOEUVRE BATIMENT

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :

- Ouvrier effectuant les manutentions, l'approvisionnement des équipes, les enlèvements de nettoyages divers des canalisations et des appareils, les percements des murs et planchers.

- OUVRIER TERRASSIER

MANOEUVRE SPECIALISE

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
- Ouvrier effectuant les saignées et percements dans les murs, le défonçage des routes, le démontage des anciennes canalisations, la pose de canalisation sous la surveillance d'un ouvrier spécialisé ou ouvrier professionnel.

- Aide-ouvrier en général.

OUVRIER SPECIALISE 1er Echelon :

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
- Ouvrier à qui sont confiés des travaux simples : pose de canalisation, pose d'appareils, montage de canalisation en fer galvanisé, montage de colonnes d'évacuation fonte ou amiante- ciment ou plastique.
- Ouvrier sortant d'un C.F.P.R et débutant dans la profession.
- Ouvrier capable d'effectuer ; filetage, tringlages dégorgements, raccords d'enduits, scellements.

dégorgements, raccords d'enduits, scellements.
- Ouvrier capable de poser toute canalisation, adduction d'eau et évacuation enterrées.

2ème ECHELON

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
- Ouvrier titulaire d'un C.A.P. et débutant dans la profession.
- Ouvrier ayant 5 ans de pratique dans l'entreprise en qualité d'O.S.1
- Ouvrier à qui sont confiés les travaux de l'O.S.I, mais avec un excellent rendement ou des travaux plus délicats (façonnage de toutes tuyauteries : fer galvanisé, cuivre, fonte et plastiques).

3ème ECHELON

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :

- Ouvrier capable d'exécuter des travaux nécessitant une grande pratique.
- Ouvrier titulaire d'un C.A.P. et ayant 3 ans de pratique dans l'entreprise en qualité d'O.S.2.
- Ouvrier pouvant effectuer les raccordements de chauffe-eau, les travaux cuivre et plomb, le reglage des tuyaux fonte et plastiques en tranchées, la confection des joints plomb, le montage de fonte express et tuyaux plastiques d'adduction d'eau, vannes, bouches d'incendie.

- Ouvrier : Forgeron et Soudeur, capable d'exécuter tous travaux de forge et de soudre.

- Mécanicien, capable d'effectuer les réglages et dépannages courants.

OUVRIER PROFESSIONNEL

1er ECHELON :

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :

- Ouvrier capable d'effectuer l'installation complète d'une villa ou d'un petit immeuble.
- Ouvrier capable de poser des canalisations de distribution eau et gaz.
- Ouvrier capable de poser un réseau de distribution d'eau ou d'évacuation tous matériaux et des branchements à l'égoût ou puisard.
- Ouvrier capable d'effectuer l'ensemble des soudures (autogène brasure, plomb, arc).

2ème ECHELON :

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :

- Ouvrier capable d'exécuter d'après plans l'installation sanitaire d'une villa ou d'un petit immeuble.

- Ouvrier capable d'après plans de tracer les niveaux et pentes des canalisations.

- Ouvrier capable d'évaluer approximativement les sections des canalisations à utiliser.

- Ouvrier capable d'exécuter tous les travaux des catégories inférieures.

- Ouvrier capable de diriger une petite équipe d'ouvriers.

- Ouvrier capable d'exécuter tous travaux d'adduction d'eau et d'évacuation.

OUVRIER QUALIFIE

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
- Ouvrier connaissant la généralité de la profession, pouvant exécuter tous travaux d'installation sanitaire et d'assainissement, de brancher tous appareils, de travailler d'après plans, de diriger une équipe moyenne d'ouvriers de catégorie inférieure.

catégorie inférieure.

OUVRIER HAUTEMENT QUALIFIE

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :

- Ouvrier de très haute qualité professionnelle, pouvant exécuter tous les travaux de :
- installations sanitaires
- assainissement
- installation de station de pompage
- installation de production d'eau chaude
- installation de chauffage central
- installation équipement de laboratoires.
- Ouvrier capable de diriger un chantier de grande importance, de prévoir les installations d'après plans, d'effectuer les approvisionnements et les états de stocks.
- Ouvrier ayant un rapport direct avec un conducteur de travaux ou avec le Chef d'entreprise.

I - PERSONNEL DE CARRIERES

MANOEUVRE ORDINAIRE

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :

Gardien de chantier
- Balayeur
- Manoeuvre de cours.

MANOEUVRE BATIMENT

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :

- Manoeuvre divers chargé de toutes manutentions, chargement et roulage, des matériaux et matériels utilisés par l'Entreprise.
- Débiteur à la masse
- Casseur
- Perforateur
- Chargeur de concasseur
- Abatteur de pierres
- Teneur de marteau
- Marteau-piqueur

MANOEUVRE SPECIALISE

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :

- Mineur
- Chef Manoeuvre

Chef Casseur
- Conducteur de pelleteuse

Conducteur d'engins mécaniques fixes n'assurant que la conduite

OUVRIER SPECIALISE

1er Echelon :

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
- Mineur boiseur
- Mineur artificier
- Magasinier ou pointeur de carrière
- Forgeron de carrière assurant le forgeage simple de l'outillage de carrière.
- Conducteur d'engins mécaniques fixes assurant la conduite et l'entretien.

2ème Echelon :

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
- Mécanicien effectuant les réparations courantes
- Conducteur d'engins mécaniques mobiles assurant la conduite de son engin.
- Personnel d° O.S.1, mais confirmé dans son métier.

3ème Echelon :

3ème ECHELON

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :

- Conducteur d'engins mécaniques mobiles assurant la conduite et l'entretien de son engin.

- Mécanicien capable de faire des révisions et des réglages et de procéder à des dépannages.

OUVRIER PROFESSIONNEL

1er Echelon :

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :

- Ouvrier exigeant des qualités et connaissances professionnelles très étendues pour l'exécution de travaux qualifiés.

- Ouvrier capable de diriger et coordonner le travail d'une petite équipe d'ouvriers de classification inférieure.

2ème Echelon

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après.

- de O.P.I, mais plus confirmé dans le métier
- Ouvrier pouvant diriger et coordonner le travail d'une équipe moyenne d'ouvriers de classification inférieure.

OUVRIER QUALIFIE

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :

- Ouvrier de hautes qualifications professionnelles, ayant sous ses ordres un équipe moyenne composée d'ouvriers de plusieurs corps d'état.
- Chef mécanicien d'Atelier
- Ouvrier capable de diriger et tracer les tirs de mines.
- Ouvrier capable de diriger et d'entretenir tout matériel de concassage (Concasseur, trommel, cribleur, sauterelle, etc...)

OUVRIER HAUTEMENT QUALIFIE

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :

- Ouvrier de très haute qualification professionnelle pouvant diriger l'ensemble d'une carrière et d'une installation de concassage, comportant plusieurs ouvriers de plusieurs corps d'état.

- Ouvrier capable de prévoir les approvisionnements, d'établir les fiches de fabrication des différents agrégats, et de terminer les stocks.

I - PERSONNEL ROUTIER

NOTE PRELIMINAIRE

Les engins sont classés dans les titres suivants :

a)- Bétonnière jusqu'à 750 litres - concasseur - compresseur à pompe - sauterelle - machine à vibrer et matériel analogue - véhicule routier léger jusqu'à 1 TONNE DE CHARGE UTILE.

B)- Grue jusqu'à 1 tonne de charge de levage - portique - rouleau - compresseur locomotive - locotracteur et matériel analogue - véhicule routier de 1 tonne jusqu'à 3 tonnes de charge utile.

C)- grue au-delà de 1 tonne de charge de levage - pilonneuse - dameuse - vibreur - fondoir - spraeder - malaxeuse - bitumeuse - gravillonneuse - pelleteuse chargeuse de moins de 20 T./heure - bétonnière de plus de 750 litres et matériel analogue - véhicule routier de 3 tonnes à 7 tonnes de charge utile.

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
- Gardien de chantier
- Balayeur
- Manoeuvre de cours
- Allumeur de lanternes.

MANOEUVRE DE T.P.

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
- Manoeuvre divers chargé de toutes manutentions de matériaux et de matériel utilisés par l'Entreprise.
- Fourcheur
- Pelleur
- Régaleur
- Sableur
- Gravillonneur.

MANOEUVRE SPECIALISE

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
- Conducteur d'engins assurant la conduite des engins de la catégorie a).
- Aide-Conducteur des engins des catégories b), c), d), e).
- Aide-Ouvrier-routier tel que :
  - Dresseur
  - Enduiseur
  - Opérateur d'émulsion ou produits spéciaux
  - Bitumier.

OUVRIER SPECIALISE

1er Echelon :

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
- Conducteur d'engins assurant la conduite, l'entretien et les petites réparations des engins de la catégorie a).
- Conducteur d'engins assurant la conduite des engins des catégories b) et c).
- Ouvrier-routier ayant au moins 3 ans de pratique dans la profession en tant qu'aide-ouvrier.
- Ouvrier-routier tel que :
  - Surfaceur
  - Metteur en forme
  - Bitumier ordinaire.

2ème Echelon :

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
- Conducteur d'engins assurant la conduite, l'entretien et les petites réparations des engins des catégories b) et c).
- Conducteur d'engins assurant la conduite des engins de la catégorie d).
- Mécanicien pouvant assurer l'entretien et le dépannage des engins des catégories a), b), c), d) et e).
- Ouvrier confirmé en O.S.1. après 3 ans de pratique dans la profession.
- Ouvrier confirmé, tel que :
  - Surfaceur
  - Metteur en forme
  - Bitumier ordinaire.

3ème Echelon :

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
- Conducteur d'engins assurant la conduite des engins de la catégorie e).
- Conducteur d'engins assurant la conduite, l'entretien et les petites réparations des engins de la catégorie d).
- Mécanicien assurant l'entretien et les gros dépannages des

- Conducteur d'engins assurant la conduite, l'entretien et les petites réparations des engins de la catégorie d).
- Mécanicien assurant l'entretien et les gros dépannages des engins des catégories a), b), c), d), et e).
- Ouvriers routiers spécialisés tels que :
  - Poseur de bordure
  - Paveur
  - Epinceur
  - Bitumier particulier.

OUVRIER PROFESSIONNEL

1er Echelon

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
- Conducteur d'engins assurant la conduite, l'entretien et les petites réparations des engins de la catégorie e).
- Mécanicien pouvant déterminer les pannes et assurer la réparation des engins des catégories a), b), c), d), et e).
- Ouvrier titulaire d'un C.A.P. ou comptant 3 ans de pratique dans la profession. Ce classement peut être subordonné par un essai professionnel du travailleur.

2ème ECHELON :

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
- d'un O.P.1, mais confirmé et capable de travailler d'après plans.
- Ouvrier capable de diriger une petite équipe d'ouvriers de classification inférieure.
- Conducteur d'engins pouvant assurer la conduite, l'entretien et les réparations de l'ensemble des engins des catégories a), b), c), d), et e).
- Régleur sur finisseur à grand rendement et motopaver travaillant isolement.

OUVRIER QUALIFIE

1er ECHELON :

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
- Ouvrier professionnel ayant au moins 5 ans de partique dans la profession et exécutant des travaux de haute précision nécessitant de l'initiative.
- Ouvrier pouvant diriger une équipe moyenne d'ouvriers de classification inférieure, et travaillant d'après plans ; capable de déterminer les niveaux, pentes, etc...

OUVRIER HAUTEMENT QUALIFIE

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
- Ouvrier pouvant diriger une équipe de grande importance, capable de travailler d'après plans topographiques, de prévoir les approvisionnements de chantier, capable de déterminer les niveaux, pentes, etc...

K- SERRURERIE - FERRONNERIE

MANOEUVRE ORDINAIRE

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
- Gardien de chantier
- Balayeur
- Manoeuvre

MANOEUVRE BATMENT

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
- Manoeuvre approvisionnant les ateliers
- Manoeuvre pouvant exécuter les protections peintures antirouille.

MANOEUVRE SPECIALISE

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
- Aide- ouvrier débutant dans la profession, exécutant certains travaux simples de coupes

IER SPECIALISE

ECHELON :

classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
vrier débutant dans la profession.
uvrier ayant suivi un satage dans un C.F.P.R. et débutant dans le métier.
ns le métier.

e ECHELON :

classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
vrier qualifié tel que : cisailleur, poinçonneur, Mouleur, Perceur,
peur au chalumeau, Soudeur débutant, etc...
vrier titulaire d'un C.A.P., débuatnt dans le métier.

e ECHELON :

classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
vrier d° O.S.2., mais ayant au moins 3 ans de pratique dans la profession.
udeur capable d'effectuer des soudures ARC et autogène.

RIER PROFESSIONNEL

ECHELON :

classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
vrier hautement qualifié tel que Cisailleur, Poinçonneur, Mouleur,
eur, Coupeur, Assembleur, Estampeur, Ajusteur, Soudeur connaissant les
soudures ARC, autogène, brasure, soudures à l'étain etc...

e ECHELON

classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
uvrier d° O.O.1., mais plus hautement qualifié tel que tôlier spécialisé
hant planer, ferronnier d'art, repousseur, serrurier ajusteur, rampiste,
udeur sachant effectuer toutes soudures.

uvrier capable de diriger une petite équipe. cet ouvrier devra pouvoir
cer les épures suivant les plans qui lui seront fournis.

UVRIER QUALIFIE

classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
uvrier pouvant exécuter tous les travaux précédemment indiqués, tel que
rrurier d'art, rampiste débillardeur tous travaux.

uvrier capable de diriger une équipe suivant plans, de faire exécuter
travaux de ferronnerie à des ouvriers de catégorie inférieure.

VRIER HAUTEMENT QUALIFIE

classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
Ouvrier d° O.Q., mais pouvant diriger un atelier de moyenne importance, de
voir les approvisionnements et de suivre le rendement de son équipe,
établir les rapports journaliers.
t ouvrier sera sous les ordres directs d'un conducteur de travaux ou chef
atelier principal.

L - MIROITERIE - VITRERIE

NOEUVRE ORDINAIRE

classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
Gardien de chantier
Balayeur
Manoeuvre de cours.

NOEUVRE BATIMENT

t classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
Manoeuvre transportant les verres.

Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
- Manoeuvre approvisionnant les équipes sur chantier, sachant trier les verres en stock suivant la demande des ouvriers de catégorie supérieure.

OUVRIER SPECIALISE

er Echelon :
Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
- Ouvrier débutant.
- Ouvrier ayant suivi un stage dans un C.F.P.R. et débutant dans le métier.

me Echelon :
Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
- Ouvrier confirmé pouvant exécuter des travaux de coupes et de poses de difficulté moyenne, avec l'aide d'un ouvrier de catégorie supérieure.
- Ouvrier titulaire d'un C.A.P. et débutant dans le métier.

me Echelon :
Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
- Ouvrier capable d'exécuter des travaux de coupes et de poses de difficulté moyenne sans l'aide d'un ouvrier de catégorie supérieure.

OUVRIER PROFESSIONNEL

er Echelon :
Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
- Ouvrier capable de couper, tracer, ajuster, poser, soit en atelier, soit sur chantier des verres, glaces, etc...
Cet ouvrier doit être capable de poser tous bâtis, d'effectuer tous scellements devant recevoir les glaces.
Cet ouvrier devra également connaître tous principes d'échaffaudages et de sécurité pour la pose des verres.

me Echelon :
Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
- Ouvrier d° O.P.1., mais capable de diriger une petite équipe.

OUVRIER QUALIFIE
Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
- Ouvrier capable de lire et de suivre un plan, de diriger une équipe lors de la pose de glaces, d'exécuter tous les travaux de coupe et de pose les plus délicats et de prendre la responsabilité de liaisons avec les autres corps d'état.

OUVRIER HAUTEMENT QUALIFIE
Est classé dans cette catégorie le personnel ci-après :
- Ouvrier qualifié ayant au moins 5 ans de pratique dans la profession.

CLASSIFICATIONS

ENCADREMENT

I. Personnel Technique :

CATEGORIE N°9 : Chef de chantier - Chef mécanicien - Agent de Maîtrise.

Niveau d'instruction générale BTS, DEUG, Licence Universitaire

Le Chef de chantier dirige l'avancement des travaux d'un petit chantier ou plusieurs petits chantiers, surveille la bonne exécution de ceux-ci, vérifie les alignements, les aplots, les niveaux, surveille la mise en oeuvre des matériaux.

Le Chef de chantier doit être à même d'expliquer et de démontrer aux ouvriers les pratiques techniques d'exécution.

Il doit prévoir et intervenir auprès des conducteurs de travaux Ingénieurs ou Agents Techniques en ce qui concerne les

des ouvriers, la surveillance des temps de travail des travaux dont il est responsable. :

Il doit vérifier et aider les Agents techniques dans la rédaction des rapports journaliers, hebdomadaires ou mensuels.

1er ECHELON : Chef de chantier ou Agent de maîtrise débutant : Surveillance des travaux - Assistant Inspecteur.

2ème ECHELON : Chef de chantier titulaire : doit avoir un minimum de 5 ans de pratique. Dirige des chantiers de moyenne importance ne nécessitant l'intervention que d'un Chef de chantier ou Agent de Maîtrise.

3ème ECHELON : Chef de chantier principal confirmé : peut avoir sous ses ordre plusieurs Chefs de chantier ou Agents de Maîtrise débutants ou titulaires.

CATEGORIE N° 10 : CONDUCTEUR DE TRAVAUX OU AGENT TECHNIQUE CHEF D'ATELIER OU DE PARC.

Niveau d'instruction générale : Diplôme de conducteur des travaux Brevet d'enseignement technique supérieur + 10 ans d'expérience professionnelle, diplôme d'ingenieur ou diplôme assimilé.

Le conducteur de travaux ou Agent technique dirige et supervise les chefs de chantier ou Agents de Maîtrise. Il peut avoir sous sa direction plusieurs chantiers de petite importance ou chantier de grosse importance nécessitant l'intervention de plusieurs corps d'état, il supervise la coordination, l'avancement et la bonne exécution de tous les corps d'états intervenant sur ses travaux.

Il prend part à toutes les réunions de chantier et peut intervenir directement auprès des Maîtres d'ouvrages et fournisseurs pour la bonne exécution et l'avancement des travaux à lui confier

Il doit être à même d'exécuter tout plan ou croquis d'exécution nécessaire pour la bonne exécution des travaux, d'effectuer tout calcul ou étude de moyenne importance.

Le conducteur de travaux redique les rapports de chantier d'exécution et d'avancement.

1er ECHELON : Conducteur de travaux débutant.

2ème ECHELON : Conducteur de travaux titulaire ayant eu au moins 5 ans d'expérience dans la profession.

3ème ECHELON : Conducteurs de travaux confirmé qui peut avoir sous des ordres des Conducteurs de travaux ou Agents Techniques débutants ou titulaires et à qui sont confiés des chantiers de grosse importance.

CATEGORIE N° 11 : INGENIEUR - ARCHITECTE OU GEOMETRE - INGENIEUR MECANICIEN - CHEF DU MATERIEL

Niveau d'instruction générale : Math - Sup, Diplôme d'Ingénieur d'Architecte ou géomètre.

1er ECHELON : Ingénieur, Architecte ou géomètre débutant.

Conducteur de travaux 3è echelon ayant démontré ses capacités professionnelles et ses aptitudes à un poste de Direction.

2ème ECHELON : Ingénieur, Architecte ou Géomètre titulaire ayant au moins 5 ans de pratique dans la profession.

I)- PERSONNEL ADMINISTRATIF

CATEGORIE N° 9 : Niveau d'instruction : au moins Baccalauréats.

Dessinateur d'Etudes : tous corps d'état pouvant exécuter les plans d'exécution d'après croquis et schemas qui lui sont remis par les Ingénieurs.

t classés dans cette catégorie les dessinateurs travaillant dans les
aux d'Architectes et pouvant établir les plans d'exécution suivant croquis
is par les Architectes.

t également classés dans cette catégorie les dessinateurs Topographes.

ecrétaire de Direction ayant au moins 10 ans de pratique dans la profession.
sponsable d'un service secrétariat. A même de diriger un service de sténo-
ctylographies, de répartir et de coordonner les travaux de dactylographie.

omptable pouvant diriger un service comptable. Doit être à même de pouvoir
tiler et établir suivant plan comptable tout relevé mensuel, trimestriel
annuel.

ECHELON : PERSONNEL DEBUTANT

ECHELON : Personnel titulaire après 5 ans d'expérience

ECHELON : Personnel confirmé après 10 années de pratique dans la profession

TEGORIE N° 10 : Niveau d'instruction B.T.S.

SINATEUR - PROJETEUR : Bureaux d'études, d'Architecture et de Topographie.

ivent être à même d'exécuter tout projet en collaboration directe avec les
génieurs et les Architectes, de surveiller et de faire réaliser par les
tres dessinateurs des catégories inférieures tout plan d'exécution.
s doivent également pouvoir se substituer aux ingénieurs pour l'établisse-
nt des notes de calcul.
s dessinateurs topographes doivent être à même de se rendre sur le terrain.
s doivent avoir la parfaite connaissance d'utilisation de tous les appareils
pographes (Niveaux, cercles d'alignement, tachéomètres, etc...).

Chef du Personnel : Le Chef du Personnel gère le personnel, au point de
e administratif, vérifie la classification, représente l'Entreprise auprès
s organisations syndicales et du Ministère du Travail (Inspection du Travail),
umet les décisions à sa Direction Générale pour approbation.

vérifie toutes les embauches de personnel ouvrier, employé, il a sous sa
sponsabilité la tenue des livres d'embauches exiges par le Ministère du
avail.

doit connaître parfaitement la réglementation de la C.N.S.S., s'occuper
l'affiliation des ouvriers à cette caisse et porter aide éventuelle aux
vriers et employés ayant des litiges avec la Direction de cette Caisse.

doit être parfaitement au courant de l'intégralité du Code du Travail
ongolais de la Convention Collective du Bâtiment et Travaux Publics et
ctivités annexes, ainsi que toute jurisprudence.

Chef du personnel devra soumettre à l'approbation du Directeur Général de
'Entreprise toute décision prise avec l'Inpection du Travail ou organisation
yndicale.

l ne peut engager la responsabilité pécunière de l'Entreprise sans approba-
ion de la Direction Générale de l'Entreprise.

Secrétaire de Direction Bilingue, directement attachée au Directeur Général :

eut être appelée à faire rediger le courrier par la service Secrétariat en
ifférentes langues étrangères, à effectuer toute traduction.

oit être à même de prendre certaines responsabilités en l'absence du Direc-
r Général, répondre à différents courriers et de juger de ses propres
pétences.

La Secrétaire de Direction placée dans cette catégorie doit avoir au moins 15 ans de pratique dans la profession.

- Chef Comptable : pouvant établir tout relevé recettes - dépenses. Doit pouvoir effectuer toute ventilation suivant le plan comptable et établir en fin d'exercice tout le bilan.

Le comptable placé dans cette catégorie doit parfaitement connaître toutes les lois et arrêtés régissant sa profession.

1er ECHELON : Personnel débutant.

2me ECHELON : Personnel titulaire après 5 ans de pratique.

3me ECHELON : Personnel confirmé après 10 ans de pratique dans la profession.

CATEGORIE N° 11 : Etudes Supérieures : Bacc + 5 années d'Etudes Supérieures.

- EXPERT - COMPTABLE : Diplômé et Comptable agréé par les Tribunaux

1er ECHELON : Expert-Comptable débutant.

2me ECHELON : Expert-Comptable confirmé ayant au minimum 5 ans de pratique dans la profession.

Catégorie des Collaborateurs occupant des postes comportant des responsabilités de niveau très élevé. A ce titre, ils peuvent soit diriger des services importants dans les grandes Sociétés, soit participer à la question de ces mêmes Sociétés dans les états majors de Direction.

Ils doivent posséder à un très haut degré, toutes les qualités requises pour un cadre. Leurs connaissances peuvent être attestées par un diplômes d'enseignement supérieur ou acquises par des efforts personnels de formation et une expérience professionnelle étendue.

CONVENTION COLLECTIVE BTP

ANNEXE 4

BAREME DES SALAIRES

A COMPTER DU 01 DECEMBRE 1990

PERSONNEL OUVRIER

CATEGORIE	ECHELON	FCFA/H	POUR 173,33 H
Manoeuvre	Ordinaire	245	42 460
	Bâtiment	230	43 333
	Spécialisé	256	44 199
O. Spécialisé	1	270	46 798
	2	280	48 532
	3	295	51 132
O. Professionnel	1	300	51 999
	2	315	54 599
O. Qualifié		350	60 666
O. Hautement Qualifié		415	71 932

PERSONNEL EMPLOYE

CATEGORIE	ECHELON	FCFA/MOIS
1	1	42 500
1	2	43 500
2	1	45 750
3	1	47 250
3	2	49 750
4	1	51 750
5	1	61 750
6	1	69 000
7	1	78 000

CATEGORIE	ECHELON	FCFA/MOIS
8	1	92 000
9	1	112 250
9	2	122 250
9	3	132 500
10	1	147 750
10	2	162 500
10	3	177 500
11	1	207 750
11	2	228 000

VISA CSC - FESYBATRAP VISA I.R.T. VISA UNICONGO