

Convention Collective du Commerce

Juillet 2011

PREAMBULE

La présente convention collective est conclue entre :

La Fédération du Commerce de l'Union patronale et interprofessionnelle du Congo (UNICONGO)

D'une part,

La Confédération Syndicale des Travailleurs du Congo (C.S.T.C.) ;
La Confédération Syndicale Congolaise (C.S.C.) ;
La Confédération des Syndicats Libres et Autonomes du Congo (COSYLAC) ;
La Fédération Syndicale des Travailleurs du Commerce du Congo (FESTRACOM) ;

D'autre part,

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1^{er} : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

La présente convention règle les rapports de travail entre les employeurs et les salariés tels qu'ils sont définis à l'article 2 du Code du travail, quels que soient leur sexe, leur origine, employés dans les entreprises commerciales exerçant leur activité sur le territoire de la République du Congo.

ARTICLE 2 :

L'activité principale de l'entreprise détermine le champ d'application de la convention.

L'ensemble du personnel de tous les établissements de l'une des entreprises définies à l'article 1^{er} et quelle que soit l'activité propre à tel ou tel établissement est soumis à la présente convention collective, sauf accord contraire au sein de l'entreprise.

Deux annexes à la présente convention détermineront la classification professionnelle des salariés et la grille de salaires auxquels ils pourront prétendre.

ARTICLE 3 : ABROGATION

La présente convention annule et remplace la Convention Collective du Commerce signée à Brazzaville le 20 février 1991. 

ARTICLE 4 : DUREE, DATE D'APPLICATION, DENONCIATION ET REVISION

A- DUREE

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

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- DENONCIATION

Elle pourra être dénoncée au plus tôt un an après sa signature sous réserve d'un préavis de trois (3) mois donné par lettre recommandée avec accusé de réception par celle des parties qui le désirera.

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

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

D- REVISION

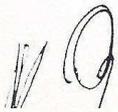
La présente convention de même que toutes les dispositions qui pourraient y être apportées ultérieurement sont susceptibles de révision au plus tôt un an après leur signature.

La demande de révision doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception adressée par la partie qui prendra l'initiative à toutes les autres parties.

Cette demande indiquera les dispositions mises en cause et devra être accompagnée de propositions écrites afin que les pourparlers puissent commencer sans retard et dans un délai qui ne pourra excéder un mois après réception de la lettre recommandée.

Les parties s'interdisent d'avoir recours au lock-out ou à la grève pendant le préavis de dénonciation, le préavis de révision ainsi que pendant les pourparlers qui y sont consécutifs pour des 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 demeurera en vigueur jusqu'à la date d'application de la nouvelle convention ou des nouvelles dispositions signées à la suite de la dénonciation ou de la révision formulée par l'une des parties.



ARTICLE 5 : ADHESION

Tout groupement professionnel de salariés et d'employeurs, 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 de 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, même partielle, elle ne peut que procéder au retrait de son adhésion.

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

ARTICLE 6 : AVANTAGES ACQUIS

La présente convention ne peut en aucun cas être la cause de restriction aux avantages individuels et collectifs acquis par les salariés dans leur entreprise à la date d'application de la présente convention.

La présente convention s'applique de plein droit aux contrats en cours d'exécution à compter de sa date d'application et pour la période restant à courir jusqu'à leur expiration.

Les salariés continuent à bénéficier des avantages qui leur ont été consentis, lorsque ceux-ci sont supérieurs à ceux que leur reconnaît le Code du travail dont les dispositions ne s'opposent pas, par ailleurs, aux dispositions plus favorables qui peuvent être consentis par des conventions, accords collectifs ou par des contrats particuliers.

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

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

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

ARTICLE 7 : LIBERTE D'OPINION

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

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

Dans le même but, les salariés s'engagent à ne pas prendre en considération dans l'exécution du contrat de travail l'appartenance ou la non appartenance syndicale des autres salariés.

Les parties contractantes s'engagent à respecter la liberté d'opinion, à n'exercer aucune pression tendant à gêner l'exercice du droit syndical ou celui de la propriété au sein de l'entreprise, ou de la profession.

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

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

ARTICLE 8 : LIBRE EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

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

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 la limite de quinze (15) jours par an, une autorisation ponctuelle et motivée pouvant être accordée à titre exceptionnel par l'employeur non déductibles des congés payés, seront accordées à certains salariés expressément mandatés par leur syndicat pour assister aux congrès statutaires, aux conférences ou séminaires syndicaux nationaux ou internationaux, moyennant présentation par l'organisation d'une demande écrite sept (7) jours au moins avant la date d'absence prévue, sauf cas de force majeure et production au retour par l'intéressé d'un document justificatif.

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

Des autorisations d'absence seront accordées dans les mêmes conditions aux salariés des organismes appelés es-qualité à participer aux travaux des organismes prévus en vertu des textes législatifs ou réglementaires (Commission consultative nationale du travail, comité technique consultatif de l'hygiène, etc...) ou devant siéger comme assesseur au tribunal du travail.

ARTICLE 9 : DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL

L'employeur s'engage à ne rien faire qui puisse entraver l'élection du délégué du personnel, ainsi que le libre accomplissement de ses missions légales et réglementaires par la mise à sa disposition des moyens d'action prévus par les textes en vigueur, notamment le crédit de 20 heures par mois, le local, le cahier de réclamations, les rencontres à la demande et le droit à la protection prévu à l'article 176 du Code du travail.

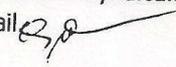
Les délégués du personnel sont tenus d'exécuter leurs missions dans le strict respect des attributions.

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

ARTICLE 10 : SECTION SYNDICALE

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

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

Les membres de la section syndicale bénéficient de la protection prévue à l'article 176 du Code du travail 

ARTICLE 11 : PANNEAUX D’AFFICHAGE

Des panneaux d’affichage grillagés ou vitrés, en nombre suffisant seront mis dans chaque établissement à la disposition des délégués du personnel et des organisations syndicales représentatives des salariés pour leurs communications au personnel.

Ces panneaux seront apposés à l’intérieur de l’établissement dans un endroit proche de l’entrée ou de la sortie du personnel ou de tout autre endroit jugé plus favorable d’accord parties.

Les communications doivent avoir un objet exclusivement professionnel et syndical et ne revêtir aucun caractère de polémique.

Elles seront affichées par les soins des délégués du personnel ou des membres de la section syndicale d’entreprise, après communication d’un exemplaire au chef d’établissement ou à son représentant.

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

ARTICLE 12 : DES DELEGUES A L’HYGIENE, SECURITE, ENVIRONNEMENT, QUALITE ET DEVELOPPEMENT DURABLE

Les parties reconnaissent la nécessité d’associer les salariés aux problèmes d’hygiène, de sécurité, d’environnement, de qualité et de développement durable, et se réfèrent aux dispositions du Code du travail, et de l’arrêté 9032 du 10/12/86.

ARTICLE 13 : REQUETES ET RECLAMATIONS

Les délégués du personnel sont reçus collectivement par le chef d’entreprise ou son représentant conformément à la réglementation en vigueur.

TITRE III

CHAPITRE 1^{er} : FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 14 : EMBAUCHE ET REEMBAUCHE

Les salariés sont embauchés individuellement conformément à la réglementation en vigueur. Cette embauche est constatée par un contrat de travail signé par les deux parties.

ARTICLE 15 : PERIODE D'ESSAI

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

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

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

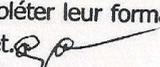
Chacune de ces périodes peut être renouvelée conformément à la réglementation en vigueur. Elle ne peut porter renouvellement compris que sur une période maximale de six (6) mois.

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

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

En cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé, ou d'hospitalisation pendant la période d'essai pour une durée égale ou supérieure à quinze (15) jours ouvrables, la durée de cette période d'essai en sera prolongée d'autant.

ARTICLE 16 : FORMATION PROFESSIONNELLE

Les parties contractantes reconnaissent l'utilité et la nécessité de la formation professionnelle interne et externe. L'employeur prendra toutes les dispositions nécessaires dans le cadre de son plan de formation, pour permettre aux salariés de parfaire leur formation professionnelle. L'employeur accorde toute facilité à ses salariés pour leur permettre de compléter leur formation professionnelle conformément au plan de formation établi à cet effet. 

ARTICLE 17 : PROMOTION

En cas de vacance ou de création d'un emploi, l'employeur fera appel en priorité aux compétences internes justifiant d'un profil inhérent au nouvel emploi.

ARTICLE 18 : INTERIM

Tout salarié, à quelque catégorie qu'il appartienne, assurant sur décision de la direction, l'intérim d'un employé d'une catégorie ou d'un échelon supérieur pendant une période d'un (1) mois consécutif percevra une indemnité mensuelle.

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

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

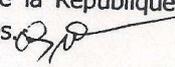
A l'expiration d'une période de trois (3) mois, sauf si l'intérim résulte d'une maladie ou d'un accident de travail, ou d'un congé de maternité, le salarié sera réintégré dans sa fonction ou bénéficiera de la catégorie professionnelle minima attachée au nouvel emploi.

Les employés de même catégorie et de même emploi bénéficieront d'une indemnité fixée d'un commun accord.

ARTICLE 19 : MUTATION

La mutation est un passage d'un poste de travail à un autre. Elle peut entraîner un changement de lieu de travail et/ou de résidence.

Dans tous les cas, la mutation est motivée par des raisons de service ; toutefois le salarié peut demander une mutation pour convenance personnelle ou raison familiale. La société peut accepter ou refuser cette demande.

Dans le cas où la société accepte la demande de mutation, le salarié muté ne peut prétendre à l'indemnité de déménagement ou d'installation prévue ci-dessous s'il change de résidence. Tout salarié peut être muté pour des raisons ou nécessités de service en n'importe quel point de la République du Congo, comme convenu au contrat de travail ou d'accord parties. 

Pour tout salarié dont le lieu d'affectation implique un changement de résidence, l'entreprise prendra en charge tous les frais résultant de son déménagement sur justificatifs.

Le salarié muté pour les besoins de l'entreprise et dont la mutation entraîne un changement de résidence sera logé par l'employeur, sauf accord entre les parties fixant d'autres modalités.

CHAPITRE II : RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 20 : PREAVIS

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

- un (1) mois pour les salariés de la 1^{ère} à la 4^{ème} catégorie ;
- deux (2) mois pour les salariés de la 5^{ème} à la 7^{ème} catégorie ;
- trois (3) mois pour les salariés de la 8^{ème} catégorie et au-delà.

L'inobservation du délai de préavis comporte obligation pour la partie qui en est responsable de verser à l'autre partie une indemnité dite « indemnité compensatrice de préavis » dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié les salariés durant le délai de préavis qui n'aurait pas été effectivement respecté.

Le salarié licencié qui se trouve dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut, après avoir avisé l'employeur deux jours francs auparavant, quitter le service avant l'expiration du préavis sans avoir payé l'indemnité pour inobservation de ce délai.

Il conserve son droit à l'indemnité de licenciement sauf en cas de faute lourde.

Si le salarié au moment de la rupture de son contrat est responsable d'une caisse, d'un service... , il ne peut quitter son emploi sans avoir rendu compte de sa gestion.

Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, le salarié est autorisé à s'absenter deux jours par semaine pour chercher un nouvel emploi.

Ces jours d'absence fixés d'un commun accord entre l'employeur et le salarié n'entraînent aucune réduction du salaire.

ARTICLE 21 : INDEMNITE DE LICENCIEMENT

En cas de licenciement par l'employeur, hormis le cas de faute lourde, le salarié ayant accompli dans l'entreprise une durée de service continue au moins égale à dix-huit (18) mois, a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Cette indemnité est représentée, pour chaque année de présence accomplie dans l'entreprise, par un pourcentage déterminé du salaire global mensuel moyen des douze (12) mois d'activité qui ont précédé la date de licenciement.

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

Ces pourcentages sont fixés comme suit :

- 30% pour les 6 premières années ;
- 38% pour la période allant de la 7^{ème} année à la 12^{ème} année incluse ;
- 44% pour la période allant de la 13^{ème} année jusqu'à la 20^{ème} année ;
- 50% de la 21^{ème} année au-delà.

Dans le décompte effectué sur les-bases indiquées ci-dessus, il doit être tenu compte des fractions d'années au moins égales à un (1) mois.

ARTICLE 22 : LICENCIEMENT POUR DIMINUTION D'ACTIVITE OU REORGANISATION

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

Le salarié licencié bénéficie de tous les droits liés au licenciement.

Lorsque le licenciement résulte du seul cas de compression du personnel, le salarié a droit, après un an de présence, à une indemnité de licenciement égale à 15% de la moyenne des douze (12) derniers mois de salaire. *RD*

ARTICLE 23 : MISE À LA RETRAITE

Lorsque le salarié remplit les conditions requises pour faire valoir ses droits à la retraite, l'employeur est tenu d'assurer la transmission du dossier constitué par le salarié à la Caisse nationale de sécurité sociale.

Le salarié admis à la retraite bénéficiera d'une indemnité de départ dont le montant sera calculé comme suit :

- 05 mois de salaire avant 10 ans d'ancienneté ;
- 07 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté.

ARTICLE 24 : MALADIES ET ACCIDENTS NON PROFESSIONNELS

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

Si pendant le délai de suspension, le remplacement du salarié s'impose, le remplaçant devra être informé ; en présence des délégués du personnel du caractère provisoire de son emploi.

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

- avant douze (12) mois de service, une indemnité égale à l'indemnité de préavis conformément aux dispositions de l'article 48 du Code du travail ;
- après douze (12) mois de service et jusqu'à cinq (5) ans, une indemnité égale à un (1) mois de salaire entier en sus de l'indemnité prévue au paragraphe précédent pour les salariés dont le préavis est inférieur à trois (3) mois ; -
- après cinq (5) ans de service et jusqu'à dix (10) ans, une indemnité égale à trois (3) mois de salaire entier et trois (3) mois de demi salaire ;
- après dix (10) ans de service, une indemnité égale à quatre (4) mois de salaire entier et deux (2) de demi-salaire.

Les indemnités attribuées après quatre (4) ans de service comprennent celles prévues par l'article 48 du Code du travail.

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

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

ARTICLE 25 : RUPTURE DU CONTRAT DU SALARIÉ MALADE

Si à l'expiration du délai de six (6) mois prévus à l'article 24 de la présente convention, le salarié 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 de son intention de mettre fin à son contrat de travail.

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

Au cas où le salarié ne remplit pas les conditions requises pour bénéficier de cette indemnité de licenciement, l'indemnité sera égale à l'indemnité compensatrice de préavis.

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

ARTICLE 26 : DECES DU SALARIÉ

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

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

Ne peuvent prétendre à cette indemnité que les héritiers en ligne directe du salarié qui étaient effectivement à sa charge.

Si le salarié avait été déplacé par le fait de l'employeur, celui-ci assurera, à ses frais, le transport de la dépouille au lieu de résidence habituel du salarié, à condition que les héritiers en formulent la demande dans le délai maximum de deux ans après expiration du délai réglementaire prévu pour le transfert des restes mortels.

Dans tous les cas, l'employeur participera à hauteur de :

- Cercueil : 300.000 FCFA ;
- Frais funéraires (Pompes funèbres) : 200.000 FCFA ;
- Veillée funèbre : 50.000 FCFA ;
- Couronne de fleurs : 150.000 FCFA ;
- Symbole religieux : 35.000 FCFA ;
- Frais d'assistance (Délégation du personnel, transport du personnel, collation) : 100.000 FCFA.

CHAPITRE III : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 27 : GROSSESSE ET MATERNITE

A l'occasion de son accouchement, toute employée suspendra l'exécution de son contrat de travail pendant quinze (15) semaines consécutives dont neuf (9) postérieures à la délivrance. Cette suspension peut être prolongée de trois (3) semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches. Pendant cette période, l'employeur ne peut lui donner congé. (Art 113 du Code du travail).

Par conséquent, l'employeur est contraint de verser, mensuellement à son employée durant la période de congé de maternité, une rémunération égale à la moitié de son salaire mensuel qu'elle percevait avant son départ. L'autre moitié étant à la charge de la Caisse nationale de sécurité sociale.

A la reprise du travail, l'employée a droit pendant une période de quinze (15) mois à compter de la naissance de l'enfant, à des repos pour allaitement dont la durée ne peut dépasser une (1) heure par journée de travail ; cette heure pouvant être fractionnée en demi-heure à la demande de la mère.

Des avances de salaire pourront être accordées

ARTICLE 28 : ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

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

ARTICLE 29 : MISE EN DISPONIBILITE

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

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

CHAPITRE IV : CONDITIONS DU TRAVAIL

ARTICLE 30 : TENUES DE TRAVAIL

Dans les entreprises où une tenue de travail est rendue obligatoire, l'employeur devra la fournir gratuitement au moins deux fois par an suivant la nature de l'emploi.

ARTICLE 31 : BIBLIOTHEQUE

Sur demande du bureau syndical, l'employeur pourra envisager les moyens de faciliter la création et le fonctionnement d'une bibliothèque destinée au personnel de l'entreprise.

ARTICLE 32 : HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures supplémentaires seront effectuées conformément à la réglementation en vigueur.

Elles sont majorées de la manière suivante :

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

- 50% du salaire horaire pour les heures effectuées la nuit des jours ouvrables, ou le jour pendant le repos hebdomadaire et les jours fériés ;
- 100% du salaire horaire pour les heures de nuit, effectuées le jour de repos hebdomadaire ou les jours fériés.

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

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

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

ARTICLE 33 : PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES

Des permissions exceptionnelles à l'occasion d'événements familiaux touchant directement son propre foyer, pourront être accordées au salarié dans une limite de dix (10) jours par année civile, délai de route compris, sans retenue de salaire et sans déduction du congé acquis, sur présentation des pièces d'état civil ou justification probante, dans les conditions suivantes :

- Mariage du salarié, d'un de ses enfants: 4 jours (pour le salarié et pour l'enfant du salarié) ;
- Mariage d'un frère, d'une sœur : 3 jours ;
- Décès d'un conjoint légitime ou d'un descendant : 10 jours (pour conjoint et enfant) ;
- Décès d'un ascendant direct, d'un frère, d'une sœur : 3 jours ;
- Accouchement de l'épouse légitime du salarié : 2 jours ;
- Déménagement : 1 jour.

ARTICLE 34 : CONGES PAYES

Sauf stipulation contraire 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 supérieur à vingt-quatre (24) mois, les salariés acquièrent droit

au congé payé après une durée de service effectif égale à douze (12) mois (conformément aux dispositions du Code du travail).

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

Le salarié partira normalement à la date d'expiration de la durée du service effectif lui donnant droit au congé. Toutefois, si l'employeur estime que les nécessités de service l'exigent, il pourra d'accord parties avancer ou retarder le départ du salarié.

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

Le salarié 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 journées de congé supplémentaire non payées. Les frais de voyage aller et retour de sa résidence habituelle au lieu d'emploi lui seront remboursés.

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

ARTICLE 35 : CONGES SUPPLEMENTAIRES

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

- 3 jours ouvrables après 3 ans de service ;
- 5 jours ouvrables après 5 ans de service ;
- 6 jours ouvrables après 10 ans de service ;
- 8 jours ouvrables après 15 ans de service ;
- 9 jours ouvrables après 20 ans de service ;
- 10 jours ouvrables après 25 ans de service ;
- 15 jours ouvrables au-delà de 30 ans de service.

ARTICLE 36 : ALLOCATION DE CONGE

L'employeur doit verser au salarié pendant toute la durée du congé, une allocation de congé qui sera calculée conformément aux dispositions de l'article 122 du Code du travail.

Le montant de l'allocation de congé doit être versé en totalité au salarié le jour de son départ en congé.

Il est interdit d'opérer des retenues autres que légales sur ces allocations, sauf d'accord parties.

ARTICLE 37 : VOYAGE ET TRANSPORT

Dans le cas où un salarié est déplacé du fait de l'employeur, il bénéficie de la prise en charge lors de ses congés, pour lui et sa famille, des frais de transport jusqu'à son lieu d'affectation.

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

1. BATEAU et TRAIN

- Salariés classés dans les catégories 1, 2, 3, 4, 5 :
 - Bateau 2^{ème} classe,
 - Train 2^{ème} classe.
- Salariés classés dans les catégories 6, 7, 8, 9 et au-delà :
 - Bateau 1^{ère} classe,
 - Train 1^{ère} classe.

2. AVION

- Classe touriste.

3. Autres moyens de transport (Car)

ARTICLE 38 : BAGAGES

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

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

- 500 kilos de bagages en sus de la franchise pour lui-même et sa ou ses épouses légitimes ;
- 50 kilos de bagages en sus de la franchise pour chacun de ses enfants mineurs légalement à la charge du salarié et vivant habituellement avec lui.

De plus, les salariés, déplacés du fait de l'employeur, voyageant par avion à l'occasion de leurs congés bénéficieront d'un total de cent cinquante (150) kilos supplémentaires de bagages, par voie maritime ou terrestre, à la charge de l'employeur, quelle que soit l'importance de leur famille.

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

L'assurance des bagages demeure à la charge de l'employeur sur présentation des devis.

CHAPITRE V : DU SALAIRE

ARTICLE 39 : DEFINITION DU SALAIRE

Le salaire est la 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 salariés quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut.

ARTICLE 40 : PAIEMENT DU SALAIRE

Les salaires sont payés conformément aux dispositions des articles 87 et suivants du Code du travail.

ARTICLE 41 : PRIME D'ANCIENNETE

Dans le cadre de la présente convention, on entend par ancienneté le temps pendant lequel le salarié 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 salarié conformément à la durée prévue par l'article 24 de la présente convention. Ce délai est prorogé jusqu'au remplacement du salarié ;
- la période d'indisponibilité en cas d'un accident ou d'une maladie ;
- les périodes de repos des femmes salariées en congé de maternité ;
- la grève ou le lock-out déclenché dans le respect de la procédure de règlement des conflits collectifs ;
- les absences pour congés payés, les stages ou congés exceptionnels, ainsi que les absences rémunérées prévues par la présente convention.

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

- la durée de la détention préventive du salarié, durée limitée à six (6) mois ;
- l'absence régulièrement autorisée par l'employeur ;
- la période d'interruption par suite de licenciement pour compression du personnel ou suppression d'emploi, sous réserve que cette période ne dépasse pas un (1) an.

Une prime d'ancienneté consistant en une majoration du salaire de base de la catégorie professionnelle du salarié, lui sera allouée dans les conditions suivantes :

- 2% du salaire de base après 2 années de présence ;
- 1% du salaire de base à partir de la 3^{ème} année de présence plafonné à 25% jusqu'à 29 ans d'ancienneté.
- 30% à partir de la 30^{ème} année d'ancienneté.

ARTICLE 42 : PRIME DE PANIER

Une prime de panier est due à tout salarié qu'une prolongation exceptionnelle de l'horaire de travail empêche de prendre son repos à l'heure habituelle.

Il sera attribué au salarié une prime complémentaire dont le montant représentera la valeur d'un repas compte tenu du coût de la vie au lieu d'activité du salarié.

Cette prime est égale à deux mille francs CFA (2.000fcfa).

Elle peut être remplacée par un repas gratuit.

ARTICLE 43 : PRIME D'ENTRETIEN DE LA TENUE

L'employeur accordera une prime mensuelle d'entretien de mille cinq cent francs CFA (1500) à tous les salariés bénéficiaires d'une tenue de travail.

ARTICLE 44 : TRAVAUX DANGEREUX

Tout employé astreint à des conditions nocives permanentes d'exécution de certains travaux, devra obligatoirement se soumettre à un examen médical préventif tous les six (6) mois, à la charge de l'employeur (cf. article 9 de l'arrêté 9033 du 10 /12/1986).

ARTICLE 45 : PRIMES ET INDEMNITES

Les primes et indemnités mensuelles suivantes sont attribuées à tout salarié relevant de la présente convention en considération de l'emploi qu'il occupe :

a) Primes

- Prime de responsabilité de caisse principale : 30.000 FCFA ;
- Prime de responsabilité de caisse secondaire : 15.000 FCFA ;
- Prime de fin d'année :

Il est institué une prime de fin d'année égale au montant du salaire de base pour tout salarié ayant accompli un an de présence continue. Le salarié démissionnaire, licencié, ou embauché au cours du 1^{er} trimestre en cours d'année a droit à une part de ladite prime calculée au prorata temporis.

Tout salarié ayant en cours d'année fait l'objet de plusieurs sanctions confirmées par l'inspecteur du travail (blâme au minimum) verra sa prime réduite ou supprimée.

b) Indemnités

- indemnité de vélo ordinaire : 4.000 FCFA ;
- indemnité de vélo moteur : 10.000 FCFA.

Les indemnités pour utilisation de bicyclette ou vélomoteur par le salarié ne sont pas dues lorsque le moyen de transport est fourni par l'employeur.

- indemnité de véhicule personnel : tout employé qui utilisera à la demande de l'employeur, et d'une manière permanente, pour les besoins du service, son véhicule personnel percevra une indemnité mensuelle de cent mille (100.000) francs CFA ;
- la commission de vente, la prime de logement et les diverses primes relèvent des accords d'établissement ;
- une participation de l'employeur aux frais de transport du salarié est fixée à vingt-cinq mille francs CFA (25.000) minimum.

Par ailleurs cette participation n'est pas due lorsque l'employeur met la prestation à la disposition du salarié.

L'accord d'établissement pourra accorder un montant supérieur.

- Indemnité de déplacement :

Tout déplacement, en dehors du lieu d'exercice habituel de l'emploi, nécessité par des raisons de service ne donnant pas lieu à mutation et entraînant des frais supplémentaires pour le salarié, donnera lieu au paiement d'une indemnité de déplacement à décompter comme suit :

- Cinq (5) fois le salaire horaire minimum de la catégorie du salarié au lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise d'un repas principal en dehors du lieu d'emploi ;
- Neuf (9) fois le salaire horaire minimum de la catégorie du salarié au lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux repas principaux en dehors de ce lieu d'emploi

WA

- Douze (12) fois le salaire horaire minimum de la catégorie du salarié au lieu habituel d'emploi, lorsque ce déplacement entraîne la prise de deux repas principaux et le couchage en dehors de ce lieu d'emploi.

L'indemnité n'est pas due lorsque ces prestations sont fournies en nature ou remboursées aux frais réels.

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

Le salarié appelé à effectuer un déplacement d'une journée sera averti au moins 24 heures à l'avance, sauf cas d'urgence.

ARTICLE 46 : MAJORATION POUR DIPLOMES

Des majorations mensuelles pour diplôme, déclarés à l'embauche ou nécessaires à l'emploi seront attribuées dans les conditions ci-après, pour les salariés qui en sont titulaires :

- Diplôme d'enseignement général du Brevet Elémentaire jusqu'à la 1^{ère} partie du Baccalauréat, Diplôme d'Enseignement technique (BEMT, BEP, BEPC, BET etc...) : 3.000 FCFA ;
- BAC : 4.500 FCFA ;
- DUT, BTS : 8.000 FCFA.

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

Le cumul des majorations pour un titulaire de plusieurs diplômes n'est pas admis.

Seul sera pris en considération pour l'attribution de la majoration le diplôme donnant lieu à la majoration la plus importante.

ARTICLE 47 : MAJORATION POUR LANGUES ETRANGERES

Lorsqu'un emploi exige la connaissance d'une ou de plusieurs langues étrangères suffisantes pour assurer couramment soit la traduction (version), soit la rédaction (thème) d'un texte, les salariés normalement chargés 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) : 7.000 Francs CFA.

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

CHAPITRE VI : HYGIENE, SECURITE DU TRAVAIL ET ENVIRONNEMENT

ARTICLE 48 : COMITE D'HYGIENE ET DE SECURITE

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

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

ARTICLE 49 : PROTECTION DU SALARIÉ

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour garantir et préserver la santé et la sécurité des salariés occupés dans les différents établissements.

Les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des accidents et maladies professionnelles et notamment celles concernant le port de matériel de protection individuelle. Les équipements de protection nécessaire à l'exécution des travaux dangereux seront fournis par l'employeur.

Il en sera de même pour les effets de protection nécessaire à l'exécution de certains travaux exposant les vêtements des ouvriers à une détérioration prématurée.

Les signataires de la présente convention se tiendront en étroite relation pour l'étude et la mise en application de toutes les dispositions propres à augmenter la sécurité des salariés et à améliorer les conditions d'hygiène des salariés.

Cependant, tout salarié fera obligatoirement l'objet d'une visite médicale à l'occasion de son embauche.

Les salariés affectés à des postes comportant des risques de maladie ou accident feront l'objet d'une surveillance spéciale. Les autres salariés devront être soumis annuellement à une visite médicale.

Lorsque le médecin agréé de l'entreprise estime qu'une mutation est nécessaire pour sauvegarder la santé du salarié occupé habituellement à des travaux insalubres, l'employeur est tenu d'observer ces prescriptions.

ARTICLE 50 : CONGES POUR SOINS

Des congés sans solde peuvent être accordés aux salariés, qu'ils soient mariés, veufs, célibataires pour soigner en cas de maladie grave, attestée par un certificat médical, leurs enfants, conjoint(e) ou ascendants.

ARTICLE 51 : SERVICES SOCIAUX

Les employeurs reconnaissent l'utilité des services sociaux au sein des entreprises ; ils acceptent d'en créer conformément aux textes réglementaires en vigueur.

ARTICLE 52 : HOSPITALISATION

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

- de se porter caution auprès de l'établissement hospitalier, du paiement des frais d'hospitalisation du salarié dans la limite des sommes qui sont ou pourraient être dues à ce dernier ;
- de prendre en charge 45% des frais d'hospitalisation dans la limite de la période du congé de maladie à plein et demi salaire du salarié malade.

Ce pourcentage concerne tout salarié.

Dans le cas d'hospitalisation d'un membre de la famille légitime du salarié, 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 salarié

- 1 à 50 salariés : 45% pour le salarié, 10% pour les ayants droit ;
- Plus de 50 salariés : 50% pour le salarié et 15% pour les ayants droit.

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

Des dispositions plus favorables pourront être prises dans le cadre des accords d'établissement.

Article 53 : FRAIS PHARMACEUTIQUES

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

La prise en charge des ayants droit relèvera des accords d'établissement.

TITRE VII

CHAPITRE I : DISPOSITIONS DIVERSES

ARTICLE 54 : CLASSEMENT DES SALARIÉS

Les salariés sont classés dans les catégories définies dans les classifications professionnelles figurant en annexe de la présente convention. Le classement du salarié à l'engagement est fonction de l'emploi qu'il occupe.

Le salarié habituellement affecté à des travaux relevant des catégories différentes aura la garantie du salaire minimum de la catégorie professionnelle correspondante à la qualification la plus élevée qu'il est appelé à mettre en œuvre dans son travail.

ARTICLE 55 : COMMISSION DE CLASSEMENT

Si le salarié conteste auprès de l'employeur le classement de son emploi dans la hiérarchie professionnelle et qu'une suite favorable n'est pas donnée à sa réclamation, il peut porter le différend devant une commission paritaire de classement.

Cette commission présidée par l'inspecteur du travail du ressort est composée de deux représentants compétents en la matière de l'employeur et de deux représentants compétents en la matière des salariés.

Les membres de la commission sont désignés par les organisations syndicales des salariés signataires de la présente convention. Ils pourront s'adjoindre un ou deux collègues plus particulièrement qualifiés pour apprécier le litige.

Le salarié adresse sa requête librement ou la fait adresser par le délégué du personnel à la direction départementale du travail du ressort.

Si l'un des membres de la commission ou son suppléant ne se présente pas au jour et à l'heure fixés pour la réunion, la commission peut néanmoins décider de siéger, mais en s'organisant pour que la représentation des employeurs et des salariés demeure paritaire et rende possible une expertise professionnelle.

Le rôle de la commission est de déterminer la catégorie dans laquelle doit être classé l'emploi occupé par le salarié dans l'entreprise.

Si la commission dispose d'éléments d'information suffisants, elle rend immédiatement sa décision.

Dans le cas contraire, elle peut inviter les parties à produire des renseignements complémentaires.

Dès qu'elle dispose de ces éléments d'appréciation complémentaires, la commission prononce sa décision. Celle-ci est prise à la majorité des voix des membres titulaires et suppléants. Le Président ne participe pas au vote.

La décision doit être motivée, donner la répartition des voix et indiquer tous les avis exprimés, y compris celui du Président. Si elle attribue un nouveau classement au salarié, elle précise la date de prise d'effet.

Un exemplaire de la décision rendue est remis à chacune des parties, à la diligence du Président et copie en est communiquée à l'inspection du travail du ressort.

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

ARTICLE 56 : COMMISSION D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION

Il est institué une commission 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.

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

La composition de la commission est la suivante :

- deux membres titulaires et deux membres suppléants des organisations syndicales des salariés.
- un nombre égal de membres des organisations syndicales des employeurs.

Les noms des membres titulaires et suppléants sont communiqués par les organisations syndicales intéressées à l'autorité administrative qui préside la commission.

La partie signataire qui désire soumettre un différend à la commission doit le porter par écrit à la connaissance de toutes les autres parties signataires et à l'inspecteur du travail et des lois sociales.

Celui-ci est tenu de réunir la commission dans les plus brefs délais et au plus tard dans les quinze (15) jours qui suivent la réception de la demande.

Lorsque la commission donne un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis signé par les membres de la commission a les mêmes effets juridiques que les clauses de la présente convention. Cet avis fait l'objet d'un dépôt au greffe du tribunal du travail à la diligence de l'inspecteur du travail et des lois sociales qui a réuni la commission.

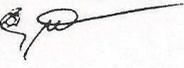
ARTICLE 58 : RECOMPENSES

Il sera décerné aux salariés régis par la présente convention les récompenses suivantes :

- encouragements, avancement en échelon, promotion ;
- témoignage de satisfaction et décorations ;
- mention honorable. 

Ces récompenses sont décernées par l'employeur au moins tous les deux (2)ans ;
une prime pourra être allouée au récipiendaire.

ARTICLE 59 : AVANCEMENT

L'avancement du salarié d'un échelon à un autre pourra être envisagé à l'initiative de
l'employeur ou sur proposition des délégués du personnel au moins une fois tous les
deux (2) ans. 



ANNEXE I

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

PREMIERE CATEGORIE

Manceuvre ordinaire : personnel affecté à des tâches manuelles simples ne nécessitant aucune connaissance professionnelle préalable, ni adaptation (manutention et travaux courants de nettoyage et d'entretien à l'exception des lavages et nettoyages spéciaux...).

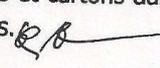
DEUXIEME CATEGORIE

Personnel ayant un niveau de compréhension satisfaisant et capable d'exécuter des travaux simples après une mise au courant sommaire notamment manœuvres et aide :

- Femme de ménage.
- Coursier simple : livreur de colis, distribution de courrier.
- Gardiennage : gardien de jour, de nuit, agent de sécurité sans responsabilité particulière autre que l'activité de gardiennage.
- Agent d'entretien professionnel :
 - Technicien de surface en entreprise avec utilisation de matériel spécifique ;
 - Manceuvre de nettoyage et d'entretien pouvant utiliser un minimum de produits ou appareils destinés à cet usage, laveurs de voiture.
- Manceuvre effectuant diverses manutentions en magasin, en rayon ou sur un véhicule de livraison ou tout autre moyen de transport, activité d'emballage déballage dans sa globalité.
- Aides d'ouvriers. 

TROISIEME CATEGORIE

Personnel ayant un minimum d'instruction et de connaissances générales, sachant lire et écrire, compter et à qui seront confiés des travaux exigeant un minimum de compétences acquises par la pratique :

- Gardiennage spécial : Maître chiens, agent de sécurité avec mission d'accueil et de contrôle.
- Manœuvre arrimeur, emballer, palettiseur, décaisseur ou encaisseur de bouteilles vides ou pleines en magasin, sur quai.
- Agent d'entretien professionnel :
 - d'organes ou de récipients tant dans les ateliers, les garages, les domaines du froid et de l'électricité, de l'agro-alimentaire ou du commerce ;
 - exécutant des travaux simples après une mise au courant tels que nettoyage, graissage de matériel, branchement de tuyauterie ou transvasement de produits.
- Aide employé de bureau : chargé d'accueil téléphonique, chargé des travaux de simple copie, réception et envoi de courrier ainsi que l'établissement de bordereau de transmission.
- Aide boucher, charcutier, etc.
- Aide vendeur pouvant être effectivement employé à la vente sous les ordres d'un responsable de catégorie supérieure capable de servir au comptoir mais ne possède pas les connaissances suffisantes pour conseiller utilement la clientèle.
- Préparateur de commandes simples.
- Pointeur affecté à des opérations telles que réception et sortie des marchandises sous la responsabilité d'un responsable de catégorie supérieure, capable de vérifier le chargement de tout véhicule ou des opérations de pesage exact.
- Aide mécanicien ou aide graisseur :
 - n'exécutant qu'une partie des opérations constituant l'ensemble du métier tels que pose et dépose des organes du châssis ;
 - préposé aux batteries ;
 - effectuant des travaux d'entretien préventif courant de nettoyage sur véhicule ou machines fixes. Il doit connaître les points de graissage.
- Aide professionnel électricien sachant préparer les moteurs au bobinage et consistant à découper manuellement ou avec un outillage simple les isolants pour garniture des stators.
- Agent de consigne : gardiennage des sacs et cartons dans les magasins, doit savoir garder et restituer les objets confiés. 

QUATRIEME CATEGORIE

Personnel effectuant dans des conditions de rapidité, d'exactitude, de propreté, d'hygiène et de sécurité des travaux n'exigeant qu'une formation acquise soit par la pratique, soit dans un centre de formation professionnelle.

Doit, après une mise au courant sommaire, être apte à utiliser des matériels informatiques entrant dans le cadre de ses fonctions ou attributions (facturation, saisie de données ou documents, recherche des tarifs ou données simples, etc...) :

- Agent de sécurité : responsable d'équipe, contrôleur.
- Accueil, standard simple, guichetier chargé des travaux de simples copies, réception et renvoi de courrier ainsi que l'établissement de bordereaux de transmission et pouvant être amené à gérer des espèces.
- Chef manœuvre, chargé d'encadrer un groupe de manœuvre effectuant uniquement des opérations de manutention.
- Aide professionnel capable de démonter un groupe mécanique simple et d'en assurer le nettoyage complet tant dans les secteurs de la mécanographie, de l'électricité, tant du froid que de la mécanique générale.
- Aide professionnel frigoriste ayant acquis des connaissances spécialisées capable d'effectuer sans supervision toute opération de pose, dépose d'appareil ou qui peuvent être confiés des travaux de déshabillage de climatiseur ou démontage de ventilateur.
- Vendeur simple n'effectuant pas d'encaissement et ayant une bonne connaissance des articles de son rayon. Il accueille la clientèle établie et délivre des bordereaux de livraison. Il classe correctement les marchandises de son rayon et en assume le réapprovisionnement, la rotation, la propreté, la présentation, le marquage, l'étiquetage et le comptage sous le contrôle d'un employé de catégorie supérieure.
- Surveillant dans un magasin ou entrepôt.
- Employé d'entrepôt aidant au classement et au référencement des stocks.
- Aide magasinier, aide réserviste ayant une certaine expérience du métier et capable de préparer le réassortiment des rayons. Il effectue le déballage, l'identification, le triage, le classement, la manutention et le rangement des marchandises dans les casiers sous les ordres ou la responsabilité d'un magasinier.
- Aide employé de bureau administratif et comptable :
 - Chargé de la facturation simple, de la tenue du livre de recette d'un magasin ou dépôt de vente, et des récapitulatifs journaliers par écrit ou

par informatique et établissant les bulletins de paye par simple reproduction du registre de paiement.

- Accueil, réceptionniste, standardiste : capable de renvoyer les communications sur un poste centrale, doit avoir une bonne élocution, faire preuve de discrétion. Peut effectuer des travaux administratifs de sa catégorie.
- Archiviste administratif simple.
- Coursier/Encaisseur : effectuant les encaissements et les récapitulations sur une fiche de mouvement.
- Agent de transit/déclarant en douane : chargé de la transmission, du retrait et du classement des documents de douane ou de transit.
- Chauffeur de véhicule léger.
- Aide traiteur, aide charcutier, aide boucher capable d'effectuer, sous l'autorité d'un ouvrier de catégorie supérieure des travaux préparatoires de boucherie, charcuterie...(découpe, préparation simple, vente) dans des conditions d'hygiène et sécurité requises. Il assure le nettoyage et l'entretien du matériel et des locaux utilisés, ayant 3 ans de pratique professionnelle.
- Conducteur de machines semi-automatiques ou automatiques et d'installations fixes pour le conditionnement des produits alimentaires. Il doit être capable de les utiliser dans les conditions de qualité, sécurité, hygiène et rapidité irréprochable. Il signale les anomalies de fonctionnement et doit être capable selon des consignes simples de stopper les installations en cas de fonctionnement défectueux. Il effectue les travaux d'entretien courant et participe aux travaux de révision périodique ainsi qu'aux réparations. Il tient le matériel qui lui est confié dans un état de propreté irréprochable.
- Aide préparateur : doit être capable sous le contrôle d'un employé de catégorie supérieure d'effectuer tous les travaux préparatoires et nécessaires au conditionnement. Il doit livrer un produit correspondant aux normes définies dans des conditions d'hygiène et de propreté irréprochables. Il doit effectuer le nettoyage et l'entretien courant de tout matériel utilisé et être capable de signaler son dysfonctionnement (monteur de meubles, aide préparateur en laboratoire, pharmacie et entrepôt).
- Peintre assistant capable d'appliquer une émulsion et de traiter une peinture au pinceau, au rouleau ou au pistolet, et mettre sa peinture en œuvre sur le chantier. Il doit assurer l'entretien de son matériel.
- Aide tôlier, capable de débosser, mastiquer, poncer les surfaces planes et bombées ne présentant pas de formes particulières.
- Aide sellier effectuant les réparations ou échanges simples, capable d'assister un garnisseur confirmé.

- Aide soudeur effectuant des soudures simples à l'arc ou au chalumeau.
- Aide frigoriste : travailleur ayant une connaissance du métier, capable de déceler les petites pannes d'appareil de réfrigération ou climatisation. Doit posséder les connaissances suffisantes en électricité et savoir se servir d'appareils primaires de mesure.
- Aide électricien :
 - effectuant des installations courantes, dépose et repose d'organes électriques simples sur véhicules ou autres ;
 - en électricité générale : travailleur capable de réaliser des installations ou parties d'installations simples, de procéder à des réparations simples sur un réseau électrique existant. Capable de déceler les pannes sur tout matériel.
 - dans le bobinage des moteurs électriques, préparation des gabarits de bobine, confection et mise en place de celles-ci, remontage des moteurs, message des connexions, préparation à l'essai.
- Tourneur fraiseur débutant ou assistant possédant une formation théorique et capable d'effectuer ou de fabriquer des pièces simples à l'aide d'un modèle ou d'un plan.
- Ouvrier mécanographe capable de démonter partiellement une machine à écrire mécanique ou électrique, capable d'effectuer quelques réglages élémentaires.
- Aide mécanicien : travailleur capable d'effectuer des opérations de montages et démontages sur tout type de véhicule, (VL, PL, bateau, engin de transport, levage) sous le contrôle d'un mécanicien confirmé.
- Aide photographe, sachant développer des films, tirage de photos en noir et blanc, couleur, préparer des produits chimiques, coupage des photos, facturations, sous les ordres d'un employé de catégorie supérieure.
- Aide radiologue.
- Aide carreleur.
- Aide ascensoriste.
- Aide plombier.
- Jardinier simple.
- Aide coiffeur ou esthétique. 

CINQUIEME CATEGORIE

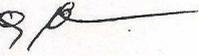
Ouvriers et employés exécutant des travaux nécessitant une bonne connaissance de son métier tant sur le plan technique que commercial, comptable ou informatique.

Il possède une formation théorique et pratique acquise soit par un enseignement approprié sanctionné par des épreuves professionnelles aux résultats satisfaisants, soit par une expérience pratique équivalente.

- Chef jardinier.
- Chauffeur de véhicule Poids Lourd ou de car transportant plus de 20 personnes, ayant un permis C ou D.
- Chauffeur livreur contre décharge, sans encaissement. Il est responsable de l'entretien courant de son véhicule et doit signaler les éventuels problèmes de fonctionnement. Il est également responsable de la sécurité de son chargement.
- Conducteur d'engin motorisé de moins de 120 CV et d'engins de manutention, cariste.
- Vendeur qualifié tous secteurs confondus possédant une connaissance complète des produits dont il a la charge. Il établit et délivre les bordereaux de livraison. Il est capable de fournir à la clientèle toutes les précisions élémentaires sur la qualité, la provenance, l'entretien des produits vendus. Il est responsable de la promotion de ses produits, de l'affichage et de la présentation des produits et des prix. Il exécute et contrôle les comptages et la rotation des articles sous la responsabilité d'un employé de catégorie supérieure. Il détermine ou rassemble des éléments permettant l'établissement des documents servant au réapprovisionnement du magasin. Il peut être soumis à des objectifs de vente.
- Magasinier n'ayant pas de contact avec la clientèle mais sachant se servir des documents de réception de livraison et des catalogues ou tout autre document de référence. Il doit être capable de prendre des inventaires et les reporter sur fiches et faire un état de stock, ainsi que préparer les commandes. Il peut assurer le classement du référencement des marchandises.
- Pompiste : employé affecté à la vente des produits pétroliers et produits annexes dans une station-service. Il encaisse les prix de vente qu'il reverse au gérant.
- Commis prospecteur, enquêteur. 

- Caissier remettant chaque jour sa recette à un caissier principal. Peut en cas de besoin et dans le cadre de sa catégorie participer à des activités du magasin (hôtesse d'accueil; chèques, consigne, employé libre-service).
- Chauffeur livreur responsable de la marchandise transportée. Etablit bordereaux et décharges. Peut encaisser le prix.
- Contremaître de transit : Employé chargé de l'établissement et de la tenue des documents de transit ou d'expédition. Il est habilité à signer tout document de décharge ou de réserve. Il peut être chargé de la constitution et de la tenue des dossiers navires.
- Secrétaire bureautique : archiviste, facturiste, opérateur de saisie débutant, dactylographe, sténodactylo. Personnes en charge de la gestion administrative d'un service, d'une personne ou d'un groupe de personnes.
- Tôlier : Effectuant tous les travaux de débosselage et planage sur éléments de carrosserie.
- Sellier effectuant toute dépose et repose des éléments de sellerie sur un véhicule ou un autre, y compris l'ameublement.
- Soudeur brasseur effectuant toutes les soudures à l'arc, au chalumeau, brasure et point par point.
- Electricien effectuant la dépose, le remplacement d'appareils électriques complet.
- Electricien en électricité générale : ouvrier capable de lire un plan ou un schéma, tracer un chantier, réaliser une installation simple, détecter une panne dans un câblage, connaissant parfaitement les normes d'installation. Il est capable de déterminer les puissances installées et sections correspondantes.
- Maintenance industrielle :
 - Ouvrier frigoriste : Ouvrier professionnel, monteur frigoriste ayant une base acquise par une formation professionnelle dans l'électricité ou le froid. Capable de lire, interpréter et exécuter un plan, un schéma sur installation frigorifique et climatisation centrale. Il connaît la brasure et sait se servir de tous les appareils de mesure nécessaire au sein d'un atelier de froid ou d'électricité et pour les besoins du service après-vente.
 - Ascensoriste.
- Tourneur : capable d'exécuter, en un temps normal et d'après dessin, les pièces courantes avec une extrême précision. Il doit avoir les connaissances

sur les affûtages des outils et les vitesses de coupe à employer pour les différents métaux.

- Ouvrier de Maintenance en informatique/électronicien : doit avoir une connaissance étendue des ordinateurs, appareils électroniques, électriques, des caisses enregistreuses, machines à écrire, appareils de reprographie ou appareils d'imagerie médicale attesté par une formation professionnelle ou initiale dans ces domaines. Capable de les démonter et de les remonter en effectuant tous les réglages afin d'assurer le bon fonctionnement. Remplacement des pièces principales.
 - Doit savoir lire et exécuter un schéma de fonctionnement ;
 - Doit être capable de détecter des pannes simples et effectuer les réglages chez les clients.
- Mécanicien/Graisseur: Ouvrier professionnel ayant eu une formation théorique et pratique capable d'effectuer le montage, le démontage, le rodage, le réglage des soupapes, déposer et poser un embrayage y compris remplacement de la garniture du disque.
- Photographe : sachant faire la prise de vue en studio et reportage à l'extérieur, développer un film, tirer des photos noir et blanc et couleur, préparation de produits chimiques.
- Plombier.
- Carreleur.
- Agent de sécurité incendie.
- Jardinier paysagiste attesté par une formation professionnelle qualifiante.
- Coiffeur ou esthéticienne. 

SIXIEME CATEGORIE

Ouvrier ou employé qualifié possédant une connaissance complète de son métier exécutant des travaux nécessitant une habileté confirmée et une formation théorique approfondie acquise soit par un enseignement approprié sanctionné par des résultats satisfaisants à des épreuves professionnelles, soit par une expérience pratique confirmée. Du fait de sa compétence il peut surveiller et contrôler les travaux des employés de catégories précédentes. Il peut être titulaire d'un diplôme professionnel.

- Vendeur spécialisé ou chef de rayon qualifié ayant l'expérience du magasin et de ses différents rayons. Il est chargé de contrôler le travail de plusieurs vendeurs, de veiller à l'application des ordres de la direction, de contrôler la présentation des rayons, leur réapprovisionnement, leur rotation, l'affichage des prix et leur respect, mettre au courant le personnel nouveau. Doit également accueillir la clientèle.
- Vendeur qualifié pièces détachées : employé capable de lire les catalogues, listings, d'identifier une pièce (pièce en main) en l'absence de toute indication ou référence et en donner les côtes exactes.
- Responsable de comptoir, surveillant pouvant exercer un contrôle sur plusieurs employés et pouvant assurer l'intérim du responsable du fichier central.
- Boucher, traiteur charcutier, boulanger diplômé : capable d'assurer la préparation et la vente de toute pièce de boucherie. Assure la rotation des stocks tant en vitrine qu'en chambre froide. Respecte scrupuleusement toutes les normes d'hygiène et de sécurité.
- Gestionnaire de stock/réceptionnaire : employé chargé de la sortie et des entrées de marchandises fournisseurs divers, capable de tenir parfaitement l'écoulement de la vente sur statistiques et les situations d'approvisionnement mensuelles.
- Responsable de boutiques, il a la responsabilité de ses stocks. Il est placé sous le contrôle permanent d'une autorité centrale, possède sa caisse, son livre de recettes.
- Prospecteur, attaché commercial: démarche la clientèle, enregistre ses besoins et rend compte des visites. Tient à jour le fichier client.
- Chef de ligne de caisse d'un magasin libre-service.
- Guichetier ayant la responsabilité d'une caisse secondaire ou auxiliaire, avec livre de recette et paiement.
- Agent marketing chargé de la mise en place des ambiances de la publicité, de la confection et la mise en place des affiches. Il est responsable de

l'ensemble du matériel nécessaire à ses attributions et doit s'assurer de la conformité de sa publicité avec la législation en vigueur.

- Employé de transit, déclarant en douane : chargé de l'établissement et du suivi des documents d'importation/exportation, de l'apurement des dossiers d'avaries, du contrôle des factures transit et acconage. Doit être capable d'établir totalement les déclarations en douane, de contrôler et suivre les liquidations et travaux en douane y compris après l'informatisation de ses services.
- Assistant : assistant comptable, assistant de direction, assistant ressources humaines, assistant d'un service, d'une personne ou d'un groupe de personne. Demande des compétences liées aux services en plus des compétences administratives, de la polyvalence et un niveau supérieur au métier du secrétariat.
 - Employé de bureau qualifié : Secrétaire bilingue, trilingue ou de direction ;
 - Agent de recouvrement : capable de gérer une section de recouvrement, de monter un dossier contentieux et assurer le suivi.
- Chauffeur porte engin, semi-remorque, grumier et grutier, capable d'assurer des transports exceptionnels en gabarit et/ou en poids.
- Ouvrier spécialisé :
 - Peintre : capable de poncer, préparer et peindre un véhicule complet, refaire l'étanchéité des parties intérieures, de préparer et doser les mélanges (y compris les peintures spéciales), de peindre en cabine avec étuves.
 - Carrossier /tôlier sachant effectuer tout remplacement d'éléments sur carrosserie tels que blocs avant, panneau d'aile par découpage et soudure, soubassement et toute intervention sur marbre.
 - Sellier : sachant dégarnir ou regarnir tout siège ou fauteuil (automobile ou ameublement) capable de couper, préparer, piquer, coller, confectionner et poser tous les éléments composant les garnitures de carrosserie ou meuble et pouvant refaire une bâche.
 - Soudeur brasseur : doit être capable d'effectuer tout travaux de soudure sur tous métaux et en toute position, il doit posséder des notions de coefficient de dilatation des métaux.
 - Monteur dépanneur, frigoriste : exécutant des travaux techniques exigeant des connaissances théoriques et pratiques approfondies. Il doit être capable de déterminer toute panne et d'exécuter tous les travaux de remise en état par remplacement ou réfection des éléments défectueux

- Electricien auto-moto-bateau-engin poids lourd (PL) ou véhicule léger (VL) capable de remédier à toute panne d'appareil électrique. Contrôler et régler un disjoncteur, un régulateur de refaire un faisceau électrique complet ; il connait à fond le bobinage de tous les moteurs et sait faire les essais des alternateurs, à excitation, à balai et faire les réglages qui s'imposent.
- Electricien en électricité générale : ouvrier capable d'exécuter les mêmes tâches que celles de la 5^{ème} catégorie et de diriger un chantier de moyenne importance ou plusieurs chantiers en respectant les normes en vigueur.
- Toumeur : ouvrier très qualifié capable d'exécuter d'après plan les pièces compliquées, doit savoir effectuer un filetage à profil triangulaire, calculer un cône et un pas, utiliser les abaques des boîtes à vitesse de machine outils.
- Mécanicien confirmé : doit posséder les mêmes qualités que celles définies dans la 5^{ème} catégorie, mais avoir des connaissances théoriques et pratiques du métier plus approfondies et confirmées par une longue expérience. Capable d'exécuter sur un moteur ou tout type de véhicule les travaux de remise en état par remplacement des pièces y compris ajustage et réglage nécessaire : échange des bagues, pieds de bielle, ajustage des axes pistons et contrôle, équerrage, calage, distribution, allumeur, pompe à injection, pouvant refaire toute boîte de vitesse, pont arrière et effectuer les réglages. L'ensemble des opérations devant être effectuées suivant les données et les temps constructeurs.
- Menuisier.
- Technicien de maintenance informatique, électrique ou électronique, dans les domaines de l'audio-visuel, de la radio ou de la téléphonie. Technicien confirmé, il doit avoir une connaissance parfaite du ou des matériels afin de pouvoir démonter, régler, réparer par remplacement. Il doit savoir lire et exécuter les schémas de fonctionnement. Il doit être capable de réaliser les installations annexes permettant la mise en service de ces matériels.
- Photographe sachant effectuer parfaitement les travaux suivants : prise de vue en studio, reportage à l'extérieur, développement de film, tirage de photos noirs et blanc et couleur sur machine semi-automatique ou automatique, travaux préparatoires de produits chimiques, tenir fiche de stock des produits de laboratoire, coordonner le travail de son ou de ses aides.
- Couturier, tailleur qualifié.
- Dessinateur.
- Préparateur en pharmacie.
- Formateur.

SEPTIEME CATEGORIE

Ouvrier, employé, chef d'équipe ou technicien hautement qualifié possédant des qualifications dans la gestion d'équipe, le management et les connaissances techniques nécessaires à occuper un poste à responsabilité.

- Assurant des travaux comportant une part d'initiative et de responsabilité. Il est chargé, sous les ordres d'un chef d'entreprise, d'un chef de service ou de bureau de mener à bien des opérations relatives soit à l'achat, soit à la vente de marchandises avec agents, clients, fournisseurs, soit aux approvisionnements à la douane, aux expéditions.
- Il est capable d'exécuter tous travaux d'art et de haute valeur technique de la profession. Il peut avoir sous sa responsabilité une équipe.
- Chef d'équipe, de chantier, technique : ayant la responsabilité d'une équipe, demandant de connaître parfaitement ses produits et la politique de l'entreprise, des capacités managériales et de faire du reporting à sa hiérarchie.
- Chef magasinier : employé ayant des connaissances très approfondies du métier, il contrôle parfaitement toute fiche de stock par tout moyen mis à sa disposition. Il déclenche les réapprovisionnements. Il doit connaître tous les équipements des matériels et être apte à servir la clientèle par équivalence. Il doit posséder à fond la connaissance de tous les catalogues utilisés dans l'entreprise quelle que soit leur notice ou leur présentation y compris s'ils sont libellés en langue étrangère. Il forme le personnel nouveau et veille à la stricte application des instructions générales.
- Chef de rayon ayant une expérience confirmée de la vente et de la gestion dans un magasin spécialisé.
- Responsable équipe de vente : ayant sous ses ordres un groupe de vendeurs.
- Chef boucher, charcutier, traiteur : Capable d'assurer sous la responsabilité d'un supérieur la bonne marche de ses rayons et de ses stocks comme l'encadrement d'une équipe. A une bonne qualification professionnelle confirmée par un diplôme ou une expérience réussie.
- Chef de conditionnement ou chef de cave : Capable d'assurer sous la responsabilité d'un supérieur la bonne marche d'une petite unité de conditionnement ; il est responsable de la qualité, du bon fonctionnement des machines, comme de l'encadrement d'une équipe.
- Responsable de société ayant la responsabilité totale des stocks, des ventes, du personnel ainsi que de la gestion.

- Commercial : Agent de vente animant un groupe de prospection, possédant des connaissances technologiques suffisantes et chargé suivant les instructions de sa hiérarchie de visiter la clientèle et de contrôler la bonne exécution des commandes passées par le personnel de prospection.
- Chef d'équipe administratif ou comptable :
 - Chef de guichet ayant la responsabilité d'une caisse principale effectuant toutes les opérations et tenant les écritures correspondantes et les ventilations comptables. Il a la responsabilité des versements, chèques et espèces à la banque, des encaissements et des décaissements.
 - Responsable service secrétariat, ayant plusieurs années d'expérience dirigeant le secrétariat d'un service important capable de rédiger toute correspondance. Doit également être capable d'utiliser du matériel de traitement de texte.
 - Chef documentaliste.
 - Comptable adjoint ou responsable d'une partie du service comptable : employé capable de reproduire en comptabilité par tous les moyens mis à sa disposition (y compris l'informatique) les opérations commerciales, industrielles et financières, de justifier en permanence le solde des comptes particuliers, de tenir les comptes des stocks dont il peut déterminer le prix de revient ainsi que certain livres de répartition des éléments concourant au prix de revient.
 - Agent de recouvrement.
- Métiers de la santé :
 - Aide-soignant ;
 - Aide laborantin ;
 - Sage-femme assistant ;
 - Assistant gynécologue ;
 - Délégué médical.
- Transitaire : employé hautement qualifié, connaissant parfaitement la nomenclature douanière, chargé d'élaborer les déclarations, de vérifier les liquidations des droits, d'effectuer d'une façon générale tous les travaux exigeant une connaissance complète des opérations de transit.

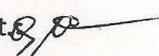
- Ouvrier hautement qualifié:
 - Tôlier, garnisseur, peintre, grutier ou chef d'équipe hautement qualifié.
 - Diéséliste hautement qualifié.
 - Ouvrier tourneur hautement qualifié.
 - Ouvrier soudeur, brasseur, hautement qualifié.
 - Agent technique frigoriste hautement qualifié, responsable d'une équipe froid, possède une expérience poussée du dépannage et de la réparation de tout appareil de froid et dans le domaine du froid industriel.
 - Electricien : capable d'effectuer tous travaux de pose, installation, dépannage et réparation sur tout moteur électrique [auto-moto-bateau-véhicule léger (VL)-poids lourd (PL)-ou engins] y compris tous les types d'allumeurs, alternateurs, démarreurs. Il doit effectuer les calculs de lignes pour des installations spéciales et se servir d'outillage et tests spéciaux utilisés dans la profession.
 - Electricité générale : capable d'exécuter un tableau de télécommandes, tableaux pour alternateurs, d'étudier et en dessiner le schéma, calculer la puissance des moteurs.
 - Mécanicien, dépanneur, essayeur ou réceptionnaire : capable selon leur poste d'effectuer seul, sur place, ou chez le client, les travaux nécessaires à la réparation de tout véhicule ou engin, y compris la soudure. En fin de réparation il procède aux vérifications d'usage, contrôle les travaux demandés et exécutés, effectue les contrôles de qualité et sécurité, procède aux essais avant le visa « travaux terminés». Il peut également recevoir la clientèle, déceler les causes de mauvais fonctionnement et prescrire les réparations à effectuer. Il établit l'ordre de réparation et fixe en accord avec le chef d'atelier les délais de réparations, il surveille l'avancement des travaux. En contact avec la clientèle, il est chargé de certains travaux administratifs relevant de ses fonctions.
- Technicien supérieur de maintenance informatique, électrotechnique, mécanographique, électrique, industrielle : diplômé d'une école professionnelle ou ayant une longue expérience pratique, doit posséder de bonnes notions de comptabilité. Il doit également faire preuve d'une grande faculté d'adaptation à l'évolution technologique. Il doit avoir une parfaite connaissance des équipements informatiques et de leurs principes de fonctionnement. Doit savoir parfaitement lire et interpréter un schéma de câblage interconnexion et utiliser tout type d'appareils de mesure électrique.

HUITIEME CATEGORIE

Les salariés de cette catégorie sont des agents de maîtrise administratifs, techniques, commerciaux qui sans exercer nécessairement de commandement sont capables d'exécuter des travaux d'une technicité complexe d'une façon parfaite et peuvent exiger en outre d'excellentes connaissances, une part d'initiatives et de responsabilité.

Il doit en outre posséder des qualités morales et intellectuelles développées, le sens des responsabilités, la conscience professionnelle, l'esprit d'initiative et le sens du commandement :

- Comptable : Il doit posséder une connaissance approfondie d'une partie de la comptabilité de l'entreprise. Il est capable de reproduire en comptabilité avec tous moyens mis à sa disposition les opérations commerciales, industrielles et financières, d'établir les états annexes du bilan, de collaborer à la confection de celui-ci. Il peut être chargé d'une section comptable et assurer l'intérim du chef comptable. Il a la charge de la balance générale.
- Responsable de service :
 - Responsable administratif et financier : employé chargé de la comptabilité analytique, de la tenue des journaux hebdomadaires, mensuels, trimestriels, entrées et cessions au prix de vente et au prix de revient. Il récapitule et ventile les entrées et sorties des autres agences. Prépare les commandes.
 - Gestionnaire : il peut aussi être responsable de la gestion administrative de tout ou partie du personnel, dans une entreprise de moyenne importance.
 - Responsable ressources humaines : il doit connaître parfaitement la législation du travail et peut travailler sous le contrôle du chef d'entreprise ou du chef du personnel.
 - Responsable pédagogique en charge du suivi et de l'organisation des formations ou des études.
 - Responsable service commercial : capable d'animer et assister une équipe des vendeurs et démarcheurs. Il a la responsabilité du rendement de l'ensemble des agents de vente auquel il transmet les directives et surveille les applications. Il est sous les ordres du chef de secteur commercial. Il est garant de la politique commerciale de l'entreprise.

- Chef de groupe d'un magasin à commerces multiples, ou chef de secteur de chaîne succursale.
- Responsable achat/gestion de stock d'un magasin central de vente et distribution responsable de la gestion et du renouvellement des stocks.
- Contrôleur qualité Hygiène, sécurité et environnement.
- Chef d'atelier automobile, froid, électricité, informatique, matériel électrique, audio-visuel : assure seul la gestion et la rentabilité de son atelier. Doit savoir établir un budget prévisionnel et suivre les prévisions. Il assure également la gestion, la partie commerciale et technique de ce service.
- Ingénieur statisticien.
- Technicien supérieur de laboratoire.
- Radiologue.
- Kinésithérapeute.
- Infirmier diplômé d'état.
- Sage femme.
- Technicien de transit/logistique.
- Ingénieur des métiers de maintenance :
 - Informaticien ;
 - Informaticien réseaux, logisticien (employé chargé de la ventilation & dispatching des matériels, travaillant dans divers chantiers) ;
 - Informaticien en télécommunication ;
 - Programmeur réseau local & internet ;
 - Infographiste.
- Chef de projet, développement. 



NEUVIEME CATEGORIE

Les cadres placés dans cette catégorie doivent posséder une sérieuse formation commerciale, administrative, juridique, financière, ou technique. Ses connaissances peuvent être attestées par un diplôme d'enseignement supérieur confirmant un niveau habituellement reconnu, soit acquis avec des efforts de formation et une expérience professionnelle étendue. Il a des attributions d'études, de commandement et/ou de gestion. Il a habituellement pour mission de tirer la meilleure dynamique du personnel placé sous son autorité et à ce titre il peut contribuer à sa formation :

- Expert-Comptable : il anime et dirige l'ensemble d'un service comptable à l'aide de tous les moyens humains et matériels mis à sa disposition. Il assure la bonne tenue des livres, la passation régulière de toutes les écritures, l'établissement de tout compte et toute balance. Il assure la correspondance avec les administrations, les fournisseurs, les clients. Etablit ou vérifie les déclarations de tous les reversements (cotisations sociales, ...). Vérifie les concordances bancaires et les comptes (banque, clients, fournisseurs). Assure la passation des écritures d'inventaire, la clôture des comptes, la balance générale, dresse le bilan, fait les déclarations fiscales. Effectue les analyses demandées par la direction.
- Chef ingénieur technique.
- Chef ingénieur frigoriste, électronicien, électricien, mécanicien.
- Chef d'agence/ centre/ base/ département.
- Pharmacien, dentiste, médecin généraliste.
- Contrôleur de gestion audit, auditeur, qualité.

DIXIEME CATEGORIE

Le cadre de cette catégorie doit posséder en plus des compétences de la catégorie précédente des qualités de conception, d'innovation, de décision, d'autorité pour remplir toutes fonctions de prévision, organisation, gestion et contrôle. Et par délégation explicite peuvent remplir effectivement les fonctions de direction :

- Directeur de service, de secteur, de filiale directement rattaché au directeur général : Directeur administratif et financier, Directeur des ressources humaines, Directeur approvisionnement achat contrat, Directeur commercial...
- Médecin spécialiste.

ONZIEME CATEGORIE

Directeur général,

Directeur général délégué. 



ANNEXE II

GRILLE DE SALAIRE

Catégories	Salaires de base
1^{ère} CATÉGORIE	63 393
1 ^{er} Echelon	64 410
2 ^{ème} Echelon	65 427
3 ^{ème} Echelon	66 444
4 ^{ème} Echelon	67 461
2^{ème} CATÉGORIE	68 478
1 ^{er} Echelon	69 676
2 ^{ème} Echelon	70 874
3 ^{ème} Echelon	72 071
4 ^{ème} Echelon	73 269
3^{ème} CATÉGORIE	74 467
1 ^{er} Echelon	75 665
2 ^{ème} Echelon	76 863
3 ^{ème} Echelon	78 060
4 ^{ème} Echelon	79 258
4^{ème} CATÉGORIE	80 456
1 ^{er} Echelon	84 343
2 ^{ème} Echelon	88 230
3 ^{ème} Echelon	92 118
4 ^{ème} Echelon	96 005

5^{ème} CATÉGORIE	99 008
1 ^{er} Echelon	102 189
2 ^{ème} Echelon	105 370
3 ^{ème} Echelon	108 550
4 ^{ème} Echelon	111 194
6^{ème} CATÉGORIE	114 912
1 ^{er} Echelon	118 362
2 ^{ème} Echelon	121 811
3 ^{ème} Echelon	125 261
4 ^{ème} Echelon	128 710
7^{ème} CATÉGORIE	132 160
1 ^{er} Echelon	139 328
2 ^{ème} Echelon	146 496
3 ^{ème} Echelon	153 664
4 ^{ème} Echelon	160 832
8^{ème} CATÉGORIE	165 000
1 ^{er} Echelon	166 320
2 ^{ème} Echelon	167 640
3 ^{ème} Echelon	168 920
4 ^{ème} Echelon	170 280
9^{ème} CATÉGORIE	171 600
10^{ème} CATÉGORIE	212 300

PROCES-VERBAL

L'an deux mil onze et le 3 août, les membres de la commission mixte paritaire en charge de la négociation d'une nouvelle convention collective du commerce se sont réunis dans la salle de conférence d'Unicongo à Brazzaville pour la signature de ladite convention.

Au terme des négociations qui se sont déroulées du 18 mai au 3 août 2011, les parties se sont accordées sur les textes d'une nouvelle convention collective et sur la grille de salaire consécutive à l'augmentation ci-après :

- 13% de la 1^{ère} à la 4^{ème} catégorie ;
- 12% de la 5^{ème} à la 7^{ème} catégorie ;
- 10% au-delà.

La nouvelle convention prend effet à compter du jour qui suit son dépôt au greffe du tribunal du travail de Brazzaville.

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

Ont participé aux négociations :

Pour la partie syndicale

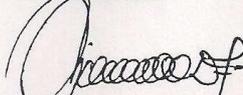
Nicolas NGANDZO	CSC
SIDOBE MANOUAM MONDAMA	CSTC
René Serge Blanchard OBA	COSYLAC
Michel OYANDZI	CSC
Pierre NZAHOU	CSC
Léopold Julien OBAME	CSC
Béatrice SOUZA BASSOUEKA	CSTC
LESSITA-OTANGUI	COSYLAC

Pour la partie patronale

Alphonse MISSENGUI	UNICONGO
Valérie BERGODAA	UNICONGO
Philippe BOURGEON	UNICONGO
Isabelle MAURO	UNICONGO
Roberto DI GLERIA	UNICONGO
Joseph MABIALA	UNICONGO
Jean-Pierre LE GOUGE	UNICONGO
François ELABE	UNICONGO

Ont signé :

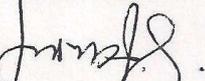
Pour la CSC


Nicolas NGANDZO

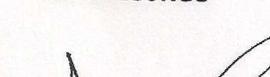
Pour la COSYLAC


René Serge
Blanchard OBA

Pour la CSTC


SIDOBE MANOUAM
MONDAMA

Pour UNICONGO


Alphonse MISSENGUI

La Direction Départementale du Travail


Gabriel MONKA

N°06

DU QUATRE AOÛT DEUX MIL ONZE :

Des Minutes du Greffe du Tribunal du Travail de Brazzaville (République du Congo), il est littéralement extrait ce qui suit ;

Dépôt légal de la Convention Collective du Commerce ;

L'an deux mil onze ;

Et le Quatre Août ;

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

Certifions avoir reçu ce jour de Mademoiselle GOUADI-B.-KOUSSIAMA, Responsable Juridique ;

Trois exemplaires de la Convention Collective du Commerce ;

Acte de son dépôt lui en a été donné ;

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

SUIT LA SIGNATURE ;

POUR EXPEDITION CERTIFIEE CONFORME.

LE GREEFFIER EN CHEF



Maître
Jean Baptiste SAMINOU
Greffier en chef