

MINISTÈRE DE L'ÉQUIPEMENT
CHARGE DE L'ENVIRONNEMENT

REPUBLIQUE POPULAIRE DU CONGO
Travail - Démocratie - Paix

SOCIÉTÉ DE PROMOTION ET
DE GESTION IMMOBILIÈRE

Société d'État au Capital de 2.013.000.000 F

R. C. N° 792



CONVENTION-COLLECTIVE DES TRAVAILLEURS DE LA SOPROGI

TABLE

	<u>PAGES</u>
<u>CLAUSES GENERALES</u>	1
<u>TITRE I.- DISPOSITIONS GENERALES</u>	1
<u>ARTICLE 1ER.- OBJET ET CHAMPS D'APPLICATION</u>	1
<u>ARTICLE 2.- ABROGATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE ANTERIEURE</u>	1
<u>ARTICLE 3.- DUREE, DATE D'APPLICATION DENONCIATION, REVISION</u>	2
<u>ARTICLE 4.- ADHESION POSTERIEURE A LA SIGNATURE DE LA CONVENTION</u>	3
<u>ARTICLE 5.- AVANTAGES ACQUIS</u>	3
<u>TITRE II.- DU LIBRE EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET DE LA LIBERTE D'OPINION</u>	3
<u>ARTICLE 6.- RESPECT RECIPROQUE DES LIBERTES SYNDICALES</u> ...	3
<u>ARTICLE 7.- EXERCICE DU DROIT SYNDICAL</u>	4
<u>ARTICLE 8.- PANNEAUX D'AFFICHAGE</u>	6
<u>ARTICLE 9.- REQUETES ET RECLAMATIONS</u>	7

.../...

L I T R E III. - D U C O N T R A T D E T R A V A I L

5

// CHAPITRE 1. - FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT 8

ARTICLE 10. - EMBAUCHE ET REEMBAUCHE 8

ARTICLE 11. - PERIODE D'ESSAI 9

ARTICLE 12. - ENGAGEMENT DEFINITIF 9

ARTICLE 13. - ENGAGEMENT A DUREE DETERMINEE 10

ARTICLE 14. - INTERIM 10

ARTICLE 15. - MUTATION 10

ARTICLE 16. - DETACHEMENT 10

ARTICLE 17. - FORMATION PROFESSIONNELLE 11

// CHAPITRE II - RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL 11

ARTICLE 18. - MODALITES 12

ARTICLE 19. - PREAVIS 12

ARTICLE 20. - LICENCIEMENT POUR DIMINUTION D'ACTIVITE ET REORGANISATION A LA SUITE D'UNE BAISSSE DE L'ACTIVITE ECONOMIQUE 13

ARTICLE 21. - INDEMNITE DE LICENCIEMENT 14

ARTICLE 22. - CERTIFICAT DE TRAVAIL 14

ARTICLE 23. - MISE A LA RETRAITE 14

ARTICLE 24. - DECES DU TRAVAILLEUR 15

ARTICLE 25. - DECES D'UN MEMBRE DE LA FAMILLE 16

// CHAPITRE III. - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL 16

ARTICLE 26. - OBLIGATIONS MILITAIRES 16

ARTICLE 27. - MALADIE ET ACCIDENT NON PROFESSIONNEL 16

ARTICLE 28. - ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLE 17

ARTICLE 29. - GROSSESSES ET CONGES DE MATERNITE 18

ARTICLE 30. - REGIME MEDICO-SOCIAL 18

ARTICLE 31. - AGENTS EN RETRAITE ET LEURS FAMILLES 19

// ITRE IV. - DES OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR 19

ARTICLE 32. - OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR 19

ARTICLE 33. - DISCIPLINE 19

ARTICLE 34. - LOGEMENT DE FONCTION 19

ARTICLE 35. - HEURES SUPPLEMENTAIRES 20

ARTICLE 36. - TRAVAIL DES FEMMES ET DES ENFANTS 20

ARTICLE 37. - PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES 21

ARTICLE 38. - ABSENCES DIVERSES 22

ARTICLE 39. - CONGES PAYES 22

ARTICLE 40. - ALLOCATION DE CONGE 24

ARTICLE 41. - VOYAGES ET TRANSPORTS 24

ARTICLE 42. - CONGES POUR AFFAIRE PERSONNELLE ET MISE EN
DISPONIBILITE 24

ARTICLE 43. - TENUE DE TRAVAIL 25

// ITRE V. - SALAIRE 25

ARTICLE 44. - FIXATION DU SALAIRE 25

ARTICLE 45. - PAIEMENT DU SALAIRE 25

ARTICLE 46. - PRIMES ET INDEMNITES DIVERSES 26

ARTICLE 47. - DISPOSITIONS GENERALES GROUPES DE DEPLACEMENTS 30

// ITRE VI. - HYGIENE, SECURITE ET SERVICE MEDICAL 31

ARTICLE 48. - PROTECTION DU TRAVAILLEUR 31

<u>///</u> <u>I T R E VII.</u> - <u>DISPOSITIONS PARTICULIÈRES</u>	32
<u>ARTICLE 49.</u> - PRESTATIONS PARTICULIÈRES	32
<u>ARTICLE 50.</u> - AVANCE DE SOLDE	32
<u>ARTICLE 51.</u> - REMOIGNAGE DE SATISFACTION ET DISTINCTIONS HONORIFIQUES	34
<u>ARTICLE 52.</u> - COMMISSION DE PROMOTION	34
<u>ARTICLE 53.</u> - AVANCEMENT	34
<u>ARTICLE 54.</u> - DISPOSITIONS EXCEPTIONNELLES	34
<u>ARTICLE 55.</u> - COMMISSION D'INTERPRÉTATION ET DE CONCILIATION	35

A N N E X E 1.- CLASSIFICATION SOCIO-PROFESSIONNELLE

A N N E X E 2.- GRILLE SALARIALE

CLAUSES GENERALES
-----oOo-----

La présente Convention et ses annexes ont été conclues entre le Comité de Direction ou le Représentant de la Direction de la SOPROGI - d'une part, la Fédération Syndicale du Bâtiment et des Travaux Publics et la C.S.C. - d'autre part, sous la présidence du Directeur Régional du Travail et de la Fonction Publique.

TITRE I.-

DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1ER.- OBJET ET CHAMPS D'APPLICATION

La présente Convention et ses annexes règlent les rapports de travail entre la Direction Générale de la SOPROGI et les travailleurs tels qu'ils sont définis à l'article 2 du Code du Travail, employés par cette entreprise et qui s'engagent à mettre leur activité professionnelle moyennant rémunération.

- L'annexe 1 à la présente Convention détermine les classifications socio-professionnelles des agents.

- L'annexe 2 détermine les salaires auxquels les agents régis par la présente Convention peuvent prétendre.

ARTICLE 2.- ABROGATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE ANTERIEURE.

La présente Convention Collective annule et remplace celle du 09 Avril 1982 applicable aux Travailleurs de la SOPROGI-RNTP-SONACO et Assimilés.

ARTICLE 3.- DUREE-DATE D'APPLICATION-DENONCIATION-REVISION

- a) - Durée : 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 Secrétariat du Tribunal de Travail.
- c) - Dénonciation : Elle pourra être dénoncée au plus tôt deux (2) ans après sa signature, sous réserve d'un préavis de (2) deux mois donné par lettre recommandée avec accusé de réception par celle des parties qui le désirera.

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

Les ~~parties~~ ~~parties~~ devront s'ouvrir dans un délai qui n'excèdera pas deux (2) mois après expiration du délai du préavis.

- d) - Révision : La présente Convention et ses annexes sont susceptibles de révision au plus tôt deux ans après 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 contractantes.

Les parties s'interdisent d'avoir recours au lock-out ou à la grève pendant le préavis de dénonciation et de révision ainsi que pendant les ~~pourpartiers~~ ~~pourpartiers~~ qui y sont consécutifs pour les motifs touchant à l'objet même de la dénonciation ou de la révision. Qu'il s'agisse de la dénonciation ou de la révision, la présente Convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application de la nouvelle Convention ou des nouvelles dispositions signées à la suite de la dénonciation ou de la révision formulée par l'une des parties.

ARTICLE 4.- ADHESION POSTERIEURE A LA SIGNATURE DE LA CONVENTION

L'adhésion de tout groupement professionnel des travailleurs et d'employés ; de tout chef d'entreprise à la présente Convention Collective devra obtenir l'accord des représentants syndicaux et de ceux de la Direction de la Société (SOPROGI).

Cette adhésion sera soumise aux dispositions de l'article 64 du Code de Travail.

ARTICLE 5.- AVANTAGES ACQUIS

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

Les clauses de la présente Convention remplaceront les clauses correspondantes de contrats individuels existants sans modifier la nature de celles-ci chaque fois qu'elles seront favorables pour les salariés.

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

Il est précisé que le maintien des avantages acquis ne jouera qu'en faveur du personnel en service à la date d'application de la présente Convention.

/// I T R E II

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

ARTICLE 6.- RESPECT RECIPROQUE DES LIBERTES SYNDICALES

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

2) - 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 travailleur 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.

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

4) - 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 7.- EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

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

2 - Pour faciliter l'exercice du droit syndical et à condition que ces facilités ne portent pas préjudice à la bonne marche de l'entreprise, des autorisations d'absence payées, non déductibles des congés payés devront être accordées, dans la limite de la durée des réunions aux travailleurs mandatés pour assister aux congrès statutaires des organisations syndicales, etc... moyennant une demande écrite des celles-ci.

3) - De leur côté, les organisations syndicales des travailleurs s'engagent pour ne pas gêner le bon fonctionnement de l'Entreprise, à ne pas désigner au cours de la même année, le ou les travailleurs pour assister à plusieurs Congrès, sauf s'il n'existe pas dans l'Entreprise d'élément susceptible d'assurer cette représentativité.

4 - Les absences découlant des circonstances énumérées aux alinéas ci-dessus ne seront pas déduites des congés annuels, ni de repos hebdomadaires.

5 - Les élections des membres des organisations syndicales ainsi que les exercices de leur fonction seront conformes aux statuts de la C.S.C, à la réglementation et à la législation du travail en vigueur.

- 5 -

6 - Les salariés devant participer aux travaux de Commission Paritaire dont la date de réunion, le nombre des membres et l'objet auront été arrêtés d'un commun accord par les parties intéressées, obtiendront des autorisations d'absence payées comme temps de travail effectif dans la limite stricte de la durée des travaux. Une fois la date de la réunion fixée, les organisations syndicales ouvrières feront connaître les noms des participants.

7 - Des autorisations d'absence seront accordées dans les mêmes conditions aux travailleurs appelés à participer aux travaux des organismes créés en vertu des textes législatifs ou réglementaires (Commission Nationale Consultative du travail - Comité Technique Consultatif de l'Hygiène et de Sécurité) ou devant siéger comme assesseurs au Tribunal du Travail.

8 - Pour l'exercice de leur fonction, les membres du bureau syndical de base ou d'Entreprise, dans la limite du nombre fixé par la réglementation en vigueur disposent de vingt (20) heures par mois considérées et rémunérées comme temps de service.

Tout licenciement d'un membre du bureau syndical d'Entreprise ou de base envisagé par l'employeur ou son représentant doit être soumis à la décision de la Commission de litiges prévue à l'article 39 du Code du Travail.

Toutefois, en cas de faute présumée lourde par l'Employeur, celui-ci peut prononcer immédiatement la mise à pied provisoire du membre du bureau syndical en attendant la décision définitive de la Commission de litiges. Cette mise à pied n'entraîne pas suspension du paiement du salaire de base.

Tout membre du bureau syndical s'estimant abusivement licencié saisit immédiatement le tribunal du travail qui cite sans délai les parties à comparaître.

Pendant la procédure judiciaire, le membre du bureau syndical conserve le bénéfice de son salaire de base, sauf lorsque la Commission de litiges reconnaissant la faute lourde, décide de la suspension du versement du salaire de base jusqu'au prononcé du jugement.

En cas de licenciement reconnu abusif, le tribunal ordonne à compter du prononcé du jugement, soit la réintégration du membre du bureau syndical dans ses fonctions au sein de l'entreprise, soit à titre de dommages-intérêts, le versement à son profit, à échéance mensuelle, du salaire de base pendant une durée de deux ans, sauf si à l'intérieur de cette période, l'intéressé exerce ou trouve une activité lucrative.

Dans le cas où la Commission de litiges aura décidé le maintien du versement du salaire pendant la procédure judiciaire, celui-ci reste acquis, quelle que soit l'issue du procès.

Toutes les garanties ci-dessus sont applicables aux anciens membres du bureau syndical pendant une durée de six (6) mois à partir de l'expiration du mandat.

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

9 - Dans chaque Centre, un local avec matériel devra être mis à la disposition du bureau syndical pour l'exercice de ses activités.

10 - Les parties contractantes reconnaissent l'utilité de la formation syndicale pour une meilleure défense des intérêts moraux et matériels des travailleurs.

Aussi oeuvreront-elles à faciliter l'inscription des travailleurs dans les établissements ouverts à cet effet pour suivre des cours, des stages, séminaires ou conférences.

Les agents de la Société appelés à suivre toute formation syndicale conservent leur rémunération.

ARTICLE 8.- PANNEAUX D'AFFICHAGE

Des panneaux d'affichage grillagés et vitrés de 2,50 m sur 1,00 m fermant à clé et en nombre suffisant, seront dans chaque centre, réservés aux communications syndicales.

Ils sont apposés à l'intérieur de l'établissement dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie du personnel, ou à un autre endroit jugé 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 membres du syndicat d'entreprise ou d'un représentant du syndicat de base travaillant dans le Centre, après communication d'un exemplaire au Chef d'Etablissement ou à son représentant qui ne pourra s'y opposer que si ces communications sortent manifestement du cadre défini ci-dessus. La Direction dispose d'un délai maximum de vingt quatre (24) heures pour s'opposer à l'affichage de ces communications, sauf cas d'urgence et d'accord-parties.

ARTICLE 9.- REQUETES ET RECLAMATIONS

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

Sauf circonstances exceptionnelles, les membres du bureau syndical de base ou d'entreprise remettent au Chef d'Etablissement ou à son représentant deux (2) jours ouvrables avant la date où ils doivent être reçus, une note écrite exposant sommairement l'objet de leur demande. Copie de cette note est transcrite à la diligence du Chef d'Etablissement dans un régistre spécial sur lequel doit être mentionné dans un délai n'excédant pas quatre (4) jours, la réponse à cette note.

Ce régistre doit être tenu un jour ouvrable à la disposition des travailleurs de l'établissement qui désirent en prendre connaissance. Il doit également être tenu en permanence à la disposition de l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales.

Dans les cas où les questions posées par les membres du bureau syndical de base ou d'Entreprise au Chef d'Etablissement seraient du ressort d'une décision du Comité de Direction ou de la Direction Générale hors du siège de l'Entreprise, le représentant divisionnaire en sera saisi par lettre recommandée et disposera d'un délai de quinze (15) jours à dater de sa réception pour apporter la réponse de l'entreprise à ces questions sous forme d'une copie certifiée conforme de la décision qui lui aura été adressée par ses commettants.

Nonobstant les dispositions ci-dessus, les travailleurs ont la faculté de présenter leurs réclamations et suggestions à la Direction Générale.

- c -

// ITRE III

DU CONTRAT DE TRAVAIL

// HAPITRE I

FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT

ARTICLE 10.- EMBAUCHE ET REEMBAUCHE

a) - EMBAUCHE :

L'embauche du personnel est soumise aux prescriptions légales et réglementaires, après avis du Comité de Direction.

Le Chef d'Entreprise est tenu de s'adresser au bureau de placement pour tout recrutement.

Lors de leur engagement, les candidats devront présenter leurs pièces d'identité, leurs références scolaires ou professionnelles en vue de la détermination de leur classification.

Nul ne peut être recruté s'il ne remplit pas les conditions d'aptitude physique et mentale exigées pour la fonction sollicitée.

A cette fin les candidats ~~devront subir des visites médicales~~ auprès des médecins agréés par la Société.

Les embauches en infraction à la législation ou faites avec l'esprit manifeste d'éviter toute promotion au sein du personnel en place sont interdites.

b) - REEMBAUCHE :

Le travailleur congédié par suite de compression du personnel conserve pendant (2) deux ans la priorité de réembauche dans la même catégorie d'emploi.

L'agent réintégré dans la Société ne peut conserver le bénéfice des avantages attachés à son ancienneté au moment de son licenciement que lorsqu'il aura consenti le remboursement des indemnités qui lui ont été payées à son départ.

Le travailleur est tenu de communiquer à son ancien employeur tout changement d'adresse survenu après son départ de l'établissement.

En cas de vacance, l'employeur avise l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée à la dernière adresse connue du travailleur.

ARTICLE 11.- PERIODE D'ESSAI

1°) - Une période d'essai stipulée obligatoirement par écrit et dont la durée varie selon la catégorie professionnelle à laquelle appartient le travailleur est prévue. Sa durée est de :

- 1 mois pour les agents de la catégorie F
- 2 mois pour les agents des catégories E, D et C
- 3 mois pour les agents des catégories A et B.

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

2°) - L'engagement à l'essai pourra être renouvelé. Toutefois en application des dispositions de l'article 35 du Code du Travail, il ne pourra porter, renouvellement compris, que sur une période de 6 mois ; le Comité de Direction veillera à cette disposition.

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.

3°) - Pendant la période d'essai, le travailleur doit percevoir au moins le salaire minimum de la catégorie professionnelle dont relève l'emploi qu'il occupe.

ARTICLE 12.- ENGAGEMENT DEFINITIF

A la fin de la période d'essai, lorsque l'engagement est confirmé, il est constaté par écrit établi en deux exemplaires et signé par chacune des parties. Il spécifie l'emploi, le classement du travailleur et sa rémunération.

Deux des exemplaires sont 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 salaire délivrés après l'entrée en vigueur de la présente Convention feront foi des modifications apportées aux conditions de travail fixées par les précédents documents pour les travailleurs en service dans l'entreprise.

ARTICLE 13.- ENGAGEMENT A DUREE DETERMINEE

Pour l'exécution des travaux à délais limités et nécessitant la mobilisation d'une main-d'oeuvre supplémentaire et occasionnelle, l'entreprise pourra recruter dans les limites des besoins un personnel excédentaire.

ARTICLE 14.- INTERIM

Tout agent, à quelque échelon qu'il appartienne, assurant sur décision de la Direction l'intérim d'un gradé d'un échelon supérieur assumant la responsabilité d'une section, d'un service, ou d'une agence pendant une période excédant 15 jours, percevra une indemnité de 50 % du salaire de base y compris les indemnités de fonction ou de responsabilité de l'agent qu'il remplace.

L'intérim est entendu dans les cas suivants :

- a) - Remplacement d'un responsable hiérarchique avec cumul de sa propre fonction
- b) - Déplacement d'un agent vers une autre agence pour assurer l'intérim d'un gradé ou d'un Cadre.

Il est précisé que l'indemnité d'intérim ne peut être versée à un agent qui dans le cadre habituel de ses fonctions remplace un agent de grade inférieur parti en congé.

ARTICLE 15.- MUTATION

Tout agent peut être muté soit, sur sa demande, soit sur nécessité du service.

Les frais de déménagement de tout agent muté pour les besoins de service restent entièrement à la charge de l'Entreprise.

- 11 -

ARTICLE 16.- DETACHEMENT

a) - DU FONCTIONNAIRE DETACHE ET MIS A LA DISPOSITION DE L'ENTREPRISE

Le personnel "Cadres de la Fonction Publique" peut être mis en position de détachement auprès de la SOPROGI.

Ce personnel fera désormais partie intégrante du corps du personnel de la SOPROGI, et sera soumis aux dispositions de la présente Convention.

b) - DE L'AGENT EN POSITION DE DETACHEMENT

Tout agent de l'entreprise appelé à servir dans une administration quelconque de l'Etat et qui de ce fait, se trouve placé en position de détachement, demeure agent de l'Entreprise, et conservera tous les avantages consentis au personnel. Toutefois, sa rémunération et accessoires de solde à la charge de la Société sont suspendus durant son détachement, sauf disposition contraire.

ARTICLE 17.- FORMATION PROFESSIONNELLE

Les parties contractantes reconnaissent l'utilité de la formation professionnelle. Il est créé une commission de formation et de promotion composée des représentants de l'entreprise et du syndicat qui a pour but ;

1°) - De donner aux travailleurs par un enseignement approprié les connaissances théoriques et pratiques de base nécessaires au bon exercice d'un métier.

2°) - De leur permettre, quelles que soit leur fonction ou leur formation antérieure, d'acquérir des connaissances théoriques et pratiques pour s'élever dans la hiérarchie professionnelle et pour maîtriser les techniques professionnelles nouvelles.

3°) - D'assurer une promotion culturelle des travailleurs au moyen des techniques audio-visuelles, telles que :

- Cinémathèque
- Bibliothèque
- Discothèque

Des séminaires et Conférences et des activités artistiques (Peinture, photo, etc...).

Le temps consacré aux stages, aux cours de formation organisés par le service est pris sur l'horaire de travail, il est rémunéré comme tel.

La Société met en oeuvre tous moyens matériels humains et financiers pour assurer le bon fonctionnement du service de formation professionnelle.

Les stages de formation des agents à l'étranger seront effectués conformément aux textes en vigueur.

L'entreprise devra également assurer le recyclage de son personnel selon les progrès techniques liés aux besoins de l'Entreprise et organiser la formation des agents à l'intérieur du pays.

// H A P I T R E II

RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 18.- M O D A L I T E S

La partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat doit notifier sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie. Cette disposition s'applique à tous les travailleurs dont l'inscription au registre d'employeur est obligatoire. La lettre de notification doit indiquer expressément le motif de la rupture.

ARTICLE 19.- Hormis le cas de faute lourde et celui de la démission d'une employée au cours de la période de quinze (15) mois à compter de la naissance de son enfant (article 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 la partie qui prend l'initiative de la rupture.

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

- 1 mois pour les agents de la catégorie F
- 2 mois pour les agents des catégories E, D et C
- 3 mois pour les agents des catégories A et B.

L'inobservation du délai du préavis crée l'obligation pour la partie responsable de verser à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération et aux avantages pécuniaires dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai du préavis qui n'aura pas été effectivement respecté.

Si l'une des parties désire mettre fin au contrat 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 représentative de préavis stipulée au présent article sera doublée.

Toutefois, le travailleur congédié qui trouve un autre emploi durant la période de préavis peut quitter son dernier employeur sans lui être redevable d'une indemnité, sous la seule réserve de le prévenir de son départ définitif deux (2) jours auparavant. Dans ce cas, le travailleur conserve le droit à l'indemnité de licenciement, mais seuls les jours de préavis effectivement travaillés seront payés.

Si le travailleur est responsable d'un service ou d'un stock au moment de la dénonciation de son contrat, 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 est autorisé à s'absenter deux (2) heures par jour pour chercher un nouvel emploi, ces heures sont payées à plein salaire.

ARTICLE 20.- LICENCIEMENT POUR DIMINUTION D'ACTIVITE ET REORGANISATION
A LA SUITE D'UNE BAISSSE DE L'ACTIVITE ECONOMIQUE.-

Tout licenciement collectif ou individuel motivé par ~~des~~ diminution de l'activité de l'établissement ou une réorganisation intérieure, à la suite d'une baisse de l'activité économique sera soumis à la compétence de la commission de litige conformément à l'article 39 du Code du Travail.

L'entreprise peut dans le cadre de ses relations faciliter leur embauche dans d'autres entreprises.

ARTICLE 21.- INDEMNITE DE LICENCIEMENT

En cas de licenciement par l'employeur, hormis le cas de faute lourde, le travailleur ayant accompli dans l'entreprise une durée de service égale ou supérieure à vingt quatre (24) mois, aura droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

L'indemnité versée en cas de licenciement est calculée comme suit :

- 1 mois de salaire par année de présence pour les cinq (5) premières années
- 2 mois de salaire de 6 à 10 ans de présence
- 3 mois de salaire au-delà de 10 ans de présence.

L'indemnité de licenciement est calculée sur le traitement brut à l'exception des frais ayant un caractère de remboursement.

Seules les années de service entrent en compte pour sa détermination. L'indemnité de licenciement est calculée sur le traitement moyen des douze derniers mois de l'année.

ARTICLE 22.- CERTIFICAT DE TRAVAIL

Tout salarié peut exiger au moment de son départ un certificat de travail portant exclusivement le nom et l'adresse de l'employeur, la date d'entrée du salarié, celle de sa sortie et la nature de l'emploi, s'il y a lieu des emplois successivement occupés avec référence aux catégories par l'annexe de la présente Convention, ainsi que les périodes pendant lesquelles les emplois ont été tenus.

ARTICLE 23.- MISE A LA RETRAITE

Lorsque le travailleur remplit les conditions requises pour bénéficier de la retraite, l'employeur est tenu d'assurer la transcription du dossier constitué par celui-ci à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale.

Les agents bénéficiaires de la présente Convention devront prétendre à un congé d'expectative de retraite de six (6) mois payés par l'Employeur.

En outre, ils bénéficieront d'une allocation forfaitaire de Trois Cent Mille Francs CFA (300.000).

ARTICLE 24.- DECES DU TRAVAILLEUR

En cas de décès du travailleur, les salaires de présence, l'allocation de congé et des indemnités acquises à la date du décès reviennent de plein droit à ses héritiers sans déduction des avances et acomptes contractés par le défunt auprès de l'employeur. Les ayants-droits bénéficieront d'un capital décès égal à :

- 6 mois de salaire brut pour l'agent comptant entre 2 et 5 ans de présence dans l'entreprise
- 8 mois de salaire brut pour l'agent comptant plus de 5 ans de présence dans l'entreprise.

L'employeur prendra à sa charge les frais funéraires et d'inhumation ainsi que :

- Le Cercueil
- Le Linceul
- La Couronne
- Le Corbillard
- Le Caveau

Si l'agent avait été déplacé par le fait de l'employeur, celui-ci assurera à ses frais le transport du corps de l'Agent décédé au lieu de résidence habituelle à condition que les ayants-droits en formulent la demande dans le délai maximum de deux (2) ans après l'expiration du délai réglementaire prévu pour le transfert des restes mortuaires.

Ces dispositions seront également applicables à tout agent se trouvant en mission ou en stage hors du Territoire National.

Par ailleurs, quelque soit le montant des créances de l'agent vis à vis de la Société, les retenues ne doivent pas excéder la moitié du montant du capital-décès.

ARTICLE 25.- DECES D'UN MEMBRE DE LA FAMILLE

- En cas de décès du conjoint ou de l'enfant légitime d'un agent la Société accordera à cet agent une somme de Cent VINGT CINQ MILLE (125.000) FRANCS CFA non remboursable et mettra à sa disposition un moyen de transport pour l'enterrement.

- En cas de décès du père ou de la mère de l'agent, la Société accordera à cet agent une somme de QUATRE VINGT MILLE (80.000) FRANCS CFA non remboursable.

/// H A P I T R E III

SUSPENSION DU CONTRAT DU TRAVAIL

ARTICLE 26.- OBLIGATIONS MILITAIRES

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

Le travailleur ayant quitté l'entreprise pour effectuer son service militaire est, à l'expiration du temps passé sous les drapeaux, repris de plein droit.

Toutefois, sa réintégration dans l'entreprise ne doit excéder un (1) mois après la date de sa libération, sauf cas de force majeure dûment constaté.

Pendant la durée du service militaire ou para-militaire, le travailleur n'a droit à aucune rémunération.

Le travailleur qui n'aura pas réintégré la Société dans les délais fixés ci-dessus sera considéré comme démissionnaire.

ARTICLE 27.- MALADIE ET ACCIDENT NON PROFESSIONNEL

En cas de maladie ou accident non professionnel dûment constaté par un médecin agréé, l'agent sera rémunéré de la façon suivante :

- 6 mois de plein salaire de base, plus prime d'ancienneté, à l'exclusion de toutes autres primes.

- à partir du 7ème mois et jusqu'à 1 an 1/2 du salaire de base plus prime d'ancienneté, à l'exclusion de toutes les autres primes.
- passé le délai d'un an prévu, la Direction doit statuer sur son sort, après avis du médecin traitant.

S'il est reconnu inapte, outre son indemnité représentative de congé payé, le travailleur percevra l'indemnité de licenciement prévue à l'article 21 de la présente Convention.

Au cas où un travailleur ne pourrait reprendre son emploi à la suite d'une blessure ou en raison d'une incapacité physique ~~de la part de l'employeur~~ l'employeur doit rechercher dans la mesure du possible avec les membres du bureau syndical de base ou d'entreprise, les moyens de le reclasser dans un autre emploi.

Pour les raisons tenant à l'état de santé du travailleur, l'employeur peut muter celui-ci à un poste moins important sans préjudice des avantages de classification acquis antérieurement par l'agent malade.

ARTICLE 28.- ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

La réparation des accidents de travail et des maladies professionnelles relève des dispositions légales et règlements en vigueur.

Le contrat du travailleur accidenté est suspendu jusqu'à la consolidation de la blessure, sur présentation d'un certificat médical.

L'employeur s'engage à prendre à sa charge, dans la limite d'un an, délai de la période de préavis, une indemnité complémentaire au versement de la C.N.S.S. de telle sorte que le travailleur accidenté ou atteint d'une maladie professionnelle puisse percevoir l'intégralité de sa rémunération. L'employeur est tenu de mener une action recours auprès de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (C.N.S.S.) pour obtenir le remboursement des sommes dépensées à cet effet.

Si le travailleur accidenté, lors de la consolidation de la blessure n'est plus à mesure de reprendre son service ou de l'assurer dans les conditions normales, l'employeur recherchera avec les membres du syndicat, la possibilité de reclasser l'intéressé dans un emploi plus en rapport avec ses aptitudes nouvelles, tout en lui conservant son ancien salaire.

ARTICLE 29.- GROSSESSES ET CONGE DE MATERNITE

A l'occasion de son accouchement toute employée a le droit de suspendre son 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. A la reprise du travail, l'employée a droit pendant une période de quinze (15) mois à compter de la naissance de l'enfant à des repos pour allaitement dont la durée ne peut dépasser une heure par jour de travail, cette heure pouvant être fractionnée en deux demi-heures à la demande de la mère.

ARTICLE 30.- REGIME MEDICO-SOCIAL

En cas de maladies non couvertes par la C.N.S.S. ou tout autre organismes le remboursement des frais de médecines générales et spéciales, des frais d'hospitalisation et de transport, des frais de traitement dans les établissements spéciaux, des traitements des soins et des cures, des frais pharmaceutiques, d'analyse et de laboratoire, des lunettes et d'appareils, seront supportés de la manière suivante :

- 20 % travailleur
- 80 % entreprise

L'Entreprise employant plus de cent (100) travailleurs est tenue d'avoir un centre médico-social. Les agents en activité et leurs famille (con-joints et enfants à charge) seront hospitalisés suivant la catégorie déterminée par la situation occupée par le travailleur dans l'Entreprise :

- 1°) - Catégories Socio-professionnelles A, B et C
en première catégorie des hôpitaux nationaux
- 2°) - Catégories Socio-professionnelles D, E, F en
deuxième catégorie des hôpitaux nationaux.

En cas d'évacuation sanitaire, les frais de transport, d'hospitalisation et de séjour sont à la charge de la Société à la hauteur de 80 %.

ARTICLE 31.- AGENTS EN RETRAITE ET LEURS FAMILLES

Les agents en situation d'inactivité et leurs familles seront hospitalisés en 2ème catégorie à la charge totale de l'entreprise dans les hôpitaux nationaux.

En cas de décès du retraité, l'entreprise est tenue d'accorder un cerceuil.

// ITRE IV

DES CONDITIONS DU TRAVAIL

ARTICLE 32.- OBLIGATION 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, toutes activités à caractère professionnel non susceptibles de concurrencer l'entreprise ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

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

ARTICLE 33.- DISCIPLINE

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

ARTICLE 34.- LOGEMENTS DE FONCTION

Un logement de fonction ou une indemnité compensatrice est attribuée pour des besoins de service à tout agent assumant certaines fonctions.

ARTICLE 31.- AGENTS EN RETRAITE ET LEURS FAMILLES

Les agents en situation d'inactivité et leurs familles seront hospitalisés en 2ème catégorie à la charge totale de l'entreprise dans les hôpitaux nationaux.

En cas de décès du retraité, l'entreprise est tenue d'accorder un cerceuil.

/// ITRE IV

DES CONDITIONS DU TRAVAIL

ARTICLE 32.- OBLIGATION 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, toutes activités à caractère professionnel non susceptibles de concurrencer l'entreprise ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

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

ARTICLE 33.- D I S C I P L I N E

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

ARTICLE 34.- LOGEMENTS DE FONCTION

Un logement de fonction ou une indemnité compensatrice est attribuée pour des besoins de service à tout agent assumant certaines fonctions.

ARTICLE 35.- HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures légales effectuées dans la semaine, avec l'accord de la Direction, au-delà de la durée 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 aux taux de l'heure normale majorée d'un certain pourcentage.

Conformément aux dispositions de l'article 20 de l'arrêté n° 38 du 20 Décembre 1957 fixant, pour les établissements autres que ceux relevant du régime agricole, la durée du travail, la réglementation des heures supplémentaires et les modalités de leur rémunération, les heures susvisées donneront lieu aux majorations suivantes :

- 10 % de salaire horaire pour les cinq (5) premières heures au-delà de la durée considérée comme équivalente,
- 25 % de salaire horaire pour les heures suivantes de jour,
- 50 % de salaire horaire pour les heures supplémentaires effectuées de jour pendant les repos hebdomadaires, ou les jours fériés,
- 100 % de 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 les heures supplémentaires dans la limite et aux conditions fixées par la législation et la réglementation en vigueur.

ARTICLE 36.- TRAVAIL DES FEMMES ET DES ENFANTS

Les jeunes filles et les femmes remplissant les conditions requises auront accès au cours de perfectionnement au même titre que le personnel masculin et pourront accéder à tous les emplois non interdits par la réglementation en vigueur.

Les personnels féminins réquis par la présente Convention Collective bénéficieront du régime des congés et repos pour couches et allaitement prévus par la réglementation en vigueur.

A l'expiration de leur congé de maternité, les travailleuses seront réintégrées dans leur emploi avec les mêmes avantages.

L'employeur tiendra compte de l'état des femmes enceintes, en ce qui concerne les conditions de travail. Ils s'engagent à ne pas licencier les femmes en état de grossesse constaté par un certificat médical, sauf cas de faute grave.

En cas de changement d'emploi demandé par un médecin du fait d'un état de grossesse constaté, l'intéressée conserve le bénéfice de son salaire antérieur pendant toute la durée de sa mutation.

Le temps passé par les intéressées aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elles ne peuvent assister en dehors des heures de travail sera payé.

Il est interdit d'embaucher des personnes de moins de seize (16) ans sauf dérogation spéciale.

ARTICLE 37. - PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES

Des permissions exceptionnelles à l'occasion d'évènements familiaux touchant directement son propre foyer pourront être accordées aux travailleurs sans retenue de salaire, dans la limite de dix (10) jours par année civile sur présentation d'une pièce d'Etat Civil ou justification probante dans les conditions suivantes :

- Mariage de l'agent..... 4 jours
- Mariage d'un enfant de l'agent..... 2 jours
- Mariage d'un frère ou d'une soeur de l'agent..... 2 jours
- Décès du conjoint..... 7 jours
- Décès père, mère, soeur, frère, fils..... 5 jours
- Décès grands parents, beaux-parents..... 4 jours
- Retrait de deuil de l'agent..... 3 jours
- Congé de paternité..... 3 jours
- Déménagement..... 2 jours
- Autres sacrements..... 1 jour.

Dans le cas de décès et de naissance, le travailleur devra informer son employeur au plus tard dans les vingt quatre (24) heures suivant la cessation du travail. Dans tous les autres cas, le travailleur devra prévenir quarante huit (48) heures d'avance.

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

ARTICLE 38.- ABSENCES DIVERSES

Tout travailleur qui ne peut se rendre à son travail pour quelque cause que ce soit, sauf cas de force majeure, en avertit l'entreprise dans les vingt quatre (24) heures par lettre, télégramme, télex ou fax, en indiquant les motifs de l'absence et la durée probable.

Les absences autres que celles prévues à l'article 38 de la présente Convention peuvent entraîner la suspension du contrat de travail et ne sont pas rémunérées.

Une absence de plus de 5 jours non notifiée à l'employeur constitue une faute lourde pouvant entraîner la résiliation du contrat de travail de l'intéressé.

ARTICLE 39.- CONGES PAYES

Sauf stipulations 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 supérieure à vingt quatre (24) mois, les travailleurs acquièrent droit au congé payé de vingt six (26) jours ouvrables après une durée de service égale à douze (12) mois.

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 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 les nécessités de service l'exigent, il pourra être décidé d'accord parties d'avancer ou de retarder le départ du travailleur, à condition que la date effective du départ en congé ne soit pas, soit antérieure, soit postérieure de plus de trois (3) mois à la date initialement prévue.

Le rappel d'un travailleur en congé ne pourra intervenir que lorsque la bonne marche de l'entreprise ou de l'un de ses services l'exige 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 sans solde par suite du rappel et de deux (2) journées de congé supplémentaires payées.

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

Par accord écrit entre les parties, le travailleur peut être autorisé à bloquer ses congés sur une période de deux années pour en jouir en un lieu de son choix.

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

- 3 jours supplémentaires ouvrables de 3 à 5 ans de service
- 5 jours - " - - " - de 5 à 10 ans de service
- 7 jours - " - - " - de 10 à 15 ans de service
- 8 jours - " - - " - au delà de 15 ans.

.../...

ARTICLE 40.- ALLOCATION DE CONGE

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

L'allocation de congé annuel devra être versée en totalité au travailleur le jour de son départ en congé sans aucune retenue à l'exception de celle au profit des établissements de crédit, saisies-arrêts et autres comptables publics.

ARTICLE 41.- VOYAGES ET TRANSPORTS

Pour tout déplacement en vue de la jouissance d'un congé, un délai de route sera ajouté pour chacun des voyages aller et retour.

Les frais de transport des agents bénéficiaires de congé de leurs épouses et de leurs enfants, du lieu d'emploi au lieu de recrutement sont à la charge de l'entreprise et par la voie la plus économique.

La classe de passage et le poids des bagages sont ceux prévus par les textes en vigueur.

ARTICLE 42.- CONGES POUR AFFAIRES PERSONNELLES ET MISE EN DISPONIBILITE

a) - CONGES POUR AFFAIRES PERSONNELLES

Des congés pour affaires personnelles ne devant pas excéder six (6) mois et n'ouvrant droit, ni à rémunération, ni au transport et n'entrant en compte dans le calcul d'aucun congé, ni indemnité, peuvent être accordés à un agent sur sa demande.

b) - MISE EN DISPONIBILITE

Une mise en disponibilité pourra être accordée à tout agent qui en fera la demande ; sauf nécessité de service. La durée et les modalités d'application sont celles prévues par les textes en vigueur. Pendant cette période, l'agent perd le droit à l'avancement et aux concours professionnels.

Au terme de la mise en disponibilité, si l'agent ne manifeste pas le désir de réintégrer son emploi, il sera considéré comme démissionnaire. La mise en disponibilité ne pourra pas être accordée aux agents ayant moins de deux ans d'ancienneté.

ARTICLE 43.- TENUE DE TRAVAIL

Il sera fourni par l'employeur chaque année 2 tenues de travail à tous les travailleurs ayant droit, suivant la nature du métier.

// TITRE V

SALAIRE

ARTICLE 44.- FIXATION DU SALAIRE

- Le salaire est la contre-partie du travail. 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.

- Les travailleurs assumant des fonctions de Direction définies dans l'organigramme bénéficieront d'un salaire fonctionnel.

Hormis le cas où le jeune travailleur est lié à l'employeur par un contrat d'apprentissage, le salaire perçu ne pourra en aucun cas être inférieur au salaire minimum interprofessionnel garanti (S. M. I. G.).

ARTICLE 45.- PAIEMENT DU SALAIRE

Les salaires sont payés conformément aux prescriptions légales et réglementaires, notamment aux articles 87 et suivants du Code du Travail. En cas de contestation sur le bulletin de paye, le travailleur peut demander à l'employeur la justification des éléments ayant servi à son établissement. Il peut se faire assister d'un membre du bureau syndical.

ARTICLE 46.- PRIMES ET INDEMNITES DIVERSES

1°) - PRIME D'ANCIENNETE

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.

Compte ~~comme~~ temps de service au regard du droit à la prime d'ancienneté. :

- L'absence du travailleur en cas de maladie dûment constatée par un médecin. Ce délai est prolongé 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 lock-out déclenché dans le respect de la procédure de règlement des conflits collectifs ;

- Les absences pour congés payés ou congés exceptionnels prévus par la présente Convention Collective.

- Le temps passé dans une autre entreprise lorsque la mutation a lieu sur les instructions du Premier Employeur et avec l'accord du second ;

- Le temps de recyclage, de formation, à l'intérieur comme à l'extérieur du pays ;

- La durée du service militaire ou para-militaire du travailleur et ~~périodes~~ périodes obligatoires d'instructions militaires ;

- La durée d'un mandat syndical ou électif ;

- La durée de la détention préventive du travailleur ;

- Les absences autorisées par l'Employeur ;

- Les périodes successives à plusieurs embauches par suite de licenciement pour compression du personnel ;

Une prime d'ancienneté consistant en une majoration du salaire de base effectif du travailleur, lui sera allouée.

- 5 % du salaire de base après deux (2) ans de présence ;
- 1 % du salaire de base en sus par année de service au-delà de la deuxième année avec un plafonnement à 25 %.

2°) - INDEMNITE DE DEPLACEMENT

En cas de déplacement temporaire d'un agent pour raison de service ne donnant pas lieu à mutation, et pendant toute la durée qui occasionnerait au travailleur des frais de nourriture et de logement en dehors de son lieu d'emploi habituel il lui sera allouée une indemnité de déplacement conformément aux textes en vigueur.

3°) - INDEMNITE DE DEPAYSEMENT

Pour les travailleurs expatriés les conditions d'attribution de l'indemnité de dépaysement sont fixées comme suit :

- 40 % du salaire de base pour les travailleurs dont la résidence habituelle est située hors d'Afrique.
- 20 % du salaire de base pour les travailleurs dont la résidence habituelle est dans d'autre pays d'Afrique.

4°) - PRIME DE PANIER

Une indemnité est due à tout travailleur qu'une prolongation exceptionnelle de travail sur l'horaire habituel empêche de prendre un repos. Elle est fixée à Mille Cinq Cent (1.500) Francs CFA, elle peut être donnée en nature.

5°) - PRIME DE TRANSPORT

Il est alloué aux agents une prime de transport correspondant aux taux usuels valables pour aller et retour de la Société des transports publics. Cette prime ne pourra être versée aux agents qui utilisent les moyens de transport mis à leur disposition par l'Entreprise.

Les agents que leurs fonctions amènent à utiliser sur ordre de mission de la Direction leur propre voiture ou vélomoteur percevront une indemnité mensuelle dont le taux est fixé comme suit :

- Trente Mille (30.000) Francs pour la voiture
- Douze Mille (12.000) Francs pour le vélomoteur.

6°) - PRIME DE CAISSE

Il est attribué à tout agent responsable d'une caisse une indemnité mensuelle. Cette indemnité est allouée de plein droit à tout agent pendant la période d'exercice de ses fonctions, Le taux de l'indemnité est fixé comme suit :

- Sept Mille Cinq Cent (7.500) Francs pour une valeur de caisse allant jusqu'à 500.000 CFA/mois
- Quinze Mille (15.000) Francs pour une valeur de caisse allant de 501.000 à 1.000.000 CFA/mois
- Trente Mille (30.000) Francs pour une valeur de caisse allant de 1.001.000 à 5.000.000 CFA/mois
- Quarante Mille (40.000) Francs pour une valeur de caisse supérieure à 5.000.000 Francs CFA/mois.

7°) - PRIME DE LOGEMENT

Il est alloué à tout agent non logé par la Société, une prime de logement.

Le montant de cette prime sera fixé de commun accord par la Direction générale et le Syndicat.

8°) - PRIME DE SALISSURE

Une prime de salissure est accordée à tous les agents habillés par la Société. Le montant sera fixé de commun accord entre l'Administration et le Syndicat.

.../...

9°) - PRIME DE DIPLOME

Une prime de diplôme sera allouée aux agents détenteurs des diplômes.

Les majorations par catégorie de diplôme seront fixées de commun accord entre l'Administration et le Syndicat.

10°) - PRIME DE BILLETAGE

Une prime de billetterie sera allouée mensuellement à tout agent payeur.

Le montant de cette prime sera fixé de commun accord entre l'administration et le syndicat.

11°) - PRIME DE PROJET

Une prime de projet sera accordée à tous les agents ayant contribué à la réalisation d'une étude.

Le taux de cette prime est fixé de commun accord entre l'administration et le syndicat.

12°) - PRIME DE RECouvreMENT

Il est institué une prime de recouvrement au profit de certains agents évoluant dans les services commerciaux et juridiques.

L'administration et le Syndicat en fixeront le montant.

13°) - PRIME DE BILAN

Une prime de bilan sera accordé aux agents ayant contribué à la production d'un bilan comptable.

Le montant de celle-ci sera déterminé par l'Administration et le Syndicat.

14°) - PRIME DE SUJETIONS PARTICULIERES

Il est attribué à tous les agents de la SOPROGI une prime de sujétion particulière dont les montants seront fixés de commun accord par la Direction Générale et le Syndicat.

15°) - INDEMNITE DE RESPONSABILITE

Il est alloué aux agents remplissant les fonctions d'une certaine nature une indemnité de responsabilité.

La Direction Générale et le Syndicat en détermineront les modalités.

16°) - INDEMNITE DE RISQUE

Il est alloué à certains agents une indemnité de risque selon la nature du métier. Le montant de cette indemnité sera de commun accord fixé par la Direction Générale et le Syndicat.

17°) - GRATIFICATION DE FIN D'ANNEE

Il est alloué aux agents révisés par la présente Convention Collective une gratification de fin d'année. Le montant de la gratification de fin d'année est égal au moins à celui du dernier mois de salaire brut, prime d'ancienneté et de sujétion comprise pour le personnel ayant un an de présence au minimum dans l'établissement et au prorata des mois de présence dans l'établissement pour les autres.

L'agent démissionnaire ou licencié en cours d'année hormis le cas de faute lourde a droit à une part de sa gratification prorata temporis.

ARTICLE 47.- DISPOSITIONS GENERALES - GROUPES DE DEPLACEMENTS

Les agents classés dans la présente Convention et leurs familles sont soumis au point de vue déplacement et des passages aux règlements généraux édictés en la matière pour les fonctionnaires de la République Populaire du Congo.

/// TITRE VI

HYGIENE SECURITE ET SERVICE MEDICAL

ARTICLE 48.- PROTECTION DU TRAVAILLEUR

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour garantir et préserver la santé et la sécurité des travailleurs.

A cet effet, il sera institué un Comité d'Hygiène et de Sécurité conformément à l'arrêté n° 9030/MTERFPPS/DGT/DSSHSR du 10/12/86.

L'employeur s'entoure de tous les avis qualifiés pour l'élaboration et l'application des consignes de sécurité.

Les travailleurs 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 nécessaires à l'exécution des travaux dangereux seront fournis par l'entreprise.

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

Dans les deux cas, l'entretien des équipements et des effets de protection est assuré par l'entreprise.

Les signataires de la présente Convention se tiendront en étroite collaboration pour l'étude et la mise en application de toutes les dispositions propres à augmenter la sécurité des travailleurs et améliorer les conditions d'hygiène du travail.

Les travailleurs affectés à des postes comportant des risques de maladies ou accidents feront l'objet d'une surveillance spéciale. Les autres travailleurs devront être soumis annuellement à une visite de contrôle.

.../...

Lorsqu'un médecin estimera qu'une mutation provisoire est nécessaire pour sauvegarder l'état de santé d'un travailleur habituellement occupé à des travaux insalubres cette mutation interviendra sans conséquence préjudiciaire pour ledit travailleur.

Les signataires de la présente Convention s'engagent à fournir l'assistance juridique aux travailleurs ayant subi toute sorte d'outrage, d'injure de diffamation, de menace, d'attaque ou voie de faits dans l'exercice de leur fonction, en vue de la réparation du préjudice éventuellement causé.

/// TITRE VII

/// DISPOSITIONS DIVERSES

ARTICLE 49.- /// PRESTATIONS FAMILIALES

Les agents régis par la présente Convention percevront les allocations familiales conformément aux textes en vigueur.

Toutefois, un supplément familial sur le traitement de Cinq Cent (500) Francs sera versé à l'agent par l'entreprise.

Ces prestations seront versées mensuellement dans le salaire de l'agent.

ARTICLE 50.- /// AVANCE DE SOLDE

Les agents affectés pourront sur leur demande percevoir avant leur départ en congés des avances de solde pour une valeur n'excédant pas un mois de salaire.

ARTICLE 51.- /// EMOIGNAGE DE SATISFACTION ET DISTINCTIONS HONORIFIQUES

Le Comité de Direction est chargé de sélectionner les candidats aux distinctions honorifiques.

L'entreprise est tenue au renforcement de la morale, de la discipline et de l'émulation au travail.

Pour ce faire, des témoignages de satisfaction et des distinctions honorifiques pourront être décernées aux agents ou équipes méritantes. Ces distinctions seront remises officiellement.

ARTICLE 52.- 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 retenu comme base de classement.

Cette réclamation est introduite soit directement par le travailleur soit par l'intermédiaire du bureau syndical de base et examinée par la Direction Générale.

En cas de désaccord, le différend doit 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 de l'employeur et de deux représentants des travailleurs. Elle statue sur tout différend qui lui est soumis concernant les contestations de classification d'emploi des travailleurs.

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

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

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

ARTICLE 53.- A V A N C E M E N T

a) - AVANCEMENT NORMAL

Après chaque période de vingt quatre (24) mois de service effectif et de congés, les agents révis par cette convention bénéficieront d'un avancement automatique à l'échelon immédiatement supérieur de la catégorie à laquelle ils ont été classés.

Cependant l'avancement après vingt quatre (24) mois d'ancienneté pourra ne pas être automatique si l'agent a fait au cours de cette période l'objet de deux avertissements ou d'un blâme.

b) - RECLASSEMENT

L'un des critères retenus permettant à tout agent d'accéder à une catégorie supérieure sera le suivant :

- Concours professionnel
- Présentation de nouveaux diplômes
- Qualification professionnelle après avis de la Commission Paritaire.

Les agents des catégories autres que la catégorie A, bloqués au 10ème échelon bénéficieront d'un reclassement à la catégorie supérieure après examen du dossier par la Commission paritaire.

c) - PROMOTION A UN POSTE SUPERIEUR

Les critères à retenir pour le passage d'un poste (Fonction) inférieur à un poste supérieur sont les suivants :

- Aptitude et qualification professionnelle reconnues ;
- Diplômes.

En cas de vacance ou de création de poste, la Société fera appel en priorité aux agents confirmés en service. L'agent choisi est soumis à la période d'essai correspondant à celle de la catégorie de son nouvel emploi.

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

d) - PROMOTION SUR LISTE D'APTITUDE

Tout agent ayant quarante cinq (45) ans d'âge, quinze (15) ans de service ininterrompu dans l'entreprise et trois (3) ans d'ancienneté dans le grade, peut prétendre à la promotion sur liste d'aptitude à la catégorie immédiatement supérieure.

Quant aux agents de la catégorie A, ils bénéficieront d'une bonification de deux (2) échelons.

ARTICLE 54.- DISPOSITIONS EXCEPTIONNELLES

Un avancement exceptionnel à la catégorie immédiatement supérieure, à concordance d'échelons sera accordé à tout travailleur partant à la retraite, deux ans avant la date d'admission à celle-ci.

Quant aux agents de la catégorie A, une bonification exceptionnelle de trois (3) échelons leur sera accordée, deux ans avant la retraite.

ARTICLE 55.- 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 et de ses annexes.

La composition de la Commission est la suivante :

- 3 membres représentant l'organisation syndicale signataire
- 3 membres représentant l'administration de l'entreprise.

Les noms des membres seront communiqués par chaque partie à l'autorité administrative qui préside la réunion (Ministère du Travail).

La partie signataire qui désire soumettre un différend à la Commission doit le porter par écrit à la connaissance des autres parties.

La Commission se réunit au plus tard dans un délai d'un mois après notification par la partie qui en prend l'initiative à l'autre partie contractante ainsi qu'à l'autorité administrative (Inspecteur du Travail) qui assure la présidence de cette commission. Lorsque la commission donne un avis à l'unanimité de ses membres, le texte de cet avis, signé par lesdits membres, a les mêmes effets juridiques que les clauses de la présente Convention.

Cet avis fait l'objet d'un dépôt au Greffe du Tribunal de travail à la diligence de l'autorité qui a réuni la Commission.

.../...

CONVENTION COLLECTIVE APPLICABLE
 PERSONNEL DE LA SOPROCI
-----ofo-----

ONT SIGNE :

POUR LA DIRECTION GENERALE
DE LA SOPROCI

POUR LA DELEGATION SYNDICALE

~~A. GAMBOU.-~~

~~J. SABOU.-~~

A. MBOUSSA.-

M. DRAMI.-

~~S. RAMRA-TATY.-~~

~~N. SILISSILI.-~~

J. NGAMBOU.-

A. LOUKOULA.-

D. RAMVI-KOULA.-

MSEKE-MDOULUMINGOU.-

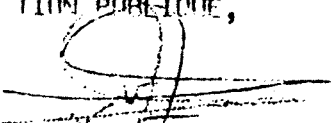
J. A K A.-

F. AMBIERO.-

~~G. Z O B A.-~~

A. D I L O U.-

LE DIRECTEUR REGIONAL DU
TRAVAIL ET DE LA FONC-
TION PUBLIQUE,


Sylvain LOUDI.-

/-) ANNEXE 1

CONVENTION COLLECTIVE AU
PERSONNEL DE LA SOPROGI

ANNEXE 1 : CLASSIFICATION SOCIO-PROFESSIONNELLE

La classification socio-professionnelle des agents régis par la Convention Collective du personnel de la SOPROGI se présente en 6 catégories :

- 1°) - CATEGORIE F : Intéressant les spécialités n'exigeant pas de connaissances littéraires ou bien exigeant au plus le niveau C.E.P.E.
- 2°) - CATEGORIE E : Intéressant les spécialités exigeant, soit le niveau de 4ème et 3ème des CEG, soit une connaissance approfondie du métier.
- 3°) - CATEGORIE D : Exigeant le diplôme du BENS, BEMT, BEP ou équivalent, ou bien une maîtrise des connaissances particulières (administration, comptabilité, techniques, etc...)
- 4°) - CATEGORIE C : Exigeant le diplôme du Baccalauréat ou équivalent, ou bien faisant appel à certaines qualités pour occuper un certain nombre de postes de responsabilité.
- 5°) - CATEGORIE B : Equivalent au niveau des Instituts Universitaires de Technologie ou équivalent.
- 6°) - CATEGORIE A : Exigeant la possession d'un titre universitaire du niveau de la Licence ou du Doctorat ou équivalent.

Les spécialités entrant dans les différentes catégories sont données ci-après :

.../...

CATEGORIE F : (niveau maximum C.E.P.E.)

AVEC RECRUTEMENT AU 1ER ECHELON

- Chafneurs, Manoeuvres ordinaires
- Porte-Mires, Garçons de Bureau, Portiers, Plantons n'ayant pas fait des études, Veilleurs de jour, Cantonniers.

AVEC RECRUTEMENT AU 2EME ECHELON

- Manoeuvres et Plantons possédant un C.E.P.E.
- Manoeuvre de Laboratoire
- Manoeuvres de Bâtiment
- Veilleurs de nuit avec rondes
- Aide-Dessinateurs, Aide-ouvriers tout corps de métiers, jardiniers, Fille de salle.

AVEC RECRUTEMENT AU 4EME ECHELON

- Commis, Teneurs de livres, Dactylographes, Téléphonistes, Standardistes
- Calqueurs, Tireurs de plans, Tireurs Ronéo, Magasiniers chargés du classement des stocks et du Contrôle des références, chargés de la mise à jour des fiches de stock en qualité après établissement des bons de mouvements de matériel, chauffeurs, Aide-Conducteurs d'engins, Aide-Soignant, Concierne.

CATEGORIE E : (niveau de recrutement 4ème et 3ème)

- Commis principaux, Aide-Comptables, Dactylographes qualifiés
- Surveillants, Conducteurs d'engins, Chauffeurs-mécaniciens,
- Dessinateurs, Pelieurs, Agents de Laboratoire, Mécaniciens, Electriciens,
- Plombiers, Carreleurs, Serruriers, Autres Ouvriers qualifiés, Mécanographes,
- Manipulateurs des machines électroniques.

■ 47 ■

CATEGORIE D : (niveau de recrutement : BEMG - BEMT - ou REP)

- Secrétaires d'Administration, Comotables, Secrétaires Sténo-Dactylographes,
- Agents Techniques, Dessinateurs Principaux, Projeteurs, Contre-Maitres,
- Ouvriers hautement qualifiés, Documentalistes, Opérateurs topographes,
- Agents Techniques de Santé, Agents immobiliers, Opérateurs de Saisie.

N.B.- Les agents titulaires du B.E.M.T. sont recrutés au 1er échelon ; ceux titulaires du B.E.P., le Dessinateur-Projeteur et les Punitreurs sont recrutés au 2ème échelon.

CATEGORIE C : (niveau de recrutement BAC ou diplôme équivalent
diplômes techniques)

- Techniciens qualifiés de laboratoire,
- Infirmier d'Etat, Sage-Femme
- Secrétaires principaux d'Administration, Comptables principaux, Secrétaires Sténotypistes, Vérificateurs, Analystes, Programmeurs, Adjoints-Techniques, Gestionnaires immobiliers, Métreurs.

CATEGORIE B : (niveau I.U.T.)

(niveau de recrutement : BAC + 3 ans de formation dans une Ecole Supérieure ou Diplôme équivalent au B.T.S.)

- Collaborateur d'Architecte
- Informaticiens, Statisticiens (3 ans de formation)
- Promoteur-Immobilier
- Sage-Femme Principale, Assistant Sanitaire
- Attachés des SAF, Ingénieurs-Adjoints, Techniciens Supérieurs, Secrétaires de Direction avec B.T.S.
- Technicien Supérieur de Laboratoire de Santé, Technicien Supérieur d'Informatique (Recrutement au 2ème Echelon) - Les Licenciés (Licence de 3 ans).

CATEGORIE A : (Autres Diplômes Universitaires)

- Ingénieurs, Architectes, Experts Comptables, Administrateurs des SAF, Economistes, Juristes, Sociologues, Géographes, Urbanistes (avec Maîtrise ou licence en 4 ans), Médecins, Syndic d'Immeuble ou de copropriété, Administrateurs d'immeubles.

AVEC RECRUTEMENT AU 2EME ECHELON

- Les Ingénieurs, les Architectes, les Experts Comptables, les Administrateurs des SAF, les Détenteurs du DECS ou les diplômés des H.E. de Commerce, les Informaticiens sortis des grandes écoles,
- Les Administrateurs d'immeubles, les Médecins, le syndic d'immeuble ou de copropriété.

AVEC RECRUTEMENT AU 3EME ECHELON

- Docteur du 3ème cycle
- Docteur-Ingénieur
- Doctorat d'Université

AVEC RECRUTEMENT AU 4EME ECHELON

- Doctorat d'Etat.

/- ANNEXE 2 : GRILLE SALARIALE

PAREME DE LA CONVENTION COLLECTIVE APPLICABLE AU PERSONNEL DE LA
SOCIETE DE PROMOTION ET DE GESTION IMMOBILIERE A COMPTER DU
PREMIER JANVIER 1991


Valeur du point : 170FCFA

CATEGORIE (F)		CATEGORIE (E)			CATEGORIE (D)		
Indice	Salaire	Echelon	Indice	Salaire	Echelon	Indice	Salaire
320	54.400	1	420	71.400	1	530	90.100
340	57.800	2	440	74.800	2	560	95.200
360	61.200	3	460	78.200	3	580	98.600
380	64.600	4	480	81.600	4	610	103.700
400	68.000	5	500	85.000	5	650	110.500
420	71.400	6	520	88.400	6	690	117.300
440	74.800	7	550	93.500	7	750	127.500
460	78.200	8	590	100.300	8	830	141.100
480	81.600	9	610	103.700	9	880	149.600
500	85.000	10	630	107.100	10	930	158.100

CATEGORIE (C)		CATEGORIE (B)			CATEGORIE (A)		
Indice	Salaire	Echelon	Indice	Salaire	Echelon	Indice	Salaire
650	110.500	1	810	137.700	1	940	159.800
710	120.700	2	890	151.300	2	1030	175.100
760	129.200	3	960	163.200	3	1100	187.000
820	139.400	4	1040	176.800	4	1230	209.100
880	149.600	5	1120	190.400	5	1310	222.700
940	159.800	6	1190	202.300	6	1390	236.300
980	166.600	7	1280	217.600	7	15580	263.500
1040	176.900	8	1390	234.600	8	1590	270.300
1090	185.300	9	1460	248.200	9	1770	300.900
1150	195.500	10	1560	265.200	10	2040	346.800

HORS CATEGORIE

<u>Echelon</u>	<u>Indice</u>	<u>Salaire</u>
1	2070	351.900
2	2100	357.000
3	2130	362.100
4	2160	367.200
5	2190	372.300



IQUE POPULAIRE DU CONGO


Travail + Démocratie + Paix

RE DE L'EQUIPEMENT
DE L'ENVIRONNEMENT

E DE PROMOTION ET DE
SION IMMOBILIERE

45 - Tél. 82.00.29

BRAZZAVILLE

 PROTOCOLE D'ACCORD
fixant les salaires fonctionnels

L'an mil neuf cent quatre vingt onze et le quatre janvier, se sont déroulées dans la salle de Conférences du F.BATP à Brazzaville, les négociations relatives à la Convention Collective de la Société de Promotion et de Gestion Immobilière "SOPROGI" entre les délégations du syndicat et de la Direction Générale sous présidence du Directeur Régional du Travail, Monsieur LOUDI Sylvain.

Etaient présents :

Pour l'Administration :

- | | |
|--------------------------|---|
| - GAMBOU Antoine | Directeur Général |
| - MBOUSSA Alphonse | Directeur Technique et de Gestion Immobilière |
| - RAMRA - TATY Polycarpe | Chef d'Agence de Pointe-Noire |
| - NGAMBOU Joseph | Contrôleur de Gestion |
| - A K A Joseph | Chef de Division Technique |
| - BAMVI - KOUIA Daniel | Chef de la Division Comptable |

Pour le Syndicat :

- | | |
|-----------------------|-------------------------------|
| - SAROU Jean | Secrétaire Général FESYBATRAP |
| - SILISSILI Norbert | FESYBATRAP |
| - ORAMI Marcel | FESYBATRAP |
| - LOUKOULA Antoinette | FESYBATRAP |
| - N'SEKE -NDOLIMINGOU | C. S. C. |
| - AMBIERO François | Syndicat de base |
| - DILOU Albert | Syndicat de base |
| - ZOBA Crégoire | Syndicat de base |

Au terme des débats fructueux, contradictoires et responsables, les deux parties ont adopté la convention collective, la classification socio-professionnelle et la grille salariale.

.../...

S'agissant de l'article 44, alinéa 2 de la dite convention portant sur les salaires fonctionnels des Directeurs assumant des fonctions de responsabilité prévues dans l'organigramme et dont la rémunération fixée par décret n'est plus en adéquation avec la révision de la grille salariale, les deux parties se sont convenues de ce qui suit :

1°) - Rémunération des Directeurs

- Directeur Général 550,000 Francs
- Directeurs divisionnaires 350,000 Francs

2°) - Rémunération des Chefs d'Agence

Les Chefs d'Agence continueront à percevoir leur rémunération sur la base de leur salaire indiciaire jusqu'à présentation en comité de Direction d'un dossier devant leur conférer un salaire fonctionnel.

Fait à Brazzaville, le

POUR L'ADMINISTRATION

A. GAMBOU

A. MBOUSSA

RAMBA - TATY

J.C. NGAMROU

J. AKA

D. BAMVI - KOUIA

POUR LE SYNDICAT

J. SABOU

N. SILISSILI

M. ORAMI

A. LOUKOUILA

NSEKE - NDOLUMINGOU

F. AMBIERO

A. DILOU

G. ZORA

Le Directeur Régional du Travail,

Sylvain LOUDI.-