



Agence de Régulation des Postes
et des Communications Électroniques

**CONVENTION COLLECTIVE D'ETABLISSEMENT
DE L'AGENCE DE REGULATION DES POSTES ET
DES COMMUNICATIONS ELECTRONIQUES
(ARPCE)**

JP
1
→



Agence de Régulation des Postes
et des Communications Électroniques

TABLE DES MATIERES

TITRE PREMIER : Clauses Générales

CHAPITRE 1 : Objet et Clauses d'Applications

Article 1^{er} : Objet et Champ d'Application

CHAPITRE 2 : Durée, Révision, Dénonciation, Avantages Acquis, Adhésion Postérieure

Article 2 : Durée

Article 3 : Révision

Article 4 : Dénonciation

Article 5 : Avantage Acquis

Article 6 : Adhésion Postérieure

TITRE II : DU CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE 1 : Formation du Contrat

Article 7 : Conditions Générales d'embauches

Article 8 : Non-discrimination

Article 9 : Egalité Professionnelle

Article 10 : Réembauche

Article 11 : Essai

Article 12 : La période d'essai

Article 13 : Engagement définitif

Article 14 : Stage des élèves et étudiants vacanciers

CHAPITRE 2 : Exécution du contrat et Développement des Ressources Humaines

Article 15 : Formation Professionnelle et stage de perfectionnement

Article 16 : Evaluation de la formation et du stage de perfectionnement

Article 17 : Classement des agents

Article 18 : Contestation du Classement

Article 19 : Commission Paritaire

Article 20 : Evaluation des performances

Article 21 : Reclassement à la suite d'inaptitude du fait de la Maladie ou de l'Accident

Article 22 : Avancement

Article 23 : Promotion

Article 24 : Affection

Article 25 : Mutation

Article 26 : Intérim d'un emploi supérieur

Article 27 : Les Obligations

Article 28 : Système de Contrôle et de Télésurveillance

Article 29 : Discipline

CHAPITRE 3 : Suspension du Contrat de Travail

- Article 30 : Suspension pour Grossesse et Maternité
- Article 31 : Suspension pour Maladies ou Accident non Professionnelle
- Article 32 : Suspension pour l'Accident du Travail et de Maladie professionnelle
- Article 33 : Suppression de la rémunération
- Article 34 : Reprise de service
- Article 35 : Suspension pour mandat politique ou Syndicat
- Article 36 : Suspension pour Mise en Disponibilité
- Article 36 bis : Le Détachement d'Office

CHAPITRE 4 : Rupture de Contrat

- Article 37 : Préavis
- Article 38 : Licenciement ou Démission
- Article 39 : Indemnité de licenciement
- Article 40 : Rupture pour Maladie ou Accident
- Article 41 : Rupture pour Départ ou Mise à la retraite
- Article 42 : Indemnité de départ à la retraite
- Article 42 bis : Indemnité pour service rendu
- Article 43 : Rupture par Consentement Mutuel
- Article 44 : Rupture consécutive au Décès de l'Agent

TITRE III : DES CONDITIONS DE TRAVAIL

CHAPITRE 1 : Durée du Travail

- Article 45 : Durée du Travail
- Article 46 : Les Heures Supplémentaires
- Article 47 : Le Travail de Nuit
- Article 48 : Tenu de Travail
- Article 49 : Carte Professionnelle

CHAPITRE 2 : Congés Payés

- Article 50 : Droit à Congé
- Article 51 : Ordre des départs
- Article 52 : Allocation de congé
- Article 53 : Rappel de l'Agent en Congé
- Article 54 : Hospitalisation pendant le congé
- Article 55 : Congés Supplémentaires
- Article 56 : Permission Exceptionnelle pour évènements familiaux

CHAPITRE 3 : Voyages-Transports

Article 57 : Conditions Générales de Voyages et Transport

Article 58 : Frais de Voyage à l'embauche

Article 59 Frais de Voyage lors d'une affection

Article 60 Frais de Voyage lors des Congés annuels

Article 61 : Transport des bagages

Article 62 : Transport des bagages à l'embauche

Article 63 : Transport des bagages lors d'une affection

Article 64 : Transport des bagages lors des congés annuels

Article 65 : Transport lors des missions

Article 66 : Frais de Mission

TITRE IV : DU SALAIRE, PRIMES ET INDEMNITES

CHAPITRE 1 : Du Salaire

Article 67 : Détermination et Paiement du Salaire

CHAPITRE 2 : DES PRIMES ET INDEMNITES

Article 68 : Prime d'Ancienneté

— Article 69 : Prime de Fonction

Article 70 : Prime de Domesticité • —

Article 71 : Prime d'Eloignement

Article 72 : Prime de Représentation • —

Article 73 : Prime de Caisse

Article 74 : Prime de Panier

Article 75 : Prime de Risque

Article 76 : Prime de Performance •

Article 77 : Prime d'Assiduité

Article 78 : Prime d'Astreinte

Article 79 : Prime de Paie

Article 80 : Sursalaire • —

Article 81 : Prime de fin d'année ou gratification • —

— Article 82 : Prime de Logement

— Article 83 : Indemnité de Transport

Article 84 : Allocation de confort domestique • —

— Article 85 : Majoration pour diplôme

Article 86 : Allocation arbre de Noël • —

Article 87 : Allocation de rentrée scolaire • —

Article 88 : Remboursement des frais

Article 89 : Distinction honorifique

Article 90 : Comité d'hygiène et sécurité du travail

Article 91 : Organisation médicale et sanitaire

Article 92 : Police d'assurance

Article 93 : De la libre négociation

Article 94 : l'interprétation
Article 95 : liberté d'opinion
Article 96 : la liberté syndicale
Article 97 : délégués du personnel
Article 98 : section syndicale
Article 99 : prise d'effet

Direction générale de l'ARPCE de régulation des postes et des communications électroniques (ARPCE)

Section syndicale ARPCE-CSTC (Confédération Syndicale des Travailleurs du Congo)

CONVENTION COLLECTIVE D'ETABLISSEMENT

Entre :

La Direction générale de l'ARPCE de régulation des postes et des communications électroniques (ARPCE) ;

La présente Convention Collective d'Etablissement est conclue entre :

D'une part,

La Direction générale de l'ARPCE de régulation des postes et des communications électroniques (ARPCE) ;

Ci-après désignée par « l'employeur »,

Et,

D'autre part,

La section syndicale ARPCE-CSTC (Confédération Syndicale des Travailleurs du Congo)

Ci-après désignés « Travailleurs ».

2
S/M

TITRE PREMIER : DES CLAUSES GENERALES

Chapitre Premier : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Article Premier : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

- 1.1. La présente convention collective d'établissement, ses annexes et ses avenants, conclus conformément aux dispositions du Code du travail de la République du Congo, fixent les conditions d'emploi et de travail ainsi que les garanties sociales des agents de l'ARPCÉ sur toute l'étendue du territoire de la République du Congo, quel que soit la nature de leur contrat de travail, leur sexe, leur nationalité, ou le lieu de leur recrutement.
- 1.2. Des annexes à la présente convention collective d'établissement déterminent la grille des salaires, la nomenclature et la classification des emplois.
- 1.3. La présente convention collective d'établissement s'applique de plein droit aux contrats de travail en cours d'exécution au jour de sa prise d'effet, et à ceux conclus postérieurement.
- 1.4. Les dispositions de la présente convention, sont considérées comme conditions minimales d'engagement.

CHAPITRE 2 : DUREE – REVISION - DENONCIATION - AVANTAGES ACQUIS - ADHESION POSTERIEURE

Article 2 : DUREE

- 2.1. La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

Article 3 : REVISION

- 3.1. La présente Convention Collective d'Etablissement y compris ses annexes, est susceptible de révision au plus tôt Dix-huit (18) mois après sa mise en application. Toutefois, en cas de nécessités, les parties signataires, sous la supervision de la Direction Départementale du Travail peuvent convenir de la révision de la présente Convention avant l'échéance des Dix-Huit (18) mois.
- 3.2. La demande de révision doit être notifiée par la partie qui en prend l'initiative à l'autre partie signataire, par lettre avec accusé de réception ou tout autre moyen laissant trace écrite, copie de cette lettre est adressée à l'inspection du travail du ressort.
- 3.3. Cette demande doit indiquer les dispositions mises en cause et être accompagnée des propositions écrites.

3/ 7/11

Article 4 : DENONCIATION

4.1. La présente convention collective d'établissement peut être dénoncée au plus tôt trente-six (36) mois après sa mise en application, moyennant un préavis de Deux (2) mois. Cette dénonciation est notifiée par la partie qui en prend l'initiative à l'autre partie signataire, par lettre avec accusé de réception ou tout autre moyen laissant trace écrite, copie de cette lettre est adressée à l'inspection du travail du ressort.

4.2. La partie qui prend l'initiative de la dénonciation doit, dans sa lettre de préavis, en exposer le motif et y joindre un projet de nouvelle Convention Collective d'Etablissement.

DISPOSITIONS COMMUNES

4.3. Les formalités de révision ou de dénonciation prévues ci-dessus complètent celles qui sont fixées par la réglementation du travail en vigueur.

4.4. Qu'il s'agisse de révision ou de dénonciation, la présente convention collective d'établissement reste en vigueur jusqu'à la date d'application de la nouvelle Convention Collective d'Etablissement conclue.

4.5. A peine de nullité, la révision ou la dénonciation :

- est signifiée à l'autre partie signataire dans les conditions indiquées dans les paragraphes précédents par lettre avec accusé de réception ou tout autre moyen laissant trace écrite;
- est accompagnée de proposition de rédaction des parties à réviser ou de l'ensemble du texte de la convention collective d'établissement.
- doit se conformer aux délais requis.

4.6. Qu'il s'agisse de la révision ou de la dénonciation, les négociations doivent commencer dans un délai qui ne peut excéder Deux (2) mois après signification.

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

Article 5 : AVANTAGES ACQUIS

5.1. Par avantages acquis, il faut entendre les droits ayant leur fondement dans le contrat individuel de travail.

5.2. L'entrée en vigueur de la présente Convention Collective d'Etablissement ne doit en aucun cas porter atteinte aux avantages individuels et collectifs acquis dans le cadre de l'application de l'article 2 alinéa 4 du Code du travail.

4/ 7/11

5.3. Le maintien des avantages acquis, ne concerne que le personnel en service à la date d'application de la présente convention collective d'établissement.

Article 6 : ADHESION POSTERIEURE

6.1. Toute section syndicale légalement constituée peut adhérer à la présente convention en notifiant cette adhésion par lettre recommandée au greffe du tribunal de travail de Brazzaville, aux parties contractantes et à la direction Départementale du Travail de Brazzaville.

6.2. Cette adhésion prend effet à compter du jour qui suit celui de la notification au greffe du tribunal de travail.

6.3. La section syndicale adhérente acquiert après deux (2) ans et dans la mesure où elle conserve sa représentativité, tous les droits civils des signataires de la présente convention.

TITRE II : DU CONTRAT DE TRAVAIL

FORMATION – EXECUTION – SUSPENSION – RUPTURE

CHAPITRE 1 : FORMATION DU CONTRAT

Article 7 : CONDITIONS GENERALES D'EMBAUCHE

7.1. Les conditions d'embauche sont définies par l'employeur en conformité avec les dispositions légales en vigueur.

7.2. L'agent doit subir, avant tout engagement, un examen médical permettant d'apprécier ses aptitudes physiques à occuper l'emploi auquel il postule. Cet examen est effectué auprès du médecin agréé par l'ARPCE.

Les frais de cet examen médical sont à la charge de l'ARPCE.

Article 8 : NON-DISCRIMINATION

8.1. L'embauche doit strictement respecter l'interdiction de toute discrimination à l'encontre ou en faveur de salariés en raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leurs mœurs, de leur appartenance à une ethnie, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de l'exercice du droit de grève, de leur conviction religieuse ou, sauf décision du médecin agréé de l'ARPCE, dans le cadre des dispositions législatives en vigueur, de leur état de santé ou de leur handicap.

5 / 

Article 9 : EGALITE PROFESSIONNELLE

9.1. L'égalité entre les femmes et les hommes, notamment pour l'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle, en ce qui concerne les salaires et les conditions de travail est réalisée conformément à la législation en vigueur.

9.2. Le principe d'égalité de traitement entre les salariés pour un même travail ou un travail de valeur égale est assuré dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 10 : REEMBAUCHE

10.1. L'agent licencié pour un motif d'ordre économique est prioritaire, pendant Une (1) année suivant la date du licenciement pour être réembauché dans les mêmes conditions qu'au moment de son licenciement. Pour cette raison, lors de son licenciement, le salarié doit communiquer par écrit à son employeur les adresses successives de sa résidence et les moyens de le joindre.

Article 11 : ESSAI

Essai en vue de l'embauche

11.1. L'engagement définitif de l'agent est précédé d'une période d'essai stipulée obligatoirement par écrit, et dont la durée maximale varie selon la catégorie à laquelle est classée l'agent.

11.2. L'essai ne peut être d'une durée supérieure au délai nécessaire pour mettre à l'épreuve l'Agent à engager, compte tenu de sa qualification, du niveau des responsabilités afférentes à l'emploi.

11.3. Pendant la période d'essai, les deux parties, l'agent et l'employeur, ont la faculté réciproque de rompre le contrat sans préavis ni indemnité.

11.4. En cas de rupture du contrat pendant la période d'essai par la volonté de l'une ou l'autre des parties, le voyage retour de l'agent du lieu d'emploi au lieu du recrutement stipulé au contrat de travail est dû par l'employeur, conformément à la législation en vigueur.

11.5. En ce qui concerne le voyage de la famille de l'agent, et sauf dispositions contractuelles spécifiques, il n'est pris en charge par l'employeur que lorsque l'engagement devient définitif.

11.6. Toutefois, si l'employeur, à la demande de l'agent, prend en charge avant l'expiration de la période d'essai le voyage allé de la famille, il doit également prendre en charge le voyage retour, quelle que soit la partie qui prend l'initiative de la rupture en cours de l'essai.

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

6
12

Essai en vue de l'occupation d'un emploi supérieur

11.8. En cas de poste à pourvoir au sein de l'ARPCE, l'employeur fait appel en priorité aux travailleurs en service.

11.9. Si le poste vacant relève d'une catégorie supérieure, le postulant peut être soumis à la période d'essai correspondante ; si l'essai n'est pas concluant, le salarié est rétabli dans son précédent emploi aux conditions antérieures, sans que cela soit considéré comme une rétrogradation.

Article 12: LA PERIODE D'ESSAI

12.1. La période d'essai est fixée comme suit :

- Un (1) mois renouvelable une fois pour l'agent d'exécution,
- Deux (2) mois renouvelable une fois pour l'agent de maîtrise,
- Trois (3) mois renouvelable une fois pour l'agent Cadre.

12.2. En aucun cas, l'essai ne peut excéder la durée limite ci-dessus indiquée.

Article 13. ENGAGEMENT DEFINITIF

13.1. L'engagement définitif est précédé d'une période d'essai stipulée obligatoirement par écrit et dont la durée maximale varie en fonction de la catégorie à laquelle l'agent est classé.

13.2. L'embauche doit toujours être actée par l'établissement au travers d'une lettre d'engagement, suivi de la signature d'un contrat de travail en bonne et due forme dans un délai de quinze (15) jours ouvrable à compter de la prise de service.

13.3. Le contrat de travail doit spécifier notamment l'emploi, la qualification et le classement du salarié, sa rémunération ainsi que divers avantages individuels dont il peut éventuellement bénéficier.

13.4. En outre, le contrat de travail porte les mentions suivantes : noms, prénoms, nationalité, date de naissance, sexe, situation de famille, conditions et durée de la période d'essai, la date du recrutement.

13.5. En l'absence d'écrit, le contrat de travail est réputé être conclu pour une durée indéterminée et l'engagement du Travailleur est considéré comme définitif dès le jour de sa prise de service.

13.6. Le contrat de travail, dont un (1) exemplaire est remis à l'agent, doit expressément mentionner le lieu réputé être celui de l'embauche, ainsi que le lieu de travail.

13.7. On entend par lieu d'embauche, le lieu où le recrutement a été effectué, selon les stipulations du contrat de travail.

7 / 17

13.8. On entend par lieu de travail, le lieu où le salarié exerce principalement son activité professionnelle.

13.9. Pour l'exercice de son activité et selon les besoins, l'employeur entend faire usage des différents types de contrats prévus par la législation du travail en vigueur.

13.10. Toute modification postérieure à la conclusion du contrat individuel de travail apportée à l'un des éléments sus cités fait préalablement l'objet d'une notification écrite.

13.11. Lors de sa prise de fonction, tout agent doit obligatoirement prendre connaissance du règlement intérieur de L'ARPCE. A cet effet, le règlement intérieur doit être affiché à une place convenable, aisément accessible, notamment dans les lieux où le travail est effectué, ainsi que dans le local administratif où s'effectue l'embauche.

Article 14 : STAGE DES ELEVES ET ETUDIANTS VACANCIERS

14.1. Des mesures appropriées seront déterminées par l'employeur en ce qui concerne le stage des élèves et étudiants vacanciers en conformité avec la loi et les règlements.

CHAPITRE 2 : EXECUTION DU CONTRAT ET DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

Article 15: FORMATION PROFESSIONNELLE ET STAGE DE PERFECTIONNEMENT

15.1. Les parties reconnaissent l'utilité et la nécessité de la formation et du perfectionnement professionnel.

15.2. La formation et le perfectionnement professionnels ont pour but :

- De donner à l'agent, par un enseignement approprié, les connaissances théoriques de base nécessaires au bon exercice du métier ;
- De permettre à l'agent, quelle que soit sa fonction ou sa formation antérieure, d'acquérir des connaissances théoriques et pratiques pour maîtriser les techniques professionnelles nouvelles et s'élever dans la hiérarchie professionnelle.

15.3. L'Employeur met en œuvre les moyens matériels, humains et financiers adaptés au bon déroulement de la formation professionnelle.

15.4. Lorsqu'elle est prise en charge par l'ARPCE, la formation professionnelle s'adresse aux salariés désignés en fonction de leurs aptitudes et motivations d'une part, des besoins et moyens de l'ARPCE d'autre part.

15.5. La formation s'exerce :

- Soit à l'intérieur de l'ARPCE ;
- Soit par des stages effectués auprès des organismes de formation à l'intérieur du pays ou à l'étranger.

15.6. Tout diplôme obtenu par l'agent qui a décidé unilatéralement de suivre une formation n'est pas pris en compte par l'employeur et ne donne pas lieu à un reclassement.

15.7. La Direction générale informera les délégués du personnel des projets ou programmes de formation professionnelle s'il y en a.

15.8. Conformément aux dispositions du Code du Travail, les délégués du personnel pourront formuler des suggestions pour les besoins de formation professionnelle.

15.9. Le temps consacré aux stages et aux cours de formation organisés par l'ARPCE est pris, si possible, sur l'horaire de travail. Toutefois, les prolongations des séances de formation au-delà de l'horaire de travail ne sont pas considérées, ni payées comme temps de travail supplémentaire.

15.10. La formation à l'intérieur de l'ARPCE se déroule sous forme de conférence, d'atelier ou de séminaire.

SUIVI DE LA FORMATION PAR L'EMPLOYEUR

15.11. L'employeur se réserve le droit de vérifier l'assiduité des agents aux séances de formation et de se faire communiquer les résultats obtenus.

Article 16 : EVALUATION DE LA FORMATION ET DU STAGE DE PERFECTIONNEMENT

16.1. L'agent qui a échoué à sa formation ne peut prétendre à une promotion.

Article 17 : CLASSEMENT DES AGENTS

17.1. Les agents de l'ARPCE sont classés dans les catégories correspondantes aux emplois qu'ils occupent.

17.2. Les annexes à la présente Convention Collective d'Etablissement déterminent les classifications des emplois à l'ARPCE.

17.3. Lorsqu'un agent de catégorie inférieure est nommé à une fonction correspondant à une catégorie supérieure, celui-ci bénéficie de la prime de fonction et des avantages liés à ladite fonction.

17.4. Cependant lorsque la nomination découle du pouvoir discrétionnaire de l'autorité compétente qui ne tient compte ni de l'évolution normale, ni de l'évaluation des performances, l'agent nommé d'une catégorie inférieure à une catégorie supérieure ne bénéficie que des avantages liés à sa fonction et garde la catégorie correspondante à sa qualification.

Article 18 : CONTESTATION DU CLASSEMENT

18.1. Tout agent a le droit de demander à l'employeur de faire vérifier si l'emploi qu'il occupe correspond bien à la définition retenue dans la classification des emplois.

18.2. Cette demande, motivée, est présentée par écrit à l'employeur par l'agent intéressé.

Article 19 : COMMISSION PARITAIRE DE CLASSEMENT

19.1. Si le salarié conteste auprès de l'employeur le classement dans la Hiérarchie professionnelle de son emploi, et qu'une suite satisfaisante ne lui est donnée, la revendication peut être portée par celui-ci devant la commission paritaire de classement présidée par le Directeur Départemental du Travail du ressort.

Article 20: EVALUATION DES PERFORMANCES

20.1 Les performances et les compétences des agents sont évaluées en référence aux objectifs assignés à chaque agent en début d'année d'exercice ainsi qu'au référentiel des compétences de l'ARPCE pour chacun des emplois.

20.2. L'évaluation des performances a lieu chaque année selon le programme arrêté par l'employeur.

20.3. A cette occasion, chaque agent doit être informé de l'évaluation de ses services telle qu'elle est retenue par sa Hiérarchie. Les notes sont communiquées aux intéressés, visées par eux et commentées au cours d'un entretien avec ceux qui les ont établies. Les intéressés ont la faculté de formuler des observations soit par eux-mêmes, soit par l'intermédiaire d'un délégué du personnel.

Article 21 : DECLASSEMENT A LA SUITE D'INAPTITUDE DU FAIT DE LA MALADIE OU DE L'ACCIDENT

21.1. L'agent qui, après une période de maladie n'est pas en état d'assurer un service normal, peut sur avis du médecin agréé par l'ARPCE et du médecin de la CNSS bénéficier d'une reconversion professionnelle soit en diminution du temps de travail, soit en changement d'un emploi compatible à ses capacités actuelles.

21.2. En cas de refus de ce dernier d'accepter le reclassement ou la réforme à lui proposée par l'employeur, le contrat est réputé rompu pour cause de maladie.

Article 22 : AVANCEMENT

22.1 L'avancement est le passage de l'agent à un échelon immédiatement supérieur au précédent à l'intérieur d'une même catégorie.

22.2 L'avancement est fait par l'employeur sur la base des résultats de l'évaluation des performances et des compétences.

22.3 L'avancement se fait au mérite. Sont avancés; les agents ayant obtenu les résultats de satisfaisant à exceptionnel.

22.4 L'agent s'estimant lésé en rapport avec sa notation, l'avancement ou la promotion peut introduire un recours

22.5 Au terme de trois évaluations non satisfaisantes, l'employeur peut décider du licenciement de l'agent.

Article 23 : PROMOTION

23.1. La promotion est le passage d'un emploi de catégorie inférieure à un autre de catégorie supérieure.

23.2 La promotion d'un agent n'est susceptible d'intervenir que si son profil répond aux exigences du poste à pourvoir. Dans ce cas, la procédure de recrutement de l'ARPCE est déclenchée au travers d'un appel à candidature en interne.

23.3. En cas de vacance ou de création de poste, l'ARPCE fait appel en priorité aux agents confirmés en service.

23.4. L'agent choisi est soumis à la période d'essai requise pour le poste ouvert. Pendant cette période, il conserve sa classification.

23.5. A l'issue de cet examen, le Directeur Général arrête selon le mérite des agents la liste des promotions ou avancements.

23.6. Chaque année les salariés sont notés selon la périodicité des avancements et des postes à pourvoir dans l'entreprise.

23.7 En ce qui concerne la promotion ou l'avancement, les situations individuelles des agents sont examinées conformément aux procédures en vigueur à l'ARPCE.

Article 24 : AFFECTATION

24.1. L'affectation est le changement du lieu de Travail ou du poste de Travail à l'intérieur d'un même savoir technique ou scientifique.

24.2. Lorsque l'Affectation est décidée par l'Employeur, et que celle-ci conduit au changement du lieu de travail nécessitant le déplacement de l'agent, l'employeur prend en charge les frais de voyage de l'agent ainsi que de toute sa famille à charge.

24.3. Le refus d'une affectation, sauf raison de santé dûment motivée par le médecin agréé ou par obligation née du Contrat de Mariage expose à la rupture du contrat de travail du fait de l'agent.

Article 25 : MUTATION

25.1. La mutation est le passage d'un emploi à un autre emploi de contenu ou de qualification professionnelle différent.

25.2. La mutation est notifiée à l'agent. Toutefois, lorsque celle-ci, pour des raisons d'urgence est faite verbalement, elle doit être régularisée par écrit.

25.3. Au cas où, pour des nécessités de service, la mutation conduit au changement d'un poste supérieur à un poste inférieur à celui occupé habituellement, l'agent conserve sa classification ainsi que ses avantages acquis.

25.4. En cas de changement d'un emploi supérieur à celui occupé habituellement, l'agent bénéficie du salaire minimum ainsi que des avantages liés à la catégorie du nouvel emploi occupé.

25.5. La mutation peut avoir lieu sur l'initiative de l'employeur, pour raison de service, ou sur l'initiative de l'agent.

MUTATION SUR L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

25.6. Pour raison de service, tout agent peut être muté à un autre poste, département ou service.

25.7. La mutation étant prévue dans la présente Convention Collective d'Etablissement, l'agent est tenu de rejoindre son nouveau poste de travail. Celui-ci ne peut s'opposer à la mutation sans justification, sous peine de voir son contrat rompu.

MUTATION A LA DEMANDE DE L'AGENT

25.8. Pour convenance personnelle, ou par besoin de se développer, tout agent peut demander sa mutation, notamment s'il existe un poste disponible.

25.9. Dans le cas où l'employeur accepte la demande de mutation à l'initiative de l'agent, et que notification lui est faite, la renonciation ultérieure de rejoindre le poste de mutation sans justification par ce dernier entraîne une mise en cause de son contrat de travail.

25.10. Toutefois, dans le cas où la mutation intervient sur un poste déclaré vacant par l'employeur et ayant fait l'objet d'un appel à candidature, celle-ci est considérée comme une mutation sur l'initiative de l'employeur.

Article 26 : INTERIM D'UN EMPLOI SUPERIEUR

26.1. Au sens de la présente Convention Collective d'Etablissement, est considéré comme intérim d'un emploi supérieur, le fait pour l'agent d'occuper provisoirement, sur décision écrite de l'employeur, un poste d'un classement supérieur dans l'échelle hiérarchique.

26.2 L'agent qui assure l'intérim d'un emploi supérieur perçoit une indemnité dont le montant est égal à la différence entre son salaire de base et le salaire de base de la catégorie de l'emploi dont il assure l'intérim.

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

26.4. La durée de l'intérim ne peut excéder six (6) mois. A l'expiration du délai de six (6) mois, l'agent est confirmé et reclassé dans l'emploi dont il assume l'intérim.

26.5. En cas de vacance définitive d'un poste, l'agent qui en a assuré l'intérim pendant six (6) mois cumulativement sur une période de six (6) ans au plus, est désigné à occuper ce poste et est dispensé de la période d'essai.

26.6. Il est précisé que les avantages liés à l'exercice d'intérim ne peuvent être accordés à l'agent que si l'intérim est effectué sur la base d'une note de service établie en bonne et due forme à cet effet.

26.7. Dans tous les cas où l'absence d'un agent impose son intérim, l'intérimaire est informé par écrit du caractère provisoire d'exercice de sa mission d'intérim.

Article 27 : LES OBLIGATIONS

27.1. Sans préjudice des applications des dispositions du Code du Travail, des textes réglementaires ou des contrats de travail individuels définissant les obligations des agents et de l'employeur, les deux parties sont tenues au respect des dispositions ci-après :

POUR L'AGENT

27.2. L'agent doit toute son activité professionnelle à l'ARPCE, sauf dérogation stipulée au contrat.

27.3. L'agent est tenu de se conformer rigoureusement aux dispositions des lois et règlements relatifs à la sécurité et à la santé au travail, ainsi qu'aux instructions du règlement intérieur, tels que disposés par les articles 74, 75, 131 et 132 du Code du Travail.

27.4. L'agent est tenu d'observer l'horaire de travail de l'établissement et de respecter les prescriptions du Règlement Intérieur et des notes internes de service, de même que les principes et règles en vigueur sur le site des usagers où il est appelé à exécuter une mission de service.

27.5. En outre, l'agent doit :

- Conserver toute son activité aux fonctions qui lui sont confiées et ne pas exercer une activité salariée en parallèle ;

- Exécuter les instructions de ses supérieurs hiérarchiques et respecter les bonnes règles de la profession et du métier ;
- Conserver en bon état et restituer à l'employeur les outils, appareils et documents de travail qui lui sont confiés pour l'exécution de sa tâche, pour autant que leur dégradation ou leur perte ne lui soit pas imputable ;
- Se soumettre à tout traitement préventif, à toute règle d'hygiène et de sécurité prévues par la réglementation en vigueur ou prescrite par le service médical, d'hygiène ou de sécurité requis par l'ARPCE ;
- Ne pas divulguer les renseignements, qui de par leur nature ou à la suite d'instructions, revêtent un caractère confidentiel ;
- Faciliter l'insertion des nouvelles recrues dans l'ARPCE en les conseillant et en les aidant dans l'exécution de leurs tâches ;
- Eviter de poser tout acte de nature à nuire à l'image de marque de l'ARPCE ;

27.6. L'agent doit répondre aux obligations ci-après :

- Engagement de fidélité ;
- Obligation de collaborer ;
- Obligation du maintien du bon climat social ;
- Obligation de transparence ;
- Obligation de communiquer ;
- Obligation de produire.

OBLIGATION DE RESERVE

27.7. En raison de la nature des activités de la profession de l'ARPCE, les agents sont appelés à détenir :

- des documents et informations confidentiels par nature ou par destination relatifs à l'ARPCE, aux usagers, aux installations ;
- Le savoir-faire, les méthodes et leurs applications, des usagers ;
- des recueils des consignes, des contrats gouvernementaux etc.

27.8. En conséquence, les agents :

- s'obligent non seulement à la plus grande discrétion, mais à respecter rigoureusement le secret professionnel pendant toute la durée et au-delà du terme du contrat de travail ;
- s'engagent à restituer tout document détenu en cas de rupture de contrat de travail au plus tard le dernier jour de leur service, sans qu'il soit besoin d'une demande préalable, ni d'une mise en demeure ;
- s'interdisent la production, la copie totale ou partielle des documents pour un usage personnel ou illicite et d'en faire bénéficier des tierces personnes physiques ou morales pendant la durée et au-delà du terme du contrat de travail.
- S'interdisent de faire des déclarations ou des publications à quelque titre que ce soit, des faits, des documents, des titres ou des références ayant trait à la politique générale ou aux activités de l'ARPCE des usagers de l'ARPCE ou aux informations du gouvernement.

Par conséquent, au moment de la signature de son contrat de travail, l'agent est tenu de contracter avec conscience et en toute liberté un accord de confidentialité que lui présentera l'employeur.

POUR L'EMPLOYEUR

27.9. Pour sa part, l'employeur doit :

- Ne pas tenir compte dans ses relations avec les agents, de leurs opinions politiques, philosophiques, des croyances et pratiques religieuses, des origines sociales, raciales, tribales ou autres, pour arrêter ses décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures disciplinaires, la rémunération, le congédiement ou l'avancement, l'octroi des avantages sociaux et la formation professionnelle.

27.10. Les deux parties s'engagent à adopter une attitude digne et responsable et à n'exercer ni pression, ni mesure discriminatoire dans leurs rapports professionnels.

HARCELEMENT ET VIOLENCE

27.11. Il est formellement interdit à l'employeur d'exercer sur son agent un harcèlement moral ou sexuel.

L'employeur s'entend, du responsable de l'entreprise lui-même et/ou ses préposés à quelque niveau de responsabilité que ce soit.

27.12. Est considéré comme violence au travail toute situation de fait où un travailleur est persécuté, menacé ou agressé psychologiquement ou physiquement lors de l'exécution de son travail. La violence au travail vise essentiellement des comportements d'agression physique ou verbale.

27.13. Est considéré comme harcèlement moral au travail, les conduites abusives et répétées de toute origine externe ou interne à l'entreprise qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits unilatéraux ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

27.14. Est considéré comme harcèlement sexuel toute forme de comportement verbal, non verbal ou corporel de nature sexuelle, dont celui qui s'en rend coupable affecte la dignité de femme ou d'homme sur les lieux de travail.

27.15. Aucun travailleur ne peut être sanctionné ni licencié pour avoir subi ou refusé de subir les agissements ou harcèlement d'un employeur, de son représentant ou de toute personne qui, abusant de l'autorité que lui confère sa position ou ses fonctions, a donné des ordres, proféré des menaces, imposé des contraintes ou exercé des pressions de toute nature sur ce travailleur dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

27.16. Seule la victime de ces actes est habilitée à s'en prévaloir suivant les modalités prévues par le règlement intérieur.

27.17. Aucun travailleur ne peut être sanctionné, ni licencié pour avoir relaté ou témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent.

27.18. Nul ne peut prendre en considération le fait que la personne a subi ou refusé de subir les agissements ci-dessus définis ou a témoigné de tels agissements, pour décider, notamment en matière d'embauche, de rémunération, de formation, d'affectation, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat de travail.

Article 28 : SYSTEME DE CONTROLE ET DE TELESURVEILLANCE

28.1. La mise en place et l'exploitation des systèmes de contrôle des outils de télécommunications professionnels (téléphone, internet...) des salariés doivent faire l'objet d'une information préalable de ces derniers, par courriel individuel.

28.2. Les systèmes de télésurveillance destinés à assurer la sécurité des biens et des personnes, et/ou à des fins professionnelles ou de formation doivent également faire l'objet d'une information préalable des salariés, par courrier individuel.

Article 29 : DISCIPLINE

29.1. Les dispositions particulières en matière de discipline sont définies dans le règlement intérieur de l'ARPCE, et prises s'il y a lieu par des notes de service.

NOMENCLATURE DES SANCTIONS

29.2. Les sanctions disciplinaires applicables au personnel sont les suivantes :

- Avertissement écrit ;
- Blâme avec inscription au dossier ;
- Mise à pied avec suppression de salaire allant de 1 à 8 jours ;
- Licenciement avec ou sans indemnités.

29.3. Les sanctions ci-dessus ne sont pas nécessairement successives. Elles sont adaptées à la gravité de la faute commise.

29.4. La sanction est prise par l'employeur ou son représentant. Avant toute formulation de sanction par le service habilité, l'agent qui a la faculté de se faire assister par une personne de son choix, membre du personnel de l'ARPCE, devra fournir des explications verbales ou écrites qui, dans ce cas, devront figurer au dossier.

29.5. La sanction est prise par l'employeur et signifiée par écrit à l'agent. Une copie est classée dans le dossier administratif de l'agent. Les copies des lettres de sanction seront transmises aux délégués du personnel ainsi qu'à la direction départementale du travail pour information.

29.6. En cas de faute lourde constatée par la hiérarchie de l'agent et dont l'employeur doit obligatoirement être informé, celui-ci peut immédiatement notifier la suspension du contrat à l'agent.

29.7. Cependant, cette suspension qui ne donne pas lieu à rémunération ne peut être suivie du licenciement définitif qu'après que l'agent conformément aux dispositions de l'article 41 du code du travail, ait présenté sa défense auprès de l'employeur dans un délai ne pouvant dépasser 30 jours, avec la faculté de se faire assister par une personne de son choix au cours de l'entretien organisé à cet effet.

29.8. En cas de faute lourde constatée par la hiérarchie, l'agent est reçu en entretien préalable par l'employeur ou son représentant habilité. La suspension des relations de travail peut immédiatement intervenir et signifié par écrit à l'agent.

CHAPITRE 3 : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

La suspension du contrat de travail est une interruption de tout ou partie des obligations contractuelles, sans qu'il y ait rupture dudit contrat.

Article 30 : SUSPENSION POUR GROSSESSE ET MATERNITE

30.1. Les règles applicables en matière de protection des femmes enceintes ou en période de couche sont celles prévues par les dispositions du code du travail et de la réglementation en vigueur.

Article 31 : SUSPENSION POUR MALADIES OU ACCIDENTS NON PROFESSIONNELS

31.1. La maladie ou l'accident non professionnel peut entraîner la suspension du contrat de travail, pendant une période limitée à six (6) mois.

31.2. Cette maladie ou accident doit-être constaté par le médecin agréé de l'ARPCE dès que cela est possible.

31.3. L'agent malade ou accidenté doit informer l'employeur dans un délai maximum de quarante-huit heures (48) par toutes voies possibles, sauf cas de force majeure. L'Agent doit fournir un certificat médical dans un délai maximum de huit (8) jours.

31.4. L'employeur peut à sa propre initiative ou à la demande du salarié ordonner une contre-expertise pour approuver le dossier médical de l'agent.

31.5. En cas de maladie non professionnelle de longue durée sur le plan national, le contrat de travail est suspendu jusqu'à la guérison de l'agent, ce délai ne pouvant dépasser un (1) an, terme au-delà duquel l'employeur est fondé de rompre légitimement le contrat de travail de l'agent.

31.6. Invalidité Constatée

Lorsque l'agent guéri ne peut reprendre son poste de travail habituel du fait d'une invalidité constatée par le médecin agréé par l'ARPCE, l'employeur en accord avec les partenaires sociaux, recherche sa mutation dans les conditions prévues à l'article 25.

Article 32 : SUSPENSION POUR ACCIDENT DE TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

32.1. Les accidents de travail et les maladies professionnelles qui relèvent des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, peuvent suspendre le contrat de travail à la demande du médecin agréé par l'ARPCE.

32.2. Le contrat de l'agent accidenté du travail ou atteint d'une maladie professionnelle est suspendu jusqu'à la consolidation de la blessure ou la guérison de la maladie.

32.3. L'employeur s'engage à prendre en charge, dans la limite d'un (1) an au-delà de la période de préavis, une indemnité complémentaire aux versements de l'organisme en charge desdites indemnités de telle sorte que l'agent accidenté du travail ou atteint d'une maladie professionnelle puisse percevoir durant ce temps l'intégralité de sa rémunération.

Article 33 : SUPPRESSION DE LA REMUNERATION

33.1. Le paiement de la rémunération due aux agents victimes de maladie ou d'accident non professionnel ou de travail est supprimé :

- A l'agent qui refuse ou fait obstacle de se soumettre au contrôle médical demandé par l'ARPCE ;
- A l'agent qui ne reprend pas son service à la date fixée par le médecin traitant.

Article 34 : REPRISE DE SERVICE

34.1. La reprise de service s'effectue conformément à l'article 26 de la présente Convention.

34.2. Au-delà de la période de six (6) mois, le contrat suspendu peut être rompu par l'employeur, à charge pour celui-ci de verser à l'agent les indemnités prévues par la présente convention.

Article 35 : SUSPENSION POUR MANDAT POLITIQUE OU SYNDICAL

35.1. L'agent qui a reçu un mandat politique ou syndical l'obligeant à exercer de façon permanente dans le cadre de celui-ci, a son contrat de travail suspendu.

35.2. La durée de suspension est celle légalement prévue pour l'exercice dudit mandat. Toutefois, dans l'un ou l'autre cas, cette durée pourra être prolongée d'accord partie.

35.3. Pendant la durée de suspension du contrat pour exercice du mandat politique ou syndical de façon permanente, l'agent ne peut prétendre à aucune rémunération.

35.4. Au terme de son mandat, l'agent est réintégré dans l'ARPCE et bénéficie des améliorations et avantages accordés à la catégorie professionnelle à laquelle il appartenait, ainsi que des droits liés à l'ancienneté comme s'il avait continué à travailler dans l'entreprise pendant son mandat.

35.5. La prolongation de l'absence au-delà de la durée prévue équivaut à une rupture du contrat du fait de l'agent sans qu'il soit besoin pour celui-ci de se soumettre à l'obligation du préavis.

Article 36 : SUSPENSION POUR MISE EN DISPONIBILITE

36.1. La mise en disponibilité est la position d'un agent qui cesse momentanément sur sa demande écrite et pour convenance personnelle, d'exercer ses fonctions.

36.2. La durée maximale de la mise en disponibilité est d'un (1) an. Elle est renouvelable une seule fois. Cependant, pour les agents appelés à occuper hors de l'ARPCÉ, des fonctions ou des responsabilités électives, un mandat politique ou syndical à caractère permanent, la durée de la mise en disponibilité est étendue et limitée à celle desdites fonctions ou dudit mandat.

36.3. Pendant la durée de la mise en disponibilité, le contrat de travail est suspendu, en conséquence les dispositions du présent Accord Collectif d'Entreprise cessent de s'appliquer à l'intéressé, et notamment, le salarié cesse de bénéficier de sa rémunération, de tout droit à l'avancement et de tout droit à l'ancienneté.

36.4. A l'expiration de la période de mise en disponibilité et sur sa demande écrite réceptionnée par l'employeur au moins un (1) mois avant l'expiration de sa mise en disponibilité, l'agent est réintégré dans son emploi d'origine. En cas d'impossibilité l'employeur recherche un autre emploi similaire à son classement.

36.5. Le refus de l'agent d'intégrer le nouveau poste trouvé par l'employeur s'analyse comme étant un refus de travailler et donc une rupture faite à son contrat de travail de son fait.

Article 36 bis : LE DETACHEMENT D'OFFICE

Le détachement d'office est la position d'un agent qui, sur décision d'une autorité étatique, est nommé aux hautes fonctions dans une administration, une entreprise ou un établissement public.

Pendant la durée du détachement, le contrat de travail est maintenu et l'agent bénéficie du salaire de base, de la prime d'ancienneté, la couverture médicale et la prime de fin d'année.

A la fin du détachement, l'agent reprend le service et bénéficie de tous les avantages statutaires liés à sa catégorie.

CHAPITRE 4 : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 37 : PREAVIS

37.1. En cas de rupture du contrat à durée indéterminée sauf cas de faute lourde, la partie qui en prend l'initiative doit respecter le délai de préavis dont la durée fixée est ainsi qu'il suit :

- Un (1) mois pour les agents d'exécution ;
- Deux (2) mois pour les agents de maîtrise ;
- Trois (3) mois pour les cadres.

37.2. L'inobservation totale ou partielle du préavis, sauf cas de faute lourde tel que prévu par le Code du Travail, ainsi que par les dispositions de la présente Convention Collective d'Etablissement, comporte l'obligation pour la partie responsable de verser à l'autre partie une indemnité compensatrice de préavis, dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié l'agent durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté.

37.3. En vue de la recherche d'un nouvel emploi, l'agent bénéficiera, pendant la durée du préavis, de deux (2) jours de liberté par semaine, pris globalement et payés à plein salaire.

37.4. Les jours de liberté pourront être choisis d'accord parties. Les jours non pris par l'agent ne pourront pas faire l'objet d'une compensation financière, sauf accord préalable avec l'employeur.

37.5. Toutefois, l'agent en cours de préavis qui trouve un autre emploi peut quitter l'ARPCE sans être redevable d'une indemnité, sous réserve de prévenir de son départ définitif quarante-huit heures auparavant conformément à l'article 41 al.2 du Code du Travail.

37.6. L'agent qui, au moment de la dénonciation de son contrat est responsable d'un service, d'une caisse ou d'un stock, ou qui est investi d'une responsabilité, ne peut quitter son emploi avant d'avoir rendu compte de sa gestion, si l'employeur le juge nécessaire.

37.7. Pendant la durée du préavis, l'employeur et l'agent restent tenus au respect de toutes les obligations contractuelles réciproques qui leur incombent.

Article 38 : LICENCIEMENT OU DEMISSION

38.1. Le licenciement et la démission relèvent des dispositions du code du travail et de la réglementation en vigueur.

Article 39 : INDEMNITE DE LICENCIEMENT

39.1. LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL

Hormis le cas de faute lourde, le travailleur licencié pour motif personnel ou économique perçoit une indemnité dite de licenciement, distincte du préavis, tenant compte de son ancienneté, dont le montant est égal à :

- 1 mois de salaire moyen des 12 derniers mois précédant la date de licenciement, par année de service, pour les cinq (5) premières années ;
- 2 mois de salaire par année de service de la 6^e à la 10^e année ;
- 3 mois de salaire par année de service de la 11^e à la 15^e année ;
- 4 mois de salaire par année de service à partir de la 16^e année.

Cette indemnité est plafonnée à 36 mois de salaire moyen tel que défini à l'article 86 du code du travail.

39.2. Lorsque la dernière année de présence n'est pas pleine, le taux annuel correspondant est calculé au prorata des mois d'activité.

39.3. LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

39.3.1. En cas de rupture du contrat résultant de la situation économique, les taux de calcul de l'indemnité de licenciement sont les suivants :

- 20% de la moyenne mensuelle du salaire global des douze (12) derniers mois, pour les cinq (5) premières années ;
- 25% de la moyenne mensuelle du salaire global des douze (12) derniers mois, pour la période allant de la sixième (6ème) année à la dixième (10ème) année incluse ;
- 30% de la moyenne mensuelle du salaire global des douze (12) derniers mois, pour la période allant de la onzième (11ème) à la quinzième (15ème) année incluse ;
- 35% de la moyenne mensuelle du salaire global des douze (12) derniers mois, pour la période allant de la seizième (16ème) année à la vingtième (20ème) année incluse ;
- 40% par an au-delà de la vingtième (20ème) année.

36.3.2. Lorsque la dernière année de présence n'est pas pleine, le taux annuel correspondant est calculé au prorata des mois d'activité.

Article 40 : RUPTURE POUR MALADIE OU ACCIDENT

40.1. Après le délai d'un (1) an de suspension de contrat, si l'agent n'est toujours pas jugé apte à retrouver son poste de travail, l'employeur peut légitimement rompre le contrat de travail de celui-ci par notification dans les formes avec accusé de réception de l'agent malade ou de toute autre personne en charge du malade.

40.2. Dans ce cas, l'agent perçoit une indemnité de rupture dont le montant est égal à l'indemnité de licenciement et de préavis qu'il aurait perçu s'il avait été normalement licencié pour faute autre que la faute lourde.

A cette occasion, l'employeur lui fait parvenir le montant des sommes dues au titre de la réglementation en vigueur et des dispositions de la présente convention, ainsi qu'un certificat de travail.

40.3. Dans le cas d'une maladie ou accident professionnel, l'agent bénéficie, outre l'indemnité prévue au présent article, d'une indemnisation par la Caisse de sécurité sociale à laquelle il est affilié.

Article 41 : RUPTURE POUR DEPART OU MISE A LA RETRAITE

41.1. Le départ ou la mise à la retraite est la cessation d'activité de l'agent atteint par la limite d'âge fixée par la législation en vigueur.

41.2. Aux fins du bénéfice de la pension de vieillesse, l'employeur est tenu d'assurer la transmission du dossier constitué par l'agent à la caisse de retraite à laquelle celui-ci est affilié.

41.3. La mise à la retraite des agents « nés vers » interviennent au premier (1er) Janvier de l'année considérée, dès leur soixantième (60ème) anniversaire.

41.4. La rupture du contrat pour départ à la retraite implique l'obligation de notification par l'employeur à l'agent concerné dans le délai normal du préavis.

41.5 Une cérémonie de séparation est organisée en honneur de l'agent admis à la retraite.

Article 42 : INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE

42.1. L'agent mis à la retraite bénéficie d'une indemnité de départ à la retraite dont le montant est égal à l'indemnité de licenciement.

- 1 mois de salaire de base par année de présence pour les 5 premières années ;
- 1,5 mois de salaire de base par année de présence de la 6^e à la 10^e année d'ancienneté,
- 2 mois de salaire de base par année de présence de la 11^e à la 15^e année d'ancienneté ;
- 2,5 mois de salaire de base par année de présence de la 16^e à la 20^e année d'ancienneté
- 3 mois de salaire de base par année de présence à partir de la 21^e année d'ancienneté.

Article 42 bis : Indemnité pour services rendus

Il est versé à l'agent d'exécution mis à la retraite une indemnité spéciale de reconnaissance des services rendus dont le montant est égal à :

- De 2 à 5 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire brut ;
- De 6 à 10 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire brut ;
- A partir de 11 ans d'ancienneté : 5 mois de salaire brut.

42.2. En cas de départ à la retraite anticipée à l'initiative de l'employeur, l'agent a droit à une indemnité au moins égale à l'indemnité de fin de carrière, calculée sur la base de son ancienneté dans l'Agence et majorée de la moitié de la période restant à courir jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite.

Article 43 : RUPTURE PAR CONSENTEMENT MUTUEL (DEPART NEGOCIE)

43.1. Le départ négocié ou rupture amiable ou par consentement mutuel consiste dans la volonté commune de l'employeur et du salarié de mettre fin au contrat de travail sans que la rupture ne soit imputée plus à l'un qu'à l'autre. Il s'applique au contrat à durée indéterminée.

43.2. En cas de départ négocié, le consentement licite du salarié est requis. Celui-ci doit être exprimé par écrit ou par d'autres moyens.

43.3. Dans ce cas de rupture amiable, le salarié bénéficie d'une prime de départ dont le montant est laissé à la discrétion des parties et déterminé en tenant compte des us et coutumes en la matière, en sus des indemnités légales et conventionnelles consécutives à la rupture du contrat.

43.4. La rupture amiable du contrat de travail ne peut pas être utilisée :

- Si le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail,
- Pendant la suspension du contrat de travail suite à un accident de travail,
- Pour mettre fin à un litige.

Article 44 : RUPTURE CONSECUTIVE AU DECES DE L'AGENT

44.1. Le décès de l'agent met automatiquement fin à son contrat de travail.

44.2 En cas de décès d'un agent, il est versé aux ayants droit, en plus des droits acquis à la date du décès, une indemnité (capital de décès) dont le montant est égal à l'indemnité de licenciement pour motif personnel.

44.3. Les ayants droit concernés par la présente disposition sont ceux strictement désignés par un jugement ou par un acte notarié.

44.4. La participation de l'employeur aux frais d'inhumation de l'agent du conjoint ou de l'enfant légitime à charge de celui-ci est fixée ainsi qu'il suit :

- Décès de l'agent : 3 000.000 F CFA
- Décès du conjoint légitime : 1.000.000 F CFA
- Décès de l'enfant légitime : 1 000.000 F CFA

5
N 8 A

TITRE III : DES CONDITIONS DE TRAVAIL

CHAPITRE 1 : DUREE DE TRAVAIL

Article 45 : DUREE DU TRAVAIL

45.1. La durée hebdomadaire Du travail est fixée conformément à la réglementation en vigueur à 40 heures.

45.2. Conformément à la réglementation en vigueur, la répartition de cette durée est indiquée par un horaire daté et signé du chef d'entreprise, précisant pour chaque journée la répartition des heures de travail.

45.3. Toute modification doit être portée à la connaissance des travailleurs intéressés avant la fin du travail de la journée précédant sa mise en œuvre.

Article 46 : HEURES SUPPLEMENTAIRES

46.1. Les heures supplémentaires sont rémunérées conformément à la réglementation en vigueur comme suit :

- 10% du salaire horaire pour les (5) premières heures au-delà de la durée légale ou de la durée considérée comme équivalente ;
- 25% du salaire horaire pour les heures suivantes de jour ;
- 50% du salaire horaire pour les heures supplémentaires effectuées de jour les jours de repos et les jours fériés ;
- 50% pour les heures supplémentaires de nuit (entre 20 heures et 5 heures du matin) les jours ouvrables ;
- 100% pour les heures supplémentaires de nuit (entre 20 heures et 5 heures du matin), les jours de repos hebdomadaires et les jours fériés.

46.2. Sauf cas d'urgence, la hiérarchie est tenue, lorsqu'elle décide de faire effectuer des heures supplémentaires, d'en informer le personnel concerné par tout moyen convenable au moins douze (12) heures avant leur application.

46.3. Les heures supplémentaires effectuées individuellement et librement par un agent en dehors de son horaire normal de service ne sont pas rémunérés.

Article 47 : TRAVAIL DE NUIT

47.1. Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le travail effectué entre vingt (20) heures et cinq (5) heures du matin est, en toute saison, considérée comme travail de nuit.

47.2. N'est donc pas considéré comme travail de nuit ni rémunéré comme tel, tout travail qui, bien que s'effectuant de nuit, relève d'un horaire normal de travail en fonction de la spécificité du service. Il s'agit notamment de l'activité de prévention, de sûreté, de surveillance, du contrôle et du travail en rotation 24/24.

47.3. Lorsqu'à la demande expresse de l'employeur ou son représentant, un agent est retenu au-delà de son horaire de travail normal entre vingt (20) heures et cinq (5) heures, les dispositions de l'article 67 Ci-dessous lui sont applicables.

Article 48 : TENUES DE TRAVAIL

48.1. Il n'est pas mis à la disposition des agents des tenues de travail appropriées. Le port d'une tenue décente sur le lieu de travail est cependant recommandé.

48.2. Toute négligence, manque d'entretien de tenue vestimentaire, expose l'agent à une sanction disciplinaire pouvant aller de l'avertissement à une mise à pied.

Article 49 : CARTE PROFESSIONNELLE OU BADGE

49.1. Pour attester son appartenance à l'ARPCE, il est attribué à l'agent une carte professionnelle et un badge dont il doit être porteur pendant toute la durée de son service.

49.2. La carte d'identité professionnelle et le badge, propriétés de l'ARPCE, doivent être obligatoirement restitués au terme du contrat de travail.

CHAPITRE 2 : CONGES PAYES

Article 50: DROIT A CONGE

50.1. Les Agents acquièrent droit à un congé de 26 jours ouvrables minimum, après une durée de service effectif égale à douze (12) mois, conformément aux dispositions du Code du Travail.

50.2. Les stipulations contraires des contrats individuels pourront prévoir une durée plus longue de service effectif ouvrant droit de jouissance à congé, sans que cette durée puisse toutefois être supérieure à vingt-quatre (24) mois.

Article 51 : ORDRE DES DEPARTS EN CONGE

51.1. L'ordre de départ en congé est établi par l'employeur en fonction des nécessités de service et, dans la mesure du possible, en tenant compte des souhaits des agents.

51.2. Ces derniers sont informés, par voie d'affichage et par leur Hiérarchie, de leurs dates respectives de départ en congé.

51.3. A cet effet, les agents sont priés de faire connaître les modifications qu'ils souhaiteraient apporter pour des raisons sérieuses. Toutefois, la direction examinera les demandes des agents et décidera en tenant compte des nécessités de service.

51.4. Les congés ainsi programmés sont pris aux dates fixées.

51.5. Les conjoints, lorsqu'ils sont tous agents de l'ARPCÉ peuvent à leur demande, obtenir simultanément leurs congés.

51.6. Dans tous les cas, si les nécessités de service l'exigent, le congé peut être avancé ou retardé.

51.7. Sauf circonstance exceptionnelle, la date effective du départ en congé, ne doit pas être soit antérieure ou postérieure de plus de trois (3) mois de la date initialement prévue.

Article 52 : ALLOCATION DE CONGE

52.1. Il est versé à l'agent, pour toute la durée du congé une allocation calculée conformément aux prescriptions du Code du Travail et des textes subséquents.

52.2. L'allocation de congé doit être versée en totalité à l'agent avant son départ en congé.

Article 53 : RAPPEL DE L'AGENT EN CONGE

53.1. Le rappel de l'agent en congé ne peut intervenir que pour nécessité de service.

53.2. L'agent rappelé conserve intégralement le bénéfice de son allocation de congé et perçoit de nouveau son salaire dès la reprise du travail.

53.3. S'il le désire et si cela ne pose aucun problème quant au bon fonctionnement du service, et sur accord de la hiérarchie, Il peut aussitôt prendre ses jours restant de congé.

53.4. Au cas contraire, Il bénéficie, lors du congé suivant, d'une prolongation égale au nombre de jours perdus par suite du rappel.

53.5. En cas de rappel de l'agent en congé, les frais de voyage aller et retour de ce dernier, de son lieu de jouissance de congé à son lieu d'emploi, lui sont remboursés.

Article 54 : HOSPITALISATION PENDANT LE CONGE

54.1. Le congé est interrompu en cas d'hospitalisation confirmé par le médecin agréé par l'ARPCÉ.

54.2. Durant cette période d'interruption pour cause de maladie, l'employeur prend en charge le remboursement des frais relatifs aux soins, l'hospitalisation et la pharmacie conformément à ce que prévoit l'accord d'entreprise à cet effet.

54.3. A la reprise du travail, les journées d'interruption sont récupérées à la demande de l'agent ou de l'employeur selon un calendrier établi d'accord parties.

Article 55 : CONGES SUPPLEMENTAIRES

55.1. La durée des congés est augmentée en considération de l'ancienneté acquise par l'agent ainsi qu'il suit :

- Trois (3) jours ouvrables supplémentaires après cinq (5) ans de services effectifs ;
- Cinq (5) jours ouvrables supplémentaires de 6 à 15 ans de service effectifs ;
- Un (1) jour ouvrable supplémentaire par année au-delà de quinze (15) ans d'ancienneté limité à dix (10) jours au total.

Article 56 : PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

56.1. A l'occasion d'événements familiaux touchant directement l'agent, des permissions exceptionnelles peuvent être accordées à celui-ci sans retenue de salaire et sans déduction de la durée du congé acquis, sur présentation de pièces d'état civil ou justification probante, dans les conditions suivantes :

- Naissance d'un enfant de l'agent trois (3) jours
- Mariage de l'agent Cinq (5) jours
- Mariage d'un enfant de l'agent Trois (3) jours
- Mariage du frère ou de la sœur de l'agent Deux (2) jours
- Décès du conjoint ou de l'enfant légitime de l'agent sept (7) jours
- Décès du frère ou de la sœur ou d'un ascendant en ligne directe (père ou mère) de l'agent Quatre (4) jours
- Décès du beau-père ou de la belle-mère de l'agent Deux (2) jours
- Déménagement de l'agent, dans la limite d'un déménagement par an Deux (2) jours

56.2. Dans la limite de dix (10) jours, ces permissions exceptionnelles ne peuvent être déduites de la durée du congé acquis.

56.3. Si l'événement se produit hors du lieu d'emploi et nécessite le déplacement de l'agent, les délais ci-dessus pourront être prolongés à la demande de celui-ci et sur discrétion de l'employeur. Cette prolongation ne donne pas lieu à rémunération.

56.4. Si l'événement se produit pendant la période de congé de l'agent, cette permission n'est pas due.

56.5. Les absences non autorisées ou sans information de l'employeur dans un délai de 48 heures, donnent lieu à la déduction du salaire des jours correspondants.

CHAPITRE 3 : VOYAGES – TRANSPORTS

Article 57. CONDITIONS GENERALES DE VOYAGE ET TRANSPORT

Article 57.1. A l'occasion des voyages du salarié et du transport de ses bagages, l'employeur choisit un moyen de transport sécurisé et confortable.

Article 58 : FRAIS DE VOYAGE A L'EMBAUCHE

58.1. Dans le cas où le lieu d'embauche est réputé être différent du lieu d'emploi, les frais de voyage de l'agent vers le lieu d'emploi sont à la charge de l'employeur.

58.2. Les frais de voyage de la famille de l'agent, à savoir son épouse légitime et ses enfants légitimes mineurs à charge, ne sont pris en charge que lorsque l'engagement de l'agent est devenu définitif.

58.3. Les frais de voyage correspondent au coût des billets du moyen le plus sûr et direct en classe économique.

Article 59 : FRAIS DE VOYAGE LORS D'UNE AFFECTATION

59.1. Conformément à l'article 123 du Code du Travail, l'agent bénéficie de la prise en charge des frais de voyage, pour lui-même et sa famille, à l'occasion de son affectation à un autre lieu de travail.

59.2. Le taux desdits frais de voyage correspond ~~à celui des billets d'avion~~
en classe économique.

Article 60 : FRAIS DE VOYAGE LORS DES CONGES ANNUELS

60.1. Pour l'agent recruté hors du lieu où est exécuté son contrat de travail, l'ARPE prend en charge les frais de voyage lors de son congé annuel, ainsi que ceux des membres de sa famille légitimement à charge.

Article 61 : TRANSPORT DES BAGAGES

61.1. Lorsque le transport des bagages de l'agent est assuré par l'employeur, il est effectué par la voie et les moyens normaux au choix de celui-ci.

Article 62 : TRANSPORT DES BAGAGES A L'EMBAUCHE

62.1. Dans le cas où le lieu d'embauche réputé est différent du lieu d'emploi, c'est-à-dire lorsque l'agent est embauché à un lieu différent du lieu où doit s'exercer son activité professionnelle, l'Agence assure au salarié le transport des bagages.

Article 63 : TRANSPORT DES BAGAGES LORS D'UNE AFFECTATION

63.1. Dans le cas d'une affectation d'un lieu d'emploi à un autre décidée par l'employeur, celui-ci prend en charge les frais de déménagement de l'agent et de sa famille suivant un devis établi par le service des Ressources Humaines.

63.2. Le devis tient compte des tarifs en vigueur dans le moyen de transport le plus sûr sélectionné par le service des Ressources Humaines et comporte :

- Le prix du billet ;
- Les frais de déménagement intégral

Article 64. TRANSPORT DES BAGAGES LORS DU CONGE ANNUEL

64.1. Lors du congé annuel, l'agent recruté dans un lieu autre que le lieu où il est appelé à exercer son activité professionnelle, bénéficie d'une prise en charge des frais de bagages.

64.2. Le montant de cette prise en charge est un forfait fixé ainsi qu'il suit :

- 50 Kg pour l'agent en sus de la franchise ;
- 15 Kg pour chaque enfant légitime à charge en sus de la franchise
- Dans tous les cas, la prise en charge des bagages est limitée à 100 Kg.

Article 65 : TRANSPORT LORS DES MISSIONS

65.1. Lors des missions à l'étranger par avion, par véhicule, par train ou par bateau, les agents voyagent dans les meilleures conditions de confort et de sécurité.

Article 66 : FRAIS DE MISSION

66.1. Les frais de mission à l'intérieur ainsi qu'à l'extérieur du pays sont fixés ainsi qu'il suit :

| | Directeur Général | | Directeurs centraux Chefs d'antenne | | Autres agents | |
|-----------------------|-------------------|--------------|--|--------------|------------------|-------------|
| | Frais de mission | Hébergement | Frais de mission | Hébergement | Frais de mission | Hébergement |
| Missions locales | 180.000 fcfa | 150.000 fcfa | 100.000 fcfa | 80.000 fcfa | 100.000 fcfa | 60.000 fcfa |
| Missions à l'étranger | 200.000 fcfa | 170.000 fcfa | 120.000 fcfa | 100.000 fcfa | 120.000 fcfa | 80.000 fcfa |

66.2. Les frais de mission à l'étranger, nonobstant les montants ci-dessus, doivent tenir compte du coût de la vie du pays de destination.

TITRE IV : DU SALAIRE, PRIMES ET INDEMNITES

CHAPITRE 1 : DU SALAIRE

Article 67 : DETERMINATION ET PAIEMENT DU SALAIRE

67.1. Le salaire de base est déterminé en fonction de la catégorie et de l'échelon de référence de l'emploi occupé par l'agent.

67.2. Les agents perçoivent mensuellement un salaire en monnaie ayant cours légal.

67.3. Lors du paiement des salaires, il sera délivré à chaque travailleur un bulletin de paie conformément aux dispositions de l'article 90 alinéa 2 du code du travail. La délivrance du bulletin de paie est effectuée la veille du jour du paiement des salaires.

67.4. Le salaire est la contrepartie du travail fourni. A ce titre, le salaire n'est pas dû en cas d'absence, sauf pour les cas reconnus par la réglementation en vigueur et par la présente Convention Collective d'Etablissement.

* 67.5. Le cas échéant, pour les agents qui remplissent certaines conditions ou assurent certaines fonctions, le salaire peut être complété par des avantages en nature tels :
Logement gratuit ou à taux réduit, véhicule de fonction.

→ 67.6. Les agents ayant assumé les responsabilités de directeurs centraux conservent leur traitement après avoir quitté leurs fonctions.

CHAPITRE 2 : DES PRIMES ET INDEMNITES

PRIMES

Article 68: PRIME D'ANCIENNETE

68.1. On entend par ancienneté, le temps pendant lequel l'agent a exercé d'une façon continue au sein de la société, quelles que soient les modifications survenues dans la nature juridique de son contrat de travail et des transferts connus.

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

- L'absence du salarié pour maladie ou accident non professionnel ;
- La période d'indisponibilité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- La période de repos de la femme en couche ;
- Le temps passé à la grève ou le lock-out déclenché dans le respect de la procédure ;

- Les absences pour congés payés, permissions exceptionnelles, stages initiés par l'employeur, ainsi que les absences rémunérées prévues par la présente Convention Collective d'Etablissement ;
- Le temps passé dans une autre entreprise ou administration lors d'un détachement ou d'un transfert qui a eu lieu sur décision du premier employeur en accord avec l'actuel employeur ;

68.3. L'agent licencié pour motif économique, après une année au moins de présence effective, puis réembauché, bénéficie de l'ancienneté acquise antérieurement à la période d'interruption, si celle-ci n'a pas dépassé un (1) an.

68.4. La prime d'ancienneté consistant en une majoration du salaire de base est allouée au salarié dans les conditions suivantes :

- 2% du salaire de base après deux (2) ans de présence ;
- 1% du salaire conventionnel en sus par année de service respectif au-delà de la deuxième (2ème) année, avec un maximum de 20%.

Article 69 : **PRIME DE FONCTION**

69.1. Une prime de fonction est accordée à tout agent affecté à l'exécution des fonctions de responsabilités particulières distinctement de l'activité exercée généralement par les autres travailleurs de même catégorie.

69.2. Cette prime est fixée ainsi qu'il suit :

- Chef de Bureau : 100.000 F CFA
- Chef de service et chef d'antenne : 200.000 F CFA
- Directeurs : 300.000 F CFA

Article 70 : **PRIME DE DOMESTICITE**

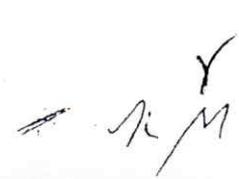
Une prime de domesticité est accordée à tous les directeurs centraux, conseillers et aux chefs d'antenne et fixée ainsi qu'il suit :

- Directeurs centraux/Conseillers : 300.000 F CFA
- Chefs d'antenne : 200.000 F CFA

Article 71 : **PRIME D'ELOIGNEMENT**

Une prime d'éloignement est accordée à tous les agents affectés à l'intérieur du pays et fixée ainsi qu'il suit :

- Cadre : 300.000 F CFA
- Agent de Maîtrise : 250.000 F CFA
- Agent d'Exécution : 150.000 F CFA

 32 

Article 72 : PRIME DE REPRESENTATION

72.1. Une prime de représentation est accordée aux agents dans les conditions suivantes :

- Chef d'antenne : 200.000 F CFA
- Directeurs centraux/Conseillers : 300.000 F CFA

Article 73 : PRIME DE CAISSE

73.1. Une prime de caisse est allouée à l'agent chargé de la gestion d'une caisse principale ou secondaire en couverture des risques de la garde et du maniement des fonds.

73.2. Le montant de cette prime est fixé ainsi qu'il suit :

- Caisse principale : 100.000 F CFA
- Caisse secondaire : 50.000 F CFA

Article 74 : PRIME DE PANIER

74.1. Une prime de panier est due à tout agent en cas de prolongation exceptionnelle de la durée de travail effectuée à la demande de la hiérarchie ou par nécessité de service.

74.2. Elle est due dès que cette prolongation exceptionnelle de la durée du travail réduit au moins d'une (1) heure le temps disponible laissé à l'agent pour prendre son repas ou lorsqu'elle est d'au moins d'une (1) heure dans le cas où l'agent ne reprend pas son travail dans la journée.

74.3. Cette prime, qui peut être remplacée par un repas à charge de l'employeur, est fixée au montant de 5.000 F CFA.

Article 75 : PRIME DE RISQUE

75.1. Une prime de risque est accordée aux techniciens de la Direction des Réseaux et Services de Communications Electroniques (DRSCE) et de la Direction des Ressources en Fréquences (DRF).

75.2. Cette prime mensuelle est fixée à 150.000 FCFA par agent concerné.

Article 76 : PRIME DE PERFORMANCE

76.1. La prime de performance peut être attribuée, après évaluation, pour rémunérer les agents ayant atteint des résultats au-delà des attentes.

Article 77 : PRIME D'ASSIDUITE

77.1. Une prime d'assiduité est accordée à tout employé pour récompenser et encourager la présence régulière. Elle est fixée ainsi qu'il suit :

Cadre : 100.000 F CFA

Agent de Maitrise : 75.000 F CFA

Agent d'Exécution : 50.000 F CFA

Article 78 : PRIME D'ASTREINTE

78.1. Une prime d'astreinte est accordée à tout agent non cadre qui a l'obligation d'intervenir en cas de nécessité de service en dehors des heures de travail. Elle est fixée ainsi qu'il suit :

Agent de Maitrise : 100.000 F CFA

Agent d'Exécution : 50.000 F CFA

Article 79 : PRIMES DE PAIE ET DE COMMISSION

79.1. Une prime de paie est accordée à tout agent intervenant dans la chaîne de traitement mensuel de salaire. Elle est fixée ainsi qu'il suit :

Cadres : 150.000 FCFA

Agent de Maitrise : 100.000 F CFA

Agent d'Exécution : 75.000 F CFA

79.2. Dans le cadre de l'exécution d'un travail ou une activité nécessitant un temps de service exceptionnel, il est mis en place en tant que de besoin et par note de service du directeur général, une commission dont les membres bénéficient de l'allocation d'une prime dite « prime de commission ».

Le montant de cette prime est fixé par note de service du Directeur Général.

Article 80 : SURSALAIRE

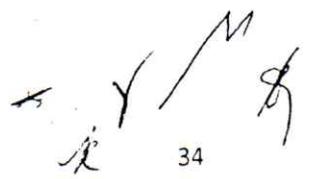
80.1 C'est la différence entre le montant du salaire ou traitement de base de la catégorie socioprofessionnelle tel que prévu par la présente convention collective et le montant effectivement versé au salarié en vertu de son contrat de travail.

80.2. En cas d'augmentation de salaire, notamment la modification de la grille conventionnelle, le sursalaire n'est pas touché. De même, le fait pour l'employeur de payer un salaire supérieur à celui de la catégorie ou de l'échelon auquel appartient le travailleur n'entraîne pas l'obligation pour l'employeur de reclasser ce travailleur dans une catégorie ou échelon supérieur.

80.3. Toute modification unilatérale du sursalaire est considérée comme une violation du contrat de travail du salarié.

Article 81 : PRIME DE FIN D'ANNEE OU GRATIFICATION

81.1. Une prime de fin d'année est accordée à tout agent effectivement présent à l'agence du 1^e janvier au 31 décembre de l'année de référence.



81.4. Toutefois, l'attribution de la prime de fin d'année peut être supprimée en cas de mise à pied. Dans ce cas, une notification est adressée à l'agent concerné avant l'échéance.

81.5. Le montant de la prime de fin d'année est égal au salaire brut, déduit des cotisations sociales et fiscales.

Article 82 : PRIME DE LOGEMENT

82.1. Hors le cas où l'entreprise est dans l'obligation d'assurer le logement de l'agent, il est versé à celui-ci une prime de logement dont le montant est de :

- Agents d'exécution : 75.000 F CFA
- Agents de Maîtrise : 100.000 F CFA
- Cadres : 150.000 F CFA

INDEMNITES

Article 83: INDEMNITE DE TRANSPORT

83.1. Il est versé à l'agent une indemnité de transport en vue de couvrir les frais occasionnés par les déplacements du domicile au lieu de travail, dans les limites de la circonscription urbaine.

83.2. Cette indemnité est fixée ainsi qu'il suit :

- Agents d'exécution : 75.000 F CFA
- Agents de Maîtrise : 100.000 F CFA
- Cadres : 150.000 F CFA

† 83.3. Une dotation en carburant est accordée aux cadres en fonction de leurs responsabilités selon la répartition suivante :

- Chef de bureau : 75.000 F CFA
- Chef de service : 100.000 F CFA
- Directeurs : 200.000 F CFA

83.4. Certains agents bénéficieront de la dotation en carburant en fonction du pouvoir discrétionnaire du Directeur Général.

ALLOCATION DE CREDIT DE COMMUNICATION

83.5. Une allocation de crédit de communication est attribuée, en nature, aux agents suivant la répartition ci-après :

| INITITULE | VALEUR ADOPTEE (FCFA) |
|--------------------|-----------------------|
| Directeur Général | -II- |
| Directeurs | 100.000 |
| Conseillers | 100.000 |
| Chefs d'antenne | 100.000 |
| | |
| Chefs de service | 100.000 |
| Chef de bureau | 100.000 |
| | |
| Agents de maîtrise | 65.000 |
| Agents d'exécution | 50.000 |

AUTRES AVANTAGES

Article 84 : ALLOCATION DE CONFORT DOMESTIQUE

84.1. Une allocation de confort domestique (groupe électrogène, congélateur, réfrigérateur, cuisinière), est attribuée aux Directeurs centraux à la prise de fonction.

Article 85 : MAJORATION POUR DIPLOME

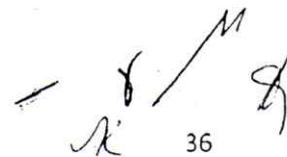
85.1. Une majoration pour diplôme est accordée à l'agent titulaire d'un diplôme correspondant à l'emploi occupé et faisant partie des critères définis à l'embauche.

85.2. Elle est de :

- 25.000 F CFA pour les diplômes d'étude du cycle secondaire de 1er degré (B.E.M.T., B.E.P, B.E.I, B.E.E, B.E.M.G, B.E.P.C, B.E.T. ou équivalent) ;
- 50.000 F CFA pour les diplômes d'études du cycle secondaire de 2ème degré (BACCARAULEAT, BTS ou équivalent)
- 100.000 F CFA pour les diplômes d'études du cycle supérieur.

85.3. Le cumul de majoration pour un titulaire de plusieurs diplômes n'est pas admis.

85.4. Seul est pris en considération, pour l'attribution de la majoration, le diplôme acquis avant l'embauche ou dans le cadre d'une formation initiée ou entérinée par l'entreprise, donnant droit à la majoration la plus importante.



Article 86 : ALLOCATION ARBRE DE NOEL

86.1. Une allocation dite « arbre de Noël » est versée aux agents à l'occasion de la fête de Noël pour les enfants légitimes et à charge de l'agent et dont l'âge est compris du jour de naissance à quatorze (14) ans révolus, c'est-à-dire jusqu'à la limite de la date du quinzième (15ème) anniversaire.

86.2. Cette allocation est fixée au taux forfaitaire de 100.000 F CFA par enfant. Le nombre d'enfants est plafonné à 5.

86.3. Toutefois, ces enfants doivent être régulièrement enregistrés et connus de l'employeur.

Article 87 : ALLOCATION DE RENTREE SCOLAIRE

87.1. Une allocation d'aide à la rentrée scolaire est attribuée aux agents ayant des enfants en âge de scolarité allant de six (6) à vingt et un (21) ans dont le montant est de 100.000 FCFA par enfant. Le nombre d'enfants est plafonné à 5.

Article 88 : REMBOURSEMENT DES FRAIS

88.1. Les frais exposés par l'agent dans l'accomplissement de son activité professionnelle lui sont remboursés par l'employeur.

88.2. Toutefois, pour que le remboursement soit effectué, l'agent doit au préalable obtenir l'accord écrit de sa hiérarchie avant d'exposer ses propres fonds dans l'exercice de ses fonctions.

88.3. Le remboursement se fera sans aucune majoration du taux réel de la dépense effectuée par l'agent, sur la base des documents tenant lieu de preuve dans la forme admise en matière de comptabilité.

Article 89 : DISTINCTION HONORIFIQUE

89.1. Il est défini au sein de l'ARPCE une politique visant à récompenser le mérite de l'ancienneté, en attribuant aux agents ayant rempli les conditions requises des distinctions selon les procédures internes ci-après :

- A partir de cinq (5) ans d'ancienneté les agents concernés reçoivent un diplôme d'ancienneté appelé « MEDAILLE ».
- Par tranche de cinq (5) ans, les agents reçoivent des diplômes honorifiques correspondant à leur ancienneté.

89.2. Cette récompense est plafonnée à un maximum de 25 ans de service.

3
M
/ 8

89.3. Une somme d'argent accompagne la décoration reçue par les agents. Le montant de cette somme est fixé d'accord parties entre la Direction Générale et les partenaires sociaux.

89.4. Toutefois, cette récompense n'est pas attribuée aux agents ayant fait l'objet d'une sanction dans la période récompensée.

TITRE V : DE LA SECURITE, DE LA SANTE AU TRAVAIL ET DU SERVICE MEDICAL

Article 90 : COMITE D'HYGIENE ET SECURITE DU TRAVAIL

Article 90.1. Il est institué un comité d'Hygiène et Sécurité du Travail conformément aux dispositions de l'arrêté n°9030 du 10 Décembre 1986.

Article 91 : ORGANISATION MEDICALE ET SANITAIRE

91.1. L'employeur est affilié à un service médico-social dans les conditions déterminées par les dispositions légales et réglementaires.

91.2. Les visites médicales se font deux fois par an dans un centre hospitalier agréé et sont prises en charge par l'employeur.

91.3 La prise en charge par l'employeur des frais relatifs aux soins médicaux et hospitalisation est fixée ainsi qu'il suit :

- 80% des frais exposés s'agissant de l'agent, de son conjoint et de l'enfant légitime.

- Les frais relatifs à l'achat des lunettes sur présentation d'une ordonnance médicale établie sur avis du médecin agréé, sont fixés au montant plafonné à 300.000 F CFA.

- La participation de l'ARPCE aux frais de remplacement des lunettes limités à 300.000 F CFA ne peut se faire avant l'échéance de 2 ans de la date de la précédente.

91.4 En cas d'hospitalisation, l'employeur se porte caution auprès de l'établissement hospitalier concerné.

Article 92 : POLICE D'ASSURANCE

92.1. Pour une meilleure organisation médicale et sanitaire, l'employeur s'engage à souscrire une police d'assurance maladie.

TITRE VI : DES DIFFERENTS RESULTATS DE L'APPLICATION DE LA PRESENTE CONVENTION

Article 93 : DE LA LIBRE NEGOCIATION

93.1. Les parties signataires de la présente Convention s'engagent à rechercher, dans toute la mesure du possible et par voie de libre négociation, des solutions aux problèmes d'ordre général les concernant.

Article 94 : L'INTERPRETATION

94.1. Tout désaccord résultant de l'interprétation d'une des dispositions de cette Convention Collective d'Etablissement sera traité à l'amiable par les parties signataires.

94.2. En cas de persistance du désaccord, la partie la plus diligente saisira le Directeur Départemental du Travail pour la bonne interprétation des dispositions de la présente Convention Collective d'Etablissement.

94.3. En cas de non satisfaction, la partie diligente pourra saisir le tribunal du travail du ressort.

TITRE VII : DE LA LIBERTE D'OPINION, DE LA LIBERTE SYNDICALE ET INSTITUTION REPRESENTATIVE DU PERSONNEL

CHAPITRE 1 : LIBERTE D'OPINION ET LIBERTE SYNDICALE

Article 95 : LIBERTE D'OPINION

95.1. Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion, la liberté d'expression, ainsi que le droit d'adhérer librement ou non à toute organisation professionnelle légalement constituée.

95.2. En vue de protéger cette liberté, « l'employeur » s'engage à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, les opinions politiques, les croyances religieuses ou philosophiques ou les origines sociales du travailleur, pour prendre les décisions concernant l'embauche, l'organisation du travail, les mesures disciplinaires et la gestion des carrières d'y exercer ou non des responsabilités.

Article 96 : LA LIBERTE SYNDICALE

96.1. La liberté d'adhérer ou non à un syndicat, est un droit fondamental pour tout agent tel que cela découle du droit interne et des conventions internationales en la matière ratifiées par le Congo.

96.2. Toutefois, l'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence, des actes contraires aux lois, aux règlements, et notamment ceux codifiés à la présente Convention Collective d'Etablissement et au règlement intérieur.

CHAPITRE 2 : INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Article 97 : DELEGUES DU PERSONNEL

97.1. L'employeur s'engage à ne rien faire qui puisse entraver l'élection des délégués du personnel, ainsi que le libre accomplissement de leurs missions légales et réglementaires, par la mise à disposition des moyens prévus par les textes en vigueur, notamment le crédit d'heures, le local, le registre de « revendication », les rencontres à la demande et la protection prévue par le code du travail.

97.2. Les délégués du personnel sont tenus d'exercer leur mission dans le strict respect des attributions et des procédures légales et réglementaires en vigueur. Il ne leur est de ce fait pas loisible de détourner leur mandat en posant des actes qui n'entrent pas dans le cadre de l'exercice de leur mission.

Article 98 : SECTION SYNDICALE

99.1. La section syndicale, cadre d'exercice de l'activité syndicale dans l'ARPCE, exécute ses missions dans le cadre fixé par le code du travail et ses règlements d'application.

98.2. Le bureau de la section syndicale mis en place selon les textes en vigueur, assure l'expression des intérêts des travailleurs à l'employeur, et dispose des moyens d'action et de la protection nécessaire.

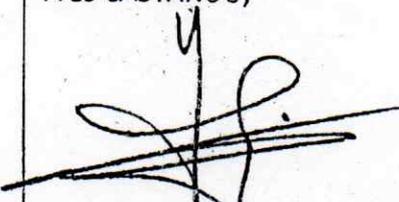
98.3. Les parties contractantes s'engagent à s'abstenir de tous les actes qui soient de nature discriminatoire ou à entraver l'action légale des membres de la section syndicale, pour l'employeur, ou à porter atteinte à la liberté de travailler ainsi qu'à se détourner de leurs missions légales et réglementaires, pour la section syndicale.

Article 99: PRISE D'EFFET

99.1. La présente convention collective d'établissement prend effet au lendemain du jour de son dépôt au Greffe du Tribunal du travail de Brazzaville.

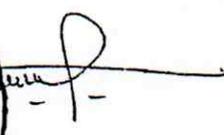
Fait à Brazzaville, le 7 décembre 2017

LES SIGNATAIRES :

| | |
|---|---|
| <p>Pour la section syndicale ARPCE,</p> | <p>Pour la Direction Générale,</p> |
| <p>Hermann MOSSINDZAON,</p>  <p>Pascal NZINGA MOUANDA.</p>  | <p>Yves CASTANOU,</p>  <p>Victor MABIALA.</p>  |

LE DIRECTEUR DEPARTEMENTAL DU TRAVAIL DE BRAZZAVILLE





LE DIRECTEUR Joseph M'PELA
Administrateur du Travail





Nicole Patricia Béte-Pisa
Maître
Greffier Principal

N° 30

DU 22 DÉCEMBRE 2017

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 D'ETABLISSEMENT DE L'AGENCE
DE RÉGULATION DES POSTES ET DES COMMUNICATIONS ÉLECTRONIQUES
(ARPCE).

L'AN DEUX MIL DIX SEPT ;

ET LE VINGT DEUX DÉCEMBRE ;

AU GREFFE DU TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRAZZAVILLE ET PAR DEVANT NOUS
MAÎTRE NICOLE PATRICIA BÊTE-SIBA , GREFFIER EN CHEF PAR INTERIM Y
DEMEURANT SOUSSIGNÉ ;

CERTIFIONS AVOIR REÇU CE JOUR MONSIEUR YVES CASTANOU, DIRECTEUR
GÉNÉRAL DE L'ARPCE ;

QUATRE EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION COLLECTIVE D'ETABLISSEMENT DE
L'AGENCE DE RÉGULATION DES POSTES ET DES COMMUNICATIONS
ÉLECTRONIQUES (ARPCE) ;

ACTE DE DÉPÔT LUI EN A ÉTÉ DONNÉ ;

DE TOUT QUOI, NOUS AVONS DRESSÉ LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE
D'ETABLISSEMENT DE L'AGENCE DE RÉGULATION DES POSTES ET DES
COMMUNICATION ÉLECTRONIQUES (ARPCE) QUE NOUS AVONS SIGNÉ SEUL, LES
JOUR, MOIS ET AN SUSDITS ;

SUIT LA SIGNATURE

POUR EXPEDITION CONFORME

BRAZZAVILLE, LE 22 DÉCEMBRE 2017

LE GREFFIER EN CHEF PAR-INTERIM DU TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRAZZAVILLE



| Collèges | Catégories/Echelons | | | | | | | | | |
|---------------------------|---------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Cadres | | | | | | | | | | |
| Directeurs/Conseillers | A | | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| | 2 123 250 | 2 186 948 | 2 252 556 | 2 320 133 | 2 389 737 | 2 461 429 | 2 535 272 | 2 611 330 | 2 689 670 | 2 770 360 |
| Chefs de Service | B | | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| | 1 670 191 | 1 720 297 | 1 771 906 | 1 825 063 | 1 879 815 | 1 936 209 | 1 994 295 | 2 054 124 | 2 115 748 | 2 179 220 |
| Chefs de Bureau | C | | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| | 1 311 951 | 1 351 310 | 1 391 849 | 1 433 604 | 1 476 612 | 1 520 911 | 1 566 538 | 1 613 534 | 1 661 940 | 1 711 798 |
| Chefs de Bureau Prime | C | | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| | 800 000 | 824 000 | 848 720 | 874 182 | 900 407 | 927 419 | 955 242 | 983 899 | 1 013 416 | 1 043 819 |
| Agents de Maîtrise | | | | | | | | | | |
| Maîtrise | D | | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| | 598 593 | 616 551 | 635 047 | 654 099 | 673 722 | 693 933 | 714 751 | 736 194 | 758 280 | 781 028 |
| Maîtrise Prime | D | | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| | 387 471 | 408 583 | 429 695 | 450 807 | 471 912 | 493 031 | 514 143 | 535 255 | 556 367 | 577 479 |
| Agent d'Exécution | | | | | | | | | | |
| Exécution | E | | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| | 315 049 | 324 500 | 334 235 | 344 263 | 354 590 | 365 228 | 376 185 | 379 185 | 382 185 | 385 185 |
| Exécution Prime | F | | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| | 174 030 | 179 251 | 184 628 | 190 167 | 195 872 | 201 748 | 207 801 | 214 035 | 220 456 | 227 070 |

Handwritten signature or initials

Annexe 2

CLASSIFICATION DES EMPLOIS

PROFIL DE CARRIERE

