

30 MAR 2010

**CONVENTION COLLECTIVE
DE
L'HOTELLERIE ET ASSIMILES**

[Handwritten signature]

RS

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

MARS 2010

[Handwritten signature]

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

- UNICONGO par sa Fédération de l'hôtellerie et de la restauration

D'une part,

- La Fédération Syndicale des Travailleurs des Transports Routiers, de l'Hôtellerie, de l'Aviation et du Tourisme (FESYTRHAT)/C.S.C

- Fédération Syndicale de transport aérien, Aviation civile et assimilés(FESYTRAAC) / CSTC

D'autre part.

TITRE I

DES DISPOSITIONS GENERALES

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

La présente convention et ses annexes règlent les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs tels qu'ils sont définis à l'article 2 du code du travail, quel que soient leur sexe et leur origine, employés dans les entreprises hôtelières, de restauration collective en mer, exerçant leur activité dans le territoire de la République du Congo (Hôtels, Restaurants, Bars, Cafés, Salons de thé, Pâtisseries, Pressings, Glaciers, Night Clubs, Catéring Pétrolier).

L'ensemble du personnel de tous les établissements de l'une des entreprises précitées et quelque soit l'activité propre à tel établissement, est soumis à la présente convention collective, sauf accord contraire au sein de l'entreprise.

L'activité principale détermine le champ d'application quelle que soit l'implantation territoriale.

Des annexes à la présente convention déterminent la grille des salaires et les classifications professionnelles des salariés.

Article 2 : ABROGATION DE LA CONVENTION ANTERIEURE

La présente convention annule et remplace la convention collective de l'hôtellerie du 18 octobre 1990 et est applicable à tous les établissements de la branche concernée.

Article 3 : DUREE, DATE D'APPLICATION, DENONCIATION, REVISION

DUREE :

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Handwritten signatures and initials are present throughout the document, including 'RS', 'The', 'GNE', 'DUREE', and several large, stylized signatures at the bottom.

DATE D'APPLICATION

La présente convention est applicable à partir du jour qui suit son dépôt au greffe du tribunal du travail de Pointe-Noire par la partie la plus diligente.

DENONCIATION

Elle pourra être dénoncée au plus tôt deux (2) ans après sa signature sous réserve d'un préavis de trois (3) mois donné par lettre recommandée avec accusé de réception, par celle des parties qui la diligente.

REVISION

La présente convention, de même que toutes les dispositions qui pourraient y être apportées ultérieurement, sont susceptibles de révision au plus tôt un (1) an après leur signature.

La demande de révision doit être faite par lettre recommandée, adressée par la partie qui en prend l'initiative à toutes les autres parties contractantes.

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

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

Qu'il s'agisse de dénonciation ou de révision, la présente convention restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle convention ou des nouvelles dispositions signées à la suite de la dénonciation ou de la révision demandée par l'une des parties, pour autant que celles-ci interviennent dans un délai maximum d'un(1) an. Passé ce délai, la présente convention collective ou les dispositions mises en cause cesseront de produire leurs effets et les parties se référeront à la législation et la réglementation du travail en vigueur.

Article 4 : ADHESION POSTERIEURE A LA SIGNATURE DE LA CONVENTION

Tout groupement professionnel des travailleurs et d'employeurs, tout chef d'entreprise intéressé, peut adhérer à la présente convention en notifiant cette adhésion par lettre recommandée au greffe du tribunal du travail où le dépôt a été effectué, aux parties contractantes ainsi qu'à l'Inspection du Travail du ressort.

Cette adhésion prendra effet à compter du jour qui suivra celui de la notification au greffe du tribunal du travail.

Handwritten initials and signatures on the left margin, including 'rc', 'The', and several illegible signatures.

Handwritten signatures and initials on the right margin, including 'J...', 'P...', and several illegible signatures.

Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'Seey', 'J...', and several illegible signatures.

L'organisation adhérant après coup à la présente convention ne peut toutefois ni la dénoncer, ni en demander la révision même partielle, elle ne peut que procéder au retrait de son adhésion.

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

Article 5 : AVANTAGES ACQUIS

La présente convention ne peut en aucun cas être la cause des restrictions aux avantages individuels acquis par les travailleurs dans leur entreprise à la date d'application de la présente convention ou qui résultent de l'application dans l'entreprise des dispositions collectives.

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

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

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

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

TITRE II : DU DIALOGUE SOCIAL

CHAPITRE 1^{er} : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL - LIBERTE D'OPINION ET ACTEURS DU DIALOGUE SOCIAL

ARTICLE 6 : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION

Les parties signataires reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué conformément à la réglementation du travail.

En vue de garantir la liberté d'opinion et de permettre le libre exercice du droit syndical, l'employeur s'engage à :

* ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, la race, les croyances religieuses ou les origines du salarié pour arrêter les décisions en ce qui concerne l'embauche, la

(Handwritten signatures and initials scattered throughout the bottom half of the page, including names like 'Garcia', 'Sey', and others.)

conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, le congédiement et l'avancement ;

* n'exercer ni pressions, ni mesures discriminatoires en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Dans le même but, les salariés s'engagent à ne pas prendre en considération tant dans l'exécution du travail que dans leurs relations socio-professionnelles, le fait d'appartenir ou non à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, la race, les croyances religieuses ou les origines des autres salariés.

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquences des actes contraires aux lois, règlements et usages, notamment ceux stipulés par la présente convention et par la profession.

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

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

ARTICLE 7 : ACTEURS DU DIALOGUE SOCIAL DANS L'ENTREPRISE

Les acteurs du dialogue social dans l'entreprise sont constitués de la direction et des représentants du personnel élus par les salariés et ceux désignés par les organisations syndicales représentatives.

Les partenaires sociaux, conscients que le dialogue est un facteur clé de l'efficacité économique et sociale, marquent leur volonté de se rencontrer périodiquement.

CHAPITRE 2 : ORGANES ET MOYENS DU DIALOGUE SOCIAL

ARTICLE 8 : ELECTION, DESIGNATION ET FONCTIONNEMENT

Les conditions d'élection, de désignation et de fonctionnement des institutions représentatives du personnel (délégué du personnel, section syndicale, comité d'hygiène et de sécurité), le nombre de personnes qui les composent, le contenu et l'exercice de leur mission, leur statut, leur formation et les moyens mis à leur disposition sont déterminés par la loi.

Il revient aux entreprises qui en remplissent les conditions, l'obligation d'organiser, selon les dispositions réglementaires, les élections des délégués du personnel.

Handwritten initials and signatures on the left margin, including "rs", "The", and several illegible signatures.

Handwritten signatures and initials on the right margin, including a signature that appears to be "J. J. J." and several other illegible signatures.

A series of large, stylized handwritten signatures and initials across the bottom of the page, including "ML", "LNV", and several illegible signatures.

**ARTICLE 9 : MOYENS DES DELEGUES DU PERSONNEL
ET DES REPRESENTANTS SYNDICAUX**

Les entreprises mettent en place, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les moyens notamment d'information, de formation et de fonctionnement, permettant aux délégués du personnel et aux représentants syndicaux d'exercer leur mission dans des conditions satisfaisantes.

Le chef d'entreprise doit mettre à la disposition des délégués et des représentants syndicaux un local aménagé pour l'exercice de leur fonction.

Ce local peut être commun aux deux organes.

En outre, les délégués du personnel, tant titulaires que suppléants et les représentants syndicaux bénéficient chaque année d'un congé d'éducation ouvrière de dix (10) jours ouvrables.

ARTICLE 10 : CREDIT D'HEURES

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués du personnel titulaires et les représentants syndicaux disposent d'un crédit de vingt (20) heures par mois considéré et rémunéré comme temps de travail. Ce crédit d'heures n'inclut pas le temps passé aux réunions convoquées à l'initiative de la direction de l'entreprise.

ARTICLE 11 : RENCONTRES PERIODIQUES DES PARTENAIRES SOCIAUX

Les délégués du personnel sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou son représentant au moins une fois par mois, pendant le travail, aux heures fixées et affichées par la direction.

Ils sont en outre reçus, en cas d'urgence, sur leur demande.

Les membres du bureau de la section syndicale, sur leur demande, sont reçus par le chef d'établissement ou son représentant.

Aucun responsable hiérarchique ne pourra, sans motif valable, retenir un délégué du personnel ou le membre concerné du bureau de la section syndicale au moment de la réunion avec le chef d'établissement ou son représentant.

Lorsqu'un responsable hiérarchique se trouve dans cette obligation, il doit en faire part aux délégués du personnel ou aux membres concernés de la section syndicale, si possible 24 heures au moins avant la tenue de la réunion et en informer le chef d'établissement ou son représentant, en précisant les motifs qui ont provoqué sa décision.

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués du personnel ou les membres du bureau de la section syndicale remettent au chef d'établissement 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.

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including 'Jc', 'RS', and several large signatures.]

Ces dispositions ne mettent pas en cause celles des articles 242 et suivants du code du travail relatifs aux différends collectifs.

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

ARTICLE 12 : PANNEAUX D'AFFICHAGE

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

Ces panneaux seront apposés à l'intérieur de chaque établissement.

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

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

ARTICLE 13 : MISSIONS DES ORGANES REPRESENTATIFS DU PERSONNEL

Les délégués du personnel

Les délégués du personnel ont pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites concernant les conditions de travail et la protection des salariés, l'application des conventions collectives, des classifications professionnelles et des salaires ;

- de donner leur préalable avis pour tout licenciement collectif ou individuel motivé par une diminution d'activité de l'établissement ou de l'entreprise par une réorganisation interne et selon la procédure fixée par les textes en vigueur ;

- de saisir l'Inspection du Travail et des Lois Sociales de toute plainte ou réclamation concernant l'application des prescriptions légales ou réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle ;

- de veiller à l'application des prescriptions relatives à l'hygiène, à la santé et à la sécurité des salariés et de proposer toutes mesures utiles à ce sujet ;

- de communiquer à l'employeur toutes suggestions utiles tendant à l'amélioration de l'organisation et du rendement de l'entreprise.

John

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

La section syndicale

Dans chaque entreprise incluse dans le champ d'application de la présente convention collective et qui remplit les conditions, les représentants syndicaux sont désignés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Seules les organisations syndicales ayant au moins un délégué du personnel à l'issue des élections sont habilitées à constituer une section syndicale et à désigner des représentants syndicaux.

La section syndicale a pour missions essentielles :

- l'affichage des communications syndicales ;
- la publication et la diffusion des documents d'informations syndicales ou professionnelles auprès des salariés ;
- la négociation des accords d'établissement ou d'entreprise ;
- l'organisation de la campagne électorale aux élections syndicales et professionnelles.

ARTICLE 14 : PROTECTION DES MEMBRES DES ORGANES REPRESENTATIFS DU PERSONNEL

L'exercice de la fonction de délégué du personnel et de représentant syndical ou de membre de la section syndicale ne peut constituer une entrave à l'avancement ou à l'amélioration de la rémunération, ni à la formation professionnelle du salarié.

Les délégués du personnel et les membres du bureau de la section syndicale, ne peuvent, sans leur consentement, ceci pendant la durée de leur mandat, être déplacés de leur lieu habituel de travail.

Tout licenciement d'un délégué du personnel, d'un membre du bureau de la section syndicale ou d'un représentant syndical, est soumis à l'autorisation de la commission des litiges conformément à la réglementation en vigueur. Ces dispositions sont également applicables :

- aux anciens délégués du personnel et aux anciens membres du bureau de la section syndicale de l'entreprise pendant une durée de six (6) mois à partir de l'expiration du mandat ;

- aux candidats aux fonctions de délégués du personnel pendant la durée comprise entre la date de remise des listes de candidature au chef d'entreprise ou d'établissement et celle du scrutin ;

- aux candidats non déclarés élus pendant les trois mois qui suivent la date du scrutin.

Handwritten signatures and initials:
The
L...
D...
S...
F...
S...
D...
S...
S...

TITRE IIIDU CONTRAT DE TRAVAILCHAPITRE 1^{er} : FORMATION ET EXECUTION DU CONTRATArticle 15 : EMBAUCHE

Conformément aux dispositions de l'article 163 du code du travail, tout chef d'entreprise ou d'établissement est tenu de s'adresser au bureau de placement du ressort pour le recrutement du personnel au-delà de la troisième catégorie.

Il est également tenu de notifier audit bureau tout emploi vacant dans son entreprise ou établissement.

Les candidats doivent présenter les pièces d'identité nécessaires et références scolaires ou professionnelles en vue de la détermination de la classification.

Lors de la prise de fonction, tout travailleur doit obligatoirement prendre connaissance du règlement intérieur.

A cet effet, le règlement intérieur doit être affiché à une place convenable aisément accessible dans les lieux où se fait l'embauche.

Article 16 : REEMBAUCHE

Tout travailleur congédié par suite d'une diminution de l'activité de l'établissement ou une réorganisation interne conserve pendant deux (2) ans la priorité d'embauche et garde la même catégorie d'emploi, ce dernier est tenu de communiquer à son employeur tout changement d'adresse survenu après son départ de l'entreprise.

En cas de vacance, l'employeur transmet au bureau de placement une offre nominative d'emploi avec indication de la dernière adresse et de la date de licenciement du travailleur.

Article 17 : PERIODE D'ESSAI

Une période d'essai, stipulée obligatoirement par écrit peut être prévue à l'engagement d'un travailleur.

Pour le contrat de travail à durée indéterminée, sa durée est de :

- un (1) mois pour les ouvriers et employés payés au mois
- deux (2) mois pour les agents de maîtrise
- trois (3) mois pour les cadres

L'engagement à l'essai peut 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 maximum de six (6) mois.

Handwritten initials and signatures on the left margin, including 'Be' and 'Al'.

Handwritten signatures and initials on the right margin, including 'John' and 'Sey'.

Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'Sey' and 'R. L.'.

Pour les contrats de travail à durée déterminée, la période d'essai est déterminée comme suit :

- quinze (15) jours maximum pour les contrats dont la durée est inférieure ou égale à six (6) mois.
- un (1) mois pour les autres cas.

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

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

La prolongation des services après expiration du contrat équivaut à la conclusion d'un contrat à durée indéterminée prenant effet à la date du début de l'essai.

Article 18 : ENGAGEMENT DEFINITIF

Dès la fin de la période d'essai, lorsque l'engagement est confirmé, il est constaté par un écrit établi en trois exemplaires et signé par chacune des parties.

Il est spécifié l'emploi, le classement du travailleur et sa rémunération. L'un des exemplaires est remis au travailleur et l'autre à l'Inspecteur du travail.

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

Les premiers bulletins de salaires délivrés après l'entrée en vigueur de la présente convention font foi des modifications apportées aux conditions de travail fixées par les précédents documents pour les travailleurs en service dans les entreprises

Article 19 : FORMATION PROFESIONNELLE

Les parties contractantes reconnaissent l'utilité de la formation professionnelle. La formation professionnelle a pour objet :

De donner aux travailleurs, par un enseignement adapté, les connaissances théoriques et pratiques de base nécessaires au bon exercice du métier.

De permettre, quel que soit la fonction et la formation antérieure, d'acquérir des connaissances théoriques et pratiques pour maîtriser les techniques professionnelles nouvelles ou de s'élever dans la hiérarchie professionnelle.

L'employeur informe les délégués du personnel des projets ou programmes de formation professionnelle, conformément aux dispositions du code du travail.

Les délégués du personnel peuvent formuler des suggestions utiles pour des besoins de formation professionnelle.

J. J. J.

Be

me

Sey

Le temps consacré aux stages, au cours de formation organisés par l'entreprise, est pris sur l'horaire de travail. Il est rémunéré comme temps de travail.

Lorsque les nécessités de service l'exigent, l'entreprise prend en charge les frais de stage, d'apprentissage ou d'enseignement.

Article 20 : PROMOTION

La promotion régie par la présente convention comprend : l'avancement et le changement de catégorie.

L'avancement pour le travailleur se fait en gravissant les échelons, suivant l'ancienneté, à l'intérieur des catégories (conditions prévues en annexe).

Le changement de catégorie peut se faire lorsque le travailleur est affecté à un poste nouvellement créé ou vacant, et qui est défini comme demandant une qualification supérieure dans les annexes.

Le travailleur choisi sera soumis à une période probatoire prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper, elle sera inférieure à la durée de la période d'essai prévue dans la classification et renouvelable une(1) fois.

Au cas où cette période probatoire ne s'avérerait pas satisfaisante, le travailleur sera réintégré dans son ancien emploi. Cette réintégration ne saurait être considérée comme une rétrogradation par rapport au poste qu'il occupait avant l'essai.

Article 21 : INTERIM

Lorsqu' un travailleur doit occuper temporairement à la demande de son employeur, un emploi de catégorie inférieure à celui qu'il occupe habituellement, son salaire et son classement lui sont maintenus pendant cette période qui, en règle générale, ne peut excéder deux (2) mois.

Tout travailleur, à quelque catégorie qu'il appartienne, assurant sur décision de la direction l'intérim d'un employé d'une catégorie ou d'un échelon supérieur pendant une période supérieure à la période d'essai prévu, perçoit, passé ce délai, une indemnité mensuelle due à partir du premier jour de l'intérim.

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

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

A l'expiration de la période d'essai prévue pour le nouvel emploi, sauf si l'intérim résulte d'une maladie ou d'un accident du travail, le travailleur est réintégré dans sa fonction d'origine ou bénéficie de la catégorie professionnelle minimum attachée au nouvel emploi.

[Handwritten signatures and initials]

Article 22 : MUTATION

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

En cas de mutation, les frais de transport du travailleur, de sa conjointe et de ses enfants mineurs inscrits à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale, ainsi que les frais de transport de leurs bagages dans les limites de poids fixé à l'article 51 de la présente convention à l'exclusion des frais d'assurance, sont à la charge de l'employeur.

Tout travailleur muté et dont la mutation entraîne un changement de résidence perçoit une indemnité forfaitaire d'installation égale à un (1) mois de salaire de base de sa catégorie.

CHAPITRE 2 : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**Article 23 : PERIODES MILITAIRES**

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

L'employeur est cependant tenu de verser au travailleur une indemnité correspondant à la période de préavis.

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

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

Article 24 : GROSSESSE ET MATERNITE

A l'occasion de son accouchement, toute salariée a le droit de suspendre son contrat de travail pendant quinze (15) semaines consécutives, dont neuf (9) postérieures à la délivrance. Cette suspension peut être prolongée de trois (3) semaines en cas de maladie dûment constatée, résultant de la grossesse ou des couches.

Pendant cette période, l'employeur ne peut pas la licencier.

Handwritten signatures and initials:
 The
 AP
 ml
 [Signature]
 [Signature]
 [Signature]
 [Signature]
 [Signature]
 [Signature]
 [Signature]

Cependant s'il advient une suppression de poste consécutive à une réorganisation de l'entreprise ou à une baisse d'activité, la salariée se verra affectée ou mutée à un nouveau poste disponible, qui déterminera sa nouvelle rémunération.

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

Des avances sur salaire n'excédant pas un (1) mois de salaire minimum conventionnel de sa catégorie, peuvent être consenties par l'employeur, à charge pour l'intéressée de les rembourser, d'accord parties à la reprise du travail.

Article 25 : MALADIES ET ACCIDENTS NON PROFESSIONNELS

En cas de maladie ou accident non professionnel dûment constaté par un médecin ou tradipraticien agréé par l'entreprise et notifié à l'employeur dans les quarante huit (48) heures, sauf cas de force majeure, le contrat de travail est suspendu pendant une durée limitée à huit (8) mois, ce délai est prolongé jusqu'au remplacement du travailleur conformément aux lois et règlement en vigueur.

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

Pendant la période de suspension du contrat de travail pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, le travailleur perçoit les indemnités définies à l'article 48 du code du travail auxquelles s'ajoutent:

1-Après douze (12) mois de service et jusqu'à cinq (5) ans : indemnité égale à trois (3) mois de salaire.

2-Après cinq (5) ans de service et jusqu'à dix (10) ans : indemnité égale à trois (3) mois entier, et trois (3/2) demi salaires.

3-Après dix (10) ans de service et plus : indemnité égale à quatre (4) mois de salaire entier et trois (3/2) demi-salaires.

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

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

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including names like 'Suy', 'Belle', and others, along with various scribbles and marks.

En cas d'impossibilité de reclassement constatée par une commission médicale, comprenant le médecin d'entreprise, le médecin de la CNSS et un médecin spécialiste extérieur, l'employeur peut procéder au licenciement légitime.

Article 26 : ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

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

Le contrat du travailleur concerné est suspendu jusqu'à sa guérison.

Si le travailleur concerné n'est plus à même de reprendre son service ou de l'assurer dans les conditions normales, l'employeur doit rechercher avec les délégués du personnel et les représentants syndicaux la possibilité de le reclasser dans un autre emploi.

Article 27 : MISE EN DISPONIBILITE

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

La durée maximale de cette mise en disponibilité est d'un (1) an ; elle est renouvelable une seule fois.

Cependant, pour les salariés appelés à occuper hors de l'entreprise, des fonctions ou 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.

Pendant la durée de la mise en disponibilité, le contrat de travail est suspendu ; en conséquence, les dispositions de la présente convention et des accords d'établissement cessent de s'appliquer à l'intéressé. Notamment, le salarié cesse de bénéficier de sa rémunération, de tout droit à l'avancement, ainsi que de tout droit à l'ancienneté.

Le salarié ne peut quitter son service qu'après avoir reçu l'accord écrit de son employeur. Dans le cas contraire, l'employeur constate la rupture unilatérale du contrat de travail du fait du salarié. Cette rupture ne peut être considérée comme un licenciement.

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 disponibilité, le salarié est réintégré dans son classement d'origine. Il ne peut prétendre retrouver les fonctions exercées avant sa mise en disponibilité.

Be
ML
GNK
R. L...
Sey
...

CHAPITRE 3 : RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 28 : MODALITES

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

Article 29 : PREAVIS

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

- 1 mois pour les ouvriers et employés payés au mois
- 2 mois pour les agents de maîtrise
- 3 mois pour les cadres .

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 (art. 115 du code de 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.

L'inobservation totale ou partielle du délai de préavis, emporte l'obligation pour la partie responsable de verser à l'autre partie une indemnité « dite indemnité de préavis » dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toutes natures dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté.

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

Cette notification devra être faite deux (2) mois avant le départ en congé par 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.

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

Le travailleur congédié qui a trouvé 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. Il conserve son droit d'indemnité de licenciement.

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

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the right side and several smaller ones at the bottom.]

Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, le travailleur bénéficie, en vue de la recherche d'un autre emploi, deux (2) jours de liberté par semaine pris à son choix payé à plein salaire, après avoir informé son employeur un jour avant.

Article 30: INDEMNITE DE LICENCIEMENT

En cas de licenciement par l'employeur, hors le cas de faute lourde, un travailleur ayant accompli dans l'entreprise une durée de service continue au moins égale à deux (2) ans, a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Les travailleurs sont également admis au bénéfice de l'indemnité de licenciement lorsqu'ils atteignent l'ancienneté nécessaire à son attribution à la suite de plusieurs embauchages dans la même entreprise si leurs départs précédents ont été provoqués par des compressions d'effectif ou des suppressions d'emploi. Dans ce cas, le montant de l'indemnité de licenciement est déterminé, déduction faite des sommes qui ont pu être versées à ce titre lors des licenciements antérieurs.

Cette indemnité est attribuée dans les conditions suivantes :

- 50% de la moyenne mensuelle du salaire global des douze (12) derniers mois pour chaque année de présence et pour les cinq (5) premières années de présence consécutive chez le même employeur.
- 60% de la moyenne mensuelle du salaire global des douze (12) derniers mois pour chaque année de présence pour la période comprise entre la sixième et la dixième année incluse de présence consécutive chez le même employeur.
- 70% de la moyenne mensuelle du salaire global des douze (12) derniers mois pour chaque année de présence pour la période s'étendant au-delà de la dixième année.

Pour le calcul de la durée de service, des fractions d'année au moins égale à trente (30) jours seront prises en considération.

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

Lorsque le licenciement résulte du seul cas de compression de personnel, le travailleur a droit, après un an de présence, à une indemnité de licenciement égale à 55% de la moyenne mensuelle du salaire global des douze (12) derniers mois pour chaque année de présence consécutive chez le même employeur.

The

[Handwritten signatures and initials]

Article 31 : SEPARATION PAR CONSENTEMENT MUTUEL

Une séparation par mutuel consentement est envisageable conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 32 : MISE A LA RETRAITE

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

Le travailleur partant à la retraite bénéficie d'une indemnité de cessation d'activités (ICA) calculée ainsi qu'il suit :

- quatre (4) mois de salaire brut pour les travailleurs ayant effectué de cinq (5) à dix (10) ans de service dans l'entreprise ;
- six (6) mois de salaire brut pour les travailleurs ayant effectué de dix (10) à quinze (15) ans de service dans l'entreprise ;
- huit (8) mois de salaire brut pour les travailleurs ayant effectué de quinze (15) à vingt (20) ans de service dans l'entreprise ;
- au-delà de vingt (20) ans de service l'indemnité est majorée d'un mois (1) de salaire brut tous les deux (2) ans de présence effective.

Le travailleur partant à la retraite et méritant d'être reclassé à une catégorie supérieure devrait l'être trois ans avant la date présumée de son départ à la retraite.

Article 33 : LICENCIEMENT POUR DIMINUTION D'ACTIVITES OU REORGANISATION

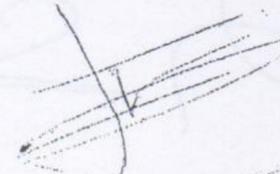
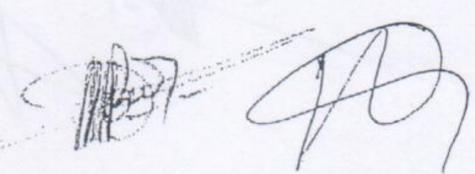
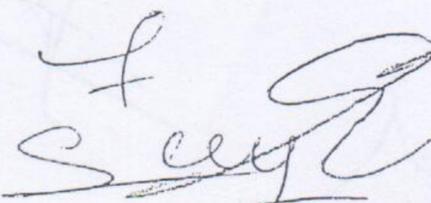
Tout licenciement collectif ou individuel motivé par une diminution d'activité de l'établissement ou une réorganisation intérieure est soumis à la procédure prévue par la législation et la réglementation en vigueur.

Article 34 : RUPTURE DU CONTRAT DU TRAVAILLEUR MALADE

Si à l'expiration du délai de huit (8) mois prévu à l'article 25 de la présente convention collective, le travailleur dont le contrat de travail a été suspendu pour cause de maladie se trouve dans l'incapacité de reprendre son travail, l'employeur peut le remplacer définitivement après lui avoir fait part, par lettre recommandée de son intention de mettre fin au contrat de travail.

Dans tous les cas, la rupture du contrat de travail pour cause de maladie ouvre droit au profit du travailleur ayant au moins un (1) an de service, à une indemnité dont le montant est égal à l'indemnité de licenciement et de préavis qu'il aurait perçue s'il avait été normalement licencié.

A cette occasion, il 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.

me luv    

Article 36 : CERTIFICAT DE TRAVAIL

Au moment de quitter définitivement l'entreprise, l'employeur est tenu de remettre au travailleur un certificat dit « Certificat de Travail » indiquant exclusivement le nom et l'adresse de l'entreprise, la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature et les dates des emplois successivement occupés avec éventuellement référence aux catégories et échelons prévus en annexe de la présente convention.

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

TITRE IV**DES CONDITIONS DU TRAVAIL****Article 37 : OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR**

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

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

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

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

Article 38 : DISCIPLINE

Les dispositions particulières en matière de discipline sont précisées dans le règlement intérieur de chaque entreprise.

Les sanctions disciplinaires applicables au personnel sont les suivantes :

- avertissement écrit
- blâme écrit
- mise à pied sans solde de un (1) à huit (8) jours maximum
- licenciement avec ou sans préavis ni indemnité.

Ces sanctions ne sont pas nécessairement successives. Elles doivent être adaptées à la gravité de la faute commise.

Les sanctions sont prises par le chef d'entreprise ou son représentant, après que l'intéressé, qui peut se faire assister d'une personne de son choix, ait fourni des explications écrites ou verbales, conformément à la procédure en vigueur au sein de chaque entreprise.

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the right side and several smaller ones at the bottom.]

20
La sanction est signifiée par écrit au salarié et une copie est transmise à la direction départementale du travail du ressort et aux délégués du personnel de l'entreprise pour information.

Dans le cas de faute lourde, constatée par le chef d'entreprise ou son représentant, la suspension des relations de travail qui peut immédiatement intervenir est signifiée par écrit au salarié.

Cependant, cette suspension qui ne donne pas lieu à la rémunération ne peut être suivie du licenciement définitif qu'après que le salarié, conformément aux dispositions du code de travail, aura présenté sa défense auprès de l'employeur, avec la faculté de se faire assister par une personne de son choix.

Le délai nécessaire au salarié pour présenter sa défense ne peut excéder trente (30) jours tel que prévu par le code du travail, à compter de la date de la signification écrite de la suspension des relations de travail.

Article 39 : TENUES DE TRAVAIL

Le port de la tenue est obligatoire pendant les heures de travail. Celle-ci doit être fournie en double exemplaires par l'employeur. Elle doit être entretenue par l'entreprise.

Article 40 : LOGEMENT

L'employeur assure le logement au travailleur dans les conditions prévues aux articles 83 et 96 du code du travail. En cas de rupture de contrat de travail, le travailleur installé dans un logement fourni par l'entreprise, est tenu de l'évacuer dans les délais ci-après ;

- a) En cas de notification réciproque du préavis dans un délai requis : évacuation à l'expiration du préavis.
- b) En cas de licenciement par l'employeur sans préavis : évacuation différée sur demande du travailleur dans la limite maximum du préavis.
- c) En cas de démission du travailleur sans que le délai de préavis ait été respecté : évacuation immédiate.
- d) En cas de licenciement pour faute lourde : évacuation dans un délai de trente (30) jours.

Be
Pendant la période de maintien dans le lieu ainsi obtenu par le travailleur, la retenue réglementaire ou conventionnelle de logement peut être opérée par anticipation.

Dans tous les cas, le logement doit être restitué dans un bon état, le travailleur est redevable de toute dégradation mobilière autre que celle correspondant à une usure normale.

Handwritten signatures and initials:
- *Be* (left margin)
- *PS* (right margin)
- *Ant*, *bonk*, *Rouvi*, *AD*, *Sury*, *f*, *vt* (bottom)

L'obligation de loger le travailleur remplissant les conditions ci-dessus peut être remplacée par le versement d'une indemnité lui permettant de louer un logement conforme aux usages locaux pour lui et sa famille dont le montant sera déterminé en concertation avec les représentants du personnel.

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

Article 41 : DUREE DE TRAVAIL

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

1° - la durée hebdomadaire du travail

2° - les conditions dans lesquelles sont effectuées les heures de travail au-delà de la durée légale

3° - la récupération des heures perdues.

Toute modification aux horaires de travail est communiquée aux délégués du personnel et transmise à l'Inspection du Travail du ressort, avant sa mise en application.

Pour le service off shore, les jours et les heures de travail sont fixés ainsi qu'il suit :

- durée du travail journalier : (douze) 12 heures
- durée de la marée : (quinze) 15 jours.
- Les quinze (15) jours restant sont consacrés au repos de récupération du travailleur.

Article 42 : HEURES SUPPLEMENTAIRES

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

Conformément aux dispositions de la réglementation en vigueur fixant pour les établissements, la durée du travail, la réglementation des heures supplémentaires et les modalités de leur rémunération, les heures susvisées donnent lieu aux majorations suivantes :

- 25% du salaire horaire pour les heures supplémentaires effectuées le jour ;
- 50% du salaire horaire pour les heures supplémentaires effectuées la nuit ou pendant le repos hebdomadaire ou les jours fériés ;
- 100% du salaire horaire pour les heures de nuit effectuées le jour du repos hebdomadaire ou les jours fériés.

Be

AP

link

[Signature]

[Signature]

R. M. F.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

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

Sauf cas d'urgence, le personnel désigné pour faire des heures supplémentaires est prévenu vingt quatre (24) heures à l'avance. Les heures supplémentaires effectuées individuellement et librement par un cadre, en dehors de l'horaire normal du service auquel il appartient, ne sont pas rémunérées.

Article 43 : HEURES NORMALES EFFECTUEES LES JOURS FERIES

Lorsqu' un salarié est d'activité le jour férié, ces heures sont décomptées du bilan mensuel et sont rémunérées comme suit :

- 25% du salaire horaire pour les fériés de jour.
- 50% du salaire horaire pour les fériés de nuit.

Article 44 : TRAVAIL DE NUIT

Conformément aux dispositions de l'article 106 du code de travail, le travail effectué entre vingt (20) heures et cinq (5) heures est, en toute saison, considéré comme travail de nuit pour le calcul des heures supplémentaires seulement.

Article 45 : TRAVAIL DES FEMMES ET DES ENFANTS

Il est interdit d'employer une femme pendant les neuf (9) semaines qui suivent son accouchement.

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

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

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

L'inspecteur du travail et des lois sociales peut requérir l'examen des femmes et des enfants par un médecin agréé, en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces. Cette réquisition est de droit à la demande des intéressés.

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

ps
The

Article 46 : PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES.

Des permissions exceptionnelles à l'occasion des événements familiaux touchant directement son propre foyer, sont accordées au travailleur dans une limite de quinze (15) jours par année civile, sans retenue de salaire et sans déduction de la durée du congé acquis, sur présentation de pièces d'état-civil ou de justification probante, dans les conditions suivantes :

- Décès du conjoint(e)..... 6 jours
- Décès d'un descendant ou ascendant direct légitime..... 3 jours
- Mariage (légal)..... 4 jours
- Accouchement de l'épouse légitime..... 4 jours
- Retrait de deuil d'un ascendant ou descendant..... 4 jours
- Mariage de l'enfant légitime..... 2 jours
- Baptême d'un enfant légitime..... 1 jour
- Déménagement du fait de l'employeur..... 3 jours

Si l'événement se produit hors du lieu d'emploi et nécessite le déplacement du travailleur, les délais ci-dessus peuvent être prolongés d'accord parties.

D'autres événements non cités peuvent aussi occasionner une permission d'absence. La durée de ceux-ci est à l'appréciation de la hiérarchie.

Article 47 : JOURS FERIES

Les jours fériés sont ceux prévus par la législation en vigueur et ceux décrétés exceptionnellement par l'Etat.

Article 48 : CONGES SUPPLEMENTAIRES

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

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

- 2 jours supplémentaires ouvrables après trois (3) ans de service
- 4 jours supplémentaires ouvrables après cinq (5) ans de service
- 7 jours supplémentaires ouvrables après dix (10) ans de service
- 9 jours supplémentaires ouvrables après quinze (15) ans de service
- 11 jours supplémentaires ouvrables après vingt (20) ans de service
- 13 jours supplémentaires ouvrables après vingt cinq (25) ans de service.

Article 49 : ORDRE DE DEPART EN CONGE

Sauf stipulations contraires des contrats individuels qui peuvent prévoir une durée plus longue de service effectif ouvrant droit de jouissance aux congés sans que cette durée puisse toutefois être supérieure à vingt quatre (24) mois, les travailleurs acquièrent droit au congé payé après une durée de service effectif égal à douze (12) mois, conformément à la législation en vigueur.

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 sont informés, par voie d'affichage, de leur jour de départ en congé.

Toutefois, un planning annuel de départ des congés des travailleurs est dressé au début de chaque année et affiché sur le tableau d'affichage.

Le travailleur part normalement à la date d'expiration de la durée de service effectif qui donne droit aux congés. Toutefois, si l'employeur estime que les nécessités du service l'exigent, il peut avancer ou retarder le départ en congé du travailleur, à condition que la date effective du départ ne soit pas antérieure ou postérieure de plus de deux (2) mois à la date initialement prévue.

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

Le travailleur rappelé conserve intégralement le bénéfice de son allocation de congé et perçoit de nouveau son salaire dès la reprise du travail. Il bénéficie lors du congé suivant, d'une prolongation égale du nombre de jours perdus par suite de rappel et de deux (2) journées de congés supplémentaires non payés. Les frais de voyage aller et retour de sa résidence habituelle au lieu d'emploi lui sont remboursés.

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

En début d'année, avant l'affichage du planning des congés, le travailleur peut solliciter un cumul des congés, celui-ci ne dépassant pas deux (2) années consécutives de travail.

Article 50 : ALLOCATION DE CONGE

L'employeur doit verser au travailleur, pendant toute la durée de congés une allocation de congé calculée conformément à la réglementation en vigueur.

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

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'GOME', 'R. L...', 'S. L...', and various initials.]

Article 51 : TITRE DE VOYAGE, TRANSPORT ET BAGAGES

Le travailleur déplacé du fait de l'employeur, bénéficie de la prise en charge, pour lui et sa famille, des frais de transport jusqu'à son lieu d'origine, conformément aux dispositions du code de travail.

Dans tous les cas, le transport du personnel, leurs bagages du fait de la mutation, du déplacement temporaire ou des congés à partir du lieu d'embauche au lieu de destination, à l'aller comme au retour est assuré par l'employeur au travailleur voyageant.

Les classes de passage sont déterminées en fonction des catégories professionnelles.

1°) Bateau, Train et Avion.

- 2^{ème} classe pour les travailleurs classés dans les catégories 1, 2, 3, 4, 5.
- 1^{ère} classe pour les travailleurs classés dans les catégories 6, 7, 8, 9, 10, 11 et 12

2°) Avion : Classe tourisme

Les travailleurs hors catégorie

3°) Autres moyens de transport normaux :

Usage de l'entreprise ou du lieu d'emploi en fonction des moyens locaux.

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

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

TITRE V

DU SALAIRE

Article 52 : DETERMINATION DU SALAIRE

Le salaire est la contre partie du travail, il est fixé à l'heure, à la journée ou au mois. A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut.

Le salaire de chaque catégorie et échelon exprimés en francs CFA, est fixé ou modifié par une commission mixte paritaire composée en nombre égal d'employeurs

(Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left margin and several others at the bottom.)

et de travailleurs relevant des organisations syndicales intéressées signataires de la présente convention.

La détermination de ces salaires s'effectue par avenants.

Article 53 : ABATTEMENT DE SALAIRE POUR LES JEUNES TRAVAILLEURS

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

-de 16 à 17ans 15%

-de 17 à 18 ans 10%

Toutefois, hors le cas de l'apprenti, le salaire perçu, calculé comme ci-dessus, ne peut en aucun cas être inférieur au salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG).

Les jeunes travailleurs, titulaires du BET, BEPE ou diplômes supérieurs ne subissent pas les abattements ci-dessus.

Article 54 : PAIEMENT DU SALAIRE

Les salaires sont payés conformément aux prescriptions légales et réglementaires. En cas de contestations sur le contenu du bulletin de paye, le travailleur peut demander à l'employeur justification des éléments ayant servi à son établissement, il peut se faire assister par un membre du personnel de son choix.

Article 55 : 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.

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

- l'absence du travailleur dans la limite de six (6) mois, en cas de maladie dûment constatée par le médecin agréé. 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 lock out déclenché dans le respect de la procédure de règlement des conflits collectifs ;
- les absences pour congés payés ou permissions exceptionnelles prévues par la présente convention ;

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Be', 'G...', 'M...', 'R...', 'S...', 'F...']

- les absences rémunérés ou non, régulièrement autorisées par l'employeur quelle que soit leur motif dans la limite d'un mois par année civile ;
- le temps passé dans une autre entreprise lorsque la mutation s'est faite sur les instructions du premier employeur et avec l'accord du second.

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

- durée du service militaire ou paramilitaire du travailleur et périodes obligatoires d'instruction militaire ;
- absence régulièrement autorisée par l'employeur si leur durée totale est supérieure à d'un (1) mois par an ;
- périodes interruptives par suite de licenciement pour compression de personnel ou suppression d'emploi, sous réserve que cette période ne dépasse pas deux (2) ans.

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

- 5% après deux (2) ans de présence
- 1% par année de présence à partir de la troisième année avec un maximum de 30%.

Article 56 : PRIME DE PANIER

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

Elle est due dès que cette prolongation réduit à moins de deux heures le temps disponible laissé au travailleur ou lorsqu'elle est d'au moins deux heures dans le cas où le travailleur ne reprend pas son travail dans la même journée.

Elle est fixée à un minimum de deux mille (2000 frs) francs / jour, susceptible de révision par concertation.

Elle peut être remplacée par un repas gratuit au choix de l'employeur.

Article 57 : PRIME DE REPAS

Une prime dite de repas est due à tout travailleur.

Elle est fixée à douze mille (12.000 frs) francs CFA /mois.

Elle peut être remplacée d'accord parties par une prise effective d'un repas à charge de l'employeur.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'The', 'L', 'Sey', and others, some with large scribbles over them.

Article 58 : PRIME DE TRANSPORT

Elle est fixée à quinze mille (15000 frs) francs/ mois.

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

Pour la vacation de travail qui prend fin au-delà de vingt deux (22) heures, l'employeur assure le transport de l'employé.

Article 59 : L'ARBRE DE NOËL

Tout travailleur bénéficie de la part de l'employeur d'un arbre de Noël au profit de ses enfants dont le montant sera déterminé d'accord parties avec les représentants du personnel.

Article 60 : PRIME DE CAISSE

Une prime de caisse est due à tout travailleur ayant une responsabilité de caisse dont le montant est fixé comme suit :

- Caisse principale 15.000(quinze mille) francs / mois.
- Caisse secondaire..... 10.000(dix mille) francs / mois.

Article 61 : PRIMES DIVERSES

Les primes suivantes sont attribuées à tous les travailleurs relevant de la présente convention, en considération de l'emploi occupé.

- Prime d'utilisation de vélo moteur, personnel (planton) quinze mille (15.000) francs/ mois.
- Prime d'utilisation de voiture, personnel pour service commandé cinquante mille(50.000) francs /mois.
- Prime de risque ; elle est due à tout travailleur évoluant dans les services techniques : elle est fixée à dix mille (10.000) francs / mois.

Article 62 : PRIME DE FIN D'ANNEE

Il est institué pour tout travailleur ayant un an de service continu dans l'entreprise et s'y trouvant au 31 Décembre de l'année considérée, une prime de fin d'année égale à un mois de salaire de base.

Toutefois, cette prime est attribuée au prorata des mois de service de l'année considérée, à tout travailleur ayant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise et congédié en cours d'année par suite d'une diminution de l'activité de l'établissement ou une réorganisation intérieure.

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including 'Be', 'Al', 'Gne', 'R. C.', 'L. S.', and several large scribbles.]

Tout travailleur ayant fait en cours d'année l'objet d'une ou plusieurs sanctions (blâme au minimum), confirmées par de l'Inspecteur du Travail ou son Représentant légal, pourra voir sa prime réduite ou supprimée.

Article 63 : INDEMNITE DE DEPLACEMENT

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

- cinq (5) fois le salaire horaire de la catégorie du travailleur au lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise d'un repas principal en dehors de ce lieu d'emploi.
- sept (7) fois le salaire horaire de la catégorie du travailleur au lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux repas par jour en dehors de ce lieu d'emploi.
- dix (10) fois le salaire horaire de la catégorie du travailleur au lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux repas principaux et le couchage en dehors de ce lieu d'emploi.

L'indemnité de déplacement n'est pas due lorsque ces prestations sont fournies en nature.

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

Le travailleur appelé à effectuer un déplacement de plus d'une journée, doit être averti au moins vingt (24) heures d'avance sauf en cas d'urgence.

La situation des travailleurs hors frontières de la République du Congo fait l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Article 64 : MAJORATIONS POUR LES DIPLOMES

Des majorations mensuelles pour les diplômés sont accordées dans les conditions ci après pour, les travailleurs qui en sont titulaires :

1°)- Petits diplômés:

Diplômes d'Enseignement Techniques (BET-BEP-BEPC-BTH (Hôtellerie ou Restauration).....10.000 Francs/mois

2°)-Diplômes d'Etudes Supérieures et Diplômes Spéciaux :

BTS.....15.000 Francs/mois

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the right side and several smaller ones at the bottom.]

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

Article 65: MAJORATIONS POUR LES LANGUES ETRANGERES

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

- Traduction (par langue).....9.000 Francs / mois
- Rédaction (par langue).....12.000 Francs/mois

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

TITRE VI

DU SERVICE MEDICAL ET SOCIAL

Article 66 : ORGANISATION MEDICALE ET SANITAIRE

Les employeurs sont tenus de se conformer en matière d'organisation médicale et sanitaire aux prescriptions légales et réglementaires en vigueur.

Toutefois, les employeurs peuvent souscrire des assurances maladies en faveur des travailleurs dans les structures d'assurance de la place, pour mieux juguler les problèmes de santé des travailleurs.

Article 67 : CONGES POUR SOINS

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

Article 68 : HOSPITALISATION

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

1°- de se porter caution auprès de l'établissement hospitalier du paiement des frais d'hospitalisation, le remboursement en est assuré d'accord parties, par retenues

Handwritten notes and signatures on the left margin:
The
A
Alf

Handwritten signatures on the right margin:
J
E
A
R

Large handwritten signatures at the bottom of the page:
M
G
R
P
S

Primes spécifiques

Prime de forfait heures supplémentaires	: de 0 à 50000 frs/mois
Prime d'expatriation	: 2500 frs/jour
Prime de nuit	: 6000 frs/mois
Prime de responsabilité : chef de cuisine et Camp /Boss	: 50000 frs et 75000 frs/mois
Prime d'objectif	: de 0 à 150000 frs/mois

Ces différentes primes ainsi que certaines dispositions non citées par la présente convention seront améliorées et complétées par les accords d'établissements.

TITRE VIIDES DISPOSITIONS DIVERSESArticle 73: RECOMPENSES ET DISTINCTIONS HONORIFIQUES

Tous les cinq (5) ans, en fonction de la contribution particulière d'un travailleur à l'exécution des tâches de l'entreprise, de la manière dont il s'acquitte de ses obligations, de l'initiative dont il fait preuve au travail, de l'amélioration de la productivité ou de la qualité du travail qu'il génère, l'employeur peut lui remettre une récompense ou une distinction honorifique.

La nature de cette récompense ou distinction honorifique sera décidée par l'employeur, après concertation avec les représentants du personnel.

Article 74 : CLASSEMENT DES TRAVAILLEURS

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

Le classement d'un travailleur est fonction de l'emploi qu'il occupe au sein de l'entreprise. Il est fixé dans les conditions prévues à l'article 15 de la présente convention sur les conditions d'engagement.

ARTICLE 75: COMMISSION DE CLASSEMENT

Si le salarié conteste lui-même, ou par l'intermédiaire d'un délégué du personnel mandaté par lui, auprès de l'employeur, le classement de son emploi dans la hiérarchie professionnelle et qu'une suite favorable n'est pas donnée à sa réclamation, le différend est porté devant la commission paritaire de classement par l'intéressé, s'il le juge nécessaire.

Cette commission, présidée par l'Inspecteur du travail du ressort, est composée de deux représentants de l'employeur et de deux représentants du salarié. Les représentants de l'employeur et du salarié sont désignés par les organisations syndicales de leur choix et dont ils relèvent.

Handwritten initials: The

Handwritten signatures and initials on the right margin:
 J. M. M.
 [Signature]
 [Signature]
 [Signature]
 [Signature]

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page:
 [Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature]

Le salarié adresse sa requête ou la fait adresser par un délégué du personnel à l'Inspecteur du travail du ressort qui convoque la réunion de la commission paritaire.

Dans tous les cas, la commission ne peut siéger que si la représentation du salarié et de l'employeur demeure paritaire.

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

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

Dans le cas contraire, elle peut inviter les parties à produire des éléments complémentaires. Elle peut également décider de faire subir au salarié un essai professionnel.

Elle définit les conditions et la durée de l'essai, et désigne les personnes qualifiées pour en apprécier les résultats.

Dès qu'elle dispose de ces éléments d'appréciation complémentaires, la commission prononce sa décision. Celle-ci est prise à la majorité des voix des membres présents. Le président ne participe pas au vote. En cas d'égalité de voix, l'avis du président emporte décision.

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

Un exemplaire de la décision rendue est remis à chacune des parties, à la diligence du président.

Lorsque l'une des parties n'accepte pas la décision de la commission paritaire de classement, le litige est porté devant le Tribunal du Travail du ressort.

Article 76 : COMMISSION PARITAIRE D'AVANCEMENT ET DES PROMOTIONS

Il est institué une commission paritaire d'avancement et des promotions en application des articles 18 et 72 de la présente convention.

Le rôle de la commission est de procéder aux avancements des travailleurs selon les critères définis dans les annexes de la présente convention.

La composition de la commission paritaire d'avancement et des promotions est la suivante :

- deux représentants de l'employeur
- deux représentants des travailleurs choisis par le bureau du syndicat ou les délégués du personnel
- un Inspecteur du travail du ressort

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including 'Ige', 'Rallou', and several large, stylized signatures.]

Article 77: COMMISSION D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION

Il est institué une commission nationale d'interprétation et de conciliation pour rechercher une solution amiable aux différends pouvant résulter de l'interprétation et de l'application de la présente convention ou de ses annexes et additifs.

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

La composition de la commission est la suivante :

- deux (2) membres titulaires et deux membres suppléants de chaque organisation syndicale des travailleurs signataires.
- un (1) nombre égal des membres patronaux titulaires et suppléants.

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

La partie signataire qui désire soumettre un différend à la commission doit le porter par écrit à la connaissance de toutes les autres parties ainsi que de l'autorité administrative.

Celle-ci est tenue de réunir la commission dans le plus bref délai. Lorsque la commission donne un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis signé par les membres de la commission, a les mêmes effets juridiques que les clauses de la présente convention. Cet avis fait l'objet d'un dépôt au greffe du tribunal du travail du ressort à la diligence de l'autorité qui a réuni la commission.

Fait à Pointe-Noire, le 1^{er} mars 2010

The lower half of the document contains numerous handwritten signatures in black ink. The signatures are scattered across the page, with some appearing in clusters and others in isolation. The ink is dark and the handwriting is cursive and somewhat stylized. There are approximately 15-20 distinct signatures visible, representing the members of the commission mentioned in the text above.

Ont signé cette convention :

Pour la Délégation Patronale

Guillaume VISSAC

Bruno BALENDA

Laurent MANICAS

Pierre CLERBOUT

Michel PERRAY

Aliette PARFONRY

Gérard RODT

François BELETOKO

Pour la Délégation Syndicale

Sébastien EBAO

Joseph MASSENGO

Charmant Audrant MBERI
539.99.07 - 671.48.12

Béatrice SOUZA BASSOUEKA

Jean Claude TCHIBINDA

Edouard BAYANDILA

Robert MIANTELA

Chantal SALAMIATE

Le Président de la Commission



OKANDZE NGAKEGNI
Directeur Départemental du Travail

ANNEXE I

CONVENTION COLLECTIVE DE L'HOTELLERIE, CATERING PETROLIER ET ASSIMILE

BAREME DES SALAIRES

COLLEGES Catégories Echelons	EXECUTION					MAITRISE			CADRE				HC
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	54936	58206	61476	68016	77826	87636	102024	112488	128838	141918	148131	169386	
2	56026	60604	64746	71613	83712	90906	106602	117066	134724	143989	158758		
3	57116	63874	66381	74937	85674	95811	109218	122952	138321	146060			

The

RS

Handwritten signatures and initials:
 - Top right: *SM*
 - Middle right: *RS*
 - Far right: *SM*
 - Bottom left: *SM*
 - Bottom middle: *SM*
 - Bottom right: *SM*

CONVENTION COLLECTIVE DE L'HOTELLERIE ET ASSIMILESANNEXE -II- CLASSIFICATION PROFESSIONNELLECATEGORIE I : Manœuvres ordinaires1^{er} échelon : Apprenti nouvellement recruté2^{ème} échelon : Manœuvre exerçant une activité manuelle3^{ème} échelon : Manœuvre ayant atteint cinq ans d'ancienneté dans la catégorieCATEGORIE II : Manœuvres spécialisés1^{er} échelon : Gardien – Veilleur de nuit – Manœuvre2^{ème} échelon : Gardien et Veilleur de nuit ayant l'expérience de deux ans de service3^{ème} échelon : Gardien et veilleur de nuit ayant atteint cinq ans d'ancienneté dans la catégorie.CATEGORIE III : Aides professionnels1^{er} échelon : – Plongeur – Bagagiste – Employé buanderie – Employé lingerie – Employé pressing – Valet – Femme de chambre – Commis bar restaurant – Planton – Cabinier- jardinier – commis cuisinier – commis room service - commis pâtissier - Liftier2^{ème} échelon : Aide professionnel ayant une expérience de deux (2) ans de service.3^{ème} échelon : Aide professionnel ayant l'expérience de cinq (5) ans d'ancienneté dans la catégorieCATEGORIE IV : Travailleurs spécialisés1^{er} échelon : – Opérateur de Saisie informatique – Chauffeur – Barman – Réceptionniste marchandise – Magasinier – Aide contrôleur - Repasseur – Piscinier - Sommelier – Voiturier – Caviste – Réceptionniste ne parlant pas anglais – Aide soignante - Standardiste – Caissier – Buandier – Electricien – Chef de rang.2^{ème} échelon : Travailleur spécialisé ayant l'expérience de deux (2) ans de service.3^{ème} échelon : Travailleur spécialisé ayant atteint cinq ans d'ancienneté dans la catégorie.

CATEGORIE V : Travailleurs qualifiés

1^{er} échelon : – Secrétaire informatique – Agent qualifié caissier point de vente – Aide comptable – Maître nageur – Disquaire – Chauffeur mécanicien – Sous chef de partie – Chef buandier – Chef pressing – Réceptionniste parlant anglais – Maître d'hôtel point de vente – Chef cabinier – Responsable blanchisserie – Cuisinier junior – Gérant point de vente – Agent technique de santé – Cuisinier – Boulanger – Pâtissier – Buandier catering.

2^{ème} échelon : Travailleur qualifié ayant l'expérience de deux (2) ans de service

3^{ème} échelon : Travailleur qualifié ayant atteint cinq ans d'ancienneté dans la catégorie.

CATEGORIE VI : Travailleurs hautement qualifiés : Agent de maîtrise

1^{er} échelon : – Adjoint au chef d'entretien – Chef standardiste – Responsable buanderie, Pressing, lingerie – Cuisinier senior responsable d'une cuisine annexe – Assistant maître d'hôtel – Acheteur – Chef brigade réception – Assistante gouvernante – Boulanger pâtissier – Transitaire – Cuisinier pâtissier.

2^{ème} échelon : Travailleur hautement qualifié ou agent de maîtrise ayant l'expérience de deux (2) ans de service.

3^{ème} échelon : Travailleur hautement qualifié ou agent de maîtrise ayant atteint cinq (5) ans d'ancienneté dans la catégorie.

CATEGORIE VII : Travailleurs techniques supérieurs

1^{er} échelon : – Econome – Chef d'entretien – Contrôleur des coûts – Contrôleur des recettes – Chef pâtissier – Chef des bars – Chef de sécurité – Chef de réservation – Chef de réception – Responsable room service – Infirmière diplômé d'état – Informaticien – Chef de partie – Assistant comptable.

2^{ème} échelon : Travailleur technique supérieur ayant l'expérience de deux (2) ans de service.

3^{ème} échelon : Travailleur technique supérieur ayant atteint cinq (5) ans d'ancienneté dans la catégorie.

CATEGORIE VIII : Cadres

1^{er} échelon : – Gouvernante – Caissier principal – Secrétaire de direction – Comptable – Second chef de cuisine – Cuisinier gérant – Cadre informaticien. Maître d'hôtel.

2^{ème} échelon : Cadre ayant l'expérience de deux (2) ans de service.

3^{ème} échelon : Cadre ayant atteint cinq ans d'ancienneté dans la catégorie.

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top right and several initials below it.

Handwritten initials 'TE' on the right side of the page.

Handwritten signature 'R. L. L.' and other illegible signatures at the bottom right of the page.

Handwritten initials 'The' and other illegible signatures on the left side of the page.

Handwritten signature and initials at the bottom center of the page.

Handwritten signature and initials at the bottom right of the page.

PROCES-VERBAL

L'an deux mil dix et le 1^{er} mars, les membres de la Commission Mixte Paritaire chargée de réviser la « Convention Collective de l'Hôtellerie et Assimilés », se sont retrouvés dans la salle de réunion Kouilou de UNICONGO, pour la signature de ladite convention et ses annexes :

- Annexe I : grille salariale ;
- Annexe II : classification professionnelle.

Ont signé cette convention et ses annexes :

Pour la Délégation Patronale

Guillaume VISSAC

Bruno BALENDA

Laurent MANICAS

Pierre CLERBOUT

Michel PERRAY

Aliette PARFONRY

Gérard RODT

François BELETOKO

Pour la Délégation Syndicale

Sébastien EBAO

Joseph MASSENGO

Charmant Audrant MBERI
539 9907 - 671 4812

Béatrice SOUZA BASSOUEKA

Jean Claude TCHIBINDA

Edouard BAYANDILA

Chantal SALAMIATE

Robert MIANTELA

Le Président de la Commission



OKANDZE NGAKEGNI
Directeur Départemental du Travail

CONVENTION COLLECTIVE DE L'HOTELLERIE

EDITION N°01-1990

ILLUSTRATIONS :

- Direction Départementale du Travail Brazzaville
- UNICONGO
- FESYTRHAT-CSC

DEPOT LEGAL : FESYTRHAT-CSC du 18 octobre 1990 Greffe du Tribunal de Brazzaville

DENONCIATION : Lettre référencée n°051/CSC/FESYTRHAT/SG/09 du 03 Avril 2009
Greffe du Tribunal de Brazzaville

REVISION : Lettre référencée n°209/CSC/SPTH-PD/SG/09 du 14 décembre 2009
(Syndicat Professionnel des Travailleurs de l'Hôtellerie)

EDITION N°02-2010

COMMISSION DE SUIVI : Président Charmant Audrant B. MBERI

COLLECTION

- Guy Ludovic MOULOUNDA
- Joseph MASSENGO
- Edouard BAYANDILA
- Auguste MASSANGO
- Romain BIYELEKESSA
- Flore Léonie PANGHOUD
- Germaine TSO
- Charmant Audrant B. MBERI

ILLUSTRATIONS

- Direction Départementale du Travail Pointe-Noire
- CSC
- UNICONGO
- CSTC

IMPRESSION : Guillaume VISSAC (UNICONGO)

DEPOT LEGAL : 04/TT-2010 du 30 Mars 2010 par Charmant Audrant B. MBERI
Enregistrement S/N°002-2010 du 30 Mars 2010
(Greffe du Tribunal de Travail de Pointe-Noire)

APPLICATION : (ENTREE EN VIGUEUR) :

La présente convention est applicable dans toute la branche d'activité à partir du jour qui suit son dépôt au Greffe du Tribunal de Travail de Pointe-Noire par la partie la plus diligente : Le 31 Mars 2010 ce, conformément à l'article 3 alinéa 2 de ladite convention.



Le Secrétaire à la Réglementation du Travail,
des Affaires Juridiques chargé
des droits et libertés syndicaux

Charmant Audrant B. MBERI