

30 septembre 1995. – CONVENTION collective interprofessionnelle nationale du travail. (Fédération des entreprises du Congo)

– Cette Convention n'a pas fait l'objet d'une publication au journal officiel.

TITRE I^{er}
DES DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Art. 1^{er}. – De l'objet

La présente convention a pour but de régir les rapports de travail entre employeurs et travailleurs.

Les parties s'engagent à observer ses dispositions pendant toute la durée de la convention.

Art. 2. – Du champ d'application

Les parties engagent les associations, groupes, fédérations, centrales ou sections à caractère interprofessionnel ou professionnel, national, régional ou local qui existent ou existeront en leur sein.

La présente convention s'applique aux exploitations des entreprises appartenant aux branches des activités ci-après désignées et telles que définies par la classification internationale des branches économiques:

- agriculture, sylviculture, chasse et pêche;
- industries extractives;
- industries manufacturières;
- bâtiments et travaux publics;
- électricité, gaz, eau, et services sanitaires;
- commerce, banque, assurances, affaires immobilières;
- transport, entrepôts et communication;
- services;
- activités mal désignées;

Elle s'applique à l'ensemble de ces activités sur toute l'étendue du territoire de la République.

Art. 3. – De l'entrée en vigueur

La présente convention entre en vigueur après son visa par l'inspecteur général du travail qui dispose de quinze jours pour son approbation. Passé ce délai, la convention sort ses effets. Le dépôt au greffe du tribunal de grande instance de Kinshasa se fera conformément à la loi.

Art. 4. – Des avantages acquis

La présente convention ne peut en aucun cas être la cause de la restriction d'avantages individuels acquis par le personnel en service à la date de son application.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent être cumulés aux avantages déjà accordés pour le même objet dans l'entreprise à la suite d'usages ou de conventions.

Art. 5. – De la durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Art. 6. – De la dénonciation

1. La présente convention pourra être dénoncée par une des parties contractantes moyennant un préavis de six mois signifié à l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception, copie de cette lettre de préavis sera adressé à l'inspecteur général du travail à Kinshasa.

2. Toutefois, la première dénonciation ne pourra intervenir avant l'expiration d'un délai de 5 ans à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention.

3. La notification de la dénonciation doit en préciser les motifs et contenir un projet de la nouvelle convention.

Les parties s'engagent à entreprendre les négociations dans un délai de trois mois à compter de la réception de la lettre de préavis.

4. Si l'accord ne peut intervenir avant l'expiration du délai de 3 mois à compter de la dite d'ouverture de pourparlers, les parties pourront décider d'un commun accord que la convention reste en vigueur pendant un nouveau délai de 3 mois.

5. Si au terme de ces délais l'accord n'est pas conclu, les parties recourent à l'arbitrage du ministre du Travail et de la Prévoyance sociale.

Art. 7. — De la révision

1. La présente convention pourra être révisée au plus tôt deux ans après sa date d'entrée en vigueur.
2. La demande de révision doit être présentée par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée par la partie qui en prend l'initiative à l'autre partie.
3. La demande indiquera les dispositions mises en cause et sera accompagnée de propositions écrites.
4. Les pourparlers devront s'ouvrir dans un délai maximum de deux mois après réception de la demande.

Art. 8. — De la grève et du lock-out

Les parties s'interdisent d'avoir recours à la grève ou au lock-out pendant le délai de préavis, de dénonciation, de révision ou des pourparlers qui y sont consécutifs.

Art. 9. — De l'adhésion

1. Tout employeur ou toute organisation professionnelle d'employeurs ou de travailleurs pourra adhérer à la présente convention au plus tôt six mois après sans que celle-ci puisse en quelque façon que ce soit être modifiée ou mise en cause en l'une quelconque de ses parties, dans les formes et délais prescrits à l'article 280 du Code du travail et par arrêté pris en application de l'article 282 dudit Code.
2. La demande d'adhésion est à adresser aux signataires de la présente convention par lettre recommandée dont copie à l'inspecteur général du travail et au greffe du tribunal de grande instance de Kinshasa.
3. L'adhésion prend effet, après avis favorable des signataires, à partir du dépôt de la demande par l'inspecteur général du travail au greffe du tribunal de grande instance de Kinshasa.

TITRE II

DU CADRE DES CONVENTIONS COLLECTIVES

CHAPITRE I^{er}

DES CONVENTIONS COLLECTIVES PROFESSIONNELLES

Art. 10. — Du champ d'application

Les parties acceptent le principe de privilégier la conclusion des conventions collectives professionnelles. Celles-ci pourront avoir une portée régionale ou nationale selon le commun accord des associations, groupes, centrales ou sections intéressés.

Le premier alinéa du présent article ne porte pas préjudice à la conclusion de conventions d'entreprises à intervenir en exécution des conventions collectives professionnelles ou en l'absence de celles-ci.

Art. 11. — De la dépendance exclusive

Un même employeur ne peut relever que d'une seule convention professionnelle dans une branche d'activités économiques déterminée.

CHAPITRE II

DES CONVENTIONS COLLECTIVES INTERPROFESSIONNELLES RÉGIONALES

Art. 12. — De la conclusion des conventions collectives

Dans les matières reconnues de commun accord, relevant des possibilités économiques générales d'une région ou intéressant les conditions de travail de l'ensemble de travailleurs, des conventions collectives interprofessionnelles régionales pourront être conclues.

La conclusion des conventions collectives professionnelles n'est en aucun cas subordonnée à la conclusion de telles conventions collectives interprofessionnelles régionales.

CHAPITRE III

DES DISPOSITIONS COMMUNES AUX CONVENTIONS INTERPROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELLES

Art. 13. — De la participation des organisations des travailleurs

La négociation des conventions collectives interprofessionnelles ou professionnelles, nationales, régionales ou d'entreprises est menée par les personnes mandatées à cette fin.

Le projet de convention à négocier doit être unique pour tous les syndicats parties à la négociation.

Ne peuvent participer à la négociation collective dans l'entreprise que les syndicats ayant une représentativité consacrée par l'élection d'au moins un délégué syndical.

Art. 14. — De la participation aux commissions mixtes

Chaque fois que des travailleurs seront appelés à participer à une commission mixte décidée par les organisations signataires ou celles qui leur seront affiliées, il conviendra de déterminer le nombre des participants, la durée et le lieu de la réunion.

Les organisations syndicales de travailleurs seront tenues d'informer avec un préavis d'au moins un mois les employeurs de la participation de leurs travailleurs à ces commissions, et de faire en sorte que ces travailleurs réduisent au minimum la gêne que leur absence portera à la marche normale du travail.

Le temps de travail consacré à cet effet sera payé par l'employeur comme temps effectif; il ne sera récupérable et ne pourra être déduit du congé annuel.

Art. 15. — Des effets des conventions collectives

Les dispositions des conventions collectives interprofessionnelles ou professionnelles, nationales, régionales, ou d'entreprises, s'appliquent à tous les travailleurs à l'exclusion des cadres de direction ayant effectivement le pouvoir de prendre, à titre autonome, des décisions de nature à influencer considérablement la marche de l'entreprise, tels que définis à l'article 5 de l'arrêté ministériel 70/0013 du 11 août 1970.

Les conventions collectives professionnelles ou d'entreprises arrêteront la liste des fonctions relevant de la classification des emplois existant au sein de l'entreprise.

Art. 16. — De l'information sur la marche et la situation économique de l'entreprise

En vue d'harmoniser les relations professionnelles en particulier lors des négociations collectives et de créer un climat de confiance au sein de l'entreprise, l'employeur s'engage à informer la délégation syndicale sur la marche et la situation économique de l'entreprise.

Cette information doit faire l'objet d'un document écrit reprenant les points suivants:

a) trimestriellement:

- le mouvement des effectifs du personnel;
- le versement des cotisations dues à l'INSS et à l'INPP;
- le versement des cotisations syndicales dans les entreprises dont les conventions collectives le prévoient.

b) semestriellement:

- la production réalisée pour chaque produit;
- l'évolution du niveau des prix des produits et marchandises;

c) annuellement:

les mêmes renseignements auxquels s'ajoutent:

- les grandes lignes du programme de développement;
- l'indice général de la production;
- la production annuelle;
- le capital investi;
- le chiffre d'affaires;
- le bilan;
- les comptes des pertes et profits et le compte d'exploitation.

Les délégués syndicaux sont tenus au secret professionnel et ne peuvent divulguer le contenu des documents confidentiels de l'entreprise.

Art. 17. — Du licenciement ou de la mutation d'un délégué syndical

Tout licenciement ainsi que toute mutation d'un délégué syndical, envisagé par l'employeur faisant perdre la qualité de délégué, fera l'objet d'une information préalable à la délégation syndicale et son syndicat.

Art. 18. — De la commission paritaire

Les parties conviennent de créer une commission paritaire nationale et des commissions paritaires régionales en vue d'examiner les questions que pourraient poser l'application de la présente convention et la situation économique et sociale des travailleurs.

La composition de ces commissions sera fixée de commun accord par les parties.

Les commissions paritaires se réunissent au moins une fois l'an, aux dates fixées de commun accord et chaque fois que la situation économique et sociale l'exige, notamment en cas des grèves généralisées et de calamités naturelles affectant la vie des travailleurs.

TITRE III

DES OBLIGATIONS ET AVANTAGES RÉCIPROQUES

Art. 19. — Du contrat de travail et de la période d'essai

L'engagement définitif peut être précédé d'une période d'essai dont la durée, variant selon les catégories et du travailleur, sera fixée par les conventions professionnelles ou d'entreprises.

Art. 20. — De la classification professionnelle

1. La classification professionnelle se fait au niveau de la branche d'activité économique et dans chaque entreprise.

2. Ce sont les emplois qui sont classifiés et non le personnel, le rang hiérarchique du travailleur étant fonction du poste qu'il occupe.

3. Tous les emplois sont répartis en plusieurs catégories dont celles:

- du personnel de direction;
- du personnel de cadre;
- du personnel de maîtrise;
- du personnel d'exécution.

Art. 21. — Des salaires

1. Les parties s'en tiennent au principe de la rémunération globale comprenant notamment les indemnités et primes autres que celles reprises à l'article 4b du Code du travail.

2. La commission mixte interprofessionnelle nationale examine chaque année la situation des salaires et des prix. Les parties conviennent de se retrouver pour statuer sur les conclusions de la dite commission afin de tendre vers la rémunération globale.

3. Les taux de salaires sont fixés par catégorie et échelon par les conventions collectives professionnelles nationales, régionales ou d'entreprises.

4. La révision de ces taux se fait en fonction des résolutions de la commission mixte interprofessionnelle nationale.

Art. 22. — Des avantages conventionnels

Les avantages ci-après relèvent des conventions collectives professionnelles ou d'entreprises:

- a) le préavis;
- b) les congés;
- c) les heures supplémentaires;
- d) l'augmentation pour ancienneté;
- e) la fin de carrière.

En cas de difficultés économiques prouvées par les parties, celles-ci conviennent de se retrouver pour examiner la possibilité de négocier les éléments cités ci-haut.

Art. 23. — Du préavis

La durée et les conditions du préavis seront fixées par catégorie professionnelle dans les conventions professionnelles ou d'entreprises.

Art. 24. — Des congés

La durée de congé est d'au moins un jour ouvrable et demi par mois entier de services pour le travailleur âgé de plus de 18 ans. Elle est

d'au moins 2 jours ouvrables par mois entier de services pour le travailleur âgé de moins de 18 ans.

Elle augmente de deux jours ouvrables par tranche de cinq années d'ancienneté chez le même employeur ou l'employeur substitué.

Le travailleur a, en outre, droit aux congés de circonstances ci-après:

- mariage du travailleur: 3 jours ouvrables;
- accouchement de l'épouse du travailleur: 2 jours ouvrables;
- mariage d'un enfant du travailleur: 1 jour ouvrable;
- décès du conjoint ou d'un parent du premier degré, soit le père, la mère ou l'enfant du travailleur: 6 jours ouvrables;
- décès du père ou de la mère du conjoint du travailleur: 4 jours ouvrables;
- décès d'un parent au deuxième degré: 2 jours ouvrables.

Les congés de circonstances ne peuvent être fractionnés. Toutes fraudes ou tentatives de fraudes en la matière entraîneront les plus lourdes sanctions.

L'employeur n'est tenu au paiement des congés de circonstance que jusqu'à concurrence de 12 jours ouvrables par an.

Art. 25. — Des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires donnent droit à une majoration de salaire de:

- 30 % pour chacune des deux premières heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail;
- 60 % pour chacune des heures suivantes;
- 100 % pour chacune des heures effectuées pendant le jour de repos hebdomadaire ou pendant un jour férié.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux cadres de direction conformément à l'arrêté départemental 08/11 du 17 mai 1968.

Art. 26. — De l'augmentation pour ancienneté

Tout travailleur relevant de la présente convention bénéficie des augmentations d'ancienneté définie ci-après:

- on entend par ancienneté le temps pendant lequel le travailleur a été occupé de façon ininterrompue pour le compte de l'entreprise quel que fût le lieu de son emploi;
- ne sont pas interruptifs d'ancienneté les absences pour congés payés, les congés de circonstances, les absences pour maladie, accident de travail ou maladie professionnelle;
- les employeurs s'engagent à rémunérer cette ancienneté par une augmentation de 5 % au moins du salaire de base de la catégorie.

Art. 27. — De l'assistance familiale

Les parties acceptent le principe de la fixation des taux extralégaux des allocations familiales dans le cadre des conventions collectives professionnelles ou d'entreprises.

À la demande de l'employeur, le travailleur est tenu de fournir les extraits d'état civil, les jugements et autres déclarations justifiant le droit de bénéficier des avantages sociaux pour les personnes à charge.

Art. 28. — Des économats

Les parties conviennent que les entreprises peuvent, selon leurs moyens, organiser les économats conformément à la loi.

Art. 29. — Du fonds social

Les employeurs s'engagent à constituer un fonds social destiné à venir en aide aux travailleurs, notamment en cas de naissance, de décès ou de mariage.

Ce fonds est géré par la délégation syndicale sous la supervision et le contrôle de l'employeur.

Art. 30. — Du logement

Les parties reconnaissent qu'elles doivent s'efforcer, dans le cadre de la politique générale de l'habitat, d'améliorer les conditions de logement du travailleur et de sa famille.

Art. 31. — De la gratification

Une gratification de fin d'année est attribuée au travailleur relevant de la présente convention, si et dans la mesure où les conventions collectives professionnelles ou d'entreprises le prévoient.

Art. 32. — Du pécule de congé

Les parties conviennent du principe d'accorder aux travailleurs un pécule de congé dans le cadre des conventions collectives professionnelles ou d'entreprises.

Art. 33. — Du transport

Le transport du travailleur de son lieu de résidence à celui de son travail est réglé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Art. 34. — De l'équipement de travail

L'employeur est tenu de fournir au travailleur les objets d'équipement appropriés aux circonstances et à la nature de son travail.

Les conventions collectives professionnelles ou d'entreprises fixeront les modalités d'application du présent article.

Art. 35. — Des accidents de travail et des maladies professionnelles

Les parties s'entendent pour qu'en cas d'incapacité temporaire totale ou partielle, résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, et qui est prolongée au-delà de 30 jours, l'employeur paie à la victime, pendant une période de trois mois maximum et indépendamment des indemnités allouées par l'I.N.S.S., une allocation journalière égale au tiers de la rémunération.

En cas d'incapacité permanente partielle, le travailleur est reclassé dans la mesure du possible dans un nouvel emploi répondant à ses aptitudes.

Art. 36. — Des sanctions disciplinaires

1. Le travailleur est passible de l'une des sanctions ci-après:

- la réprimande;
- le blâme;
- la mise à pied;
- le licenciement.

2. L'employeur applique les sanctions ci-dessus énumérées dans l'ordre établi compte tenu de l'importance de la faute commise, de sa répétition et de ses répercussions sur la marche générale de l'entreprise, après que le travailleur en cause aura fourni ses explications écrites ou verbales.

3. Lorsque le travailleur est passible d'une mise à pied ou d'un licenciement, il peut se faire assister par un délégué syndical ou si possible par un permanent de son syndicat.

4. La sanction est notifiée par écrit.

Art. 37. — *Du droit de la femme au travail*

La femme jouit des mêmes droits au travail que l'homme conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Art. 38. — *De la fin de carrière*

Les employeurs s'engagent à informer les travailleurs de leur prochaine mise à la retraite une année à l'avance.

En complément des prestations allouées par l'I.N.S.S., l'employeur accorde au travailleur mis à la retraite une indemnité de fin de carrière. Le montant et les modalités de paiement de ladite indemnité sont fixés par voie de conventions collectives professionnelles ou d'entreprises.

TITRE IV

DES ACTIVITÉS SYNDICALES

Art. 39. — *De la liberté syndicale*

Tout travailleur ou employeur s'affilie librement à l'organisation professionnelle de son choix ou s'en désaffilie conformément aux dispositions légales.

Les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs doivent s'abstenir de tous actes d'ingérence les unes à l'égard des autres dans leur fonctionnement et leur administration.

Art. 40. — *Des fonctions syndicales permanentes*

Le contrat d'un travailleur élu à une fonction syndicale permanente ne lui permettant pas d'assurer les prestations prévues à son contrat de travail est suspendu, avec l'accord de l'employeur, pendant toute la durée du mandat électif.

Le travailleur est réintégré dans l'entreprise, au terme de ce mandat, après une période d'adaptation organisée par l'employeur.

Art. 41. — *Des modalités de perception des cotisations syndicales*

Les parties acceptent que le travailleur paie librement et personnellement sa cotisation à son syndicat conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Toutefois, les parties invitent les employeurs, en accord avec les travailleurs, à aider les organisations syndicales dans la perception des cotisations.

TITRE V

DE LA CONCILIATION ET DE L'ARBITRAGE

Art. 42. — *De l'interprétation de la convention collective interprofessionnelle nationale du travail*

1. En cas de différend pouvant résulter de l'interprétation ou de l'application de la présente convention, les parties se réunissent à l'effet de trouver une solution.

2. La partie qui soulève un cas d'interprétation ou d'application de la convention doit le porter, par écrit, à la connaissance de l'autre partie.

3. Lorsque les parties sont tombées d'accord sur la solution à apporter au différend, le texte est aux formalités prévues par l'article 222 du Code du travail.

Art. 43. — *De la procédure de conciliation et médiation*

Les différends suscités par l'interprétation ou l'application de la présente convention, qui n'auraient pas été résolus par les négociations à l'amiable, seront soumis à la procédure de conciliation et de médiation telle que fixée au chapitre 111 du titre XV du Code du travail.

Dans tous les cas, l'interprétation définitive de la présente convention est de la seule compétence des tribunaux congolais.

TITRE VI

DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Art. 44. — *Des dispositions contraires à la convention collective interprofessionnelle nationale du travail*

Sans préjudice de l'article 4 de la présente convention, les dispositions de toutes les conventions professionnelles ou d'entreprises actuellement en vigueur qui lui sont contraires sont abrogées.

TITRE VII

DES DISPOSITIONS FINALES

Art. 45. — *Des matières non prévues*

Pour les matières non prévues par la présente convention, les parties conviennent de se référer aux dispositions légales et réglementaires.