

### **35.1. CONVENTION COLLECTIVE INTERPROFESSIONNELLE NATIONALE DU TRAVAIL**

*(Fédération des Entreprises du Congo, Décembre 2005)*

Entre :

Les Organisations Professionnelles d'Employeurs représentées par :

1. la Fédération des Entreprises du Congo « FEC » ;
2. l'Association Nationale des Entreprises du Portefeuille « ANEP » ;
3. la Confédération des Petites et Moyennes Entreprises du Congo « COPEMECO »
4. la Fédération Nationale des Petites et Moyennes Entreprises Congolaises « FENAPEC »

d'une part :

Et

Les Organisations Professionnelles des Travailleurs représentées par :

1. l'Union Nationale des Travailleurs du Congo « UNTC »
2. la Confédération Syndicale du Congo « CSC »
3. la Confédération Démocratique du Travail « CDT »
4. la Solidarité
5. l'Organisations Travailleurs Unis du Congo « OTUC »
6. le Syndicat des Travailleurs Libres « STL »
7. la Conscience des Travailleurs et Paysans « CTP »
8. l'Union Nationale des Travailleuses et Travailleurs du Transport, des Mines, de l'Energie, de l'Alimentation et de l'Agriculture « UTEA »
9. la Fédération Générale du Travail du Kongo « FGTK »
10. la Force Syndicale du Congo « FOSYCO »
11. le Syndicat Libre du Congo « SLC »
12. la Garantie Sociale des Travailleurs « GST »

d'autre part,

Ci-après dénommées « les parties », il est conclu une convention collective régie par les dispositions du Chapitre IV du titre XII de la loi 015/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du Travail.

## **TITRE I : DES DISPOSITIONS GENERALES**

### **Art. 1<sup>er</sup>. — De l'objet**

La présente Convention a pour but de régir les rapports de travail entre les Employeurs et les 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 qui existent ou existeront en leur sein.

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

- Agriculture, sylviculture, chasse et pêche ;
- Industries extractives ;
- Industries manufacturières ;
- Bâtiments et travaux publics ;
- Electricité, gaz, eau et service sanitaires ;
- Commerce, banque, assurance, affaires immobilières ;
- Transport, entrepôts et communication ;
- Services ;
- Autres activités non 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 travail de Kinshasa Gombe 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 travailleur 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 l'une des deux parties contractantes moyennant un préavis des six mois signifié à l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception ; copie de cette lettre de préavis sera adressée à l'Inspecteur Général du Travail à Kinshasa.

2. Toutefois, la première dénonciation ne pourra intervenir avant l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de l'entrée en vigueur de la présente Convention.
3. La notification de la dénonciation doit en préciser les motifs et être accompagnée du 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 trois mois à compter de la date d'ouverture des pourparlers, les parties pourront décider de commun accord que la Convention reste en vigueur pendant un nouveau délai de trois mois.
5. Si au terme de ce dernier délai l'accord n'est pas conclu, les parties recourent à l'arbitrage du Ministère 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 récépissé de la poste ou par porteur 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 quatre mois après réception de la demande. A défaut d'ouverture des pourparlers dans ce délai, aucune autre modification ne peut plus être apportée au projet de la partie demanderesse, projet censé être accepté.

#### **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 son entrée en vigueur 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 286 du Code du Travail et par Arrêté-Ministériel pris en application de l'article 288 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 Travail de Kinshasa/Gombe.
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 Kinshasa/Gombe.

### **TITRE II : DU CADRE DES CONVENTIONS COLLECTIVES**

#### **CHAPITRE I : 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 devront avoir une portée nationale.

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 déterminées.

## **CHAPITRE II : DES DISPOSITIONS COMMUNES AUX CONVENTIONS PROFESSIONNELLES OU D'ENTREPRISES**

### **Art. 12. — De la participation des organisations professionnelles d'employeurs et des travailleurs**

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

Le projet de convention à négocier doit être unique pour les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs parties à la négociation.

Ne peuvent participer à la négociation collective dans la profession concernée ou dans l'entreprise que les Organisations Professionnelles des Travailleurs ayant une représentativité consacrée par l'élection d'au moins un délégué syndical.

### **Art. 13. — Des commissions mixtes**

1. Est considérée comme commission mixte, la réunion à laquelle prennent part les représentants des organisations professionnelles des travailleurs, la délégation syndicale de l'entreprise ainsi que les représentants de l'employeur avec ou sans Inspecteur du travail.  
Peuvent être considérées comme telles :
  - les rencontres syndicales auxquelles sont associés le ou les représentants de l'employeur ;
  - les réunions semestrielles auxquelles assistent le ou les représentants des organisations professionnelles de travailleurs ;
  - les rencontres pour la révision des salaires ;
  - les rencontres pour la révision de la convention collective ;
  - la commission constituée spécialement pour la classification des emplois ;
  - la commission de recours lorsqu'elle est prévue dans les conventions professionnelles ou d'entreprises.
2. Chaque fois que les travailleurs sont appelés à participer à une commission mixte initiée par les organisations signataires ou celles qui leur sont affiliées, ces dernières déterminent de commun accord le nombre de participants, la durée et le lieu de la réunion.
3. Les organisations professionnelles de travailleurs sont tenues d'informer, avec un préavis de vingt jours ouvrables, 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 porterait à la marche normale de l'entreprise.
4. Le temps de travail consacré à cet effet est rémunéré par l'employeur comme temps effectif ; il n'est pas récupérable et ne peut être déduit du congé annuel.

## **Art. 14. — Des effets des conventions collectives**

Les dispositions des Conventions Collectives professionnelles 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 telle que définie à l'article 4 de l'Arrêté-Ministériel n°12/CAB.MIN/TPS/ar/NK/054 du 12 octobre 2004.

Les Conventions Collectives professionnelles ou d'entreprises arrêteront la liste des fonctions relevant de la classification des emplois existant au sein de la profession ou de l'entreprise en conformité avec l'article 90 du Code du Travail.

## **Art. 15. — 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 ainsi 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 conformément aux dispositions de l'article 263 du Code du Travail.

Les Conventions collectives professionnelles ou d'entreprises reprendront les renseignements spécifiques qui feront l'objet de cette information. Celle-ci sera contenue dans un document écrit.

## **TITRE III : DES OBLIGATIONS ET AVANTAGES RECIPROQUES**

### **Art. 16. — 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 la catégorie de l'emploi du travailleur, sera fixée par les conventions professionnelles ou d'entreprises.

### **Art. 17. — De la classification de l'emploi**

1. La classification des emplois se fait au niveau de la branche d'activité économique, du secteur professionnel ou de l'entreprise.
2. Ce sont les emplois qui sont classifiés et non les travailleurs, le rang hiérarchique du travailleur étant fonction du poste qu'il occupe.
3. Tous les emplois concernés par la présente convention répartis en trois catégories hiérarchiques :
  - personnel d'exécution ;
  - personnel de maîtrise ;
  - personnel de cadre de collaboration.

### **Art. 18. — De la rémunération**

Les parties s'en tiennent au concept de la rémunération telle que définie à l'article 7 du Code du Travail.

### **Art. 19. — Du salaire**

Les parties conviennent que le salaire minimum est fixé conformément à l'Arrêté-Ministériel n°12/CABMIN.TPS/096/05du 31 août 2005. Néanmoins, les parties acceptent le principe de négocier le salaire dans le cadre des conventions collectives professionnelles ou d'entreprises.

## **Art. 20. — Des avantages conventionnels**

Les avantages ci-après peuvent être négociés dans le cadre 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, ces dernières conviennent de se retrouver pour examiner la possibilité de renégocier les éléments ci-haut.

## **Art. 21. — Du préavis**

La durée et les conditions du préavis seront fixées par catégorie professionnelle dans les conventions professionnelles ou d'entreprises conformément à l'article 64 du Code du Travail.

## **Art. 22. — Des congés**

La durée de congé est d'au moins un jour ouvrable et demi par mois entier de service pour le travailleur âgé de plus de dix-huit ans. Elle est d'au moins deux jours ouvrables par mois entier de service pour le travailleur âgé de moins de dix-huit 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 :

- |   |                      |
|---|----------------------|
| 1) mariage du travailleur   | : 3 jours ouvrables  |
| 2) accouchement de l'épouse   | : 2 jours ouvrables  |
| 3) mariage d'un enfant  | : 1 jour ouvrable    |
| 4) décès du conjoint, ou d'un parent allié au 1 <sup>er</sup> degré | : 6 jours ouvrables  |
| 5) décès d'un parent ou allié au second degré                       | : 2 jours ouvrables. |

Les congés de circonstances ne peuvent être fractionnés. Toute fraude ou tentative de fraude en cette matière constitue une faute lourde.

L'employeur n'est tenu au paiement de congé de circonstance que jusqu'à concurrence de dix-huit jours ouvrables par an.

## **Art. 23. — Des heures supplémentaires**

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

- 30% pour chacune de 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.

#### **Art. 24. — De l'augmentation pour ancienneté**

- 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 parties conviennent de rémunérer cette ancienneté par une augmentation dont le taux sera fixé dans les conventions collectives professionnelles ou d'entreprises.

#### **Art. 25. — Des allocations familiales extra- légales**

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

#### **Art. 26. — Des économats**

Les parties conviennent que les entreprises peuvent, selon leurs moyens, organiser les économats conformément au chapitre VII du titre V du Code du Travail.

#### **Art. 27. — Du fonds social**

Les parties acceptent le principe de constitution d'un fonds social destiné à venir en aide aux travailleurs.

Les modalités de gestion de ce fonds sont déterminées par les conventions collectives professionnelles ou d'entreprises.

#### **Art. 28. — 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. 29. — 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 la prévoient.

#### **Art. 30. — 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. 31. — Du transport**

Le transport aller et retour du travailleur de son lieu de résidence à celui de son travail est réglé conformément aux dispositions légales, conventionnelles et/ou réglementaires en vigueur.

#### **Art. 32. — 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. 33. — Des accidents de travail et des maladies professionnelles**

Les parties s'entendent pour qu'en cas d'incapacité temporaire, partielle ou totale, 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. 34. — Du comité de lutte contre le VIH/SIDA en milieu du travail**

Les parties encouragent la création des comités de lutte contre le VIH/SIDA au sein des entreprises et établissements. Ces comités auront pour mission de mettre en place une politique interne de lutte contre le VIH/SIDA et contre la discrimination des personnes vivant avec le VIH (P.V.V.).

### **Art. 35. — 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 avec ou sans préavis.
2. L'employeur applique les sanctions ci-dessus énumérées compte tenu de la gravité de la faute commise, de sa répétition et de ses répercussions sur la marche générale de l'entreprise, après que le travailleur en cause ait fourni ses explications écrites ou verbales. Les explications verbales seront consignées dans un procès-verbal d'audition signé par les parties en cause en présence de deux témoins du choix du travailleur.
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 au travailleur contre accusé de réception ou à défaut, en présence de deux témoins travailleurs. En cas de licenciement, à défaut de la présence du travailleur, la sanction lui infligée peut lui être adressée par pli postal recommandé, le récépissé de la poste faisant foi.

### **Art. 36. — Du droit de la femme au travail**

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

### **Art. 37. — 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 ACTIVITES SYNDICALES**

**Art. 38.** — 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. 39. — Des fonctions syndicales permanentes**

Un délégué syndicat peut, après autorisation de son employeur, exercer une fonction syndicale permanente.

Toutefois, les conventions collectives professionnelles ou d'entreprises peuvent prévoir les modalités de l'exercice de la fonction syndicale permanente.

### **Art. 40. — Des cotisations syndicales**

Le travailleur paie librement et personnellement sa cotisation au syndicat de son choix.

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

### **Art. 41. — 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 à son syndicat.

## **TITRE V : DU CADRE PERMANENT DE CONCERTATION**

**Art. 42.** — Les parties conviennent de se rencontrer au sein du cadre permanent de concertation en vue d'examiner les questions d'intérêt commun notamment :

- la détérioration de la situation économique et sociale ;
- les grèves généralisées ;
- les calamités naturelles affectant la vie des entreprises et des travailleurs.

## **TITRE VI : DE L'INTERPRETATION DE LA CONVENTION ET DU REGLEMENT DES DIFFERENDS**

### **Art. 43. — 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, la partie la plus diligente doit le porter, par écrit, à la connaissance de l'autre partie.
2. Les parties conviennent de se réunir à l'effet de trouver une solution à l'amiable.
3. Lorsque les parties sont tombées d'accord sur la solution à apporter au différend, le texte est soumis aux formalités prévues à l'article 3 de la présente convention.

### **Art. 44. — De la procédure de conciliation et de médiation**

Les différends suscités par l'interprétation ou l'application de la présente convention, qui n'auraient pas été résolus à l'amiable, seront soumis à la procédure de conciliation et de méditation telle que fixée au chapitre II du titre XIII du code du travail.

Dans tous les cas, l'interprétation définitive de la présente Convention est de la seule compétence du Tribunal du travail de Kinshasa/Gombe.

## **TITRE VII : DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES**

### **Art. 45. — Des dispositions contraires à la convention collective inter-professionnelle 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 VIII : DES DISPOSITIONS FINALES**

### **Art. 46. — Des matières non prévues**

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