

MONITEUR CONGOLAIS

JOURNAL OFFICIEL DE LA REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO

PREMIERE PARTIE.
(Bulletin des lois, ordonnances et
actes du Gouvernement Central).
PARAISSANT LE 1^{er} ET LE 15 DE CHAQUE MOIS
A KINSHASA.

ABONNEMENTS

DESTINATIONS	ABONNEMENT annuel		NUMERO	
	Voie ordinaire	Voie aérienne	Voie ordinaire	Voie aérienne
CONGO	1,20 Z	1,22 Z	0,05 Z	0,051 Z
Union Africaine des Postes	1,20 Z	1,46 Z	0,05 Z	0,061 Z
Autres pays d'Afrique	1,20 Z	1,51 Z	0,05 Z	0,063 Z
EUROPE	1,20 Z	1,70 Z	0,05 Z	0,071 Z
AMERIQUE	1,20 Z	1,99 Z	0,05 Z	0,083 Z
PROCHE-ORIENT	1,20 Z	1,70 Z	0,05 Z	0,071 Z
Autres pays d'Asie	1,20 Z	2,06 Z	0,05 Z	0,086 Z
OCEANIE	1,20 Z	2,375 Z	0,05 Z	0,099 Z

PRIX DU NUMERO NON EXPEDIE PAR LA POSTE : 0,05 Z.

Tarif des insertions.

PROVISIONS :

Par page dactylographiée sans distinction de format	140 K
Par 1/2 page dactylographiée sans distinction de format	70 K
Par 1/4 de page dactylographiée sans distinction de format	35 K

INSERTIONS :

Par page imprimée	2 Z
Par 1/2 page imprimée	1 Z
Par 1/4 de page imprimée	50 K

Tout quart de page commencé est dû en entier.

— Les demandes d'abonnements et les demandes d'achat de numéros séparés doivent lorsqu'elles émanent de personnes résidant au Congo, être présentées à un bureau de poste et appuyées du dépôt de la somme correspondant au prix de l'abonnement ou du numéro.

— Les abonnements sont annuels et prennent cours le 1^{er} janvier.

— Les abonnements doivent être souscrits au bureau du Moniteur Congolais (Ministère de la Justice) et payés soit audit bureau, soit au moyen d'un versement au C.C.P. série B. n° 002270 à KINSHASA I.

— Les demandes ou de renouvellement d'abonnement doivent être introduites au plus tard le 1^{er} décembre de l'année précédant celle à laquelle l'abonnement se rapporte.

— Les demandes d'insertion doivent, hors le cas où la publication se fait à l'intervention du Greffier d'une juridiction, être adressées au Ministère de la Justice, Bureau du Moniteur Congolais.

— Toute réclamation relative à l'abonnement doit être adressée au Bureau du Moniteur Congolais.

N. B. : En plus des actes du Gouvernement, sont insérés dans la première partie : 1° les avis judiciaires et autres annonces ; 2° la fixation des tarifs d'abonnement, de vente et d'insertion ; 3° la perception préalable par le bureau du Moniteur, ou les greffiers des tribunaux d'une provision couvrant les frais d'insertion des actes des sociétés. (cf. Ordonnance n° 45 du 15 février 1965 portant modification de l'ordonnance n° 258 du 31 octobre 1963 relative au « Moniteur congolais »).
Voir M.C. n° 6 du 15 mars 1965, 1^{re} partie.

MINISTÈRE DU TRAVAIL

✓ Convention Collective Nationale des Exploitations Agricoles et Forestières

Entre :

La Fédération des Entreprises du Congo, agissant pour compte des entreprises agricoles, d'élevage et d'exploitation forestière, reprises en Annexe I à la présente Convention,

L'Union Nationale des Travailleurs du Congo, agissant pour compte des Travailleurs des Fédérations des Plantations, Elevage et Bois.

Il est conclu une Convention Collective Professionnelle Nationale régie par les dispositions du chapitre IV du Titre XVI de l'ordonnance-loi n° 67/310 du 9 août 1967 portant Code du Travail et celles de la Convention Collective Interprofessionnelle Nationale conclue le 2 mars 1968 entre la Fédération des Entreprises du Congo et l'Union Nationale des travailleurs du Congo.

TITRE I :

Dispositions Générales

Article 1er.

Objet.

La présente Convention a pour objet de régir, entre employeurs et travailleurs, leurs rapports de travail.

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

Article 2.

Champ d'application.

Les parties engagent chacune des associations, fédérations, centrales ou sections à caractère professionnel qui existent ou existeront en leur sein.

La présente Convention s'applique aux exploitations agricoles forestières et d'élevage représentées par la Fédération des Entreprises du Congo et installées en République Démocratique du Congo.

Elle concerne les travailleurs relevant de la classification générale des emplois.

Article 3.

Entrée en vigueur.

La présente Convention entre en vigueur le lendemain de son dépôt par l'Inspecteur Général du Travail au greffe du Tribunal de Travail de Kinshasa.

Article 4.

Avantages acquis.

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

Lorsque la présente Convention accorde des avantages pour certains objets qui donnent déjà lieu à avantager dans l'Entreprise; à la suite d'usages ou de Conventions, les situations sont réglées selon le régime le plus favorable aux travailleurs, soit par les avantages de la présente Convention, soit par les avantages précédemment reconnus, à l'exclusion de tout cumul.

Article 5.

Durée de la Convention.

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 6.

Dénonciation.

- a) La présente Convention pourra être dénoncée par une des parties contractantes moyennant un préavis de six mois signifié à chacune des parties par lettre recommandée avec accusé de réception; copie de cette lettre de préavis sera adressée à l'Inspecteur Général du Travail à Kinshasa.
- b) 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.
- c) La notification de la dénonciation doit en préciser les motifs et contenir un projet de 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.

- d) Si l'accord ne peut intervenir avant l'expiration du délai de 3 mois à compter de la date d'ouverture des pourparlers, les parties peuvent décider d'un commun accord que la convention reste en vigueur pendant un nouveau délai de 3 mois.
- e) Si au terme de ces délais l'accord n'est pas conclu, les parties peuvent recourir à l'arbitrage du Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale.

Article 7.

Révision.

- a) La présente convention pourra être révisée au plus tôt trois ans après sa date d'entrée en vigueur.
- b) 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.
- c) La demande indiquera les dispositions mises en cause et sera accompagnée de propositions écrites.
- d) Les pourparlers devront s'ouvrir dans un délai maximum de 2 mois après réception de la demande.

Article 8.

Grève et lock-out.

Les parties s'interdisent d'avoir recours à la grève et au lock-out ainsi qu'à toute autre forme de cessation ou de ralentissement des activités de l'entreprise pendant les délais de préavis, de dénonciation ou de révision et la durée des négociations qui y font suite.

Article 9.

Adhésion.

- 1. Tout employeur relevant des secteurs de l'Agriculture, de l'Élevage ou de l'Exploitation Forestière ou toute organisation professionnelle de ces employeurs pourra adhérer à la présente Convention au plus tôt six mois après sa signature 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 par arrêté pris en application de l'article 282 du dit 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 au greffe du Tribunal du Travail de Kinshasa.

- 3. L'adhésion prend effet à partir du dépôt de la demande par l'Inspecteur Général du Travail au Greffe du Tribunal du Travail de Kinshasa.

Article 10.

Toutes les matières réglées par la présente Convention ne seront plus remises en question au niveau des délégations syndicales. Pour les matières non couvertes par la présente Convention ou la Convention Collective Interprofessionnelle Nationale, les parties acceptent le principe de la négociation d'accords locaux par l'employeur et la délégation syndicale.

Article 11.

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

TITRE II.

De l'activité syndicale.

Article 12.

Du droit syndical.

Les parties signataires reconnaissent à tous les membres du personnel le droit d'adhérer librement au mouvement syndical. Elles s'engagent, en conséquence, à n'exercer aucune pression directe ou indirecte tendant à gêner l'exercice de la liberté syndicale. Les employeurs s'engagent à ne pas pratiquer et à ne permettre aucune discrimination qui serait fondée sur l'appartenance ou la non-appartenance syndicale notamment en matière d'embauche, de salaire, d'avancement, d'avantages, de sanctions ou de licenciement.

Article 13.

Participation aux commissions mixtes.

- 1. Chaque fois que les travailleurs appelés à participer à une commission mixte décidée par les organisations signataires ou celles qui leur seront affiliées, il appartiendra aux syndicats d'employeurs et des travailleurs ayant organisé la réunion de déterminer :

le nombre de participants
la durée de la commission
le lieu où elle se tient
les heures, etc...

Les parties devront faciliter cette participation.

2. Les travailleurs sont tenus d'informer au moins 15 jours d'avance leur employeur de leur participation à ces commissions et de s'efforcer de réduire au minimum la gêne que leur absence apportera à la marche normale du travail.
3. Le temps de travail ainsi perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif; il ne sera pas récupérable et ne pourra être déduit du congé annuel.

Article 14.

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 pendant toute la durée du mandat électif.

Le travailleur est réintégré de droit dans l'entreprise au terme de ce mandat, aux conditions acquises lors de la suspension.

Article 15.

De la retenue à la source de la cotisation syndicale.

L'employeur accepte de retenir à la source pour le compte de l'U.N.T.C. les cotisations syndicales des travailleurs.

Les cas litigieux éventuels sont de la compétence de la délégation syndicale.

La cotisation syndicale est fixée selon le barème communiqué par l'U.N.T.C. et annexé à la présente Convention.

Toute modification de ce barème doit être portée à la connaissance des travailleurs et des employeurs signataires par l'U.N.T.C. La retenue de la cotisation syndicale par l'employeur est mensuelle.

L'employeur s'engage à verser trimestriellement la cotisation syndicale de son personnel au compte Socobanque n° 14.552 de l'U.N.T.C. à Kinshasa.

TITRE III.

Des conditions générales du Travail.

Article 16.

Période d'essai.

L'engagement définitif d'un travailleur peut être précédé d'une période d'essai dont la durée est fixée comme suit :

- 1 mois pour les manoeuvres ordinaires, les manoeuvres lourds et les manoeuvres spécialisés. (Catégories I et II de la Classification Générale des Emplois).
- 2 mois pour les travailleurs semi-qualifiés. (Catégorie III de la Classification Générale des Emplois).
- 3 mois pour les travailleurs qualifiés et les travailleurs hautement qualifiés. (Catégories IV et V de la Classification Générale des Emplois).

Article 17.

Préavis.

La durée du préavis est fixée conformément à l'article 50 du Code du Travail.

Article 18.

Embauchage et engagement.

A qualification et expérience égale et en cas de vacance d'emploi, il est accordé une priorité d'engagement aux candidats congolais et aux enfants des travailleurs de la société, décédés, en service ou pensionnés.

Article 19.

Sanctions disciplinaires.

1° Un travailleur est passible d'une des sanctions ci-après :

- a) la réprimande,
- b) le blâme,
- c) la mise à pied,
- d) 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 se fait assister, si c'est possible, par un délégué syndical.

4° La sanction sera notifiée par écrit dans le meilleur délai, avec copie pour information à la délégation syndicale.

Article 20.

Classification des emplois.

Une commission mixte représentant les parties signataires de la présente convention procédera dans un délai d'un an à partir de la date d'entrée en vigueur de la Convention, à l'élaboration de la classification des emplois pour les secteurs de l'agriculture, l'élevage et l'exploitation forestière. La classification élaborée sera annexée à la présente Convention dont elle fera partie intégrante.

Article 21.

Durée du Travail.

La durée normale du Travail est de 48 heures par semaine ou 8 heures par jour.

Lorsque le travail est organisé « à la tâche », le travail exigé correspond à une tâche normalement exécutée en 8 heures.

Dans les cas particuliers où les tâches importantes seraient excessives du fait que, pendant 3 mois consécutifs au moins, 50% des travailleurs auraient été incapables de les accomplir dans le délai imparti, ces tâches seraient réexaminées par l'employeur après consultation d'un permanent national de la Fédération professionnelle intéressée.

Les dérogations à la durée légale du Travail, prévues par les articles 10, 11, 12, 13, 17 de l'arrêté ministériel n° 68/11 du 17 mai 1969, sont considérées comme équivalentes à la durée normale du travail.

Article 22.

Heures supplémentaires

Sont considérées comme heures supplémentaires, les heures de travail effectuées au-delà de la durée normale du Travail. Les prestations d'heures supplémentaires donnent droit aux majorations ci-après :

- A concurrence d'un maximum de 6 heures par semaine, pour chacune des deux premières heures prestées au-delà de la durée journalière normale : 30%

- Pour chacune des heures suivantes : 60%

- Pour chacune des heures supplémentaires prestées le jour de repos hebdomadaire ou un jour férié ... : 100%

Article 23.

Intempéries.

Lorsque les intempéries empêchent le commencement du Travail journalier, il y a force majeure au sens de l'article 44-3° du Code du Travail ; les parties sont déliées de toute obligation d'une envers l'autre pendant la journée en cause.

Toutefois :

1° La disposition ci-dessus n'est pas applicable aux prestations dont les intempéries n'empêcheraient pas l'exécution, ainsi qu'aux prestations requises en tout temps à raison de la nature de l'exploitation, par exemple la surveillance du bétail, l'évacuation d'une récolte etc...

2° Si les intempéries viennent à cesser, une prestation de durée normale pourra être exigée des travailleurs.

Lorsque le travail journalier est interrompu par les intempéries, sans pouvoir être repris dans la journée, le salaire journalier de la journée commencée sera néanmoins payé.

Les décisions de constat de la force majeure, de suspension du travail, de reprise du travail ou d'abandon du chantier, relèvent du chef de division.

Article 24

Travail de nuit.

Le travail de nuit est celui exécuté entre 19 heures et 5 heures. Le salaire de tous les travailleurs occupant un emploi qui par sa nature, ne peut s'accomplir que la nuit, sont majorés de 10%.

Les prestations nocturnes effectuées en exécution d'un système de roulement par équipes, donnent droit à une majoration de 25% de la rémunération.

Article 25.

Travail urgent.

Tout travailleur rappelé exceptionnellement, après cessation de la durée normale du travail, pour effectuer un travail urgent, bénéficie d'une majoration du salaire horaire normal de 60 % pour chaque heure prestée, en lieu et place du taux de 30 % tel que fixé à l'article 22 de la présente Convention.

Le travail urgent est celui dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir les accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage, réparer les effets, d'accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments, sauver d'une perte inévitable des récoltes ou des denrées essentiellement périssables, ou pour répondre à des circonstances inattendues auxquelles l'entreprise est en devoir de faire face.

Article 26.

Augmentation pour ancienneté.

Tout travailleur relevant de la présente Convention bénéficiera d'augmentation pour ancienneté.

On entend par ancienneté le temps pendant lequel le travailleur a été occupé, de façon ininterrompue pour le compte de la même entreprise. Ne sont pas interruptifs d'ancienneté, les absences pour congés payés, les congés de circonstances, les absences pour maladies, accident de travail ou maladies professionnelles.

Les parties estiment que les augmentations pour ancienneté récompensent la fidélité à l'entreprise.

Le taux de cette augmentation est fixé à 1,5 % par an.

TITRE IV

Avantages divers

Article 27.

Commission.

Une commission sur vente sera accordée aux responsables des magasins de détail à l'exception des cantines qui s'occupent de la vente et assument la responsabilité des marchandises et du produit de la vente. Le taux de cette commission ne sera pas inférieur à 1%.

Article 28.

Travailleurs pensionnés.

Pour récompenser les travailleurs atteignant l'âge de la retraite et comptant plus de 25 années de service au sein de la même entreprise, l'employeur accorde les avantages suivants :

1. Un préavis sera remis à l'intéressé.
2. Le travailleur ne sera tenu de prêter ses services que pendant 1/4 de la durée du préavis.

Pour le temps restant à couvrir, il recevra globalement la rémunération et les allocations familiales.

3. Outre l'obligation au voyage retour à laquelle il peut être tenu en vertu du chapitre VII du Titre VII du Code du Travail, l'employeur accepte d'assurer le transport du travailleur et des membres de sa famille (épouse et enfants), dans son village d'origine, pour autant que celui-ci soit situé dans le rayon normal d'activité du siège et que le transport puisse être assuré à l'occasion des déplacements normaux des véhicules de l'entreprise.

Article 29.

Primes diverses.

Les sociétés signataires accordent aux travailleurs les primes suivantes :

- 1° La prime d'intérim, accordée au travailleur qui exerce, à titre provisoire, des fonctions supérieures à ses fonctions habituelles, pour autant que l'intérim dépasse 1 mois. La prime d'intérim sera fixée par l'entreprise, compte tenu de la durée et de la qualité des services rendus.
- 2° La prime de mission est celle qui est allouée à tout travailleur envoyé en mission pour plus de 24 heures en dehors de sa zone habituelle de travail.
- 3° La prime de fidélité sera accordée aux travailleurs qui atteindront 15 et 25 ans de services ininterrompus au sein de la même entreprise. Le montant de cette prime est fixé comme suit :
 - a) après 15 ans de services : la 1/2 du salaire mensuel de base

b) après 25 ans de services : le salaire mensuel de base.

Toutefois, les travailleurs qui, à la date d'entrée en vigueur de la présente Convention auront déjà dépassé 15 et 25 ans de services, ne pourront prétendre au bénéfice de cette prime.

4° Les chauffeurs méritants de véhicules automobiles, bénéficieront des primes suivantes :

a) une prime de bonne conduite et de bon entretien sera accordée périodiquement.

b) en outre une prime exceptionnelle de bon usage sera accordée au chauffeur titulaire d'un véhicule lorsque celui-ci aura couvert sans accident et sans usure anormale les kilométrages requis.

Le montant de ces 2 primes, les critères d'octroi ainsi que les kilométrages à atteindre par catégorie de véhicule seront déterminés par le règlement d'entreprise.

Article 30.

Gratification annuelle.

Une gratification annuelle égale au dernier salaire mensuel de base est accordée aux travailleurs qui comptent un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date du 31 décembre.

Son montant est lié à l'assiduité et à la conduite du travailleur.

a. Assiduité.

Toute journée d'absence non motivée pendant l'année écoulée entraîne une réduction de la gratification :

1. de 4% pour les coupeurs et toiletteurs de palmeraies ;

2. de 5% pour les travailleurs des services agricoles, forestiers ou d'élevage

3. de 10% pour les travailleurs des services généraux, industriels et administratifs.

b. Discipline.

Toute sanction disciplinaire entraîne une réduction de la gratification :

1. de 10% pour chaque blâme ;

2. de 50% pour la mise à pied.

Le travailleur licencié ou démissionnaire perd le droit à la gratification. Les travailleurs engagés en cours d'année et qui comptent plus de 6 mois d'ancienneté, bénéficieront de 50% de la gratification.

Contrairement aux dispositions de l'article 3 de la présente Convention, les parties acceptent d'accorder cette gratification pour l'année 1969.

Article 31.

Transport.

Lorsque pendant la durée normale des prestations contractuelles, et par suite d'une décision de la société, les surveillants, auxiliaires agricoles ou capita-chefs sont obligés, pour des raisons de service d'utiliser de façon continue leur propre moyen de transport, une indemnité compensatoire leur sera accordée selon les modalités ci-après :

a. pour une bicyclette : 1 Z. par mois

b. pour un vélomoteur : 5 Z. par mois.

Article 32.

Assistance familiale.

a. Les parties s'en tiennent aux dispositions de la législation en vigueur en matière d'allocations familiales.

b. Elles estiment qu'une attention particulière doit être réservée aux besoins des familles nombreuses et aux circonstances familiales.

c. Dans chaque poste isolé comprenant un minimum de 150 travailleurs, un local social sera mis à la disposition des travailleurs.

Article 33.

Prestations en cas de décès.

L'employeur accepte de fournir le cercueil et le linceul tant pour les membres de son personnel que pour l'épouse et les enfants légitimes à charge du travailleur et qui résident avec lui.

Lorsqu'il s'agit du décès du travailleur, l'employeur accepte d'assurer le rapatriement des membres de la famille du défunt (femme et enfants) dans son village d'origine dans les limites et les conditions fixées par l'alinéa 3 de l'article 28 de la présente Convention.

Article 34.**Logement.**

Les entreprises qui possèdent des logements pour leurs travailleurs accorderont, pour leur attribution, et dans la mesure où de tels logements sont disponibles, la priorité aux travailleurs pères de famille nombreuse.

Lorsque le logement est fourni par l'employeur, les contre-valeurs ci-après seront déduites du salaire mensuel :

1. Pour les logements construits en matériaux durables et dont la surface est de 8 mètres carrés par personne adulte et de 4 mètres carrés pour les enfants de moins de 16 ans, la contre-valeur déductible est fixée conformément aux dispositions légales en vigueur.
2. Pour les logements construits en matériaux durables mais dont la surface ne répond plus aux dispositions légales en la matière, le montant déductible sera proportionnel à la surface considérée.
3. Pour les logements construits en pisé ou en bois mais recouverts d'une toiture en matériaux durables, la contre-valeur déductible est fixée à 50% des montants prévus aux alinéas 1 et 2, selon que ces logements ont une surface conforme ou non aux dispositions légales en vigueur.
4. Lorsque les logements mis à la disposition des travailleurs ne répondent pas aux conditions fixées par les alinéas 1, 2 et 3 précédents, aucune retenue ne pourra être opérée.

Article 35.**Cas sociaux.**

L'employeur prêtera une attention particulière pour les cas sociaux passagers et imprévisibles.

1. Mariage du travailleur
2. Accouchement de l'épouse du travailleur
3. Mariage d'un enfant du travailleur
4. Décès du conjoint du travailleur
5. Décès d'un parent au premier degré, soit le père ou la mère ou l'enfant de travailleur
6. Décès du père ou de la mère du conjoint du travailleur
7. Décès d'un parent ou allié au second degré (frère ou soeur - grands-parents, petit fils ou petite fille)

Article 36.**De la Cantine.**

Dans les endroits où une pénurie permanente de vivres se fait sentir, l'employeur s'efforcera d'approvisionner les travailleurs en vivres de première nécessité qui leur seront vendus à des prix raisonnables.

Article 37.**Accidents du Travail et
Maladies Professionnelles.**

Les parties s'entendent pour qu'en cas d'incapacité temporaire 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 3 mois maximum et indépendamment des indemnités allouées par l'I.N.S.S., une allocation journalière égale au tiers de la rémunération.

TITRE V.**DES CONGES.****Article 38.****Congés annuels.**

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

Elle augmente de 2 jours ouvrables par tranche de 5 années d'ancienneté chez le même employeur ou l'employeur substitué.

Article 39.**Congés de circonstances.**

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

- | | |
|---|----------------------|
| 1. Mariage du travailleur | : 3 jours ouvrables |
| 2. Accouchement de l'épouse du travailleur | : 2 jours ouvrables |
| 3. Mariage d'un enfant du travailleur | : 1 jour ouvrable |
| 4. Décès du conjoint du travailleur | : 7 jours ouvrables |
| 5. Décès d'un parent au premier degré, soit le père ou la mère ou l'enfant de travailleur | : 6 jours ouvrables |
| 6. Décès du père ou de la mère du conjoint du travailleur | : 4 jours ouvrables |
| 7. Décès d'un parent ou allié au second degré (frère ou soeur - grands-parents, petit fils ou petite fille) | : 2 jours ouvrables. |

TITRE VI EQUIPEMENT DE TRAVAIL.

Article 40.

Equiperment de travail

L'employeur mettra à la disposition des travailleurs dont les activités présentent des dangers à raison de la manipulation des produits nocifs, les objets d'équipement appropriés aux circonstances et à la nature de ces activités.

Ces activités et professions sont :

- le sarclage chimique effectué de façon permanente
- le nettoyage des citernes et des barges à huile en travail continu
- les opérations de dipage
- les soudeurs
- les riveurs
- les encolleurs
- les infirmiers
- les aide-accoucheuses.

L'employeur consent à vendre aux mécaniciens, électriciens et chauffeurs, un vêtement de travail à un prix raisonnable dans la mesure où de tels vêtements sont disponibles.

TITRE VII.

Obligations et devoirs des travailleurs.

Article 41.

Le Syndicat, par le canal des délégués d'entreprises, usera de tout son crédit pour inciter les travailleurs au strict respect de leurs obligations professionnelles et des dispositions du règlement d'entreprise. Une attention spéciale sera accordée à la stricte observance des horaires de travail.

Article 42.

Tout détournement ou appropriation frauduleuse dûment constatés du matériel, de l'outillage ou des produits de l'activité de la société entraînera le licenciement sans préavis ni indemnité du travailleur, sans préjudice des poursuites éventuelles devant les instances judiciaires.

Article 43.

Les travailleurs s'interdisent :

1. d'exercer pendant les heures de service, toute occupation, même accessoire, portant préjudice à l'accomplissement normal des prestations contractuelles.
2. de se livrer, pendant les heures de service, à des activités commerciales pour leur compte personnel.
3. de compromettre par leur imprudence ou par leur négligence la sécurité des autres travailleurs, des biens et installations de la Société.

Article 44.

La qualité de délégué syndical impose à cette catégorie de travailleurs l'obligation de donner toujours l'exemple d'une parfaite conscience professionnelle.

Article 45.

Les délégués s'abstiendront de toute manœuvre équivoque tendant à discréditer l'employeur ou ses préposés soit par des calomnies ou des médisances, soit en créant ou en entretenant une excitation malsaine parmi les travailleurs.

Titre VIII.

Session ou stages de formation.

Article 46.

Les sessions ou stages de formation professionnelle dispensés au Congo seront organisés suivant un programme élaboré avec le concours de l'I.N.P.P., d'un organisme spécialisé extérieur ou d'un service de formation propre à l'entreprise.

Titre IX.

Procédure de conciliation et de médiation.

Article 47.

- 1°) — En cas de différend pouvant résulter de l'interprétation ou l'application de la présente Convention, les deux parties se réunissent à l'effet de trouver une solution au différend.
- 2°) — La partie qui soulève un cas d'interprétation 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 soumis aux formalités prévues à l'article 222 du Code du Travail.

Article 48.

Les différends suscités par l'interprétation ou l'application de la présente Convention Collective qui n'auraient pas été résolues par des négociations à l'amiable sont soumis à la procédure de conciliation et de médiation tel que fixé au chapitre III, Titre XV du Code du Travail.

Dispositions particulières pour le personnel ne relevant pas de la classification générale des emplois.

Article 1er :

Les articles 1, 4, 8, 12, 15, 18, 19, 33 et 37 ainsi que les articles 42 à 45 sont applicables au personnel ne relevant pas de la Classification des Emplois.

Article 2 :

Sauf droits acquis, le personnel ne relevant pas de la Classification professionnelle et dont la rémunération mensuelle est comprise entre un minimum de 25 Zaires et un maximum de 60 Zaires bénéficient des dispositions des articles 29, 2° et 3° et 30 de la présente Convention.

Pour l'application de l'article 30, les critères d'octroi de la gratification annuelle porteront sur le mérite, basé sur le système de cotation tel que prévu à l'article 4 ci-dessous.

Article 3 :

Le salaire du personnel ne relevant pas de la Classification Générale des Emplois est laissé à la libre négociation des parties. Toutefois, ce salaire ne peut être inférieur à 25 Zaires par mois.

Article 4 : Cotation :

Les parties acceptent qu'une fois par an, il soit attribué une cotation déterminant le mérite de ce personnel, à l'aide des mentions, Eltes, Très Bon, Bon, Médiocre, ou d'un système analogue.

Article 5 :

L'examen de toute revendications émanant du personnel ne relevant pas de la Classification

Générale des Emplois se fera directement à l'échelon le plus élevé des Fédérations Syndicales Professionnelles concernées.

Article 6 : Locomotion :

Pour tout déplacement de service nécessitant l'utilisation d'un véhicule, il est entendu que la Société assure au personnel visé par le présent titre, un moyen de transport adéquat.

Fait à Kinshasa, le 2 mars 1970.

POUR LA FEDERATION DES ENTREPRISES DU CONGO :

Marcel Mayne, Président de la F. E. C.
Gilbert Pitrebois, Administrateur Délégué de la Busira Lomami, Membre du Comité Fédéral de la F. E. C.

Francis Busschots, Administrateur Directeur Général de la Cotonco, Membre du Comité Fédéral de la F. E. C.

Albert Thael, Président de l'U.P.B.C.

V. Frisque, Directeur du Personnel des Plantations Lever au Congo.

Jean Jonckheere, Représentant Général de la F. E. C.

POUR L'UNION NATIONALE DES TRAVAILLEURS DU CONGO :

Raphaël Bintou, Secrétaire Général Adjoint U. N. T. C.

Timothée Boloko, Secrétaire National Professionnel F. N. T. P.

Joseph Samba, Secrétaire National Professionnel a. i. — F. N. T. B. B.

Boniface Monzemu, Délégué Syndical.

Simon Luzolo, Délégué Syndical.

Samuel Bianga, Délégué Syndical.

Graçia Dongala, Délégué Syndical.

Visé par nous, H. Otenga, Inspecteur Général du Travail a. i.

Kinshasa, le 2 mars 1970.

LISTE DES ENTREPRISES AGRICOLES, D'ELEVAGE ET D'EXPLOITATION FORESTIERE.

Cie Africatne Cooreman

Sabac

Agricokivu

Sankalom

Sacoluba
Agrifu
Agricomaniema
Sacoumo
Agriuele
Agrinushart
Comaco
A. P. C.
Planbere
Bukina
Chimlnco
C. C. P.
Bamboli
Bangala
Cafco
Cie Congolaise de l'Hévéa
Congopalim.
Agrika
Cotonnière de Lodja
S. C. C.
Cultures Equatoriales
S. C. A. M.
S. E. C.
Elte
Elubangi
Busira - Lomami
Equatoriale
Ets. Gérard Cavadias
Ets. Madail
Ets. Menteau Père et Fils
Ets. Verbuyt Frères
La Biaro
Fina - Bois Congo
Sofolacs
Forescom
Sogeplanu
Grands Elevages du Bas-Congo
Greico
Plantations du M'Binga Nord
H. P. K.
Cotonco
Huilco
Hultinda
Comuele
Sicomac
Siefac
Cequateur
Kinaplant
Cie de Libenge
Lukoleia Plantations
Palmegger - Congo
Pastorale H. L.

Pharmakina
Plantations de Bokonge
Plantadem
Plantations Lever au Congo
Sobol
Plantations de Loashi
Plantations de Lukayo
Théki
Plantubangi
Produits
Studer Chollet et Cie
Sucrière
Thaels et C°
Uelco
U. T. K.
Elgyma
J. V. L.
Cadec
Socobelam
Cotonnière de Katanda
Elbema
Ets. Franquin
Exforka
Agrifor
Huilcom
Sampedro
Socobois
Sucraf

**SOCIETES MEMBRES
DE L' U. P. B. C.**

Agrifor
Forescom
Ets. Linnet
Somex
African Timber
E. Van Nyen
Fina - Bois
Sokinex
Farakam
Ets. Mentau
Socobois
Ets. Henri
Scima
A. P. C.
Scirima
Ets. Gérard
Foragrico
Socolep
Soprodefa
Socobelam
Thaels et C°