

Reçu le 27-02-86

CONVENTION COLLECTIVE
des
EXPLOITATIONS FORESTIERES
de la
RE PUBLIQUE GABONAISE

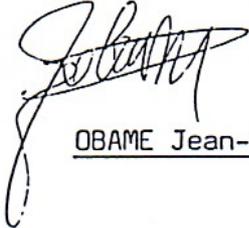
10 Décembre 1985

Fait à Libreville, le 18 Février 1986

Pour la COSYGA
La Fédération du Secteur des
Exploitations Forestières



PAMBHOO Jean



OBAME Jean-Marie

BE ESSONO Timothée



NDOUME NDOUNG NSIE André

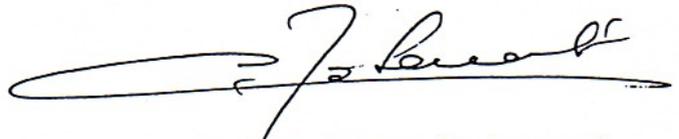


MENGUE Marie-Suzanne



BOUBANDA André

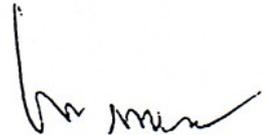
Pour le SYNDICAT DES PRODUCTEURS
ET INDUSTRIELS DU BOIS DU GABON
(SYNFOGA)



MOLENAT Claude (Président)
(LEROY GABON)

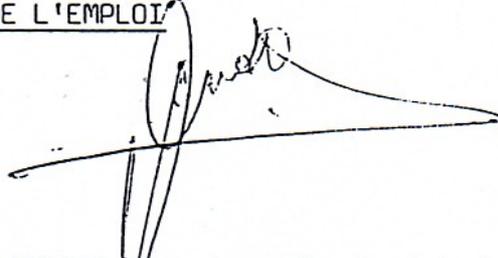


BOZEC Hervé (ROUGIER OCEAN GABON)



NGUEMA METOULE Jean-Marie (C.F.G.)

POUR LE MINISTERE DU TRAVAIL
ET DE L'EMPLOI



ONNO NSOMO (Directeur Provincial du Travail
de l'Estuaire)

CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL

DU SECTEUR DES EXPLOITATIONS FORESTIERES

S O M M A I R E

---:---:---:---:---:---:---:---

TITRE I

=====

DISPOSITIONS GENERALES

	<u>Page</u>
A. 1. - <u>OBJET ET CHAMP D'APPLICATION</u>	1
A. 2. - <u>DATE D'EFFET DE LA CONVENTION</u>	1
A. 3. - <u>DUREE - DENONCIATION - REVISION - NEGOCIATION</u>	1
3.1. - Durée.....	
3.2. - Dénonciation.....	1
3.3. - Révision.....	2
3.4. - Négociation.....	2
A. 4. - <u>ADHESION POSTERIEURE A LA SIGNATURE DE LA CONVENTION</u>	2
A. 5. - <u>EFFETS DE LA CONVENTION</u>	2
5.1. -- Bénéficiaires.....	2
5.2. - Avantages acquis.....	3
5.3. - Accords collectifs complémentaires.....	3

TITRE II

=====

DU LIBRE EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

ET DE LA REPRESENTATION DU PERSONNEL

A. 6. - <u>DE LA LIBERTE D'OPINION ET D'ADHESION A UN SYNDICAT PROFESSIONNEL</u>	3
--	---

.../...

	<u>Page</u>
A. 7. - <u>EXERCICE DU DROIT SYNDICAL</u>	4
7.1. - Autorisations d'absences.....	4
7.2. - Panneaux d'affichage.....	5
A. 8. - <u>DELEGUES DU PERSONNEL</u>	5
A. 9. - <u>COMITES PERMANENTS DE CONCERTATION ECONOMIQUE ET SOCIAL</u>	7
A.10. - <u>PROTECTION DES DIRIGEANTS SYNDICAUX</u>	7

TITRE III

=====

LE CONTRAT DE TRAVAIL

<u>CHAPITRE PREMIER : FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT</u>	8
A.11. - <u>EMBAUCHE</u>	8
A.12. - <u>ESSAI</u>	8
A.13. - <u>DUREE DE LA PERIODE D'ESSAI</u>	9
A.14. - <u>EXAMEN MEDICAL</u>	9
A.15. - <u>FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS</u>	10
<u>APPRENTISSAGE - STAGES</u>	
15.1. - Principes.....	10
15.2. - Apprentissage.....	10
15.3. - Modalités.....	11
15.4. - Comité Permanent de Concertation Economique et Sociale	11
A.16. - <u>CLASSEMENT DES TRAVAILLEURS</u>	11
A.17. - <u>CONTESTATION SUR LE CLASSEMENT</u>	12
A.18. - <u>CONDITIONS D'EMPLOI DU PERSONNEL TEMPORAIRE</u>	13
<u>CHAPITRE DEUX : SUSPENSION DU CONTRAT</u>	13
A.19. - <u>PERIODES MILITAIRES</u>	13
A.20. - <u>GROSSESSE ET MATERNITE</u>	13
A.21. - <u>MALADIES ET ACCIDENTS</u>	13
21.1. - Maladies et accidents non professionnels de courte durée.....	14

	<u>Page</u>
21.2. - Maladies non professionnelles de longue durée.....	14
21.3. - Accidents du travail et maladies professionnelles	14
21.4. - Moyens de contrôle.....	14
21.5. - Reclassement.....	14
A.22. - <u>ABSENCES DIVERSES</u>	14
22.1. - Absences autorisées.....	15
22.2. - Absences dues à un évènement exceptionnel	15
22.3. - Absences notifiées.....	15
22.4. - Absences ni autorisées, ni notifiées....	16
A.23. - <u>MANDAT POLITIQUE OU SYNDICAL</u>	16
A.24. - <u>GARDE A VUE OU DETENTION</u>	16
A.25. - <u>REPLACEMENT DU TRAVAILLEUR ABSENT</u>	16
A.26. - <u>SUSPENSION DU CONTRAT ET PREAVIS</u>	17
A.27. - <u>INTERIM D'UN EMPLOI SUPERIEUR</u>	17
A.28. - <u>MUTATION DES TRAVAILLEUSES EN ETAT DE GROSSESSE</u>	18
A.29. - <u>MUTATION A LA SUITE D'ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE MALADIE PROFESSIONNELLE</u>	18
 <u>CHAPITRE TROIS :</u>	
A.30. - <u>RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE</u>	18
30.1 - Formalités.....	18
30.3 - Durée du préavis.....	19
A.31. - <u>RESILIATION DU CONTRAT A DUREE DETERMINEE</u>	20
A.32. - <u>INDEMNITE DE SERVICES RENDUS</u>	20
A.33. - <u>DECES DU TRAVAILLEUR</u>	20
A.34. - <u>CERTIFICAT DE TRAVAIL</u>	20
 TITRE IV =====	
 <u>DES CONDITIONS DE TRAVAIL</u>	
A.35. - <u>OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR ET DE L'EMPLOYEUR</u>	21
35.1 - Pour le travailleur.....	21

35.2 - Pour l'employeur.....	21
35.3 - Obligations communes.....	22
A.36. - <u>DISCIPLINE</u>	22
A.37. - <u>DUREE DU TRAVAIL</u>	22
A.38. - <u>HEURES SUPPLEMENTAIRES</u>	22
A.39. - <u>TRAVAIL DE NUIT</u>	24
A.40. - <u>CONDITIONS PARTICULIERES DU TRAVAIL DES FEMMES ET DES ENFANTS</u>	24
A.41. - <u>PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX</u>	24
A.42. - <u>DUREE DU CONGE LEGAL</u>	25
A.43. - <u>ALLOCATION DE CONGE</u>	25
A.44. - <u>CONGES SPECIAUX</u>	25
44.1 - Congés pour formation syndicale.....	25
44.2 - Congés pour formation sportive.....	26

TITRE V
=====

DU SALAIRE

A.45. - <u>DETERMINATION DU SALAIRE</u>	26
A.46. - <u>PRIME D'ANCIENNETE</u>	26
A.47. - <u>PRIME DE PANIER</u>	27
A.48. - <u>PRIME DE RISQUE</u>	27
A.49. - <u>PRIME DE RENDEMENT OU DE PRODUCTION</u>	27
A.50. - <u>PRIME D'ASSIDUITE</u>	27
A.51. - <u>GRATIFICATIONS</u>	28
A.52. - <u>INDEMNITE DE DEPLACEMENT</u>	28
A.53. - <u>MUTATION D'UN TRAVAILLEUR HORS DE SON LIEU DE RECRUTEMENT</u>	28
53.1 - Voyages et transport.....	28
53.2 - Logement.....	29
A.54. - <u>INDEMNITE DE CAISSE</u>	29

TITRE VI

=====

DU SERVICE MEDICAL

	<u>Page</u>
A.55. - <u>ORGANISATION MEDICALE ET SANITAIRE</u>	29
55.2. - Tenues de travail.....	30

TITRE VII

=====

DISPOSITIONS DIVERSES

A.56. - <u>DE LA LIBRE NEGOCIATION</u>	30
A.57. - <u>COMMISSION D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION</u>	30

Fait à Libreville, le 10 Décembre 1985

CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL DU
SECTEUR DES EXPLOITATIONS FORESTIERES

TITRE I
=====

DISPOSITIONS GENERALES

A. 1. - OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

- 1.1. : La présente Convention précise les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs tels qu'ils sont définis par le Code du Travail, employés dans les entreprises installées ou qui viendront à s'installer sur le territoire de la République Gabonaise et dont l'activité ressortit au secteur des exploitations forestières.
- 1.2. : Sont exclus du champ d'application de la présente Convention, les "coupeurs libres" que lie à l'employeur un contrat de prestations de service.
- 1.3. : Des annexes à la présente Convention détermineront les classifications professionnelles, les salaires et les conditions propres à chaque catégorie de personnel.

A. 2. - DATE D'EFFET DE LA CONVENTION

La présente Convention prendra effet au lendemain du jour de son dépôt au Secrétariat du Tribunal de Libreville, par la partie la plus diligente, elle annule et remplace la Convention Collective du Travail des exploitations forestières du Gabon signée à Libreville le 9 Juillet 1959.

A. 3. - DUREE - DENONCIATION - REVISION

3.1. : Durée

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée.

3.2. : Dénonciation

1. - Elle pourra être dénoncée au plus tôt trois ans (3 ans) après sa mise en application, moyennant un préavis de trois mois (3 mois). Cette dénonciation sera signifiée aux autres parties contractantes par lettre soit recommandée avec accusé de réception, soit transmise par tout autre moyen faisant preuve, copie de cette lettre étant adressée au Ministère du Travail.
2. - La partie qui prend l'initiative de la dénonciation doit, dans sa lettre de préavis en exposer le motif et y joindre un projet de nouvelle convention.

3.3. : Révision

1. - La présente Convention, sauf en ce qui concerne les barèmes de salaires, est susceptible de révision au plus tôt dix-huit (18) mois après sa prise d'effet.
2. - La demande de révision doit être signifiée suivant la même procédure que celle de dénonciation.
3. - Cette demande doit indiquer les dispositions mises en cause et être accompagnée de propositions écrites afin que les négociations puissent commencer dans un délai qui n'excèdera pas deux mois (2 mois) après sa signification.
4. - Le délai de préavis est ramené à un mois (1 mois) en ce qui concerne les demandes de révision de salaires.

3.4. : Négociation

1. - Les parties s'interdisent d'avoir recours au lock-out ou à la grève pendant le préavis de dénonciation ou de révision ainsi que pendant les négociations qui y sont consécutives pour des motifs touchant à l'objet même de la dénonciation ou de la révision.
2. - Les formalités de dénonciation ou de révision prévues ci-dessus complètent celles qui sont fixées par la réglementation. La Convention en vigueur restera applicable jusqu'à la prise d'effet des nouvelles dispositions.

A. 4. - ADHESION POSTERIEURE A LA SIGNATURE DE LA CONVENTION

- 4.1. : Tout syndicat ou groupement professionnel de travailleurs et d'employeurs, tout chef d'entreprise dont l'objet social entre dans le champ d'application de la présente Convention, peut y adhérer, en signifiant cette adhésion suivant les voies et moyens prévus à l'article 3.2.1. au Secrétariat du Tribunal du Travail de sa localité, aux parties contractantes ainsi qu'à l'Inspecteur du Travail du ressort. Communication en sera adressée au Tribunal du Travail désigné à l'article 2 ci-dessus.
- 4.2. : Cette adhésion prendra effet à compter du jour qui suivra celui de la dite signification.
- 4.3. : L'organisation ou l'entreprise adhérant après coup à la présente Convention ne peut, pendant les trois (3) années suivant son adhésion, ni la dénoncer, ni en demander la révision, même partielle : elle ne peut, durant cette période que procéder au retrait de son adhésion.

A. 5. - EFFETS DE LA CONVENTION

5.1. : Bénéficiaires

1. - La présente Convention s'applique de plein droit aux personnels dont les contrats sont en cours d'exécution au jour de sa prise d'effet.

2. - Les contrats individuels de travail conclus postérieurement à celle-ci seront soumis à ses dispositions, lesquelles seront considérées comme conditions minimales d'engagement.

5.2. : Avantages acquis

1. - L'entrée en vigueur de la présente Convention ne portera aucune atteinte aux avantages individuels préalablement acquis par un travailleur, soit à titre personnel, soit dans le cadre d'usages, de conventions ou d'accords d'établissement.
2. - Si les avantages nouveaux sont supérieurs, le travailleur en bénéficiera sans que, pour le même objet, il puisse cumuler les deux avantages.

5.3. : Accords collectifs complémentaires

Les dispositions de la présente Convention ne font pas obstacle à l'application d'accords plus favorables qui pourraient être conclus au niveau d'une région, d'une localité, d'une entreprise ou d'un établissement.

T I T R E I I
=====

DU LIBRE EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

ET DE LA REPRESENTATION DU PERSONNEL

A. 6. - DE LA LIBERTE D'OPINION ET D'ADHESION A UN SYNDICAT PROFESSIONNEL

6.1. : Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué conformément aux dispositions légales et réglementaires.

6.2. : En vue de garantir cette liberté et de permettre le libre exercice de ce droit, les employeurs s'engagent :

- à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'y exercer ou non des responsabilités,
- à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances et pratiques religieuses, des origines sociale, raciale, nationale, tribale ou autre des travailleurs,

pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures disciplinaires, de rémunération, de congédiement ou d'avancement, l'octroi des avantages sociaux et la formation professionnelle,

- à n'exercer ni pressions ni mesures discriminatoires en faveur ou à l'encontre des membres d'une organisation syndicale.

- 6.3. : De leur côté, les travailleurs s'engagent à ne pas prendre en considération, tant dans le travail qu'en matière d'avantages sociaux et de formation professionnelle, l'appartenance ou la non appartenance des autres travailleurs à un syndicat déterminé, à respecter la liberté d'opinion, à n'exercer aucune pression tendant à gêner le libre exercice du droit syndical au sein de la profession et au sein de l'entreprise.
- 6.4. : Les parties contractantes, considérant que l'entreprise est un lieu de travail veilleront à la stricte observation des engagements ci-dessus et s'emploieront à en faire assurer le total respect.
- 6.5. : Les contestations qui naîtraient des dispositions ci-dessus seront soumises à l'Inspection du Travail et de la Main d'Oeuvre du ressort pour conciliation, sans préjuger pour cela le droit des parties qui s'estiment lésées de demander réparation judiciaire.

A. 7. - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

7.1. : Autorisations d'absence

1. - Pour faciliter l'exercice du droit syndical des autorisations d'absence non déductibles des congés payés pourront être accordées aux travailleurs expressément mandatés pour assister aux réunions statutaires des organisations syndicales à l'intérieur ou à l'extérieur du territoire national, moyennant demande écrite de l'organisation concernée sept (7) jours au moins avant la date de départ. L'employeur ne sera tenu d'assurer la rémunération du travailleur que dans la limite de six (6) jours par an.
2. - Les travailleurs devant participer aux travaux de commissions paritaires définies à l'article A. 57 dont la date de réunion, le nombre des membres et l'objet auront été arrêtés d'un commun accord par les parties intéressées, pourront obtenir des autorisations d'absence payées comme temps de travail effectif dans la limite stricte de la durée des travaux de ces commissions.

Quand la date d'une réunion sera fixée, les organisations syndicales feront connaître les noms des participants au moins sept (7) jours à l'avance.
3. - En vue de leur participation à des stages ou séminaires de formation syndicale, les travailleurs exerçant des responsabilités dans leurs syndicats en vertu des dispositions statutaires pourront obtenir des congés exceptionnels d'une durée maximale d'une année pendant lesquels le contrat sera suspendu.

.../...

La non reprise du travail à l'issue d'un tel congé entraînera la rupture du contrat du fait du travailleur. Toutefois, celui-ci ne sera pas soumis à l'obligation de préavis.

Ces congés sont assortis d'une allocation éducation-syndicale égale au salaire d'activité de l'intéressé, versée par l'employeur dans la limite de six (6) semaines par an. Ce délai pourra être prolongé d'accord parties.

4. - L'octroi des autorisations mentionnées aux trois paragraphes ci-dessus sera subordonné aux impératifs de fonctionnement de l'établissement.
5. - Devront également obtenir des autorisations d'absence, les travailleurs appelés es-qualités à participer aux travaux des organismes institués par les textes législatifs ou réglementaires dans le cadre du Code du Travail (notamment Commission Nationale Consultative du Travail, Comité Consultatif d'Hygiène et de Sécurité) ou devant siéger comme assesseurs au Tribunal du Travail. Dès réception de la convocation les désignant, les travailleurs concernés devront la communiquer à l'employeur.

7.2. : Panneaux d'affichage

1. - Dans chaque établissement, des panneaux seront mis à disposition pour l'affichage des communications syndicales. Celles-ci seront limitées aux informations strictement professionnelles. Elles seront portées au moins 24 heures à l'avance à la connaissance de la Direction qui pourra en refuser l'affichage si elles présentent un caractère non professionnel. L'objection de la Direction devra être formulée au plus tard 24 heures après leur dépôt.
2. - Aucun journal, tract, publication ou document ne pourra être affiché en dehors des panneaux prévus à cet effet, ni distribué à l'intérieur des établissements, sauf accord préalable de l'employeur.

A. 8. - DELEGUES DU PERSONNEL

- 8.1. : Les modalités d'élection des délégués du personnel ainsi que l'exercice de leurs fonctions sont définis par la Loi et les Règlements.
- 8.2. : Lorsque plusieurs établissements d'une même entreprise, situés dans une même localité et dans une distance maximale de 5 kms, ne comportent pas de délégués du personnel, les effectifs de ces établissements seront totalisés en vue de la constitution d'un collège électoral qui élira son (ou ses) délégué (s).
- 8.3. : Peuvent être électeurs des travailleurs qui à la suite de plusieurs embauches dans la même entreprise, auraient totalisé six mois d'ancienneté.

- 8.4. : Pour les réunions périodiques prévues par les lois et règlements en vigueur, les délégués titulaires, ou à défaut leurs suppléants, seront reçus par le Chef d'établissement ou son représentant au jour et à l'heure fixés d'accord parties. Ils devront communiquer au Chef d'établissement, au plus tard deux (2) jours à l'avance les points à débattre. En cas d'urgence ou de circonstances exceptionnelles les délégués du personnel seront reçus sans délai par le Chef d'établissement ou son représentant.
- 8.5. : Pour l'exercice de ses fonctions chaque délégué titulaire dispose au maximum de quinze (15) heures par mois prises dans les heures de travail et rémunérées comme telles. Il y est imputé le temps consacré par son suppléant à son remplacement.
- 8.6. : Les délégués titulaires et suppléants sont tenus aux mêmes obligations professionnelles que les autres salariés. Ils ne peuvent quitter leur poste sans en avoir préalablement avisé les responsables désignés, et avec un préavis suffisant pour que puissent être prises les dispositions nécessaires à la bonne marche du service.
- 8.7. :
1. - Est considéré comme nul et de nul effet le licenciement d'un délégué du personnel effectué par l'employeur sans que les prescriptions de l'article 197 du Code du Travail aient été observées.
 2. - Toutefois en cas de faute lourde d'un délégué du personnel, l'employeur peut prononcer immédiatement sa mise à pied provisoire en attendant la décision définitive de l'Inspection du Travail.
 3. - En cas de réintégration, le délégué du personnel recevra une indemnité correspondant au salaire qui aurait été perçu pendant la période de suspension du contrat de travail.
- 8.8. :
1. - Pendant la période comprise entre la date de dépôt officiel des listes électorales et celle du scrutin, les travailleurs régulièrement inscrits comme candidats aux fonctions de délégués bénéficient des mesures de protection édictées par l'article 197 du Code du Travail.
 2. - Toutes ces mesures sont maintenues en faveur des délégués élus, dont le mandat est venu à expiration, jusqu'au moment où il sera procédé à de nouvelles élections. Les délégués non réélus continuent à bénéficier pendant six (6) mois de la même protection.
- 8.9. :
1. - La compétence du délégué s'étend à l'ensemble du collège qui l'a élu. Pour les questions d'ordre général intéressant l'ensemble du personnel, cette compétence s'étend à tout l'établissement.

2. - En cas de divergence née d'un différent individuel ou collectif dans le cadre de l'entreprise, et sans préjudice de l'application des articles 211 et 239 du Code du Travail, le délégué du personnel essaiera sans délai de l'aplanir avec l'employeur ou son représentant.
3. - Tout délégué peut, en cas de nécessité, et sur sa demande, se faire assister d'un spécialiste de son organisation syndicale à l'occasion d'une réunion avec la Direction de l'établissement.
4. - Sous peine de nullité, le règlement intérieur de l'entreprise ou de l'établissement doit être soumis aux délégués du personnel pour avis au moins un (1) mois avant la date de publication.

A. 9. - COMITES PERMANENTS DE CONCERTATION ECONOMIQUE ET SOCIALE (C.P.C.E.S.)

La nomination, la durée des fonctions, les attributions, et, d'une manière générale, le statut des membres des COMITES PERMANENTS DE CONCERTATION ECONOMIQUE ET SOCIALE sont déterminés par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

A.10. - PROTECTION DES DIRIGEANTS SYNDICAUX

Il est rappelé que l'ordonnance n° 33/77 du 6 Août 1977 stipule :

"Les membres des Bureaux des Comités et des Bureaux des Sections du Parti Démocratique Gabonais et des organismes spécialisés du Parti bénéficient, au sein des entreprises, de la même protection que les délégués du personnel notamment en matière de licenciement...".

La COSYGA étant un organisme spécialisé du Parti et conformément à cette ordonnance, les dispositions relatives à la protection des délégués du personnel, qu'elles soient législatives, réglementaires ou conventionnelles, s'appliquent de plein droit aux salariés de l'entreprise qui occupent concurremment au sein de la COSYGA l'une des fonctions de dirigeant syndical prévue par les statuts de celle-ci.

La COSYGA communiquera aux organisations professionnelles patronales et à l'Inspection du Travail du ressort le nom et la qualité des dirigeants concernés, précisera la durée de leur mandat, et indiquera la raison sociale de l'entreprise et l'adresse de l'établissement dans lesquels ils travaillent.

Les organisations patronales devront en informer les entreprises concernées, avec ampliation à la COSYGA.

A défaut d'adhésion d'un employeur à une organisation professionnelle patronale, cette communication lui sera faite directement par la COSYGA, en même temps qu'à l'Inspection du Travail du ressort.

Il est entendu que la protection des dirigeants syndicaux s'applique dès réception par l'organisation patronale (ou, à défaut l'entreprise) de l'information donnée par la COSYGA par tous moyens faisant preuve.

T I T R E I I I

=====

LE CONTRAT DE TRAVAIL

Chapitre premier : Formation et exécution du contrat

A.11. - EMBAUCHE

- 11.1. : Conformément à la législation en vigueur, les employeurs font connaître à l'Inspection du Travail du ressort, leurs besoins en personnel et les embauches auxquelles ils procèdent.
- 11.2. : Lorsque le poste de travail le permet, et à compétence égale, l'employeur s'attache à favoriser l'embauche des personnes physiquement handicapées.
- 11.3. : L'engagement doit toujours être constaté par l'établissement d'une lettre d'engagement ou de tout autre document en tenant lieu, indiquant :
- le nom ou la raison sociale de l'employeur et son adresse,
 - les nom, prénom, nationalité, âge, sexe, situation de famille, qualification professionnelle, classification, salaire, lieu de recrutement et lieu d'emploi du travailleur, ainsi que les conditions et la durée de la période d'essai,
 - la date de recrutement.
- 11.4. : En l'absence d'écrit, le contrat de travail est réputé être fait pour une durée indéterminée et l'engagement du travailleur considéré comme définitif dès le jour de l'embauche.
- 11.5. : Le travailleur licencié pour des motifs d'ordre économique est prioritaire, pendant deux (2) ans, pour être réembauché dans les mêmes conditions qu'au moment de son licenciement, sous réserve qu'il soit sans emploi.

Lors de son départ, il conviendra avec l'employeur, par écrit, des formalités pratiques d'application de cette disposition, notamment communication de ses adresses successives et moyens de le joindre.

Copie de ce document sera adressée à l'Inspection du Travail du ressort.

A.12. - ESSAI

- 12.1. : L'engagement définitif du travailleur peut être précédé d'une période d'essai stipulée obligatoirement par écrit et dont la durée maximale varie selon l'emploi postulé.

.../...

Elle ne peut être d'une durée supérieure au délai nécessaire pour mettre à l'épreuve le personnel engagé, compte tenu de sa qualification du niveau des responsabilités afférentes à l'emploi et des usages de la profession.

12.2. : Pendant la période d'essai, les deux parties ont la faculté réciproque de rompre le contrat sans préavis ni indemnité.

12.3. : Pendant la période d'essai, la rémunération du travailleur ne pourra être inférieure au salaire minimum conventionnel de la catégorie qui a été fixée pour son emploi.

Toutefois, le salaire et la classification du travailleur pourront être révisés lors de l'engagement définitif et d'accords parties.

12.4. : En cas de résiliation du contrat pendant la période d'essai par l'une ou l'autre des parties, le voyage retour du travailleur du lieu d'emploi au lieu de résidence stipulé au contrat de travail est dû, conformément à la législation par l'employeur.

En ce qui concerne le voyage de la famille de ce travailleur, et sauf dispositions contractuelles spécifiques, il n'est pris en charge par l'employeur que lorsque l'engagement devient définitif. Toutefois, si l'employeur, à la demande du travailleur, prend en charge avant l'expiration de la période d'essai le voyage aller de la famille, il doit le voyage retour quelle que soit la partie qui prend l'initiative de la rupture en période d'essai.

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

12.6. : Lorsqu'un emploi est à pourvoir au sein d'une entreprise, l'employeur doit s'efforcer de faire appel en priorité aux travailleurs en service dans celle-ci. A cet effet, il prend en compte les appréciations portées par la hiérarchie, les résultats des éventuels tests psycho-techniques et essais professionnels, l'aptitude du travailleur à recevoir une formation complémentaire qui s'avèrerait nécessaire.

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

A.13. - DUREE DE LA PERIODE D'ESSAI

La durée maximale de la période d'essai pour les différentes catégories de personnel est déterminée dans les annexes de la présente convention traitant des classifications, étant bien entendu qu'en aucun cas elle ne peut excéder six (6) mois, renouvellement compris.

A.14. - EXAMEN MEDICAL

Le travailleur doit subir, avant tout engagement, un examen médical permettant d'apprécier l'aptitude physique de l'intéressé à occuper les fonctions auxquelles il est destiné. Cet examen est effectué aux frais de l'employeur.

A.15. - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS

APPRENTISSAGE - STAGES

15.1. : Principes

Les parties contractantes reconnaissent l'utilité et la nécessité de la formation professionnelle.

La formation et le perfectionnement professionnels ont pour but :

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

15.2. : Apprentissage

Les dispositions relatives à l'apprentissage, notamment les modalités d'engagement, l'établissement du contrat, le contrôle de son exécution, la sanction de son achèvement, sont conformes à la législation en vigueur.

L'apprentissage comporte une formation d'ensemble alliant une culture générale sommaire à l'acquisition d'une technique professionnelle théorique et pratique.

Si les apprentis sont formés par l'entreprise pour ses propres besoins, ils sont sélectionnés et recrutés par elle, en fonction des disponibilités, lorsque leurs connaissances théoriques et pratiques leur permettent de remplir les fonctions auxquelles ils sont destinés.

.../...

15.3. : Modalités

Lorsqu'elle est prise en charge par l'entreprise la formation professionnelle s'adresse aux travailleurs désignés par l'employeur en fonction de leurs aptitudes et motivations d'une part, des besoins et moyens de l'entreprise d'autre part. Les frais de formation sont supportés par l'employeur. Le travailleur perçoit intégralement son salaire, à l'exclusion des primes et indemnités liées à l'exercice du travail.

La formation s'exerce :

- soit à l'intérieur de l'entreprise,
- soit par des stages dans des organismes de formation, dans d'autres entreprises, sur le territoire national ou hors de celui-ci, l'employeur se réservant le droit de vérifier l'assiduité des travailleurs aux séances de formation et de se faire communiquer les résultats obtenus.

L'échec du travailleur aux cours de formation ne saurait être une cause de licenciement ni de rétrogradation.

Toutefois, si le travailleur a été recruté en vue de sa formation préalablement à toute affectation dans un poste d'organigramme, et si sa période de formation est sanctionnée par un échec, son licenciement par l'employeur est légitime.

Inversement, si la formation est concluante, le travailleur bénéficie des avantages attachés à l'emploi pour lequel elle a été dispensée.

15.4. : Comité Permanent de Concertation Economique et Sociale

Conformément à la législation en vigueur, le Comité Permanent de Concertation Economique et Sociale est consulté lors de l'établissement des plans de formation.

A.16. - CLASSEMENT DES TRAVAILLEURS

- 16.1. : Les postes de travail sont définis par références au niveau des connaissances générales ou techniques, sanctionnées ou non par un diplôme, et (ou) de l'expérience professionnelle que ces postes peuvent requérir.
- 16.2. : La classification professionnelle est établie d'après l'ensemble des postes de travail existant dans le secteur d'activité ; elle fait l'objet d'une annexe à la présente Convention.
- 16.3. : Le classement du travailleur dans une catégorie résulte de l'emploi qu'il occupe, cet emploi étant lui-même défini par référence à l'un des postes de travail figurant dans la classification professionnelle.

A.17. - CONTESTATION SUR LE CLASSEMENT

- 17.1. : Tout travailleur a le droit de demander à son employeur de faire vérifier si l'emploi qu'il occupe effectivement correspond bien à la définition du poste de travail retenu comme base de classement.
- 17.2. : Cette demande, motivée, est présentée par écrit au chef d'établissement par le travailleur intéressé. Celui-ci peut se faire assister par un délégué du personnel.
- 17.3. : Commission Paritaire de Classement

En cas de désaccord persistant, le différend est porté, à la demande de l'une des parties, devant la Commission professionnelle de classement. Celle-ci détermine le classement du travailleur dans la fonction occupée.

Présidée par l'Inspecteur du Travail du ressort, elle est composée de deux représentants des employeurs et de deux représentants des travailleurs. Chacune des parties peut s'adjoindre, à titre consultatif, un ou deux professionnels particulièrement qualifiés pour apprécier le litige.

Les organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs soumises à la présente Convention désignent les membres titulaires et suppléants de cette Commission.

La partie requérante adresse sa demande par tout moyen faisant preuve à l'Inspecteur du Travail du ressort, avec copie à l'autre partie. Après réception de la requête, l'Inspecteur du Travail provoque la réunion de la Commission, en tenant compte tout à la fois des délais nécessaires pour en réunir les membres et de la nécessité de régler le litige avec diligence.

Les membres de la Commission ou leurs suppléants sont tenus d'assister à la réunion ainsi convoquée sous peine des sanctions prévues par l'article 212 du Code du Travail.

En fonction des éléments dont elle dispose, la Commission a le pouvoir de rendre immédiatement sa décision ou de demander un complément d'informations ; elle peut également décider de soumettre le travailleur à un essai professionnel, dont elle fixe les modalités, notamment nature de l'épreuve, temps alloué, composition du jury.

La décision est prise à la majorité des voix des membres de la Commission, le Président ne participant pas au vote. Elle doit être motivée et donner la répartition des voix.

Si elle attribue un nouveau classement au travailleur, elle en précise la date d'effet.

Le Président remet un exemplaire de la décision rendue à chacune des parties.

Si la Commission ne prend pas de décision, ou si l'une des parties en cause n'accepte pas la décision rendue, le dossier est transmis au Tribunal du Travail par l'Inspecteur du Travail qui communique au Tribunal son propre avis.

A.18. - CONDITIONS D'EMPLOI DU PERSONNEL TEMPORAIRE

A l'exclusion des journaliers et des stagiaires, les conditions d'emploi du personnel temporaire et des jeunes gens qui louent leurs services pendant les vacances scolaires font l'objet d'un contrat de travail à durée déterminée ; une période d'essai peut être prévue.

CHAPITRE DEUX

SUSPENSION DU CONTRAT

A.19. - PERIODES MILITAIRES

19.1. : Pendant la durée du service militaire ou civil du travailleur ou de l'employeur et pendant les périodes obligatoires d'instruction militaire auxquels ils sont astreints, le contrat de travail est suspendu.

19.2. : Dans ces deux cas, l'employeur est tenu de verser au travailleur, pendant la durée de son absence dûment justifiée et dans la limite du préavis, une indemnité égale au montant de sa rémunération habituelle.

19.3. : En cas de fermeture de l'établissement pendant que l'employé se trouve sous les drapeaux, celui-ci bénéficie des mêmes droits que les autres employés suivant les règles applicables en matière d'indemnisation que stipulent les lois et règlements en vigueur.

A.20. - GROSSESSE ET MATERNITE

Les règles applicables en matière d'absence des femmes enceintes ou accouchées sont celles que stipulent les lois et règlements en vigueur.

A.21. - MALADIES ET ACCIDENTS

La Loi distingue trois catégories de maladies et accidents :

- les maladies et accidents non professionnels de courte durée,
- les maladies non professionnelles de longue durée,
- les accidents du travail et maladies professionnelles.

21.1. : Maladies et accidents non professionnels de courte durée

Conformément à l'article 31 (§ 4) du Code du Travail, ces maladies et accidents entraînent non la rupture mais la suspension du contrat de travail pendant une période maximum de six (6) mois.

Ils doivent être constatés par un médecin agréé d'accord parties lorsque cela est possible. Le travailleur malade ou accidenté doit avertir son employeur dans un délai maximum de trois (3) jours, sauf cas de force majeure, et fournir un certificat médical dans un délai maximum de huit (8) jours.

21.2. : Maladies non professionnelles de longue durée

En cas de maladie non professionnelle de longue durée, et après épuisement des délais et dispositions prévus à l'alinéa 21.1. ci-dessus, l'indemnisation du travailleur est prise en charge par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale, conformément aux dispositions des articles 35 et 36 du Code du Travail, le contrat de travail restant suspendu jusqu'à la guérison ou la mise à la retraite du travailleur.

21.3. : Accidents du travail et maladies professionnelles

Les accidents du travail et les maladies professionnelles relèvent des dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Le contrat du travailleur accidenté du travail ou atteint d'une maladie professionnelle est suspendu jusqu'à consolidation de sa blessure ou guérison de sa maladie.

21.4. : Moyens de contrôle

Pour l'application des alinéas 21.1. et 21.2. ci-dessus, l'employeur peut désigner un médecin pour effectuer une contre-visite. En cas de désaccord entre le médecin du travailleur et celui de l'employeur, l'Inspecteur du Travail du ressort désigne en qualité d'expert, à la demande de l'une des parties, un troisième médecin dont l'avis fait foi.

21.5. : Reclassement

Si, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail énumérées aux alinéas précédents, le travailleur n'est plus à même de reprendre son service ou de l'assurer dans des conditions normales, l'employeur doit rechercher les moyens de le reclasser dans un autre emploi.

A.22. - ABSENCES DIVERSES

- Les absences non rémunérées du travailleur revêtent quatre formes :
- les absences ayant fait l'objet d'un accord préalable entre l'employeur et le travailleur,

- les absences fortuites dues à un évènement exceptionnel,
- les absences non autorisées mais dont l'employeur est informé,
- les absences n'ayant fait l'objet ni d'une autorisation ni d'une information.

22.1. : Absences autorisées

A la demande du travailleur, l'employeur peut lui accorder une permission exceptionnelle : les deux parties doivent convenir ensemble de la date et de la durée de celle-ci.

22.2. : Absences dues à un évènement exceptionnel

Dans deux cas, le travailleur peut être absent sans en avoir informé préalablement l'employeur : il s'agit de la destruction de son habitation et de la maladie de son conjoint ou de son enfant.

Pour ne pas donner lieu à sanction et n'être pas comptabilisées parmi les absences faisant l'objet des alinéas 22.3. et 22.4. ci-dessous, ces absences doivent à la fois :

- être déclarées à l'employeur dans les 24 heures,
- être d'une durée en rapport avec l'évènement les ayant provoquées,
- être justifiées.

Par justification, on entend la production :

- d'un moyen de preuve pour les cas de destruction de l'habitation,
- d'un certificat médical pour le cas de maladie, ce certificat devant éventuellement indiquer la durée pendant laquelle la présence du travailleur auprès du malade est indispensable.

22.3. : Absences notifiées

~~Hors les cas visés aux alinéas 22.1. et 22.2. ci-dessus,~~
Un salarié qui ne peut se rendre à son travail doit, sauf cas d'impossibilité absolue, en avertir l'employeur dans les 48 heures par lettre, télégramme, téléphone ou tout autre moyen, en précisant le motif de l'absence et sa durée probable.

Ces absences ne doivent toutefois pas dépasser soit huit (8) jours consécutifs, soit quinze (15) jours répartis dans une période d'un an précédant la dernière absence autre que celles prévues aux alinéas 21.1. et 21.2. ci-dessus ; au-delà de ces limites, l'employeur peut à juste titre, rompre le contrat de travail.

22.4. : Absences ni autorisées, ni notifiées

Lorsque le travailleur ne demande pas une autorisation d'absence à l'employeur, ou lorsque, pendant son absence, il ne l'informe pas des motifs et de la durée de celle-ci, et lorsque l'absence ainsi ni autorisée, ni notifiée dépasse trois (3) jours consécutifs ou huit (8) jours répartis dans une période d'un an précédant la dernière absence, autre que celles prévues aux alinéas 21.1. et 21.2. ci-dessus, le contrat de travail peut être légitimement rompu par l'employeur.

A.23. - MANDAT POLITIQUE OU SYNDICAL

23.1. : Le travailleur qui exerce une permanence dans le cadre d'un mandat politique ou syndical a son contrat suspendu.

La durée de la suspension est celle légalement prévue pour l'exercice du dit mandat. Toutefois dans l'un ou l'autre cas, cette durée pourra être prolongée d'accord parties.

23.2. : Pendant la durée de la suspension, le droit au salaire est supprimé.

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

23.4. : La prolongation de l'absence au-delà de la durée ainsi fixée équivaut à une résiliation du contrat par le travailleur sans que celui-ci soit soumis à l'obligation de préavis.

A.24. - GARDE A VUE OU DETENTION

24.1. : Le contrat de travail est suspendu dans la limite maximale de trois (3) mois pendant la durée de la garde à vue ou de la détention, préventive ou non, du travailleur, à condition toutefois que ce soit pour des faits étrangers à l'exécution du contrat de travail.

24.2. : Le droit au salaire est supprimé pendant la durée de cette suspension. Toutefois, dans le cas où le travailleur dispose d'un logement ou perçoit une indemnité compensatrice au titre des cas prévus aux articles 85 et 89, deuxième alinéa, du Code du Travail, ces avantages lui sont maintenus pendant cette période.

24.3. : La prolongation de l'absence au-delà de cette durée entraîne la résiliation du contrat du fait du travailleur sans que celui-ci soit soumis à l'obligation du préavis.

A.25. - REMPLACEMENT DU TRAVAILLEUR ABSENT

Dans tous les cas où la suspension d'un contrat de travail impose le remplacement du travailleur, le remplaçant devra être informé par écrit du caractère provisoire de son emploi. Copie de la notification sera adressée aux délégués du personnel du collègue du travailleur.

A.26. - SUSPENSION DU CONTRAT ET PREAVIS

Dans tous les cas de suspension du contrat ouvrant droit à une indemnisation, la durée du préavis à prendre en considération, si le contrat est à durée déterminée, est celle qui est prévue pour le contrat à durée indéterminée.

A.27. - INTERIM D'UN EMPLOI SUPERIEUR

Au sens du présent article, est considéré comme intérim d'un emploi supérieur, le fait pour un travailleur d'occuper provisoirement, sur décision écrite du chef d'entreprise, ou d'établissement ou de son représentant, un poste d'un classement supérieur dans l'échelle hiérarchique à celui de son poste habituel.

L'intérim doit être effectué à plein temps et impliquer que les responsabilités du poste soient assumées.

Pour des périodes limitées à :

- deux (2) mois pour les ouvriers et employés,
- trois (3) mois pour les cadres, agents de maîtrise, techniciens et assimilés,
- quatre (4) mois pour les cadres supérieurs, ingénieurs et assimilés,

L'intérimaire percevra 50 % de la différence entre son salaire de base et le salaire minimum de la catégorie du nouvel emploi qu'il occupe.

Passé ces délais, il percevra la totalité de cette différence.

Toutefois, la durée de l'intérim ne peut excéder six (6) mois sauf dans le cas de stage, de maladie, ou d'accident survenu au titulaire de l'emploi, ou en cas de remplacement de ce dernier pour la durée de son congé ou la suspension légale de son contrat.

Exception faite pour les cas visés ci-dessus, l'employeur doit, à l'expiration du délai de six (6) mois, régler définitivement la situation du travailleur en cause :

- soit en le reclassant dans la catégorie correspondant au nouvel emploi,
- soit en le rétablissant dans ses anciennes fonctions.

Par contre, en cas de vacance définitive d'un poste, le travailleur qui en a assuré l'intérim par deux (2) fois, et qui est désigné dans les conditions prévues à l'article 12.6. de la présente Convention pour l'occuper, est dispensé de la période d'essai que prévoit le même article.

Si enfin, l'intérim a été égal ou supérieur à neuf (9) mois, et que l'intérimaire regagne son ancien poste, il lui sera alloué de façon définitive 60 % de la prime qu'il percevait.

Cette prime sera supprimée lorsque le salaire de l'intéressé, à la suite d'augmentations, deviendra au moins égal à son salaire de base au moment de l'intérim, majoré de la dite prime.

A.28. - MUTATION DES TRAVAILLEUSES EN ETAT DE GROSSESSE

Les travailleuses en état de grossesse mutées à un autre poste en raison de leur état, conservent, pendant toute la durée de leur mutation et même si le poste tenu est inférieur à l'emploi occupé habituellement, le bénéfice de leur salaire et de ses accessoires à l'exclusion de ceux de ces derniers qui constituent des remboursements de frais attachés à l'exercice de la fonction habituelle.

A.29. - MUTATION A LA SUITE D'ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE MALADIE PROFESSIONNELLE

Si, à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, le travailleur n'est pas en mesure de reprendre son emploi dans des conditions normales, l'employeur recherchera les moyens de le reclasser dans un autre emploi, si possible de même catégorie. A défaut, un déclassement pourra être proposé au travailleur.

En cas de refus de ce dernier, le contrat sera réputé rompu du fait de l'employeur.

CHAPITRE TROIS

A.30. - RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

30.1. : Formalités

La partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat de travail doit le notifier par écrit à l'autre partie.

En cas de licenciement, l'employeur est tenu d'indiquer par écrit la ou les causes réelles et sérieuses de licenciement.

30.2. : La résiliation du 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.

Celle-ci en est toutefois dispensée dans les cas prévus aux articles 7.1.3., 23.4. et 24.3 ci-dessus, ainsi qu'en cas de faute lourde ou lorsqu'il s'agit d'une employée accouchée qui démissionne au cours de la période de quinze (15) mois suivant la date de reprise du travail.

30.3. : Durée du préavis

La durée du préavis est fixée comme suit :

<u>Ancienneté</u>	<u>Préavis</u>
- de un mois à un an	- 15 jours
- après un an et jusqu'à trois ans	- 30 jours
- après trois ans et jusqu'à cinq ans	- 60 jours
- après cinq ans et jusqu'à dix ans	- 90 jours
- après dix ans et jusqu'à quinze ans	- 120 jours
- après quinze ans et jusqu'à vingt ans	- 160 jours
- après vingt ans et jusqu'à vingt cinq ans	- 180 jours
- après vingt cinq ans, par année	- +10 jours

soit vingt six ans, 190 jours
soit vingt sept ans, 200 jours etc....

30.4. : L'inobservation totale ou partielle du préavis, sauf cas particuliers prévus par le Code du Travail et à l'article 30.6. de la présente Convention, comporte l'obligation pour la partie responsable de verser à l'autre partie une indemnité, dite indemnité compensatrice de préavis, dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté.

30.5. : En vue de la recherche d'un autre emploi, le travailleur bénéficiera, pendant la durée du préavis, de deux (2) jours de liberté par semaine.

Ces journées seront prises globalement et payées à plein salaire ; elles pourront être bloquées et choisies d'accord parties.

30.6. : En cas de licenciement, l'employeur s'efforcera de prendre toutes dispositions pour libérer dans des délais raisonnables, compte tenu de l'emploi et des responsabilités assumées, le travailleur qui justifie avoir trouvé un nouvel emploi, sans que ce dernier soit tenu au versement d'une indemnité pour non-observation de la partie du préavis non effectué.

Toutefois, l'employeur pourra exiger l'exécution du préavis conformément aux dispositions de l'article 48 § 2 du Code du Travail dans les cas suivants :

- le poste du travailleur licencié reste à pourvoir,
- licenciements collectifs ou pour motif d'ordre économique.

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

30.8. : Pendant la durée du préavis, l'employeur et le travailleur demeurent tenus au respect de toutes obligations réciproques qui leur incombent.

A.31. - RESILIATION DU CONTRAT A DUREE DETERMINEE

Les contrats à durée déterminée sont résiliés dans les conditions conformes à celles prévues à l'article 40 du Code du Travail.

A.32. - INDEMNITE DE SERVICES RENDUS

Hormis le cas de faute lourde, une indemnité dite de services rendus est accordée à tout travailleur licencié ou partant à la retraite. Elle est également accordée en cas de décès du travailleur.

Cette indemnité, distincte du préavis, est accordée après une ancienneté de deux (2) ans dans l'entreprise.

Elle est égale aux pourcentages suivants de la moyenne mensuelle du salaire global des douze (12) derniers mois de présence continue dans l'entreprise :

- après deux ans et jusqu'à cinq ans d'ancienneté	20 % (vingt)
- de la 5ème à la 10ème année d'ancienneté	22 % (vingt deux)
- de la 10ème à la 15ème année d'ancienneté	25 % (vingt cinq)
- de la 15ème à la 20ème année d'ancienneté	28 % (vingt huit)
- à partir de la 20ème année d'ancienneté	32 % (trente deux)

Pour le calcul de cette indemnité, les fractions d'années égales au moins à 30 jours calendaires seront prises en considération.

A.33. - DECES DU TRAVAILLEUR

33.1. : En cas de décès du travailleur, les salaires de présence, l'allocation de congé et les indemnités de toute nature acquis à la date du décès, sous déduction des avances et acomptes contractés par le défunt auprès de l'employeur, reviennent de plein droit à ses héritiers qui doivent justifier de leur qualité par la présentation d'un jugement d'hérédité.

33.2. : En cas de décès au lieu d'emploi d'un travailleur déplacé ou d'un membre de sa famille né au lieu d'emploi ou dont le voyage avait été pris en charge par l'employeur, celui-ci est tenu de rapatrier à ses frais le corps du défunt au lieu d'origine du travailleur.

A.34. - CERTIFICAT DE TRAVAIL

Tout salarié quittant définitivement un employeur est en droit de lui demander de tenir à sa disposition un certificat de travail indiquant exclusivement le nom et l'adresse de l'employeur, la date d'entrée du travailleur chez l'employeur, celle de sa sortie, la nature et les dates des emplois successivement occupés et les catégories professionnelles correspondantes.

TITRE IV

=====

DES CONDITIONS DE TRAVAIL

A.35. - OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR ET DE L'EMPLOYEUR

Sans préjudice de l'application des dispositions du Code du Travail, des textes réglementaires ou des contrats de travail ou des contrats de travail individuels en vigueur définissant les obligations des travailleurs et des employeurs, les deux parties sont tenues au respect des dispositions ci-après.

35.1. : Pour le travailleur

1. - Consacrer toute son activité aux fonctions qui lui sont confiées et ne pas exercer une autre activité salariée.
2. - Exécuter les instructions de ses supérieurs hiérarchiques et respecter les bonnes règles de la profession et du métier.
3. - Conserver en bon état et restituer à l'employeur les outils de travail qui lui sont confiés pour l'exécution de sa tâche, pour autant que leur dégradation ou leur perte ne lui soit pas imputable.
4. - Se soumettre à tout traitement préventif, à toute règle d'hygiène et de sécurité prévues par la réglementation en vigueur ou prescrite par le service médical, d'hygiène ou de sécurité de l'entreprise.
5. - Ne pas divulguer les renseignements, qui par leur nature ou à la suite d'instruction, revêtent un caractère confidentiel.
6. - Faciliter l'insertion des jeunes travailleurs dans l'entreprise en les conseillant et les aidant dans l'exécution de leurs tâches.
7. - Eviter tout ce qui pourrait nuire à l'image de marque de l'entreprise.

35.2. : Pour l'employeur

1. - Ne pas tenir compte, dans ses relations avec les travailleurs, de leurs opinions politiques, philosophiques, des croyances et pratiques religieuses, des origines sociale, raciale, tribale, ou autres, pour arrêter ses décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures disciplinaires, de rémunération, de congédiement ou d'avancement, l'octroi des avantages sociaux et la formation professionnelle.
2. - Mettre en oeuvre dans son entreprise une politique effective et diligente de gabonisation des emplois.

35.3. : Obligations communes

Les deux parties s'engagent à adopter une attitude digne et responsable et à n'exercer ni pressions ni mesures discriminatoires dans leurs rapports professionnels.

A.36. - DISCIPLINE

36.1. : Les dispositions particulières en matière de discipline seront précisées dans le règlement intérieur de l'établissement.

36.2. : Avant toute sanction, le travailleur devra fournir des explications verbales ou écrites qui, dans ce dernier cas devront figurer au dossier et, s'il y a sanction, celle-ci sera signifiée par écrit, avec copie à l'Inspection du Travail du ressort.

Le travailleur peut demander à être entendu en présence d'un délégué du personnel.

A.37. - DUREE DU TRAVAIL

37.1. : Dans le cadre de la durée légale hebdomadaire du travail et des dérogations permanentes prévues par la législation et la réglementation en vigueur, la répartition des jours et heures de travail dans la semaine fera l'objet du règlement intérieur de l'établissement.

37.2. : Dans la limite de la durée légale du travail, toute modification durable des horaires de travail prévus, sera avant sa mise en application, communiquée pour information aux délégués du personnel ainsi qu'à l'Inspecteur du Travail du ressort pour approbation.

37.3. : Le nouvel horaire, daté et signé par le chef de l'établissement ou par la personne à qui il aura délégué ses pouvoirs à cet effet, sera affiché dans un endroit facilement accessible, dans chacun des lieux où il s'applique.

37.4. : En cas d'interruption collective du travail résultant de causes accidentelles ou de force majeure telles que accidents survenus au matériel, arrêt de la fourniture dans la force motrice, des approvisionnements ou des transports, non imputables à l'employeur, sinistres, intempéries, journées de fêtes légales, religieuses ou coutumières non payées, événements locaux, la durée de la journée de travail peut être également prolongée à titre de récupération des heures perdues, dans les conditions prévues par les textes en vigueur. Les heures ainsi récupérées sont rémunérées au taux horaire normal à condition toutefois de ne pas dépasser plus de deux (2) heures de récupération par jour.

A.38. - HEURES SUPPLEMENTAIRES

38.1. : Les entreprises se réservent le droit de faire effectuer des heures supplémentaires dans la limite et aux conditions fixées par la législation et la réglementation en vigueur.

Sous ces conditions, les heures supplémentaires ont le même caractère obligatoire que les heures normales de travail.

38.2. : Les heures effectuées au cours d'une semaine, avec l'accord de la Direction, au-delà de la durée légale du travail, 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 aux taux normal majoré des pourcentages suivants :

a) Jours ouvrables

- les 6 premières heures de jour + 10 %
- au-delà des 6 premières heures de jour + 30 %
- heures supplémentaires de nuit + 60 %

b) Jours de repos hebdomadaires et jours chômés récupérables

- de jour + 50 %
- de nuit + 100 %

c) Jours fériés légaux

- de jour + 100 %
- de nuit + 150 %

38.3. : Sauf en cas d'urgence, l'employeur est tenu lorsqu'il obtient l'autorisation de faire effectuer des heures supplémentaires, d'en informer le personnel par voie d'affichage au moins une semaine avant leur application.

38.4. : En ce qui concerne les travaux ayant un caractère urgent dont l'exécution est nécessaire pour prévenir des accidents imminents ou réparer des incidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'entreprise, ils seront effectués immédiatement à la demande de l'employeur.

38.5. : Est nulle et de nul effet toute clause d'un contrat de travail fixant, pour les manoeuvres, ouvriers et employés, le paiement des heures supplémentaires sous forme de forfait.

Il en est de même pour les agents de maîtrise sauf si le forfait est au moins égal à la somme qui aurait dû être payée au titre des heures supplémentaires effectuées à la demande expresse de l'employeur.

38.6. : Le chef d'entreprise ne pourra débaucher, pour manque de travail, dans un délai de un (1) mois succédant à une période d'heures supplémentaires, le personnel qui aura exécuté ces heures supplémentaires.

Cette interdiction ne s'applique pas aux heures supplémentaires effectuées dans le cadre des dispositions de l'article 38.4. ci-dessus.

A.39. - TRAVAIL DE NUIT

39.1. : Conformément aux dispositions réglementaires, le travail effectué entre 21 heures et 6 heures du matin est, en toute saison, considéré comme travail de nuit.

Taux des heures supplémentaires de nuit : voir article 38.2..

39.2. : Dans les entreprises qui ont à fonctionner de jour et de nuit sept (7) jours par semaine, les heures de travail effectuées dans la limite de la durée légale du travail ou dans la durée équivalente, et assurées par roulement, ne donnent pas lieu à majoration.

A.40. - CONDITIONS PARTICULIERES DU TRAVAIL DES FEMMES ET DES ENFANTS

40.1. : Ces conditions sont celles que stipulent le Code du Travail et les textes réglementaires subséquents.

40.2. : Les jeunes travailleurs des deux sexes âgés d'au moins 16 ans, s'ils ne sont pas stagiaires ou apprentis, ont droit aux rémunérations prévues pour les catégories dans lesquelles sont classés leurs emplois.

A.41. - PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

41.1. : A l'occasion d'évènements familiaux touchant directement son propre foyer, des permissions exceptionnelles pourront être accordées au travailleur sur présentation de pièces d'état civil ou justification probante, dans les conditions suivantes :

- mariage du travailleur	4 jours
- mariage d'un enfant	2 jours
- mariage du frère ou de la soeur	1 jour
- décès du conjoint, du père, de la mère, d'un enfant	5 jours
- décès du frère, de la soeur	2 jours
- décès du beau-père, de la belle-mère	2 jours
- naissance d'un enfant	3 jours
- cérémonie religieuse	1 jour

41.2. : Ces permissions exceptionnelles ne peuvent être déduites, dans une limite de dix (10) jours par année civile, de la durée du congé acquis.

Le nombre des travailleurs pouvant bénéficier de ces dispositions est fonction de l'effectif de l'entreprise dans les limites suivantes :

- de 11 à 40 salariés	1 travailleur
- de 41 à 100 salariés	2 travailleurs
- de 101 à 250 salariés	3 travailleurs
- de 251 à 500 salariés	4 travailleurs
- de 501 à 1000 salariés	5 travailleurs
- par tranche supplémentaire de 500 salariés	1 travailleur

44.2. : Congés pour formation sportive

Les parties conviennent également de libérer dans les mêmes conditions qu'à l'article 44.1. ci-dessus, tout travailleur appelé à suivre des stages de formation sportive organisés sur le territoire national ou à l'étranger par des fédérations sportives nationales.

44.3. : Ces deux formes de congé ne sont pas cumulables au cours d'une même année.

TITRE V
=====

DU SALAIRE

A.45. - DETERMINATION DU SALAIRE

- 45.1. : Le salaire est la contrepartie du travail, il est déterminé en fonction du poste de travail attribué à chaque salarié.
- 45.2. : A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs de plus de seize (16) ans, quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur nationalité.
- 45.3. : Le barème des salaires de la profession est fixé ou modifié par une Commission mixte paritaire, composée d'employeurs et de travailleurs relevant des organisations syndicales intéressées signataires de la présente Convention.

Le barème ainsi déterminé est rendu applicable par voie d'avenant.

A.46. - PRIME D'ANCIENNETE

- 46.1. : On entend par ancienneté d'un travailleur dans une entreprise soumise à la présente Convention le temps pendant lequel le travailleur a été employé d'une façon continue dans les différents établissements de l'entreprise.

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

A.42. - DUREE DU CONGE LEGAL

- 42.1. : La durée des congés payés est fixée par la législation et la réglementation en vigueur. Cependant des accords collectifs d'établissement ou d'entreprise pourront prévoir des dispositions ou des clauses plus favorables aux travailleurs.
- 42.2. : La durée du travail effectif qui détermine la durée du congé annuel auquel peut prétendre un travailleur s'apprécie de quantième à quantième.
- 42.3. : Les travailleurs acquièrent droit au congé payé après une durée de service effectif égale à douze (12) mois.
- 42.4. : La jouissance du congé pourra être avancée ou différée dans la limite de six (6) mois en fonction des nécessités du service.

A.43. - ALLOCATION DE CONGE

- 43.1. : L'employeur est redevable envers le travailleur d'une allocation correspondant à la durée complète de son congé. Cette allocation est calculée selon les règles prescrites par le Code du Travail. En tout état de cause, elle sera au moins égale à la moyenne correspondante des salaires, indemnités, primes et commissions diverses dont le travailleur a bénéficié au cours des douze (12) mois précédant son départ en congé.
- 43.2. : Peuvent être exclues de l'assiette de l'allocation de congé, les primes de rendement, les indemnités représentatives de frais, de risques ou d'inconvénients professionnels.
- 43.3. : L'allocation de congé doit être versée en totalité au travailleur avant son départ en congé.

A.44. - CONGES SPECIAUX

44.1. : Congés pour formation syndicale

Les parties conviennent du principe de libérer tout travailleur appelé à suivre des stages d'éducation ouvrière ou syndicale organisés sur le territoire national ou à l'étranger.

Ces congés exceptionnels et limités à dix (10) jours par an ne sont pas déductibles du congé annuel légal. Ils pourront être rémunérés d'accord parties.

Ils devront être sollicités avec un préavis fonction de la qualification, des responsabilités de l'intéressé et de la difficulté de pourvoir à son remplacement ainsi que de la durée de son absence.

46.2. : Ne suppriment pas l'ancienneté acquise les absences régulièrement autorisées par l'employeur en vertu de la présente Convention, d'accords particuliers, ou d'une disposition légale ou réglementaire.

L'acquisition de l'ancienneté est seulement suspendue pendant ces absences.

46.3. : En pareil cas, l'ancienneté est calculée sur le total des périodes passées dans l'entreprise avant et après cette suspension.

46.4. : N'interrompent pas l'acquisition de l'ancienneté, les absences pour congés payés ou congés exceptionnels prévus par la présente Convention.

46.5. : La prime d'ancienneté consiste en une majoration du salaire de base conventionnel. Elle sera attribuée après deux ans de présence dans l'entreprise au taux de 2 % et majorée ensuite de 1 % par an.

A.47. - PRIME DE PANIER

47.1. : Une prime de panier est due à tout travailleur qu'une prolongation exceptionnelle de la durée du travail empêche de prendre un repas à l'heure habituelle.

47.2. : Elle n'est pas attribuée lorsqu'elle est remplacée par un repas gratuit.

47.3. : Le taux de cette prime est de une fois et demie (1,5) le salaire horaire de base conventionnel de la catégorie du travailleur.

A.48. - PRIME DE RISQUE

Une prime sera accordée au travailleur ayant exécuté une tâche particulière présentant un caractère de risque exceptionnel non inhérent à l'exercice de sa profession.

A.49. - PRIME DE RENDEMENT OU DE PRODUCTION

Une prime dite de rendement ou de production peut être accordée au travailleur qui se distingue par la qualité et la productivité de son travail.

A.50. - PRIME D'ASSIDUITE

50.1. : Au sens de la présente Convention, il y a assiduité d'un travailleur quand celui-ci, d'une part exécute les tâches qui lui sont dévolues, et d'autre part se conforme à l'horaire prescrit.

50.2. : Une prime dite d'assiduité est instituée en faveur du personnel d'exécution qui remplit les conditions ci-dessus.

50.3. : Elle se substitue à toute autre prime ayant le même objet mais portant une appellation différente.

50.4. : Le taux de cette prime est de 3 % du salaire mensuel de base conventionnel de la catégorie du travailleur avec un abattement de 50 % pour une absence et de 100 % pour deux absences dans le mois.

A.51. - GRATIFICATIONS

Selon les circonstances, il pourra être accordé une gratification de fin d'année à un travailleur ayant deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, période d'essai comprise, son montant étant laissé à l'appréciation de l'employeur.

A.52. - INDEMNITE DE DEPLACEMENT

52.1. : En cas de déplacement temporaire ou occasionnel du travailleur pour raison de service ne donnant pas lieu à affectation, et pendant toute la durée qui impose au travailleur des frais de nourriture et de logement en dehors de son lieu d'emploi habituel, il lui sera alloué une indemnité de déplacement.

52.2. : L'indemnité de déplacement n'est pas due lorsque ces prestations sont fournies en nature ni lorsqu'il s'agit de déplacements normaux entrant dans le cadre de l'activité habituelle du travailleur.

Le montant de cette indemnité est fixée comme suit :

pour un repas : 4 fois le salaire horaire de base conventionnel de la catégorie du travailleur.

pour deux repas : 8 fois le salaire horaire de base conventionnel de la catégorie du travailleur.

pour deux repas et une nuit : 12 fois le salaire horaire de base conventionnel de la catégorie du travailleur.

A.53. - MUTATION D'UN TRAVAILLEUR HORS DE SON LIEU DE RECRUTEMENT

53.1. : Voyages et transport

Les frais de voyage du travailleur muté, de son conjoint et de ses enfants mineurs à charge, ainsi que les frais de transport de leurs bagages sont à la charge de l'employeur conformément aux dispositions de l'article 129 du Code du Travail.

Pendant la durée du voyage pour se rendre à son nouveau lieu d'emploi, le travailleur muté perçoit les indemnités de déplacement prévues à l'article 52 de la présente Convention.

Pour le transport des bagages du travailleur et de sa famille, il n'est pas prévu à la charge de l'employeur d'avantage

autre que la franchise concédée par la compagnie de transport à chaque titre de voyage.

Toutefois, lors du premier voyage du lieu de recrutement au lieu d'emploi et du dernier voyage du lieu d'emploi au lieu de recrutement, ainsi que dans le cas de mutation d'un lieu d'emploi à un autre, l'employeur prendra à sa charge le transport gratuit de deux cents (200) kilos de bagages en sus de la franchise, pour lui-même et sa famille.

Le transport des bagages pris en charge par l'employeur en sus de la franchise dans la limite ci-dessus, est effectué par une voie et des moyens normaux au choix de l'employeur.

53.2. : Logement

Lorsque le travailleur est muté de son lieu de recrutement par le fait de l'employeur en vue d'exécuter un contrat de travail, l'employeur mettra un logement à la disposition du travailleur et de sa famille.

Au cas où l'employeur ne serait pas en mesure de loger le travailleur muté et sa famille, celui-ci percevra une indemnité d'aide au logement.

En cas de rupture de contrat de travail, le travailleur installé dans un logement fourni par l'employeur est tenu de l'évacuer dans les délais ci-après fixés :

- a) en cas de notification réciproque du préavis dans les délais requis : évacuation à l'expiration du délai de préavis.
- b) en cas de rupture de contrat par le travailleur, sans que le délai de préavis ait été respecté : évacuation immédiate.
- c) en cas de licenciement par l'employeur sans préavis, évacuation différée sur demande préalable du travailleur dans la limite maximum d'un mois.

A.54. - INDEMNITE DE CAISSE

L'employé assumant la charge d'une caisse d'espèces percevra une indemnité de caisse dont le montant ne pourra être inférieur à 10 % du salaire de base mensuel conventionnel de sa catégorie professionnelle.

T I T R E V I =====

DU SERVICE MEDICAL

A.55. - ORGANISATION MEDICALE ET SANITAIRE

55.1. : Les employeurs sont tenus de se conformer en matière d'organisation médicale et sanitaire aux prescriptions du Code du Travail et des textes d'application en vigueur.

55.2. : Tenues de travail

L'entreprise tiendra à la disposition du personnel des accessoires vestimentaires appropriés chaque fois que la tâche le nécessite pour des raisons de sécurité ou d'hygiène (bottes, casques, masques, gants, combinaisons de mécanicien, tenues de pluie...) ainsi que les produits nécessaires à leur entretien.

Conformément à l'article 35.1.3. de la présente Convention, le travailleur conservera en bon état et restituera ces accessoires vestimentaires qui lui sont confiés pour l'exécution de sa tâche.

T I T R E VII

=====

DISPOSITIONS DIVERSES

A.56. - DE LA LIBRE NEGOCIATION

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

A.57. - COMMISSION D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION

Il est institué une Commission Nationale paritaire 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 les 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 membres titulaires et deux membres suppléants de chaque organisation syndicale de travailleurs signataires,
- un nombre égal de 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 les plus brefs délais. 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 Secrétariat du Tribunal du Travail, à la diligence de l'Autorité qui a réuni la Commission.

Fait à Libreville, le 10 Décembre 1985

Pour la COSYGA
La Fédération du Secteur des
Exploitations Forestières

Pour le SYNDICAT DES PRODUCTEURS
ET INDUSTRIELS DU BOIS DU GABON
(SYNFOGA)

PAMBHOO Jean

MOLENAT Claude (Président)

OBAME Jean-Marie

BOZEC Hervé (ROUGIER OCEAN GABON)

BE ESSONO Timothée

NGUEMA METOULE Jean-Marie (C.F.G.)

NDOUME NDONG NSIE André

MENGUE Marie-Suzanne

BOUBANDA André

POUR LE MINISTERE DU TRAVAIL
ET DE L'EMPLOI

ONDO NSOMO (Directeur Provincial du Travail
de l'Estuaire)

CONVENTION COLLECTIVE
des
EXPLOITATIONS FORESTIERES
de la
REPUBLIQUE GABONAISE

■ ■ ■ ■

ANNEXE CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

DU 18 Février 1986

■ ■ ■ ■

1ère catégorie : Définition générale : Main d'oeuvre ordinaire

Travailleurs auxquels sont confiés des travaux élémentaires n'exigeant ni connaissance ni adaptation.

Définitions particulières

- manoeuvre d'entretien : débroussage, manutention non mécanisée, nettoyage, terrassement à la main
- gardien
- planton

CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL

DES EXPLOITATIONS FORESTIERES EN REPUBLIQUE GABONAISE

=====

CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

=====

	<u>Page</u>
1ère catégorie : Main d'oeuvre ordinaire	1
2ème catégorie : Main d'oeuvre non spécialisée	2
3ème catégorie : Main d'oeuvre spécialisée	3
4ème catégorie : Main d'oeuvre qualifiée	4
5ème catégorie : Main d'oeuvre très qualifiée	5
6ème catégorie : Main d'oeuvre hautement qualifiée	6
7ème catégorie : Chefs d'équipe très hautement qualifiés	7
 <u>Agents de Maîtrise</u>	
A M 1	8
A M 2	9
 <u>Cadres</u>	
C 1	10
C 2	10
C 3	10
C 4	10

2ème catégorie : Définition générale : Main d'oeuvre non spécialisée

Travailleurs auxquels sont confiés des travaux simples avec ou sans machine de conduite simple, exigeant des connaissances élémentaires et une mise au courant et adaptation rapides.

Définitions particulières

Ouvriers

- aide ouvrier en tous genres (bousseleur, affûteur, abatteur, tronçonneur, conducteur, chauffeur, mécanicien etc...)
- marteleur
- marqueur
- chaîneur
- numérateur
- poseur d'esses
- appliqueur de produits chimiques
- élingueur
- matelot sans spécialité
- radier
- opérateur sur engin mécanique de conduite simple
- graisseur-pompiste

Employés

- aide magasinier
- aide vendeur
- gardien de nuit
- gardien permanent
- planton coursier
- femme de ménage

3ème catégorie : Définition générale : Main d'oeuvre spécialisée

Travailleurs auxquels sont confiés des travaux exigeant un minimum d'instruction, de compétence, acquises par la pratique : ouvriers n'exécutant qu'une partie des opérations constituant l'ensemble du métier.

Définitions particulières

Ouvriers

- assistant prospecteur ayant la connaissance des bois
- boussolier élémentaire
- pisteur
- abatteur à l'ensoleillement
- étêteur
- matelot graisseur
- hors-boristes
- chauffeur VL (permis B)
- conducteur de tracteur agricole et d'engins de moins de 120 CV
- démonteur, réparateur et remonteur de pneus
- assistant mécanicien
- affûteur de chaîne
- assistant d'ouvrier qualifié du bâtiment (tous corps de métier)
- scieur de scierie de chantier
- pointeur de chantier
- distributeur/contrôleur de carburant
- assistant opérateur topographe/dessinateur

Employés

- assistant magasinier effectuant le déballage, le pointage, le triage, le classement, le rangement des pièces ou fournitures dans les casiers sous les ordres d'un magasinier
- commis auxiliaire de transit
- vendeur acheteur et économat
- commis de bureau (classement, enregistrement, etc...)
- dactylo moins de 25 mots/mn
- téléphoniste

4ème catégorie : Définition générale : Main d'oeuvre qualifiée

Travailleurs exécutant dans des conditions suffisantes de rapidité et de conformité des travaux exigeant une formation professionnelle de base ou une compétence de même niveau acquise par la pratique.

Définitions particulières

Ouvriers

- ouvrier tous corps de métier effectuant les travaux courants de sa spécialité : fraiseur, soudeur, électricien, tourneur, etc...)
- boussolier confirmé capable d'établir et de reproduire un relevé de layon
- abatteur d'exploitation
- pointeur traceur/cubeur
- patron de pinasse ou de gribâne
- pilote de remorqueur
- chauffeur de camions (permis C)
- conducteur de débardeur à pneus
- conducteur de chargeuse de carrière
- mécanicien de scie à chaîne
- affûteur de scierie de chantier

Employés

- dactylo ayant une vitesse prouvée de plus de 25 mots/mn avec orthographe et présentation parfaites
- employé établissant les fiches de pointage de la paie (reproduction, calculs élémentaires etc...) et tous travaux similaires
- auxiliaire de comptabilité
- magasinier de chantier

5ème catégorie : Définition générale : Main d'oeuvre très qualifiée

Travailleurs exécutant des travaux nécessitant une connaissance complète de leur métier ainsi qu'une formation théorique et pratique approfondie.

Définitions particulières

Ouvriers

- prospecteur qualifié pour le layonnage, les travaux de limite, le comptage et la transcription cartographique
- topographe recherche de routes capable d'en établir le relevé
- patron de remorqueur de moins de 100 CV
- machiniste sur machines à bois combinées
- chauffeur porte engins de charge utile égale ou supérieure à 20 tonnes et de semi-remorque (permis E) de grumier
- chauffeur de citerne de plus de 10.000 litres
- chauffeur de transport en commun (permis D) conducteur d'engins : chargeuses, grumes, engins à chenilles, niveleuse, seapers, pelles de plus de 1 m³, grues mobiles
- mécanicien effectuant des travaux complexes de démontage, remontage et réglage
- ouvrier tous corps de métier effectuant les travaux complexes de sa spécialité

Employés

- dactylo ayant une vitesse prouvée de 40 mots/mn avec orthographe et présentation parfaites
- sténo-dactylo débutante capable de prendre à 80 mots/mn et de transcrire correctement ses notes à la machine à plus de 25 mots/mn avec orthographe et présentation parfaites
- employé effectuant les calculs courants de la paie et le billetage, et participant à la tenue des dossiers du personnel
- caissier auxiliaire ou teneur de petite caisse
- aide comptable exécutant les travaux courants de comptabilité pouvant aller jusqu'à l'établissement des balances
- opérateur de saisie informatique
- assistant pupitreur informatique
- gérant d'économat
- infirmier assistant

6ème catégorie : Définition générale : Main d'oeuvre hautement qualifiée

Travailleurs effectuant des travaux particulièrement difficiles de leur métier, nécessitant une habilité consommée et une connaissance théorique et pratique approfondie acquises soit par un enseignement approprié sanctionné par un diplôme de fin d'études secondaires, soit par une expérience très confirmée du métier.

Définitions particulières

Ouvriers

- conducteur de bull très confirmé au terrassement
- conducteur de niveleuse de plus de 120 CV capable d'assumer une finition parfaite
- patron de remorqueur de plus de 100 CV
- mécanicien effectuant les travaux les plus difficiles de sa spécialité (hydraulique etc...)
- agréateur de bois

Employés

- employé effectuant tous les calculs de la paie et établissant les déclarations périodiques
- infirmier diplômé d'état
- caissier ayant la responsabilité d'une caisse avec livre de recettes et de dépenses
- aide comptable titulaire du CAP ou de qualification équivalente, capable d'établir les états de rapprochement et de justifier les soldes ou extraits en provenance des banques, des fournisseurs etc...
- pupitreux informatique
- déclarant en douane
- secrétaire possédant les qualifications et compétences de la 5ème catégorie et capable d'effectuer tous les travaux de rangement, classement, enregistrement, transmission de son service

7ème catégorie : Définition générale : Chefs d'équipe très hautement qualifiés

Les travailleurs de cette catégorie doivent avoir une formation d'ouvriers ou d'employés très hautement qualifiés et posséder la parfaite maîtrise de leur métier.
Ils doivent aussi assumer de façon permanente la conduite d'une équipe.

Exemple : patron de remorqueur de plus de 220 CV.

AGENTS DE MAITRISE

A. M. 1 : Définition générale

Les intéressés de cette catégorie doivent avoir des connaissances très approfondies de tous les aspects de leur métier acquises par une expérience professionnelle confirmée. Ils peuvent être titulaires d'un BTS ou d'un DUT.

Ils sont chargés en plus de leur travail, dans le cadre d'instructions précises, de distribuer et de coordonner l'activité d'un ensemble d'ouvriers et d'en assurer le rendement et la discipline.

Définitions particulières

Emplois administratifs

- Comptable possédant une expérience pratique confirmée de la comptabilité de l'entreprise. Est responsable de la coordination et de la bonne exécution, dans les délais prescrits, des travaux effectués par les employés des catégories précédentes.
- Agent responsable de la gestion administrative du personnel dans une entreprise importante, possédant de bonnes notions de la législation et de la réglementation du travail, lui permettant d'effectuer toutes les démarches auprès de l'administration.
- Chef du personnel dans une moyenne entreprise.

Mécanique/Matériel

- Mécanicien capable de faire un diagnostic précis, de décider de l'intervention, de l'effectuer et/ou d'en contrôler la bonne exécution.
Il doit être capable en plus de juger du degré d'usure d'une pièce, de décider de son remplacement, et d'en établir la commande à partir d'un catalogue.

Encadrement de chantier

L'intéressé, qui recevant des directives d'un agent de position similaire ou supérieure, est responsable d'une unité d'activité spécifique :

- Prospecteur principal de l'entreprise responsable de plusieurs équipes (exploration, évaluation, limites, comptages...)
- Responsable d'unité routes (recherche, tracé, relevé, construction routes et ponts, entretien du réseau)
- Responsable d'unité de production (comptage, pistage, abattage, débusquage, débardage, traçage, tronçonnage, gestion du parc)
- Responsable de débarcadère (gestion de parc, mise à l'eau, spécification, remorquage)
- Responsable de parc de commercialisation (agrégage, gestion du parc)

A. M. 2 : Définition générale

Les intéressés de cette catégorie possèdent des connaissances complètes et structurées des différentes techniques de leur spécialité professionnelle et de leur application. Ils sont amenés à prendre des initiatives et à assumer des responsabilités dans le cadre d'instructions permanentes.

Définitions particulières

Emplois administratifs

- Comptable ou chef-comptable ayant la responsabilité de l'ensemble de la comptabilité d'une entreprise à structure simple. Peut être l'adjoint du chef-comptable d'une entreprise à structure complexe.
- Chef du personnel dans une entreprise importante. Il a les connaissances, la compétence et l'autorité nécessaires pour assumer ses responsabilités.

Mécanique/Matériel

- Chef d'atelier, il reçoit ses directives du chef de chantier ou d'un cadre. Il dirige le personnel mécanicien du chantier de l'atelier et/ou d'ateliers satellites. Il est responsable de la maintenance du matériel du chantier (entretien, dépannage, réparation, révision...)

Il contrôle les commandes d'approvisionnement et en assume la gestion.
Il participe à la gestion du matériel (consommation, devis, planning...)

Encadrement de chantier

L'intéressé reçoit des directives d'un cadre. Il dirige et coordonne le travail de toutes les unités du chantier.

CADRES

Définition générale

Sont considérés comme cadres les agents possédant une sérieuse formation technique, commerciale, financière ou administrative sanctionnée par un diplôme d'enseignement supérieur confirmant un niveau habituellement reconnu, ou acquise par des efforts personnels de formation et une expérience professionnelle très complète, qui exercent un commandement sur des ouvriers, techniciens, et agents de maîtrise administratifs ou commerciaux.

=====

- C 1 : Cadres techniques, administratifs ou commerciaux placés sous les ordres d'un cadre de position supérieure. Ils peuvent avoir à prendre couramment des initiatives et à assumer des responsabilités pour organiser, coordonner et diriger les travaux du personnel placé sous leurs ordres.
- C 2 : Les cadres de cette position doivent posséder en plus des compétences de la position C 1 des capacités de conception, de décision, et de gestion.
- C 3 : Cadres qui par délégation explicite, remplissent effectivement des fonctions de direction.
- C 4 : Directeurs généraux.

CONVENTION COLLECTIVE DES EXPLOITATIONS FORESTIERES

SALAIRES CONVENTIONNELS DE BASE

APPLICABLES AU 20 FEVRIER 1986

<u>Catégories</u>	<u>Base</u>	<u>I.S.N.</u>	
1ère	53.398	11.253	64.651
2ème	55.106	10.000	65.106
3ème	56.569	10.000	66.569
4ème	57.305	10.000	67.305
5ème	63.323	5.600	68.923
6ème			70.718
7ème			86.848
 <u>MAITRISE</u>			
A M 1			93.559
A M 2			125.000
 <u>CADRES</u>			
C 1			200.000
C 2			250.000
C 3			350.000
C 4			450.000

GRILLE CONVENTIONNELLE DES SALAIRES DE BASE

(Applicable au 01.03.94 ,à l'exploitation forestière)

	Sal/hor.	Sal/mois
Catégorie 1	426,915	85 383
Catégorie 2	433,795	86 759
Catégorie 3	441,830	88 366
Catégorie 4	447,580	89 516
Catégorie 5	467,320	93 464
Catégorie 6	491,455	98 291
Catégorie 7	539,325	107 865
AM1	570,240	114 048
AM2	742,000	148 400
C1	1 102,500	220 500
C2	1 378,125	275 625
C3	1 929,375	385 875
C4	2 480,625	496 125