

# **CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU COMMERCE**

**Judicial Centrafrique réalise ses travaux dans le cadre  
de collections et de séries qui lui sont propres.  
L'éditeur L'Harmattan les publie indistinctement  
dans le cadre de sa collection :  
“*Études Africaines*”**

## **TRAVAUX DE JUDICIAL CENTRAFRIQUE**

**Paru dans la collection :  
“*Les Guides de la Pratique Juridique dans les États membres de l'Ohada*”**

**SÉRIE “*DROIT DU TRAVAIL EN CENTRAFRIQUE*”**

- ❖ **Volume 4 : GAGNER DEVANT LE TRIBUNAL DU TRAVAIL EN CENTRAFRIQUE  
1<sup>ère</sup> édition 2011 - L'Harmattan**

**Paru dans la collection :  
“*Documentation Juridique Centrafricaine*”**

**SÉRIE “*LES CODES ANNOTÉS ET COMMENTÉS*”**

- ❖ **LE CODE DU TRAVAIL ANNOTÉ ET COMMENTÉ  
1<sup>ère</sup> édition 2011 - L'Harmattan**

**SÉRIE “*LES CONVENTIONS COLLECTIVES*”**

- ❖ **LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU COMMERCE  
1<sup>ère</sup> édition 2011 - L'Harmattan**

**Infographie : D-A Besner**

**© L'HARMATTAN 2011  
5-7, rue de l'École-Polytechnique : 75005 Paris**

<http://www.librairieharmattan.com>  
[diffusion.harmattan@wanadoo.fr](mailto:diffusion.harmattan@wanadoo.fr)  
[harmattan1@wanadoo.fr](mailto:harmattan1@wanadoo.fr)

**ISBN : 978-2-296-56249-3**

**EAN : 9782296562493**

**JUDICIAL CENTRAFRIQUE**  
**ÉTUDES ET CONSEILS JURIDIQUES**

**CONVENTIONS COLLECTIVES**

**Convention Collective Nationale du Commerce**

du 1<sup>er</sup> décembre 1975

Étendue

**Applicable aux entreprises ou établissements établis  
ou à venir en République centrafricaine et exerçant  
leurs activités sur toute l'étendue du territoire  
de la République, ainsi qu'à leur personnel**

Annotée

Auteur

Directeur de publication

**MBOE Dédé-Vianney**

Docteur en droit

Édition Octobre 2011

La Documentation Juridique Centrafricaine

**L'Harmattan**



**Transmettre les connaissances  
par le livre**



Le livre éclaire et entretient la mémoire. Il rend l'histoire accessible aux générations futures.

## **Appel pour une politique de promotion du livre en Centrafrique**

*Ce pictogramme apparaîtra en premières pages de tous les ouvrages que nous produirons, jusqu'à ce que cet appel soit entendu et qu'il soit mis en œuvre.*

**L**e pictogramme que nous avons reproduit ci-contre traduit l'appel que nous lançons pour susciter une véritable politique de promotion du livre en Centrafrique et, pour que celle-ci concourt à l'implantation de maisons d'éditions, de diffusion et de distribution des produits intellectuels et culturels auprès de la population.

On déplore en RCA d'une part, l'absence d'un mode de transmission organisée et structurée de la mémoire intellectuelle, culturelle et historique du pays par les plus anciens et, d'autre part l'absence d'une politique gouvernementale incitative à la manifestation de cette forme d'entretien de notre mémoire collective par l'écriture.

En dépit de ce sévère constat, on peut relever néanmoins ces dernières années, qu'au contact d'un éditeur qui leur offre l'opportunité d'une publication, les ressortissants centrafricains sont particulièrement épris par le maniement de la plume. Ainsi, le problème que nous posons n'interpelle pas le Centrafricain, pris individuellement, mais est un sujet qui se traite au niveau national.

En effet, la transmission de nos acquis culturels relève d'un domaine qui est manifestement tributaire de l'absence de structures et d'infrastructures locales susceptibles d'offrir à la population l'opportunité de s'investir dans des œuvres de production culturelle ou intellectuelle diverses.

Or, l'écriture est un atout qui consolide l'identité d'un peuple et lui permet de traverser de manière compacte l'espace. et le temps.

Quelques précurseurs avaient jadis, dans le domaine littéraire, initié quelques avancées méritoires : P. Sammy-Mackfoye, l'abbé B.B. Siango, F. Nyamolo, E. Goyemidé et quelques rares autres qui sont tous aujourd'hui passés dans le monde de l'indifférence ou de l'oubli.

L'écriture est l'âme d'un peuple. Elle lui permet d'exprimer diversement son identité et d'établir son existence. Elle lui permet de se projeter dans le futur en concordance avec son passé et en harmonie avec le destin qu'il se définit et qui résulte des choix qu'il tire du mode d'expression démocratique qu'il s'est donné. Pour un peuple sans identité mémorielle commune et sans le sentiment du partage d'un socle culturel commun, les éléments traditionnels constitutifs d'un État deviennent des critères éphémères et solubles, en cas de crise graves. C'est dans de telles circonstances que le sentiment de cohésion nationale s'effrite rapidement. Il ne résistera pas aux conflits militaires, économiques ou financiers provenant tant de causes exogènes que de causes endogènes liées au mode de gestion de l'État. Une nation sans identité mémorielle commune est vouée à la disparition. La fulgurante décomposition/recomposition des États dans les Balkans en est une démonstration tangible.

Un État n'a de légitimité que lorsque la nation qui est le fondement de son existence trouve et retrouve ses repères avec le concours de ceux à qui le peuple a confié l'administration de cet État. Il appartient donc au gouvernement de notre État d'offrir à ses ressortissants l'opportunité d'entretenir, à mesure du temps, le socle commun et inaltérable du partage d'une mémoire et d'une histoire commune et pérenne. Dès lors, il est du devoir du gouvernement, organe de direction que la nation s'est donnée, d'organiser et de conduire la destinée de ses ressortissants en concevant, en alimentant et en mettant à la disposition de ses nationaux les instruments qui leur permettront d'être en permanence les propres acteurs de l'entretien, de la conservation de leurs mémoires et de la connaissance de leur histoire.

Dans une phase de consolidation des conditions de son existence, il est devenu un impératif pour les gouvernants centrafricains, au regard de la mission qu'ils tiennent de la nation, de concevoir une politique culturelle qui incite ses ressortissants à capitaliser les atouts de l'écriture.

C'est pourquoi, il y a lieu d'alerter les pouvoirs publics sur la menace que représente l'absence d'une véritable politique culturelle de soutien à l'écriture et au livre en Centrafrique.

L'accès aux sources écrites en Centrafrique est laborieux. La disponibilité des textes officiels relève du "quémardage" et de la "bonne grâce" du responsable administratif qui en décide selon son "bon vouloir". Trouver une œuvre en Centrafrique, écrite par des centrafricains, relève de l'improbable. Introduire en Centrafrique une œuvre concernant le pays relève de l'interdit sous peine d'être interpellé et pourchassé pour subversion ou pour tentative d'atteinte à la sûreté de l'État.

Il urge donc, au plan local et sur le territoire national, d'entreprendre une politique d'implantation et de promotion d'un réseau d'édition, d'impression, de publication, de diffusion et de distribution du livre et de ses dérivés au bénéfice de la population centrafricaine.

Une telle vision doit devenir une des préoccupations essentielles des pouvoirs publics. C'est pourquoi, nous en appelons à ce que :

- pour les éditions scolaires, techniques ou universitaires, le gouvernement centrafricain devrait faire œuvre de créativité en entreprenant des actions fortes, en faveur des éditeurs scolaires. Il n'a plus le droit de se contenter de gérer le vide ou de s'accommoder du bénévolat des associations caritatives qui, trop souvent s'investissent, avec beaucoup de légèreté, mais en même temps avec la bénédiction des pouvoirs publics, dans des "dons" de livres scolaires venant d'Europe, et non adaptés aux programmes arrêtés au plan national ;
- pour les œuvres relevant de réflexions ou d'études philosophiques et techniques, pour les œuvres d'analyses politiques, juridiques ou économiques, pour les œuvres d'histoire, de littérature, les monographies et autres œuvres de culture générale, le gouvernement doit s'engager à concevoir et à réaliser une politique de soutien à l'activité intellectuelle et d'encourager l'investissement et la production de ses nationaux dans l'écriture. Une telle orientation est facteur d'émulation de l'individu et de développement du progrès social.

Pour ce faire, il n'est pas demandé aux pouvoirs publics de créer des portefeuilles budgétaires considérables, en vue de se substituer aux actions relevant par nature des opérateurs privés. Notre propos consiste à demander à nos gouvernants de faire en sorte qu'il soit conçu, en Centrafrique, de véritables politiques créant et favorisant les conditions de l'instauration de cette activité privée.

Promouvoir une politique de promotion et de soutien du livre sur le territoire national permet, au-delà de la vertu identitaire et mémorielle qu'elle conforte, de créer, au demeurant, une source de revenus principale ou complémentaire susceptibles de profiter à beaucoup de nos compatriotes qui sont rétifs à rentrer dans la logique dominante de la propagation des combines et de l'affairisme pour vivre décemment.

Des activités nouvelles peuvent ainsi être créées dans le pays. Des maisons d'édition sont susceptibles de se constituer en Centrafrique pour autant qu'elles y soient incitées et encouragées.

*« De nos jours, l'écriture permet à un peuple de conforter son identité et d'assurer sa pérennité. »*

**MBOE Dédé-Vianney**

**Le 10 octobre 2011**

## –AVIS AU LECTEUR–

### Comment définir une convention collective ?

La convention collective désigne un accord conclu à la suite d'une négociation entre un ou plusieurs organisations syndicales de travailleurs et un ou plusieurs syndicats ou groupements d'employeurs.

Une convention collective peut être convenue pour être appliquée :

- au niveau d'une seule entreprise ;
- au niveau d'une branche professionnelle (commerce, bâtiment, industrie de l'habillement...)
- au niveau national ou régional.

La convention collective peut être composée de plusieurs textes : le texte de base, des avenants, des accords spécifiques ou des annexes convenus postérieurement ou concomitamment au texte de base. Ces textes ne peuvent porter que sur des sujets précis.

### Comment définir un accord collectif ?

L'accord collectif se définit plus aisément par opposition à la convention collective.

Alors que la convention collective traite de la globalité des conditions de l'emploi, de la globalité des conditions du travail, de la formation professionnelle des travailleurs et des garanties sociales applicables à l'ensemble des travailleurs.

L'accord collectif reprend, lui, qu'un des points de la convention collective. Il le développe ou le clarifie. Un accord collectif est donc limité dans son objet.

Au regard de la loi n°09/004 du 29 janvier 2009, une convention collective a vocation à traiter de la globalité du règlement d'une profession ou d'un secteur d'activité. Un accord collectif traitera plutôt, lui, d'un ou de plusieurs sujets particuliers. L'accord collectif peut être convenu en complément ou en précision d'une disposition relevant d'une convention collective. Il peut aussi être conclu pour pallier l'absence d'une convention collective et régir les conditions a minima d'emploi des travailleurs dans un ou plusieurs établissements.

### Qui est destinataire d'une convention collective ?

La convention collective s'applique :

- à tout travailleur appartenant à une entreprise qui a adhéré à la dite convention ;
- à tout employeur membre d'un syndicat patronal ou d'un groupement d'employeur qui a signé le texte de la convention ou qui y adhère.

Toutefois, lorsque la convention collective a été "*étendue*" par arrêté du ministre en charge du travail, celle-ci s'applique à toutes les entreprises de la branche professionnelle et du secteur géographique entrant dans son champ d'application.

### Comment reconnaître sa convention collective ?

En Centrafrique, une convention collective se reconnaît et se distingue l'une de l'autre par son intitulé. Toutefois, dans le cadre de ses publications, Judicial Centrafrique est en train de collecter l'ensemble des conventions collectives et accords collectifs en vigueur en RCA, en vue de mettre en place un système complémentaire d'identification numérique applicable à chaque convention ou accord collectif quel que soit son champ d'application socioprofessionnel, géographique, économique des conventions collectives. Les accords particuliers, avenants ou annexes à ces conventions porteraient le même numéro d'identification de la convention collective ou de l'accord collectif considéré.

Par ailleurs, sur le plan réglementaire, l'intitulé de la convention collective applicable dans une entreprise doit être mentionné sur le bulletin de paie de chaque travailleur.

L'intitulé de cette convention doit aussi être indiqué sur un panneau d'affichage situé sur les lieux du travail.

Enfin, l'employeur doit tenir à la disposition du personnel un exemplaire de la convention collective pour sa consultation. Les représentants du personnel doivent disposer d'exemplaires, mis à leur disposition par l'employeur.

### Comment se procurer la convention collective correspondant à son emploi ?

Judicial Centrafrique édite les conventions collectives qui ont fait l'objet d'un arrêté d'extension (couverture bleu/blanc), les conventions collectives non étendues (couverture vert/jaune).

Elles peuvent être achetées dans les points de vente de Judicial Centrafrique à Bangui et en province.

Elles peuvent être commandées à l'adresse électronique ci-dessous :

**[Judicial.apec@yahoo.fr](mailto:Judicial.apec@yahoo.fr)**

La Convention collective nationale du commerce est entrée vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 1975, elle s'est substituée à la Convention collective des services, entreprises et établissements publics de la République centrafricaine.

La Convention collective du commerce est la seule qui soit applicable à plus des  $\frac{3}{4}$  des entreprises nationales, et elle est la seule qui a fait l'objet d'un arrêté d'extension nationale. Il importe qu'elle soit associée aux textes codifiés et non codifiés pour en percevoir l'harmonie et la cohérence.

Des annotations sont apportées au bas de certains articles.  
Celles-ci seront étendues dans les prochaines éditions

**En cas de modification cet ouvrage est systématique mis à jour.  
La date de mise à jour correspond à la date d'impression.**

## –INDEX ALPHABÉTIQUE–

### A

---

❖ **Absence:** (*Voir congés*)

---

❖ **Accidents du travail:**

➤ *Convention collective nationale du commerce:*

- Régime juridique: **28**
- 

❖ **Accords collectifs:** (*Voir conventions collectives*)

---

❖ **Affichage:**

➤ *Convention collective nationale du commerce:*

- Panneaux d'affichage: **7 – e)**
  - Règlement intérieur: **38**
- 

❖ **Allocations familiales:**

➤ *Convention collective nationale du commerce:*

- Régime: **36**
- 

❖ **Ancienneté:**

➤ *Convention collective nationale du commerce:*

- Exercice du droit syndical: **7-d)**
  - Acquisition des échelons (critère de l'ancienneté): **annexe II**
  - Promotion de catégorie d'emploi (critère d'ancienneté): **annexe**
  - Congé pour formation et perfectionnement: **10**
  - Compression du personnel: **16**
  - Prime d'ancienneté: **22**
  - Congés payés (majoration): **27**
  - Ancienneté(définition): **29**
  - Indemnité de maladie en fonction de l'ancienneté: **29 – c)**
  - Décès du travailleur (indemnité de licenciement): **33 al. 2**
- 
- 

### C

❖ **Cadre:**

➤ *Convention collective nationale du commerce:*

- Période d'essai: **9 –b)**

- Préavis : **13**
- Classification catégorielle : **annexe II**

---

❖ **Catégories professionnelles :**

➤ **Convention collective nationale du commerce :**

- Listes : **annexe I**
- Classification des catégories professionnelles : **annexe II**
- Grille des salaires : **annexe III**

---

❖ **Congés (absence) :**

➤ **Convention collective nationale du commerce :**

- Congés et autorisations d'absences :
  - congé exceptionnels rénumérés (mariage, décès, accouchement, baptême) : **27 - 1°)**
  - prologation : **27 - 1°) alinéa 2**
  - délai d'information : **27 - 1°) alinéa 3**
- Congés payés :
  - majoration au titre de l'ancienneté et au titre de mère pour chaque enfant de moins de 14 ans : **27 - II - a)**
  - départ en congé (cumul, avancement, retard) : **27 - II - b)**
  - interdiction de suppression ou de compensation des droits à congés : **27 - II - c)**

---

❖ **Conventions collectives (et accords collectifs) :**

➤ **Convention collective nationale du commerce :**

- Champ d'application : **1, 2, 5**
- Durée, dénonciation, révision : **3**
- Adhésion : **4**
- Commission d'Interprétation et de conciliation :
  - Différends sur l'application et l'interprétation de la CCNC : **39**
- Extension de la convention : **40**
- Entrée en vigueur de la convention : **41**

---

---

**D**

❖ **Délégué du personnel :**

➤ **Convention collective nationale du commerce :**

- Exercice du droit syndical : **7 - a)**
- Commissions paritaires (autorisation d'absence) : **7 - b)**
- Communication à l'employeur des convocations pour réunions : **7 - c)**
- Absence pour éducation ouvrière : **7 - d)**
- Panneaux d'affichage : **7 - e)**
- Prélèvement des cotisations syndicales : **7 - f)**

❖ **Droit syndical (exercice du) :**

➤ **Convention collective nationale du commerce :**

- Droit syndical et liberté d'opinion : **6**
- Exercice du droit syndical : **7**

## E

### ❖ **Embauche :** (*voir aussi contrat de travail*) :

#### ➤ Convention collective nationale du commerce :

- Engagement :
    - Embauche : **9 – a)**
    - Période d'essai : **9 – b)**
    - Engagement définitif : **9 – c)**
- 

### ❖ **Emploi :**

#### ➤ Convention collective nationale du commerce :

- Commission de classement : **19**
- 
- 

## F

### ❖ **Fonctions de direction et de responsabilités** (*occupation des*) :

#### ➤ Convention collective nationale du commerce :

- Accession des cadres centrafricains aux postes de responsabilités : **10 – c)**
- 

### ❖ **Formation professionnelle :**

#### ➤ Convention collective nationale du commerce :

- Permissions exceptionnelles : **10 – a)**
  - Congés exceptionnels : **10 – b)**
  - Accession des cadres centrafricains aux postes de responsabilités : **10 – c)**
- 
- 

## I

### ❖ **Indemnités et Primes :**

#### ➤ Convention collective nationale du commerce :

- Prime d'ancienneté : **22**
  - Indemnité de panier : **23**
  - Indemnité de déplacement : **24**
  - Indemnité de dépaysement : **25**
  - Prime de salissure : **26**
- 
- 

## M

### ❖ **Maladie - Accidents :**

#### ➤ Convention collective nationale du commerce :

- Frais médicaux : **29 – a)**
  - Rupture du contrat de travail (délai d'acquisition) : **29 – b)**
  - Suspension du contrat de travail (indemnité de maladie) : **29 – c)**
  - Rupture du contrat de travail (indemnité de rupture) : **29 – c)**
- 

### ❖ **Maladie professionnelle :**

#### ➤ Convention collective nationale du commerce :

- Régime : **28**

❖ **Mutation :**

- **Convention collective nationale du commerce :**
    - Changement de catégorie, d'échelon et d'emploi : 11
- 
- 

**P**

❖ **Préavis (Voir rupture du contrat de travail) :**

---

❖ **Primes :**

- **Convention collective nationale du commerce :**
    - Gratification ou prime de fin d'année : 21
    - Prime d'ancienneté : 22
    - Prime de salissure : 26
- 
- 

**R**

❖ **Recrutement (Voir embauche) :**

---

❖ **Règlement intérieur :**

- **Convention collective nationale du commerce :**
    - Caractères obligatoires : 38
- 

❖ **Rupture du contrat de travail :**

- **Convention collective nationale du commerce :**
    - Formalisme d'établissement de la rupture : 12
    - Préavis : 13
      - Durée : 13 alinéa 1
      - Charge de la preuve : 13 alinéa 3
      - Inobservation du délai de préavis : 13 alinéa 2
      - Dispense de terminer un préavis commencé : 13 alinéa 4
      - Accomplissement de tout travail entamé : 13 alinéa 5
      - Journée d'absence pour recherche d'emploi : 13 alinéa 6
      - Notification du préavis avant, pendant et après le congé : 14
    - Indemnité de licenciement : 15
      - Indemnités de licenciement en l'absence de faute lourde : 15 a)
      - Indemnité de licenciement en cas de compression du personnel : 15 a) alinéa 2
      - Mode de calcul de la moyenne mensuelle des douze derniers mois : 15 a) alinéa 3
    - Compression de personnel : 16
      - Obligations pour l'employeur d'informer les Délégués du personnel des mesures qu'il envisage prendre : 16 al 1
      - Ordre de licenciement : 16 alinéa 3
- 
- 

**S**

❖ **Salaires (détermination) :**

- **Convention collective nationale du commerce :**
  - Fixation des salaires : 20-a)
    - Salaires minima hiérarchiques : 20-b)
    - Salaire des jeunes travailleurs : 20-c)
    - Salaire des travailleurs diminués physiquement : 20-d)

---

---

**Convention collective nationale du commerce du 1/01/1975**

**Index alphabétique**

---

---

- Gratification ou prime de fin d'année : **21**
  - Primes et Indemnités :
    - Prime d'ancienneté : **22**
    - Indemnité de panier : **23**
    - Indemnité de déplacement : **24**
    - Indemnité de dépaysement : **25**
    - Prime de salissure : **26**
- 

❖ **Santé au travail :**

- ***Convention collective nationale du commerce :***
    - Organisation médicale et sanitaire – hospitalisation : **35**
- 

❖ **Secret professionnel :**

- ***Convention collective nationale du commerce :***
    - Obligation de discrétion : **32 al. 2**
- 

❖ **Service militaire :**

- ***Convention collective nationale du commerce :***
    - Obligations militaires : **31**
- 
- 

**T**

❖ **Travail :**

- ***Convention collective nationale du commerce :***
    - Durée et conditions : **17**
    - Tenue de travail : **30**
- 

❖ **Travailleur :**

- ***Convention collective nationale du commerce :***
    - Classement des travailleurs : **18 – a)**
    - Changement d'entreprise : **18 – b)**
    - Clauses de non concurrence : **32 al. 1**
    - Obligation de discrétion : **32 al. 2**
    - Décès : **33**
    - Logement : **34**
- 
- 

**V**

❖ **Voyages (et transports) :**

- ***Convention collective nationale du commerce :***
  - Voyages : **37-A**
  - Poids de bagages : **37-B**
  - Transport : **37-C**



**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE  
DU COMMERCE**

**Applicable aux entreprises ou établissements établis ou à venir en République centrafricaine  
et exerçant leurs activités sur toute l'étendue du territoire  
de la République, ainsi qu'à leur personnel**

**Entre d'une part,**

- L'Union Générale des Travailleurs du Centrafrique (UGTC)

**Et d'autre part,**

- Les Employeurs du Commerce de la République centrafricaine

**Il a été convenu ce qui suit :**

---

**TITRE I - OBJET ET CHAMP D'APPLICATION**

---

**Article 1**

La présente Convention règle les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs, tels qu'ils sont définis par le Code du Travail en son article 1<sup>er</sup>, dans les entreprises ou établissements établis ou à venir en République centrafricaine et exerçant leur activité commerciale sur toute l'étendue du territoire de la République.

La référence législative de la présente Convention est faite au Code du Travail de la République centrafricaine institué par la Loi n° 61/221 du 2 juin 1961, à ses arrêtés d'application et ses annexes.

**Article 2**

L'ensemble du personnel de tous les établissements de l'une des entreprises définies à l'article 1<sup>er</sup>, et quelle que soit l'activité propre à tel ou tel établissement ou telle ou telle catégorie d'employés, est soumis à la présente Convention collective.

a) Les employeurs ; sont d'accord pour consentir aux ouvriers engagés dans les entreprises commerciales les mêmes salaires minima à l'embauche que ceux fixés par la Convention de la branche professionnelle dont ils relèvent.

Toutes les autres dispositions de la présente Convention, et notamment le mode de calcul et la rémunération des congés, s'appliquent à ce personnel technicien et ouvrier.

b) Les personnes rétribuées exclusivement à la commission n'y sont pas concernées mais peuvent bénéficier des présentes clauses d'un commun accord écrit entre l'employeur et le travailleur.

c) Des dispositions particulières aux travailleurs expatriés bénéficiaires de l'article 99 du Code du Travail seront prévues dans les clauses particulières.

**Commentaires :**

1- La Convention collective du commerce est la disposition conventionnelle, applicable aux entreprises dont les activités sont commerciales. Elle complète le Code du travail.

En raison de son extension sur l'ensemble du territoire national, elle est obligatoirement applicable à toutes les entreprises ayant un objet commercial et qui n'auraient pas spécifiquement adopté un accord d'établissement particulier ou qui ne relèveraient pas d'une autre convention collective particulière.

Depuis la promulgation de la loi du 29 janvier 2009, les partenaires à la signature de cette convention disposent d'un délai de six mois (06) mois pour procéder aux modifications qu'induit cette législation, conformément aux dispositions combinées des articles 395 et 396. Le terme de ce délai expire au 29 juin 2009. Passé ce délai et sans modification de ces dispositions conventionnelles contraires à la loi, celles-ci, lorsqu'elles ne constituent pas un avantage acquis pour le travailleur, ne pourront plus recevoir d'application, et l'employeur ne pourra plus s'en prévaloir.

2- L'alinéa 2 de l'article 1 devrait être modifié en ce que désormais, la référence législative de la présente Convention est, désormais, faite à la Loi n° 61/221 du 2 juin 1961, modifié par la loi n° 09/004 du 29 janvier 2009, leurs décrets, arrêtés d'application et leurs annexes.

**TITRE II - DURÉE, DÉNONCIATION, RÉVISION DE LA CONVENTION**

**Article 3**

a) Durée : La présente Convention est à durée indéterminée.

b) Dénonciation : Elle pourra être dénoncée au plus tôt un an après sa signature sous réserve d'un préavis de 3 mois donné par lettre recommandée. La partie qui prend l'initiative de la dénonciation doit joindre à la lettre un projet de nouvelle Convention et en indiquer les motifs. Les pourparlers devront s'ouvrir dans un délai d'un mois après réception de l'avis.

c) Révision : La présente Convention est susceptible de révision au plus tôt un an après sa signature, sauf en ce qui concerne les dispositions relatives aux salaires, qui peuvent faire l'objet d'une révision à tout moment. La demande de révision doit être faite par lettre recommandée adressée par la partie qui en prend l'initiative à toutes les parties contractantes.

Elle devra être accompagnée de propositions écrites afin que les pourparlers puissent commencer sans retard et dans un délai qui n'excédera pas un (01) mois après réception de la lettre recommandée.

Ce délai est ramené à 15 jours en ce qui concerne les demandes de révisions de salaires.

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

---

---

**Convention collective nationale du commerce du 1/01/1975**

**Adhésion Art. 4**

---

---

Les formalités de dénonciation et de révision prévues ci-dessus complètent celles qui sont prévues à l'article 76 du Code du Travail de la République centrafricaine et ses arrêtés d'application.

De toute façon, la présente convention restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle Convention ou des nouvelles dispositions signées à la suite de la demande de révision formulée par l'une des parties.

**Note :**

- La convention collective est un accord entre partenaires sociaux qui relève du droit des travailleurs à la négociation collective. Elle a convention collective a, en conséquence, pour corollaire le droit du salarié de s'organiser librement en syndicat pour la défense collective de leurs intérêts par la voie de la négociation collective (articles 12 et 13 de la loi du 29 janvier 2009).
- La loi du 29 janvier 2009 fait une distinction entre "*la Convention collective du travail*" et "*l'Accord collectif du travail*" (article 197 et article 210 de la loi du 29 janvier 2009).
- L'article 3 c) alinéa 5 devrait être modifié pour viser l'article 200 de la loi du 29 janvier 2009 qui a reformulé l'article 76 de la loi du 2 juin 1962.

**TITRE III – ADHÉSION**

**(POSTÉRIEURE À LA SIGNATURE DE LA PRÉSENTE CONVENTION)**

---

**Article 4**

Tout employeur, toute organisation syndicale d'employeur ou tout groupement d'employeurs intéressé peut adhérer à la présente Convention, en notifiant cette adhésion par lettre recommandée, aux parties contractantes puis au Secrétariat du Tribunal du travail où la Convention a été déposée.

Cette adhésion prendra effet, à compter du jour qui suivra celui de la notification au Secrétariat dudit Tribunal.

L'Organisation adhérant après coup à la présente Convention ne peut toutefois ni la dénoncer, ni en demander la révision même partielle, pendant un an à compter de la date de l'adhésion ; elle ne peut que procéder au retrait de son adhésion.

Les Organisations signataires ne sont pas tenues de faire une place à l'organisation adhérente dans les organismes ou commissions paritaires prévus par la présente Convention, pendant un an à compter de la date de l'adhésion. Après ce délai, elle acquiert les mêmes droits dévolus aux signataires primitifs.

**Note :**

**L'effet relatif d'une convention collective ordinaire**

La convention collective ordinaire lie les personnes qui l'ont convenue et signées. Elle lie aussi les entreprises qui ont décidé d'y adhérer (article 199 et 201 de la loi du 29 janvier 2009).

Lorsqu'une convention collective ordinaire est déjà entrée en vigueur, seul un employeur ou le groupement de plusieurs employeurs sont susceptibles de faire acte d'adhésion.

L'acte d'adhésion à une convention collective est une prérogative rattachée au statut d'employeur. Les syndicats de travailleurs n'ont pas à cet égard d'attributions partagées.

Ce même effet relatif caractérisant les conventions est aussi applicable aux accords d'établissements.

**L'effet obligatoire d'une convention collective étendue**

Une convention collective ordinaire peut être étendue par arrêté ministériel à toutes les entreprises d'une même profession ou d'une même branche et qui rentrent dans le même champ territorial que la convention collective signée (nationale ou locale).

La convention collective ainsi étendue devient obligatoire pour toutes ces entreprises sans que celles-ci n'aient besoin de faire un acte d'adhésion.

**Cas de la Convention collective du commerce**

L'article 40 de la présente convention ne dispose que la Convention collective du commerce s'applique obligatoirement à tous les employeurs du commerce.

Cet article prévoit que l'effectivité de cette obligation doit se matérialiser par un arrêté d'extension.

Ainsi, la Convention collective du commerce a reçu une extension nationale. Cette déduction est incluse dans sa dénomination "*Convention collective nationale du commerce*".

Elle s'applique donc d'office à toutes les entreprises dont l'objet social est de faire du commerce.

*(Pour corroborer cette affirmation de fait, nous menons encore les investigations pour retrouver aux archives des JO de la RCA cet arrêté d'extension).*

---

## **TITRE IV - AVANTAGES ACQUIS, ACCORDS PARTICULIERS**

---

### **Article 5**

La présente Convention annule et remplace les Conventions existantes et leurs avenants en ce qui concerne les employeurs et les travailleurs désignés à l'article premier.

La présente Convention ne peut en aucun cas être la cause de restriction aux avantages individuels acquis par les travailleurs dans leur entreprise lorsque ces avantages sont acquis antérieurement à la date d'application de la présente Convention.

Les contrats individuels de travail intervenant postérieurement à sa signature seront soumis à ses dispositions qui sont considérées comme conditions minima d'engagement ; aucune clause restrictive ne pourra donc être insérée valablement dans lesdits contrats individuels.

La présente Convention s'applique de plein droit aux contrats en cours d'exécution à compter de la date de sa prise d'effet et pour la période restante à courir jusqu'à leur expiration.

Conformément aux articles 80 et 85 du Code du Travail, les dispositions de la présente Convention ne font pas obstacle aux accords particuliers qui peuvent être conclus dans le cadre d'une région, d'une localité ou d'un établissement, postérieurement à sa signature. Ces accords particuliers ne peuvent être que plus favorables ou égaux à ceux prévus par la présente Convention.

**Note:**

**À corriger:**

Les articles 80 et 85 ayant été reformulés par les articles 205 et 210 de la loi du 29 janvier 2009, il y a lieu de réécrire cet alinéa ainsi qu'il suit :

*« Conformément aux articles 205 et 210 du Code du travail, les dispositions de la présente Convention ne font pas obstacle aux accords particuliers qui peuvent être conclus dans le cadre d'une région, d'une localité ou d'un établissement, postérieurement à sa signature. »*

**• Un principe d'ordre public :**

La convention collective, tout comme l'accord collectif ne peuvent en aucun cas restreindre ou supprimer à un travailleur des avantages qu'il aurait acquis à titres individuels, antérieurement, à la date d'application ou d'entrée en vigueur de cette convention ou de cet accord collectif d'établissement ou d'entreprise.

Au surplus, la Convention collective ou l'Accord collectif d'établissement ou d'entreprise peuvent comporter des dispositions identiques ou plus favorables au travailleur que celles des lois antérieures ou des lois en vigueur. Celles-ci lui bénéficieront d'office.

**• Un principe d'ordre public :**

Une disposition législative ou réglementaire acquiert le caractère d'ordre public en matière de droit de travail, lorsque celle-ci garantit aux travailleurs des avantages minimaux ou des droits qui ne peuvent ni être méconnus, ni réduits voire supprimés par l'employeur :

- Égalité de traitement entre les travailleurs (article 10 loi du 29 janvier 2009)
- Liberté de travail (article 6 loi du 29 janvier 2009)
- Interdiction du travail forcé ou obligatoire (article 7 loi du 29 janvier 2009)
- Liberté publique et individuelle (article 9 loi du 29 janvier 2009)
- Liberté d'association et de négociation collective (articles 12 et 13 loi du 29 janvier 2009)
- Liberté syndicale (article 30 loi du 29 janvier 2009)
- Procédure de licenciement d'un représentant du personnel (article 89 loi du 29 janvier 2009)

**TITRE V : DROIT SYNDICAL ET LIBERTÉ D'OPINION****Article 6**

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion, la libre adhésion et la libre appartenance à un syndicat professionnel constitué en vertu de l'article 6, titre II du Code du Travail Centrafricain.

Afin de permettre le libre exercice de ce droit, les employeurs ne doivent sous aucun prétexte, prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, à des opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses ou les origines du travailleur pour arrêter les décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de disciplines le congédiement ou l'avancement. À cette même fin, les travailleurs s'engagent à ne pas prendre en considération dans l'exécution du travail, l'appartenance des autres travailleurs ou leur non-appartenance à un syndicat déterminé.

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

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

Les contestations qui naîtraient des dispositions ci-dessus seront soumises à l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales du ressort (ou à son représentant légal) pour conciliation sans préjuger pour cela du droit de la partie lésée d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

**Note :****• Reformulation de l'article 6 alinéa 1 :**

L'article 6 du titre II de la loi du 2 juin 1961 a été modifié par les articles 16 et 17 de la loi n° 09-004 du 29 janvier 2009. Ainsi, l'alinéa 1 de cet article 6 ci-dessus devrait être reformulé ainsi qu'il suit : « *Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion, la libre adhésion et la libre appartenance à un syndicat professionnel constitué en vertu des articles 16 et 17, titre II du Code du Travail Centrafricain.* »

**• L'exercice du droit syndical dans l'entreprise :**

Le droit syndical s'exerce dans toutes les entreprises ou établissements, quels que soient leur forme (publics ou privés) et leur objet. C'est un droit qui s'exerce en tout lieu où se trouve un salarié, dans le respect des droits et libertés garantis par la loi du 29 janvier 2009 et la constitution de 2004. Les dispositions légales encadrant l'exercice du droit syndical ne constituent qu'un cadre a minima qui peut toujours être amélioré par une convention ou un accord collectif de travail comportant des clauses plus favorables à l'exercice de ce droit dans l'entreprise.

Aucun employeur ne peut par note de service ou décision unilatérale, de manière directe ou indirecte, par des menaces ou des intimidations apporter des limitations aux dispositions relatives à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise.

**TITRE VI – EXERCICE DU DROIT SYNDICAL****Article 7**

a) L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraire aux Lois, règlements et usages, notamment à ceux codifiés dans la présente Convention.

Pour faciliter l'exercice du droit syndical et à condition que ces facilités ne portent pas préjudice à la bonne marche de l'entreprise, des autorisations d'absence payées, non déductibles des congés payés pourront être accordées, dans la limite de la durée des réunions, à certains salariés mandatés pour assister aux congrès statutaires de l'Union Générale des Travailleurs du Centrafrique, moyennant demande écrite de celle-ci présentée cinq jours avant la date de l'absence prévue. En cas de dépassement de la durée prévue, le salarié mandaté devra produire une pièce justificative.

De leur côté, les Organisations syndicales des t travailleurs s'engagent, pour ne pas gêner le bon fonctionnement de l'entreprise, à ne pas désigner au cours de la même année le même travailleur pour assister à plusieurs congrès ;

b) Les salariés devant participer aux travaux des commissions paritaires dont la date de réunion, le nombre des membres et l'objet auront été arrêtés d'un commun accord par les parties intéressées, obtiendront, pour siéger à ces commissions, des autorisations d'absence payées comme temps de travail effectif dans la limite stricte de la durée des travaux. Quand la date d'une réunion sera fixée, les organisations syndicales ouvrières feront connaître les noms des participants.

c) Les travailleurs appelés à participer aux organisa tiens consultatives paritaires réglementaires (commissions consultatives nationales ou internationales, interministérielles du travail, comités techniques consultatifs d'hygiène et de sécurité nationaux et interministériels) ou devant siéger comme assesseurs au tribunal du travail, devront communiquer à l'employeur la convocation les désignant dès que possible après sa réception.

d) Dans le cadre de l'éducation ouvrière organisée de l'Union Générale des Travailleurs du Centrafrique les permissions exceptionnelles seront accordées d'un commun accord au salarié désigné pour en bénéficier.

Il pourra, en outre être accordé un congé spécial au salarié ou un délégué syndical désigné pour participer, à l'étranger, à des stages ou des sessions de travail consacrés à l'éducation ouvrière où à la création syndicale.

Cette période ne peut excéder un an. Ce congé ne donne pas droit à attribution, ni ne permet d'acquérir aucune ancienneté de service.

L'employé bénéficiaire d'un tel congé est réintégré automatiquement dans son emploi lorsque la durée de son congé est inférieure ou égale à 3 mois.

---

**Art. 7****Convention collective nationale du commerce éd. 2011**

---

Au-delà de cette durée, la réintégration se fait à la première vacance dans un emploi correspondant à sa qualification.

À l'expiration de ce congé, le travailleur qui n'a pas pu être réintégré faute d'emploi vacant, conserve pendant 6 mois une priorité sur toute nouvelle embauche. Au-delà de cette période, il sera considéré, de même que celui qui n'a pas demandé sa réintégration, comme démissionnaire à la date de départ en congé sans indemnité ni préavis.

- e) Des panneaux d'affichage seront réservés dans chaque entreprise aux communications syndicales de caractère strictement professionnel. Celles-ci ne devront présenter aucun caractère polémique et devront être portées à la connaissance de la Direction avant affichage.
- f) Les parties contractantes sont convenues de procéder mensuellement au prélèvement sur le salaire du travailleur des cotisations syndicales en faveur de l'U.G.T.C., à condition d'avoir reçu le libre consentement des employés.
- g) Conformément aux clauses des conventions n° 87 et 98 de l'Organisation Internationale du Travail (O.I.T.) sur les libertés d'association.

**Note :**▪ L'employeur est astreint au principe de neutralité et de non-discrimination :

Lorsqu'il existe plusieurs syndicats dans une entreprise, l'employeur ou ses représentants ne doivent, en aucun cas, exercer ou employer des moyens de pression ou d'intimidation en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque : Article 30 de la loi du 29 janvier 2009.

Cette disposition est d'ordre public.

De la même manière, l'employeur ne doit pas prendre en considération l'activité ou l'appartenance syndicale individuelle ou collective d'un travailleur :

- pour prendre des mesures discriminatoires positives ou négatives à l'égard d'un syndicat en particulier ;
- favoriser un syndicat par rapport aux autres.

▪ Définition de la discrimination :

La discrimination est une différence de traitement illégitime que réalise un employeur à l'encontre d'un travailleur, sur un motif fondé essentiellement sur la personne de celui-ci et non sur des motifs objectifs.

Le fait discriminatoire résulte de traitement prenant appui sur le sexe, les mœurs, l'état de santé, les opinions politiques du travailleur ;

Le fait discriminatoire n'est pas limitatif. Il est notamment constitué lorsque l'employeur se prévaut des considérations interdites ci-dessus rappelées pour prendre une décision de :

- recrutement ;
- de conduite et de répartition de travail ;
- de formation professionnelle ;
- d'avancement ;
- de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux ;
- de mesures disciplinaires ;
- de rupture du contrat de travail ;
- de mutation.

▪ Preuve du fait discriminatoire :

Il appartient au travailleur qui allègue le fait discriminatoire et qui s'estime lésé de rapporter la preuve de ce qu'il reproche à l'employeur et des faits ou des actes qui laissent supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte.

Il appartiendra, en retour à l'employeur de rapporter la démonstration de ce que la décision contestée est légitime et justifiée par des arguments non constitutifs de discrimination.

**Commentaires :**

L'article 7 f) est caduc dans la mesure où il n'existe plus de syndicat unique des travailleurs en Centrafrique.

---

**TITRE VII - DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL**

---

**Article 8**

Les élections des délégués du personnel ainsi que l'exercice de leurs fonctions seront conformes à la loi et aux règlements en vigueur.

Chaque délégué continue à travailler normalement dans son emploi ; son horaire de travail ne peut être différent de l'horaire normal correspondant à son emploi. Il pourra disposer au cours des heures de service, et après accord de son chef de service, d'autorisations d'absences jusqu'à concurrence de 18 heures par mois pour s'occuper de ses fonctions de délégué du personnel. Ce forfait bénéficie globalement au délégué titulaire et à son suppléant, conformément à l'article 166 du Code du Travail.

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente Convention et comportant de 11 à 21 travailleurs, Il pourra être élu, sur demande des travailleurs, un délégué titulaire et un délégué suppléant.

Lorsque plusieurs établissements différents situés dans une même localité ne comporteront pas chacun le nombre requis de travailleurs pour procéder aux élections des délégués du personnel, les effectifs de ces établissements distants de moins de 10 km, seront réunis pour la détermination de ce nombre. Les élections pourront alors avoir lieu dans un des établissements concernés en présence d'un représentant de chacun d'eux.

Les mesures spéciales de protection prévues en cas de licenciement d'un délégué du personnel sont étendues aux candidats présentés par le syndicat professionnel représentant l'U.G.T.C., pour la période comprise entre le dépôt et la date de l'élection.

Lesdites mesures de protection sont maintenues en faveur des candidats dont le mandat est expiré jusqu'à 6 mois après les élections, période pendant laquelle ils ne peuvent être licenciés sauf en cas de faute présumée lourde.

Lorsque l'établissement ne remplit plus les conditions rendant obligatoire l'élection de délégués du personnel, les délégués en place remplissent leurs fonctions jusqu'à expiration de leur mandat.

L'exercice de la fonction de délégué ne peut être une entrave à son avancement régulier ou à l'amélioration de rémunération.

Les délégués peuvent à tout moment, et après en avoir informé l'employeur, se faire assister d'un représentant de leur organisation syndicale.

Les membres du personnel ont la faculté, conformément à l'article 169 du Code du Travail, de présenter individuellement leurs propres réclamations à leur chef direct ou au Directeur de l'entreprise.

Les obligations des délégués du personnel sont celles découlant de sa mission prévue

---

---

**Convention collective nationale du commerce du 1/01/1975 Délégué du personnel Art. 8**

---

---

par les dispositions du Code du Travail et ses arrêtés d'application, c'est-à-dire : veiller à l'application des règles impliquant les droits et les devoirs du travailleur vis-à-vis de l'employeur d'une part, et les devoirs de l'employeur vis-à-vis du travailleur d'autre part.

Le délégué est le premier interlocuteur de la direction lorsque le personnel ignore les règlements.

Il veille à l'application de ces règlements dans ce qu'ils ont de contraignant : maintenir l'hygiène, la sécurité et tendre à l'amélioration de l'organisation et du rendement de l'entreprise.

**Note :**

Toutes les références à l'U.G.T.C. sont à supprimer. Il n'existe plus un syndicat unique de travailleurs en Centrafrique.

▪ Élection des délégués du personnel :

Le seuil des élections des délégués du personnel n'est plus de 11 à 21 salariés et l'élection de ces derniers n'est plus une faculté à la demande des travailleurs (alinéa 3). En application de l'article 58 de la loi du 29 janvier 2009, le seuil à partir duquel l'élection du délégué du personnel devient une obligation (et non plus une faculté) est onze (11) travailleurs. L'organisation des élections est du ressort du chef de l'entreprise (article 60 de la loi du 29 janvier 2009).

▪ Autorisation d'absence :

Le forfait d'absence qui bénéficie globalement au délégué titulaire et à son suppléant, ne résulte plus de l'article 166 du Code du Travail (du 2 juin 1961), mais de l'article 62 de la loi du 29 janvier 2009.

▪ Modalités électorales :

L'alinéa 1 de l'article 8 renvoie celles-ciaux dispositions de la loi et des règlements en vigueur.  
*« Or, la loi du 29 janvier 2009 ne donne aucune indication à ce sujet. À la publication de cette première édition du code du travail annoté et commenté, nous ne pouvons transcrire la teneur de ces lois et règlements dans la mesure où nous n'avons pas encore eu connaissance des textes officiels supposés organiser ces élections. »*

▪ Attributions des Délégués du personnel :

Elles sont définies à l'article 63 de la loi du 29 janvier 2009 :

- présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives concernant les conditions de travail et de la protection des travailleurs, l'application des conventions, des classifications professionnelles et des taux des salaires qui n'auraient pas été directement satisfaites ;
- saisir l'Inspecteur du travail et des lois sociales de toute plainte ou réclamation concernant l'application des prescriptions légales et réglementaires dont il est chargé d'assurer le contrôle ;
- veiller à l'application des prescriptions relatives à l'hygiène, à la sécurité des travailleurs et à la prévoyance sociale et de proposer toutes mesures utiles à ce sujet ;
- communiquer à l'employeur toutes suggestions utiles tendant à l'amélioration de l'organisation et du rendement de l'entreprise ;
- émettre des avis et suggestions sur toutes mesures de licenciement envisagées en cas de diminution ou de réorganisation intérieure de l'établissement.

**TITRE VIII – ENGAGEMENT**

---

---

**Article 9**

a) Embauche :

Les travailleurs sont engagés individuellement soit verbalement, soit par écrit, conformément à la législation en vigueur.

Les employeurs feront connaître leurs besoins à l'Office Nationale de la Main-d'Œuvre.

Sauf dispositions consensuelles contraires exprimées par écrit, tout engagement est réputé fait pour une durée indéterminée. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux travailleurs journaliers engagés pour un travail occasionnel pendant une durée continue inférieure à 6 mois. Au-delà de cette durée, l'engagement devient automatique et le travailleur est d'office confirmé dans l'entreprise.

L'employé congédié par suite de suppression ou compression d'emploi et qui aura fait connaître par écrit à l'employeur, dans le délai d'un mois qui suit le licenciement, son désir d'être réintégré, conserve pendant un an la priorité d'embauche dans la même classification et pour remplir les mêmes fonctions.

b) Période d'Essai :

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

La durée de la période d'essai est fixe comme suit :

- 8 jours ouvrables pour les travailleurs rémunérés à la journée, à la tâche ou à la pièce ;
- 1 mois pour les employés et les ouvriers ;
- 2 mois pour les agents de maîtrise ;
- 3 mois pour les cadres.

Cette période ne peut être confondue avec le stage scolaire qui aurait pu être accompli par le travailleur avant son engagement définitif.

La période d'essai est renouvelable une fois pour les travailleurs classés à partir de la 4<sup>ème</sup> catégorie et au-delà.

À la fin de la période d'essai, l'employeur est tenu de notifier par écrit au travailleur :

- soit la confirmation ;
- soit le renouvellement de cette période d'essai ;
- soit la non-conclusion du contrat.

Passé la première période d'essai, et s'il n'y a pas eu notification, l'employé est considéré confirmé dans son emploi.

Pendant la période d'essai, les parties ont la faculté réciproque d'y mettre fin sans préavis ni indemnités.

c) Engagement définitif:

Dès la fin de la période d'essai, lorsque l'engagement est confirmé, il est constaté par un écrit établi en deux exemplaires et signés par chacune des parties. Il spécifie l'emploi et le classement du travailleur, sa rémunération ainsi que les divers avantages accessoires du salaire dont il peut bénéficier. L'un des exemplaires est remis au travailleur.

Cet acte écrit peut être remplacé par un duplicata de la fiche constituant la deuxième partie du registre d'employeur prévu à l'article 171 alinéa 3 du Code du Travail Centrafricain.

Le premier bulletin de paie délivré après l'entrée en vigueur de la présente Convention tiendra lieu du document susvisé pour les travailleurs en service dans les entreprises.

Le bulletin de paie fera foi des modifications apportées ; aux conditions de travail fixées par la présente Convention.

**Note :**

Les périodes d'essai stipulées dans la présente convention sont des délais maxima qui ne peuvent être dépassés.

L'utilisation du verbe "*pouvoir*" indique que l'institution d'une période d'essai est une faculté.

Lorsque cette faculté est exercée, elle se détermine dans la limite des durées prévues à l'alinéa b) ci-dessus.

---

**TITRE IX – FORMATION ET PERFECTIONNEMENT**

---

**Article 10**

- a) Afin de faciliter la formation professionnelle, le perfectionnement ou le recyclage, des permissions exceptionnelles dans la limite de la durée du cours pourront être accordées au travailleur désigné par l'employeur dans le cadre du congé/éducation payé.
- b) Pour lui permettre de suivre des cours ou des stages de perfectionnement professionnel, un congé d'une durée minimale de 1 an peut être accordé à l'employé qui en fait la demande, dans les limites compatibles avec la bonne marche de l'entreprise que l'employeur appréciera. Ce congé ne donne pas droit à rétribution, ni ne permet d'acquérir aucune ancienneté de service. L'employé bénéficiant d'un tel congé est réintégré automatiquement dans son emploi lorsque la durée de son congé est inférieure ou égale à 3 mois.

Au-delà de cette durée, la réintégration se fait à la première vacance dans un emploi correspondant à sa qualification.

---

**Art. 11****Convention collective nationale du commerce éd. 2011**

---

À l'expiration de (son) congé, le travailleur qui n'a pu être réintégré, faute d'emploi vacant, conserve pendant 6 mois une priorité sur toute nouvelle embauche. Au-delà de cette période, il sera considéré, de même que celui qui n'a pas demandé sa réintégration, comme démissionnaire à la date du départ en congé sans indemnité ni préavis.

- c) Les employeurs se doivent de tout mettre en œuvre pour faciliter l'accès des cadres centrafricains aux postes de responsabilité conformément aux dispositions de l'ordonnance n° 71/087 du 6 août 1971 et son décret d'application n° 74/259 du 28 mai 1974.
- d) En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence aux employés en service dans l'entreprise et aptes à occuper le poste en cas de promotion, l'employé pourra être soumis à la période d'essai prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper, aux salaires et avantages antérieurs.

Au cas où cet essai ne s'avère pas satisfaisant, l'employé serait réintégré dans son ancien poste. Cette réintégration ne saurait être considérée comme une rétrogradation ni comme une sanction.

---

**TITRE X - MUTATION, CHANGEMENT DE CATÉGORIE, D'ÉCHELON, D'EMPLOI**

---

**Article 11**

Tout travailleur assurant l'intérim d'un poste inférieur à celui qu'il occupe normalement continuera de percevoir le salaire afférent à son poste initial. Il ne peut être maintenu à ce poste pendant une période excédant la durée de préavis prévue dans la catégorie considérée. L'affectation définitive si elle n'est pas acceptée par l'intéressé est considérée comme le licenciement du fait de l'employeur, et réglé comme tel.

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

Le travailleur qui assure par intérim ou provisoirement un emploi comportant un classement supérieur dans l'échelon hiérarchique perçoit une indemnité égale à la différence entre le salaire minimum hiérarchique de sa classification professionnelle et le salaire minimum hiérarchique du nouvel emploi qu'il occupe. Cette différence sera majorée, avec effet immédiat à la prise de poste, des autres avantages inhérents à l'emploi. Cette situation ne peut excéder :

- 2 mois pour les travailleurs en dessous de la 7<sup>ème</sup> catégorie.
- 3 mois pour les travailleurs de la 7<sup>ème</sup> catégorie et des catégories supérieures.

Sauf pour leurs durées effectives en cas de maladie (avec maximum 6 mois) d'accident survenu au titulaire de l'emploi, ou de congé.

Passé ce délai, l'employeur doit régler définitivement la situation du travailleur en cause, c'est-à-dire :

- soit le confirmer définitivement dans le nouvel emploi tenu jusque-là.
- soit le reclasser dans une catégorie correspondant à ce nouvel emploi.
- soit le réintégrer dans ses anciennes fonctions.

**Note :**

▪ Intérim dans un emploi comportant un classement inférieur à celui du travailleur :

Un travailleur dans une telle situation ne bénéficiera pas d'un avantage particulier, mais continuera à bénéficier de la totalité du salaire qu'il tire de son emploi initial. Cependant, la durée de cet intérim ou de ce remplacement ne saurait en aucun cas dépasser la durée du préavis prévue dans la catégorie considérée de ce travailleur.

Au terme de cette durée, soit le travailleur accepte que l'intérim qu'il effectue se transforme en une affectation définitive dans cet emploi, c'est-à-dire qu'il accepte une rétrogradation, soit il la refuse. En cas de refus, et si l'employeur maintient la décision de l'affectation définitive, cette décision sera considérée comme une mesure de licenciement du fait de l'employeur.

▪ Intérim dans un emploi comportant un classement supérieur à celui du travailleur :

Un tel intérim ne peut excéder :

- 2 mois pour les travailleurs en dessous de la 7<sup>ème</sup> catégorie.
- 3 mois pour les travailleurs de la 7<sup>ème</sup> catégorie et des catégories supérieures.

## TITRE XI- RUPTURE DU CONTRAT

### Article 12

Toute rupture du contrat de travail, par l'une des parties, doit être notifiée par écrit à l'autre partie.

#### Note :

##### ▪ Pour l'employeur :

La décision de licenciement du travailleur doit lui être notifiée. C'est-à-dire qu'elle doit lui être remise contre décharge ou lui être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception.

##### ▪ Pour le travailleur :

Le travailleur qui envisage de démissionner doit notifier à l'employeur sa décision. C'est-à-dire qu'elle doit lui être remise contre décharge ou lui être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception.

##### ▪ Sur la procédure de licenciement pour motif personnel ou disciplinaire :

Aucune disposition législative ou réglementaire en Centrafrique n'encadre ou ne décrit de manière impérative, et applicable "*erga omnes*" (à l'égard de tous) la procédure de licenciement pour motif personnel ou disciplinaire. Ainsi, il y a lieu de se reporter aux différentes conventions collectives ou accords collectifs pour vérifier la procédure applicable. Toutefois, en ce qui concerne les entreprises de commerce, ni les lois et règlements ni la convention collective du commerce organisent cette procédure.

Il s'agit d'une faiblesse législative et réglementaire qui laisse potentiellement la porte ouverte à différents abus procéduraux, liés à l'improvisite, à la surprise et aux coups de tête.

Au regard de ces risques, un employeur devrait toujours veiller :

- ne pas attendre trop longtemps pour engager une procédure disciplinaire ou de licenciement entre la survenance du fait fautif et la décision de licenciement envisagée ;
- convoquer en la forme d'une notification le travailleur à un entretien préalable pouvant aboutir à son licenciement ;
- indiquer au travailleur les faits qui lui sont reprochés et écouter ses explications ou recevoir ses explications par écrit ;
- s'il est convoqué, lui donner la possibilité d'être assisté par un conseiller de son choix appartenant à l'entreprise ou à un syndicat disposant d'une section dans l'entreprise ;
- respecter un certain délai de réflexion entre la date d'audition du travailleur et la date de notification de la décision prise à son encontre ;
- rédiger la lettre de licenciement en la motivant.

##### ▪ Sur la procédure de licenciement pour motif personnel ou disciplinaire :

Les dispositions procédurales en matière de licenciement pour motif économique sont indiquées à l'article 143 de la loi du 29 janvier 2009.

#### Commentaires :

L'absence de règles législatives ou réglementaires en matière de licenciement pour motif personnel ou disciplinaire est un manquement aux devoirs de sécurité et de garanties procédurales que les pouvoirs publics devraient organiser dans le cadre d'une politique de cohésion sociale et économique dans l'entreprise. On ne peut que regretter cette absence de réglementation.

---

**TITRE XII- PRÉAVIS**

---

**Article 13**

En cas de rupture de contrat et sauf cas de faute lourde ou de convention contraire prévoyant un délai plus long, la durée du préavis réciproque est fixée comme suit :

- 8 jours ouvrables pour les travailleurs rémunérés à l'heure, à la journée, à la tâche ou à la pièce ;
- 1 mois pour les employés et les ouvriers ;
- 2 mois pour les agents de maîtrise ;
- 3 mois pour les cadres.

L'inobservation du délai de préavis crée l'obligation pour la partie responsable de verser à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de ce préavis qui n'aurait pas été effectivement respecté.

La partie qui prend l'initiative de rompre le contrat doit être en mesure de prouver que le préavis a été notifié par écrit.

En cas de licenciement, le travailleur qui se trouvera dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer l'indemnité pour l'inobservation de ce délai. Seuls les jours de préavis effectivement travaillés seront payés. Il conservera son droit à l'indemnité de licenciement.

Si le travailleur, au moment de la dénonciation de son contrat, est responsable d'un service, d'une caisse, d'un stock, il ne peut quitter son emploi avant d'avoir rendu ses comptes ou d'avoir terminé le travail en cours.

Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission le travailleur est autorisé à s'absenter un jour par semaine ou 2 heures par jour pour rechercher un nouvel emploi. Ces absences étant prises à son choix, jour par jour ou globalement à la fin de la période, et payées à plein salaire.

Le travailleur devra informer l'employeur de ces absences en temps utile.

**Note 1 :****▪ Préavis définition :**

C'est le délai pendant lequel un contrat de travail à durée indéterminée continue à produire ses effets après sa rupture, résultant soit d'un licenciement soit d'une démission. C'est un délai qui permet à chaque partie (employeur et travailleur) de se préparer à faire face à la nouvelle situation qui naîtra pour chacune d'elle du fait de la rupture.

**Note 2 :**

- Au regard du travailleur, le préavis est un droit :

Sauf licenciement pour faute lourde, le préavis est un droit pour le travailleur. Il ne peut y renoncer par avance, même par le biais d'une clause insérée dans son contrat de travail (une telle clause serait nulle). Cependant, l'employeur peut dispenser le travailleur d'effectuer le préavis en totalité ou en partie, en contrepartie il devra lui payer une indemnité compensatrice de celui-ci.

**TITRE XIII - NOTIFICATION DU PRÉAVIS AVANT, PENDANT ET APRÈS LE CONGÉ**

**Article 14**

Si le contrat est rompu par l'une des parties contractantes avant, pendant, ou après le congé, notification doit être faite à l'autre partie dans les conditions suivantes :

a) avant le départ en congé :

- 15 jours ouvrables pour les travailleurs rémunérés à l'heure, à la journée, à la tâche ou à la pièce.
- 1 mois pour les autres catégories de travailleurs.

b) après le congé :

- Au moins un mois après le retour pour tous les travailleurs.

En cas d'inobservation des paragraphes a) et b) ci-dessus ainsi que pour la notification pendant le congé, l'indemnité représentative du préavis stipulée à l'alinéa 2 du précédent article sera majorée de huit jours francs en ce qui concerne les travailleurs payés à l'heure, à la journée ou à la tâche ou à la pièce, et d'un mois en ce qui concerne les autres travailleurs.

**TITRE XIV - INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT**

**Article 15**

En cas de licenciement hors le cas de faute lourde, le travailleur à titre permanent a droit, après 3 années de présence continue chez le même employeur, à une indemnité de licenciement distincte du préavis, attribuée comme suit :

- 28 % de la moyenne mensuelle du salaire global des douze derniers mois pour chaque année de présence et pour les quatre (04) premiers mois pour chaque année de présence consécutive chez le même employeur.
- 33 % de la moyenne mensuelle du salaire global de douze derniers mois pour chaque année de présence pour la période comprise entre cinquième et la dixième année incluse de présence consécutive chez le même employeur.
- 38 % de la moyenne mensuelle du salaire global des douze derniers mois pour chaque année de présence consécutive pour la période s'étendant au-delà de la dixième année.

---

**Convention collective nationale du commerce du 1/01/1975 Durée - Conditions de travail Art. 17**

---

Toutefois, lorsque le licenciement résulte du seul cas de compression du personnel, le travailleur a droit, après un an de présence, à une indemnité de licenciement égale à 15 % de la moyenne mensuelle du salaire global des douze derniers mois consécutive chez le même employeur.

Pour le calcul de la moyenne mensuelle du salaire des douze derniers mois, il ne sera pas tenu compte de l'indemnité de congé servie pendant cette période : celle-ci sera remplacée par le salaire théorique que le travailleur aurait perçu s'il avait travaillé.

**Note :**

L'article 15 alinéa 1 est dorénavant contredit par l'article 153 alinéa 1 de la loi du 29 janvier 2009. En effet, la nouvelle législation dispose :

*« Toute rupture du contrat de travail donne lieu au profit du travailleur au règlement des droits légaux. Le salaire et les indemnités doivent être payés dès la cessation du service ou dans un délai maximum de cinq (05) jours. »*

En conséquence, en cas de licenciement hors le cas de faute lourde, le travailleur à titre permanent a droit, dès le premier mois de sa présence dans l'entreprise au paiement d'une indemnité de licenciement distincte du préavis. Le bénéfice de cette indemnité n'est plus conditionné à 3 années de présence continue chez le même employeur.

---

**TITRE XV - COMPRESSION DE PERSONNEL**

---

**Article 16**

En cas de compression de personnel, l'employeur informera les délégués du personnel des mesures qu'il a l'intention de prendre. L'ensemble des délégués examinera les mesures envisagées et présentera à l'employeur ses suggestions.

En tout état de cause, pour tout licenciement collectif, il est faite obligation à tous les employeurs de se conformer aux termes de l'Ordonnance n° 73/093 du 9 novembre 1973.

Les congédiements éventuels nécessités par la suppression d'emploi ou diminution de l'activité de l'entreprise, s'opéreront dans chaque catégorie professionnelle ou service, suivant les règles prévues en matière de licenciement compte tenu à la fois de la valeur professionnelle, de la situation de famille et de l'ancienneté dans l'établissement. À valeur professionnelle équivalente et à ancienneté égale. Le nombre d'enfants à charge constituera le critère de choix.

---

**TITRE XVI - DURÉE ET CONDITIONS DE TRAVAIL**

---

**Article 17**

a) Durée du travail : Les parties contractantes se réfèrent à l'article 118, alinéa I, du Code du Travail pour la détermination de l'horaire du travail qui est égal à 40 heures par semaine de travail effectif. Les heures effectuées au-delà de la quarantième heure, donneront lieu à une majoration de salaire.

**Art. 18****Convention collective nationale du commerce éd. 2011**

*(L'article 118 a été abrogé du fait de sa reformulation par l'article 248 de la loi du 29 janvier 2009)*

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

- b) Heures supplémentaires : Les entreprises se réservent le droit de faire effectuer au-delà de la durée de présence autorisée par la Loi et les règlements en vigueur, des heures supplémentaires dans la limite et aux conditions fixées par la législation en vigueur.

Ces heures supplémentaires ne sont effectuées qu'après autorisation de l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales.

Le taux de majoration de ces heures supplémentaires est fixé comme suit :

– <u>de jour : de la quarantième, la quarante-huitième heure :</u>	
Salaire horaire + .....	20 %
– <u>de jour : au-dessus de 48 heures, par semaine :</u>	
Salaire horaire + .....	40 %
– <u>de jour : de repos et jour férié chômé non payé :</u>	
Salaire horaire + .....	50 %
– <u>de jour : jour férié chômé et payé :</u>	
Salaire horaire + .....	50 %
– <u>de nuit : jour ouvrable :</u>	
Salaire horaire + .....	50 %
– <u>de nuit : dimanche et jour férié non payé :</u>	
Salaire horaire + .....	100 %
– <u>de nuit : jour férié chômé et payé :</u>	
Salaire horaire + .....	150 %

Les heures de nuit s'entendent de 21 heures à 6 heures.

Les heures supplémentaires et la récupération des heures perdues ont le même caractère obligatoire que les heures légales de travail.

**TITRE XVII - CLASSEMENT DES TRAVAILLEURS - CHANGEMENT D'ENTREPRISE****Article 18**

- a) Classement des travailleurs : Les différentes catégories et les échelons dans lesquels les travailleurs sont classés sont déterminés par la classification professionnelle figurant en annexe à la présente Convention.

---

---

**Convention collective nationale du commerce du 1/01/1975**

**Classement Art. 19**

---

---

Le classement d'un travailleur est fonction de l'emploi qu'il occupe au sein de l'entreprise. Il est fixé par les clauses prévues à l'article 9, relatif aux conditions d'engagement.

Avant tout engagement ou toute promotion, l'employeur pourra soumettre le travailleur à un examen professionnel.

- b) **Changement d'entreprise** : Le fait pour un travailleur d'avoir démissionné d'une entreprise ne peut pas faire obstacle à un engagement dans une autre entreprise relevant de la même profession, sous réserve qu'un tel changement ne constitue pas notoirement sur une place déterminée un acte de concurrence abusive.

---

**TITRE XVIII - COMMISSION DE CLASSEMENT**

---

**Article 19**

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, retenue comme base de classement.

Cette réclamation est introduite, soit directement par le travailleur, soit par l'intermédiaire d'un délégué du personnel, et examiné par le Chef d'établissement.

En cas de désaccord, le différent est soumis à la commission professionnelle de classement.

Cette commission de classement présidée par l'Inspecteur du Travail du ressort et composée de deux représentants des employeurs et de deux représentants syndicaux, tous extérieurs à l'entreprise. Statuer sur tout différent qui lui sera présenté concernant les contestations de classification d'emploi des travailleurs.

Elle aura à apprécier et à fixer la catégorie dans laquelle est classé l'emploi occupé par le travailleur et à prendre une décision dans ce sens au cas où elle attribuerait un nouveau classement au travailleur. La décision devra préciser la date à laquelle celui-ci prendra effet.

Les représentants sont désignés par les Organisations syndicales patronales et par l'Union Générale des Travailleurs du Centrafrique (Organisation Professionnelle de Base). Ils pourront s'adjoindre, à titre consultatif, un ou deux de leurs collègues plus particulièrement qualifiés pour apprécier le litige.

La commission se réunira obligatoirement dans les 8 jours francs qui suivent la requête de l'une des parties et se prononcera dans les 15 jours qui suivent la date de sa première réunion.

Le Président ne participe pas au vote, mais exprime ses avis qui figurent au procès-verbal.

La décision est prise à la majorité des voix des membres de la commission.

Elle doit toujours être motivée. Lorsque l'une des parties n'accepte pas cette décision, le litige est porté devant le Tribunal du travail du ressort.

**TITRE XIX – SALAIRES**

---

**Article 20**

a) De la fixation des salaires: À conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs dès l'âge de 18 ans, quels que soient leur origine, leur sexe et leur statut.

Le salaire de chaque travailleur est déterminé en fonction du poste de travail qui lui est attribué.

b) Des salaires minima hiérarchiques: Une grille des salaires minima hiérarchiques figure en annexe à la présente convention. Elle peut être modifiée une fois l'an, et en cas de réévaluation du SMIG, d'accord parti.

c) Du salaire des jeunes travailleurs: Par jeunes travailleurs, on entend les jeunes gens ou jeunes filles âgées de 14 à 18 ans qui ne sont pas liés à une entreprise par un contrat d'apprentissage écrit.

Les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans ont la garantie de salaire minimum hiérarchique du poste professionnel occupé avec l'abattement maximum suivant:

- de 14 à 16 ans: 40 %
- de 16 à 18 ans: 20 %
- à partir de 18 ans: plein salaire

Les primes et indemnité qui pourraient s'ajouter au salaire des jeunes travailleurs seront calculées sur les mêmes bases. Il en sera de même pour les retenues effectuées en contrepartie d'avantages en nature.

Les jeunes travailleurs titulaires d'un CAP ou d'un brevet professionnel ne subissent pas l'abattement ci-dessus.

d) Du salaire des travailleurs diminués physiquement: Lorsque le Chef d'entreprise est appelé à employer des ouvriers que leur aptitude physique met dans une condition d'infériorité notoire sur les ouvriers de la même catégorie, il pourra exceptionnellement, avec l'accord de l'Inspecteur du Travail du ressort, leur appliquer un salaire inférieur de 10 % au salaire minimum hiérarchique.

Les délégués du personnel devront en être informés.

---

**TITRE XX - GRATIFICATION OU PRIME DE FIN D'ANNÉE**

---

**Article 21**

Une gratification de fin d'année, dont l'appellation et le montant sont laissés à l'appréciation de l'employeur, sera attribuée à chaque salarié ayant au moins un an de présence (ou au prorata en cas d'année incomplète).

---

**Convention collective nationale du commerce du 1/01/1975 Prime d'ancienneté Art. 22**

---

Elle sera réduite ou supprimée en fonction des avertissements répétés, blâmes ou toute sanction, (dont le licenciement pour faute lourde) subie par le salarié en cours de l'année, de même que pour les absences répétées et injustifiées ou manque de conscience professionnelle. Il est ici rappelé les prescriptions de l'article 5 de la présente Convention sur les avantages acquis, plus particulièrement ses paragraphes 2 et 5.

**Note :**

▪ Définition de la Gratification :

C'est une gratitude offerte au travailleur, à l'initiative de l'employeur.

La gratification prend généralement la forme d'une prime qui est attribuée par le chef d'entreprise au salarié.

Elle est un complément de salaire attribuée au travailleur :

- soit à l'occasion d'un événement particulier (familial, ou autre) ;
- soit pour le récompenser ou le motiver.

---

**TITRE XXI - PRIME D'ANCIENNETÉ**

---

**Article 22**

a) Dans le cadre de la présente convention, on entend par ancienneté le temps pendant lequel le travailleur est occupé d'une façon continue dans l'entreprise ou dans ses différents établissements.

Ne font pas obstacle aux droits à l'ancienneté, les absences régulièrement autorisées par l'employeur, soit en vertu des dispositions de la présente Convention, soit en vertu d'accords particuliers.

b) Lorsque le contrat a été suspendu pour une des causes prévues à l'article 52 du Code du Travail (*cet article est abrogé du fait de sa reformulation par l'article 133 de la loi du 29 janvier 2009*), l'ancienneté sera calculée en tenant compte des périodes passées dans l'entreprise avant et après la suspension du contrat.

Ne sont pas interruptives les absences pour congés payés ou congés exceptionnels, prévus par la présente Convention, ainsi que les stages professionnels.

Le travailleur qui est licencié pour compression de personnel, après deux années au moins de présence effective, puis réembauché avant un an, bénéficiera de l'ancienneté antérieurement à la période interruptive. En cas de rupture antérieure, l'indemnité de licenciement versée lors de la cessation, pour compressions du premier contrat sera basée déduite de l'indemnité basée sur l'ancienneté totale.

c) Une prime d'ancienneté sera allouée dans les conditions suivantes :

- 3 % du salaire minimum hiérarchique après 3 ans de présence + 1 % par année jusqu'à un maximum de 25 % après 25 ans de présence continue chez le même employeur.

## **TITRE XXII - INDEMNITÉ DE PANIER**

---

### **Article 23**

Une indemnité de panier est due au travailleur qu'une prolongation exceptionnelle de la durée de la séance travail empêche de prendre un repas à l'heure dans le cas où le travailleur ne reprend pas son travail dans la même journée. Elle est égale à trois fois le salaire horaire minimum hiérarchique de la catégorie.

Elle peut être remplacée par un repas complet gratuit dans un cadre sain.

## **TITRE XXIII - INDEMNITÉ DE DÉPLACEMENT**

---

### **Article 24**

En cas de déplacement, temporaire du travailleur pour raison de service ne donnant pas lieu à mutation, et pendant toute la durée qui occasionne 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 à décompter comme suit :

Trois fois le salaire horaire minimum hiérarchique de la 5<sup>ème</sup> catégorie au lieu habituel de l'emploi lorsque le déplacement entraîne la prise d'un repas principal en dehors de ce lieu d'emploi.

Six fois le salaire horaire minimum hiérarchique de la 5<sup>ème</sup> catégorie au lieu habituel de l'emploi lorsque le déplacement entraîne la prise de deux repas principaux en dehors de ce lieu d'emploi.

Neuf fois le salaire horaire minimum hiérarchique de la 5<sup>ème</sup> catégorie au lieu habituel de l'emploi si le déplacement entraîne la prise de deux repas principaux et le couchage en dehors de ce lieu d'emploi.

L'indemnité de déplacement n'est pas due lorsque, d'accord parties, les prestations sont fournies en nature dans les conditions d'hygiène et de la normale.

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

## **TITRE XXIV - INDEMNITÉ DE DÉPAYSSEMENT**

---

### **Article 25**

Les travailleurs expatriés engagés dans les groupes 1, 2 et 3 tels définis à l'article 99 du Code du Travail, bénéficieront d'une indemnité de dépayssement égale à 40 % de leur salaire minima hiérarchique.

Les travailleurs expatriés engagés dans le groupe 4, tel que défini à l'article 99 du Code du Travail, et à condition que le lieu d'exécution du travail soit au moins à une

---

**Convention collective nationale du commerce du 1/01/1975      Prime de salissure    Art. 26**

---

distance de 100 km à vol d'oiseau du lieu d'engagement bénéficieront d'une indemnité de dépaysement égale à 20 % de leur salaire minima hiérarchique.

---

**TITRE XXV - PRIME DE SALISSURE**

---

**Article 26**

Le personnel effectuant des manipulations dangereuses, ou des travaux salissants ou exposé à des intempéries, est muni de vêtements ou accessoires de protection fournis par l'entreprise pour un renouvellement de deux fois par an :

- Blouses, bottes, imperméables, combinaisons de travail, tenues, lunettes de protection etc. ainsi que les produits de nettoyage.

Le non emploi de ces accessoires constitue une faute grave et est susceptible de dégager la responsabilité de l'entreprise en cas d'accident matériel ou corporel.

**Note :**

▪ Définition de l'indemnité : une indemnité est la contrepartie des frais inhérents au travail accompli ou aux conditions dans lesquelles se réalise le travail.

▪ Définition de la prime :

La prime est un complément de salaire attribuée au travailleur. Elle peut être attribuée :

- soit pour tenir compte de la nature ou des conditions particulière du travail qu'il réalise ;
- soit pour le récompenser ou motiver (gratification) ;
- soit à l'occasion d'un événement particulier.

Elle peut être liée :

- à des événements périodiques (prime de 13<sup>ème</sup> mois, prime de fin d'année, prime de Noël, prime de vacances, etc.) ;
- au temps de présence du travailleur dans l'entreprise (prime d'ancienneté).

L'attribution d'une prime peut avoir un caractère obligatoire ou être bénévole :

- il y a les primes qui sont prévues par le contrat de travail, par une convention collective ou un accord collectif de travail, un usage, ou encore un engagement unilatéral de l'employeur par note de service, notamment ;
- il y a les primes dont l'opportunité du versement et le montant dépendent librement de l'employeur et qui sont facultatives ou bénévoles. En droit, on les qualifie de libéralités et elles n'ont donc pas le caractère juridique de salaire.

▪ Définition de l'avantage en nature :

Les avantages en nature sont des prestations accordées gratuitement par l'employeur au travailleur (ou moyennant une participation infime du travailleur à la valeur réelle de cette prestation). Le plus souvent, il s'agit de nourriture, du logement ou de l'usage d'un véhicule de fonction.

▪ La rémunération du travailleur :

La rémunération du travailleur se décompose en deux parties :

- le salaire de base ;
- les accessoires du salaire (primes, indemnités, gratifications).

**TITRE XXVI — CONGÉS ET AUTORISATIONS D'ABSENCES****Article 27****1°) Congés exceptionnels rémunérés :**

Des permissions exceptionnelles à l'occasion d'événements familiaux touchant directement son propre foyer pourront être accordées au travailleur sans retenue de salaire dans la limite de 15 jours par année civile, sur présentation des pièces d'État-civil ou justification probante dans les conditions suivantes :

- Mariage du travailleur : ..... 3 jours
- Mariage d'un enfant, d'un frère ou d'une sœur : ..... 1 jour
- Décès du conjoint : ..... 6 jours
- Décès d'un ascendant ou d'un descendant : ..... 5 jours  
(2 jours payés et 3 jours non payés)
- Décès d'un frère ou d'une sœur : ..... 3 jours  
(1 jour payé et 2 jours non payés)
- Accouchement de la femme du travailleur : ..... 3 jours  
(2 jours payés et 1 jour non payé)
- Baptême d'un enfant : ..... 1 jour

Si l'événement se produit hors du lieu d'emploi et nécessite le déplacement du travailleur, les délais ci-dessus pourront être prolongés, d'accord parties. Cette prolongation ne sera pas rémunérée.

Dans le cas de décès et d'accouchement, le travailleur informera son employeur par tout moyen dans les 48 heures suivant la cessation de travail, faute de quoi il sera considéré comme démissionnaire.

**2°) Congés payés :**

a) Les travailleurs des entreprises régies par la présente Convention acquièrent droit aux congés payés dans les conditions prévues par les articles 128 à 131 du Code du Travail Centrafricain.

En considération de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise et de sa situation de famille la durée du congé actuel est majorée comme suit :

- après 5 ans de présence effective : ..... 2 jours ouvrables supplémentaires
- après 10 ans de présence effective : ..... 2 jours ouvrables supplémentaires
- après 15 ans de présence effective : ..... 2 jours ouvrables supplémentaires
- après 20 ans de présence effective : ..... 2 jours ouvrables supplémentaires
- après 25 ans de présence effective : ..... 2 jours ouvrables supplémentaires
- après 30 ans de présence effective : ..... 2 jours ouvrables supplémentaires
- pour les mères de famille un jour ouvrable supplémentaire pour chaque enfant de moins de 14 ans enregistré à l'État-civil.

---

---

**Convention collective nationale du commerce du 1/01/1975 Accidents - Maladies Art. 29**

---

---

b) Les travailleurs partiront normalement en congé à la date d'expiration de la durée de service effectif donnant droit au congé payé qui est égal à 12 mois. Ils peuvent aussi cumuler leurs congés sur deux ans, d'accord partis.

Toutefois, si l'employeur estime que les nécessités de service l'exigent, il pourra avancer ou retarder le départ en congé de l'employé, à condition que la date effective de départ ne soit pas décalée de plus de trois mois par rapport à la date initialement prévue.

Si, en cas de nécessité de service, un agent est rappelé en cours de jouissance de son congé normal, il bénéficie d'une majoration de congé à raison de 1 jour supplémentaire par journée de congé non achevée.

c) Conformément à l'article 129 du Code du Travail, les congés payés ne peuvent être supprimés contre l'octroi d'une indemnité compensatrice, même sur la demande du travailleur.

La non-application de cette clause entraînera pour les employeurs fautifs le double paiement du congé à l'intéressé.

<p><b>Les articles 128 à 131 du Code du travail institué par la loi du 2 juin 1961 ont été reformulés et sont donc abrogés. Ils sont devenus les articles 281 à 288 de la loi du 29 janvier 2009.</b></p>
---

---

**TITRE XXVII - RÉPARATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DES MALADIES PROFESSIONNELLES**

---

**Article 28**

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

Le contrat du travailleur accidenté du travail est suspendu jusqu'à consolidation de la blessure.

Au cas où l'intéressé ne pourrait reprendre son Travail lors de la consolidation de la blessure, l'employeur doit rechercher avec les délégués du personnel s'il ne peut être reclassé dans un autre emploi sans diminution de salaire ni perte des avantages acquis.

---

**TITRE XXVIII - ACCIDENTS - MALADIES**

---

**Article 29**

a) Les frais médicaux prescrits pour le travailleur seront pris en charge par l'employeur uniquement sur présentation d'une ordonnance délivrée par :

- et obligatoirement si celui-ci existe : le médecin de l'entreprise ;
- un médecin agréé ;
- le médecin - inspecteur du travail.

Cette disposition est accordée à titre provisoire en attendant la mise en place par l'Office Centrafricain de Sécurité Sociale d'un régime d'assurance-maladie.

- b) La maladie du travailleur entraîne la rupture du contrat après qu'elle ait atteint une durée supérieure à 6 mois, dans les conditions prévues à l'article 52-C du Code du Travail. Jusqu'à six mois inclusivement elle suspend mais ne rompt pas le contrat.

Lorsque l'absence impose le remplacement effectif de l'intéressé, le nouvel embauché est informé du caractère provisoire de son emploi.

- c) Pendant la période de suspension du contrat de travail pour cause de maladie ou d'accident, le travailleur percevra une indemnité ci-après désignée. La maladie étant constatée par médecin agréé et notifiée par le travailleur à employeur dans les 48 heures, sauf en cas de force majeure.

L'indemnité sera versée dans les conditions suivantes en fonction de l'ancienneté de service à la date d'arrêt de travail et déduction faite des indemnités perçues au titre régime maladie de l'Office Centrafricain de Sécurité Sociale ou d'un régime complémentaire de prévoyance sociale :

- avant 12 mois : indemnité égale au montant de la rémunération pendant la durée de préavis.
- après 12 mois et jusqu'à 5 ans : ..... 1 mois de plein salaire - 2 mois de demi-salaire
- après 5 ans et jusqu'à 10 ans : ..... 2 mois de plein salaire - 3 mois de demi-salaire
- après 10 ans et jusqu'à 15 ans : ..... 2 mois de plein salaire - 4 mois de demi-salaire
- après 15 ans jusqu'à 20 ans : ..... 3 mois de plein salaire - 3 mois de demi-salaire
- au-delà de 20 ans : ..... 4 mois de plein salaire - 2 mois demi-salaire

Si plusieurs congés de maladie sont accordés à un travailleur au cours d'une année civile, la durée de plein et de demi-salaire ne peut excéder, au cumul de l'année, l'indemnité prévue aux barèmes ci-dessus en fonction de l'ancienneté de l'intéressé.

Les indemnités ci-dessus prévues ne seront pas obligatoires pour un accident imputable à des risques délibérément pris par la victime ou à l'occasion d'activités sportives.

En tout état de cause, l'indemnité ne peut être inférieure à l'indemnité représentative de préavis prévue au 2<sup>ème</sup> alinéa de l'article 13 de la présente Convention.

- d) Tout travailleur dont le contrat est rompu à la suite d'une maladie et qui ne remplit pas les conditions requises pour l'obtention des allocations d'un régime de retraite de l'Office Centrafricain de Sécurité Sociale bénéficie d'une indemnité correspondant à l'indemnité de licenciement à laquelle il aurait pu prétendre s'il avait été licencié. Cette dernière indemnité est accordée à titre provisoire en attendant la mise en place d'un régime longue maladie par l'Office Centrafricain de Sécurité Sociale.

Cette indemnité n'est pas due si l'agent a refusé sans raison valable d'être reclassé dans un emploi pour lequel il est apte et qui lui assure une rémunération au moins égale.

---

**Convention collective nationale du commerce du 1/01/1975 Décès du travailleur Art. 33**

---

**L'alinéa b) de l'art. 29 renvoie aux conditions prévues à l'art. 52 c) de la loi du 2/06/1961.  
Or du fait de sa reformulation, cet article est devenu l'art. 133 de la loi du 29/01/2009.**

---

**TITRE XXIX - TENUE DE TRAVAIL**

---

**Article 30**

Dans les entreprises où une tenue de travail déterminée est rendue obligatoire pour certaines catégories de travailleur, l'employeur devra la fournir gratuitement, et la renouveler tous les ans.

Cette tenue devra être blanchie aux soins du travailleur, l'employeur fournissant les produits de nettoyage.

Les délégués du personnel veilleront à l'aération et la propreté des locaux mis à la disposition du personnel tels que : vestiaires, réfectoires, lavabos, etc.

---

**TITRE XXX - OBLIGATIONS MILITAIRES**

---

**Article 31**

Les travailleurs ayant quitté l'entreprise pour effectuer leur service militaire obligatoire sont, à l'expiration du temps passé sous les drapeaux, repris de plein droit.

Il est spécifié que, lorsqu'il connaît la date présumée de sa libération du service militaire légal et au plus tard le mois suivant celle-ci, le travailleur qui désire reprendre l'emploi occupé par lui au moment où il a été appelé sous les drapeaux doit en avvertir son employeur par écrit.

Le travailleur appelé à effectuer une période militaire obligatoire conserve le droit au congé annuel acquis avant son incorporation et non régularisé.

---

**TITRE XXXI - CLAUSES DE NON CONCURRENCE**

---

**Article 32**

Le travailleur doit, ainsi que l'indique l'article 42 du Code du Travail toute son activité professionnelle à l'entreprise, sauf disposition contraire prévue au contrat.

Il lui est interdit de divulguer les renseignements acquis au service de l'employeur.

---

**TITRE XXXII - DÉCÈS DU TRAVAILLEUR**

---

**Article 33**

En cas de décès du travailleur, les salaires de présence de congé, ainsi que les indemnités de toute nature acquis à la date du décès reviendront de plein droit aux héritiers.

---

**Art. 34****Convention collective nationale du commerce éd. 2011**

---

Si le travailleur comptait au jour du décès, deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'employeur est tenu de verser aux héritiers une indemnité correspondant à l'indemnité de licenciement qui serait revenue au travailleur en cas rupture contrat.

Ne peuvent prétendre à cette indemnité que les héritiers en ligne directe du travailleur qui étaient effectivement à sa charge.

Si le travailleur avait été déplacé du fait de l'employeur, ce dernier assurera à ses frais le transport des restes du défunt au lieu de sa résidence habituelle, à condition que les héritiers en formulent la demande dans un délai maximum de deux ans après l'expiration du délai réglementaire prévu pour le transfert.

En outre, l'entreprise pourra allouer une indemnité de participation aux frais d'inhumation égale à 1/24 du salaire global des 12 derniers mois, cette indemnité ne pouvant être inférieure à 20 000 francs.

---

**TITRE XXXIII - LOGEMENT**

---

**Article 34**

Lorsque le travailleur est déplacé de son lieu de résidence habituelle par le fait d'un employeur en vue d'exécuter un contrat de travail, et ne peut se procurer un logement suffisant pour lui-même et sa famille au lieu d'emploi, l'employeur mettra à sa disposition un logement répondant aux règles d'hygiène et comportant les gros meubles.

Lorsque le travailleur visé ci-dessus dispose d'un logement personnel ou peut assurer son logement par ses propres moyens, il doit en faire part à son employeur dès son engagement et déclarer s'il dégage ou non l'employeur de l'obligation de le loger.

héritiers en formulent la demande dans un délai maximum de deux ans après l'expiration du délai réglementaire prévu pour le transfert.

En outre, l'entreprise pourra allouer une indemnité de participation aux frais d'inhumation égale à 1/24 du salaire global des 12 derniers mois, cette indemnité ne pouvant être inférieure à 20 000 francs.

L'employeur qui loge un travailleur a le droit d'opérer une retenue de logement sur le salaire de celui-ci. Le montant de la retenue est égal au maximum fixé en la matière par la réglementation locale, lorsque le logement fourni répond aux conditions minima fixées par ladite réglementation.

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 : huit jours après le délai de préavis.
- b) En cas de rupture du contrat par le travailleur, sans que le délai de préavis ait été respecté : évacuation immédiate

---

---

**Convention collective nationale du commerce du 1/01/1975**                      **Hospitalisation**    **Art. 35**

---

---

- c) En cas de licenciement par l'employeur sans préavis: évacuation différée dans la limite maximum du délai de préavis.

Pour la période de maintien dans les lieux ainsi obtenu par le travailleur, la retenue réglementaire ou conventionnelle de logement pourra être opérée par anticipation.

---

---

**TITRE XXXIV - ORGANISATION MÉDICALE ET SANITAIRE - HOSPITALISATION**

---

---

**Article 35**

Les employeurs seront tenus de se conformer, en matière d'organisation médicale, aux prescriptions des articles 145 à 151 du Code du Travail et des arrêtés d'application en vigueur.

Ils s'engagent, en outre, à faire bénéficier les salariés des dispositions suivantes :

En cas des prestations auxquelles ils peuvent prétendre, en vertu des dispositions légales et réglementaires concernant les services médicaux et sanitaires d'entreprises, les salariés hospitalisés sur prescription du médecin de l'entreprise ou d'un médecin agréé, ou du Médecin - Inspecteur du Travail, bénéficient des avantages ci-après :

- a) Caution portée par l'employeur auprès de l'établissement hospitalier du paiement des frais d'hospitalisation du seul salarié, dans la limite des sommes qui sont ou pourraient être dues à ce dernier (salaires et accessoires en espèces, allocations consenties en cas de maladies et d'hospitalisation ; éventuellement indemnité de préavis et de licenciement, indemnité compensatrice de congé).

Lorsque l'employeur, agissant en sa qualité de caution, aura payé les frais d'hospitalisation, le remboursement sera assuré, d'accord parties, par retenues périodiques, après la reprise du travail.

Il restera à la charge de l'employeur 75 % des frais la limite de 15 jours d'hospitalisation.

- b) Allocation complémentaire d'hospitalisation versée dans la limite de la période d'indemnisation à plein ou à demi - salaire du salarié malade.

Le montant de cette allocation est ainsi fixé :

- trois fois le salaire horaire minimum hiérarchique du salarié, par journée d'hospitalisation, pour les salariés classés dans les 1<sup>ère</sup>, 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> catégories ;
- trois fois le salaire horaire minimum hiérarchique de la 4<sup>ème</sup> catégorie par journée d'hospitalisation, pour les autres travailleurs.

Les avantages prévus au présent article ne sont pas dus au salarié hospitalisé à la suite d'un accident non professionnel survenu, soit par sa faute, soit à l'occasion de jeux ou d'épreuves sportives non organisés par l'employeur auxquels il aurait participé.

La réserve ci-dessus ne s'applique pas à l'accident survenu au salarié au cours du trajet pour se rendre à son travail, ou pour en revenir.

---

**TITRE XXXV - ALLOCATIONS FAMILIALES**

---

**Article 36**

Le régime d'allocations familiales dont bénéficient les travailleurs régis par la présente Convention est celui institué par la législation en vigueur.

Toutefois, les travailleurs bénéficiant d'un régime plus favorable continueront à bénéficier de la différence entre les deux régimes, conformément à l'article 2 du Code du Travail.

---

**TITRE XXXVI - VOYAGES ET TRANSPORTS**

---

**Article 37**

a) Voyages: Les classes de passage du travailleur (et de sa famille) pouvant prétendre au transport à la charge de l'employeur sont les suivantes :

---

**1 - BATEAU ET TRAIN**

---

- *Ouvrier et employés* : ..... *Bateau = 2<sup>ème</sup> classe*  
*Train = 2<sup>ème</sup> classe*
- *Agent de maîtrise* : ..... *Bateau = 2<sup>ème</sup> classe*  
*Train = 1<sup>ème</sup> classe*
- *Cadre* : ..... *Bateau = 1<sup>ème</sup> classe*  
*Train = 1<sup>ème</sup> classe*

---

**2 - AVION**

---

- *Classe économique.*

---

**3 - AUTRES MOYENS DE TRANSPORT**

---

- *Usage en vigueur dans l'entreprise ou au lieu d'emploi.*

Les frais de transport ne seront dus qu'aux employés réunissant les conditions des articles 132 à 139 inclus du Code du Travail (ces articles sont abrogés, ils sont devenus les articles 291 à 297 de la loi du 29 janvier 2009).

Les agents autorisés à prendre place à bord d'un véhicule de service, sont tenus de se conformer à toutes les instructions qui seront communiquées à cet effet par notes de services et respecter en général toutes les consignes de sécurité.

b) Poids des bagages: 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 passage.

---

**Convention collective nationale du commerce du 1/01/1975 Règlement intérieur Art. 38**

---

Toutefois, lors du premier voyage du lieu de résidence habituelle au lieu d'emploi et du dernier voyage du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle, ainsi que dans le cas de mutation d'un lieu d'emploi à un autre, l'employeur assurera au travailleur, voyageant par toute autre voie de transport que la voie maritime, le transport gratuit de :

- 200 kg de bagages en sus de la franchise, pour lui-même et sa/ou les femmes dont le mariage est constaté à l'État-civil.
- 50 kg de bagages en sus de la franchise, pour chacun de ses enfants mineurs légalement à la charge du travailleur et vivant habituellement avec lui.

De plus, le travailleur voyageant par avion à l'occasion de plusieurs congés bénéficiera d'un total de 100 kg supplémentaires de bagages par fret aérien différé à la charge de l'employeur, quelle que soit l'importance de leur famille.

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

L'assurance des bagages demeure à la charge de l'employé.

c) Transport : Sur la demande du salarié, l'employeur se devra de faciliter l'investissement d'un moyen de transport dans la double limite :

- de la moitié dudit investissement ;
- du maximum d'un mois de salaire.

---

**TITRE XXXVII - RÈGLEMENT INTÉRIEUR**

---

**Article 38**

Un modèle de règlement intérieur est annexé la présente convention, il doit servir de cadre général pour chaque entreprise (ou établissement) dans le respect des dispositions du Code du Travail Centrafricain (particulièrement en son article 40 [*article 129 de la loi du 29 janvier 2009*] en ce qui concerne le contenu, la communication, le dépôt et l'affichage des règlements intérieurs) et de la Convention Collective.

Il est rappelé le caractère obligatoire du règlement intérieur dans les établissements où entreprises employant habituellement plus de vingt (20) salariés.

Il doit être aménagé en fonction :

- des accords particuliers ou des usages pouvant exister dans l'entreprise ou dans l'établissement ;
- des conditions d'activité et des besoins propres à chaque entreprise ou établissement ;
- des précisions particulières étant apportées par voie de notes de services.

**TITRE XXXVIII - COMMISSION D'INTERPRÉTATION ET DE CONCILIATION**

---

---

**Article 39**

Une commission paritaire composée de sept (07) représentants des employeurs et de sept (07) représentants syndicaux et présidée par l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales du ressort sera chargée de l'interprétation et de la conciliation pour rechercher une solution amiable aux différents pouvant résulter de l'interprétation et de l'application de la présente Convention, de ses annexes et additifs.

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

Les noms des membres titulaires et suppléants sont communiqués par les Organisations Syndicales intéressées à l'autorité administrative.

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

Celle-ci est tenue de réunir la commission dans les plus brefs délais et au plus tard dans le mois qui suit la réception de la demande.

Lorsque la commission donne un avis à l'unanimité des membres des organisations représentées, les textes 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.

**TITRE XXXIX - EXTENSION DE LA CONVENTION**

---

---

**Article 40**

Il est fait obligation à tous les employeurs du commerce de se conformer aux clauses de la présente Convention Collective.

Conformément à l'article 78 du Code du Travail (Abrogé. Il y a lieu de viser dorénavant l'article 202 de la loi du 29 janvier 2009), les parties contractantes sont convenues que la présente Convention fera l'objet d'un arrêté d'extension pris par le Ministre chargé du Travail.

**Article 41**

La présente Convention entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> décembre 1975, quelle que soit la date de sa signature et de son dépôt au Secrétariat du Tribunal.

---

---

**Convention collective nationale du commerce du 1/01/1975**

**Signataires**

---

---

**ONT SIGNÉ :**

LES REPRÉSENTANTS DES EMPLOYEURS

- **Mme GERBELLAUD**  
Directrice Générale de Oubangui-Automobile
- **M. LOUIS Jean-Raymond**  
Secrétaire Général de la SIMA (groupe)
- **DE MATTOS**  
Directeur Général de MOURRA & GOUVEIA
- **LALAUZE Henri**  
Directeur Général de SCKN-Centrafrrique
- **SAMONER Yves**  
Directeur de la C.F.A.O.

UNION DES TRAVAILLEURS  
DU CENTRAFRIQUE

**M. Fred-Patrice ZEMONIAKO  
LIBLAKENZE**  
Secrétaire général (UGTC)

VU :

**P. OTTO**

Directeur général du travail et de l'emploi



## ANNEXE I

### LISTE DES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES

#### EMPLOYÉS ET OUVRIERS

1<sup>ère</sup> Catégorie  
2<sup>ème</sup> Catégorie  
3<sup>ème</sup> Catégorie  
4<sup>ème</sup> Catégorie  
5<sup>ème</sup> Catégorie  
6<sup>ème</sup> Catégorie  
7<sup>ème</sup> Catégorie A

#### AGENTS DE MAÎTRISE

7<sup>ème</sup> Catégorie B  
8<sup>ème</sup> Catégorie A  
8<sup>ème</sup> Catégorie B

#### CADRES

8<sup>ème</sup> Catégorie C  
8<sup>ème</sup> Catégorie D  
9<sup>ème</sup> Catégorie A  
9<sup>ème</sup> Catégorie B  
9<sup>ème</sup> Catégorie C  
9<sup>ème</sup> Catégorie D  
10<sup>ème</sup> Catégorie A  
10<sup>ème</sup> Catégorie B  
10<sup>ème</sup> Catégorie C  
10<sup>ème</sup> Catégorie D  
11<sup>ème</sup> Catégorie

## ANNEXE II

### **LA CLASSIFICATION DES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES**

Les salariés sont classés dans les différentes catégories et les différents échelons déterminés par la classification professionnelle ci-après :

#### **LES ÉCHELONS**

Chaque catégorie ci-dessous est divisée en 3 échelons: 1, 2 et 3 suivant l'ancienneté du salarié dans cette catégorie.

Le premier échelon s'acquiert à l'embauche, le deuxième après 5 ans d'ancienneté et a troisième après 6 ans d'ancienneté.

Ceci n'exclut pas la promotion plus rapide (selon) les capacités du salarié, mais ne rend pas obligatoire la promotion après 9 ans dans la même catégorie.

### **DESCRIPTION DES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES**

(Les travailleurs sont classés en trois catégories).

#### **I – CATÉGORIE DES EMPLOYÉS ET OUVRIERS**

1<sup>ère</sup> CATÉGORIE : Manœuvre ordinaire

Définition : Salarié affecté à des travaux manuels ne nécessitant ni connaissances professionnelles, ni adaptation, notamment :

- Manutention et travaux courants de nettoyage et de propreté, à l'exception des nettoyages spéciaux Triage de produits.

2<sup>ème</sup> CATÉGORIE : Manœuvre spécialisé

Définition : Salarié exécutant des travaux simples après mise au courant sommaire ; notamment :

- Gardien permanent.
- Manœuvre aide vendeur.
- Manœuvre de nettoyage et de propreté (cirage, encaustiquage, nettoyage spéciaux, entretien des meubles et du matériel pouvant utiliser certains appareils destinés à ces usages.
- Torréfacteurs, manœuvre spécialisé dans la préparation des cuirs et des peaux, manœuvre spécialisé dans la préparation d'embouteillage (rinçages des bouteilles, étiquetage, capsulage).
- Arrimeur spécialisé en arrimage quai et en magasin.
- Emballeur, réparateur d'emballages, préposé au colisage, clonage et cerclage des caisses, marquage des emballages.
- Manœuvre proposé au rinçage et nettoyage des fûts.
- Manœuvres exécutant la couture des sacs.
- Planton commissionnaire (ou planton coursier).

**3<sup>ème</sup> CATÉGORIE :**

**Définition :** Employé ayant un minimum d'instruction sachant au moins lire, écrire et compter ou une compétence acquise par la pratique et tenant l'un des emplois ci-après ou un emploi analogue :

- Garçon de bureau : salarié qui distribue le courrier, fait attendre les visiteurs, assure la liaison entre les bureaux, effectue les courses à l'intérieur et à l'extérieur des locaux, procède à l'entretien journalier des bureaux.
- Téléphoniste, téléphoniste de garde : chargé de répondre et de donner les communications sur un poste central à quatre directions au maximum, pouvant néanmoins, dans les intermittences du trafic, être astreint aux travaux de sa catégorie.
- Vendeur axillaire : employé effectivement à la vente, sous les ordres d'un autre vendeur ou d'un chef de boutique.
- Aide-vendeur dans un magasin à commerces multiples (magasin type SCORE - MOURA SERVICE) : est appelé à délivrer à la clientèle des objets dont la vente nécessite aucune connaissance spéciale. Aide les vendeurs des catégories supérieures pour toutes les opérations qui leur incombent. N'a pas la responsabilité d'une caisse enregistreuse ou des encaissements, ni du stock.
- Polycopieur : employé utilisant un duplicateur ou toute autre machine à polycopier d'usage facile.
- Employé du courrier : chargé de la réception et de l'envoi du courrier et de l'établissement des bordereaux de transmission.
- Chef manœuvre : chargé d'encadrer un groupe de manœuvres effectuant uniquement les opérations de manutention sous les ordres d'un magasinier, ou aide-magasinier et gérant ou d'un contremaître de 5<sup>ème</sup> catégorie.
- Commis : pouvant être chargé de travaux de simple copie et de l'établissement des bordereaux de livraison et de transmission.
- Pompiste auxiliaire : employé affecté à la vente des produits pétroliers aux pompes de distribution, sans responsabilité ni de stock, ni d'espèces.
- Gardien-concierge répondant au téléphone.
- Commis spécialisé dans le pesage, le pointage des marchandises, opérant sous les ordres d'un magasinier, d'un contremaître ou d'un gérant d'opérations.
- Ouvrier spécialisé.

**4<sup>ème</sup> CATÉGORIE :**

**Définition :** Salarié effectuant des travaux qui n'exigent qu'une formation professionnelle très simple, tels que :

- Inscription des bons de commande, facture, connaissements.
- Classement des documents du service.
- Tenue de registre, tels que registres d'expéditions et de commande à condition qu'ils soient tenus dans un magasin.
- Établissement des bulletins de paie, s'il s'agit d'une simple reproduction d'après le registre des paiements.

**EMPLOIS :**

- Employé de bureau débutant.
- Dactylographe 1<sup>er</sup> degré capable d'effectuer des travaux de copie dans les conditions convenables de rapidité et de présentation, sans atteindre les conditions de rapidité exigées du dactylographe de second degré.
- Encaisseur effectuant les encaissements et récapitulant sur une fiche de mouvement les espèces dont il a la charge.
- Employé auxiliaire de transit chargé de passer les pièces en douanes de les classer, de les numéroter, de retirer des connaissements, de bon à enlever, des paquets poste et des colis postaux.
- Vendeur ou vendeuse affecté(e) à délivrer à la clientèle des objets dont la vente ne nécessite aucune connaissance spéciale.
- Vendeur débiteur dans un magasin à commerce multiple (magasin type SCORE - MOURA SERVICE) chargé de la présentation de la vente et de la délivrance des produits d'un rayon spécialisé, a la responsabilité d'une caisse enregistreuse ou des encaissements. Peut effectuer des comptages simples en bergerie. Prépare les demandes de réassortiment de la bergerie.
- Manutentionnaire réserviste dans un magasin à commerces multiples à la responsabilité de la tenue d'une réserve. Tient les fiches de stock. prépare le réassortiment pour les bergeries.
- Téléphoniste-standardiste capable de donner les communications sur un poste central à plus de quatre directions.
- Gérant de petite boutique.
- Livreur-tripporteur chargé de livrer les marchandises aux clients pouvant encaisser le prix.
- Pompiste affecté à la vente des produits pétroliers aux pompes de distribution, encaissant le produit de ces ventes qu'il réserve au gérant, et responsable des quantités vendues.
- Aide magasinier ayant une expérience du métier, chargé notamment de contrôle des références.
- Commis écrivain de recettes d'un organe de vente, chargé de la tenue du livre de recettes d'une boutique, récapitulant des recettes journalières, facturier au comptant, livre des comptes d'ordre de la boutique sous les directives du gérant.
- Ouvrier professionnel.

**5<sup>ème</sup> CATÉGORIE :**

**Définition :** Employé possédant une certaine technique, chargé de travaux tels que ceux énumérés ci-après, sous les directives d'un salarié de catégorie supérieure :

- Employé pouvant établir les prix de revient ou de vente sous les directions d'un salarié de catégorie supérieure.
- Auxiliaire de comptabilité ; employé spécialisé exécutant dans une comptabilité la confection des documents de base demandant simplement des connaissances élémentaires : dépouillement des livres auxiliaires, peut participer à la tenue des comptes particuliers et travaillant sous les directives d'un employé d'un échelon supérieur.

**AUTRES EMPLOIS :**

- Sténodactylographe débutant, ne remplissant pas les conditions pour être classé en sixième catégorie.
- Vendeur qualifié chargé de la présentation, de la vente et de la délivrance des produits.
- Vendeur qualifié dans un magasin à commerces multiples (magasin type SCORE - MOURA SERVICE) chargé de la présentation de la vente et de la délivrance de produits d'un rayon spécialisé. À la responsabilité de réassortiment de la bergerie. Établi les demandes de réassort de la bergerie. Fait ou contrôle les comptages des articles en bergerie ou en réserve. Sous la responsabilité d'un employé d'une catégorie supérieure détermine ou rassemble les éléments permettant l'établissement des documents servant au réapprovisionnement du magasin. Effectue différents comptages et statistiques simples de vente.
- Contremaître de transit chargé des opérations courantes de pointage d'enlèvement, de livraison, ou déchargement des wagons expéditions en gare, reconditionnement des colis, faisant des réserves, donnant et obtenant des décharges.
- Peseur juré ou assermenté.
- Dactylographe : 40 mots minute avec orthographe et présentation parfaites.
- Archiviste : classe suivant les instructions et le règlement de l'entreprise les documents qui lui sont remis : doit être capable de les retrouver rapidement.
- Caissier auxiliaire ou aide caissier : sous les ordres d'un caissier à qui il doit verser ses espèces chaque jour.
- Gérant de petite boutique ou gérant d'un petit magasin, pouvant assimiler à une entreprise de 4<sup>ème</sup> catégorie telle que définie, par le décret n° 75/347 du 23/09/75.
- Infirmier : possédant le certificat d'aptitude pour les fonctions d'infirmier.
- Chauffeur livreur (véhicule de moins de 5 tonnes), chargé de la livraison des marchandises dont il peut encaisser le prix.
- Réserviste : chargé de la tenue des stocks d'un ou plusieurs rayons dans un magasin à commerces multiples.
- Employé assermenté : capable de constater, au moyen d'une bascule ou pont-bascule mis à sa disposition les poids de divers produits ou marchandises ou véhicules et de les transcrire sur bordereau en fin de journée en les triant par client.
- Gérant de petite station essence effectuant les opérations diverses levant de son emploi.

**6<sup>ème</sup> CATÉGORIE :**

Définition: Employés Qualifiés de bureau, de service commercial, administratif, contentieux, technique ou d'exploitation, (titulaire d'un CAP, du diplôme du Centre de Formation Professionnelle Rapide (C.F.P.R) ou possèdent une formation Générale et une expérience justifiées éventuellement par un examen probatoire et lui permettant d'exécuter correctement tous les travaux de sa spécialité) : chargés devant les directives précises ou des instructions générales concernant leur travail soit d'effectuer les divers travaux servant à la réalisation des opérations commerciales ou d'une part importante de ces opérations, soit d'effectuer divers travaux relevant des services ci-dessus, tels que :

---

---

**Annexe 2**

**Convention collective nationale du commerce éd. 2011**

---

---

- Aide-comptable : employé dont la formation comptable est suffisante pour effectuer les travaux secondaires, tels que vérification matérielle des documents accessoires, employés au dépouillement des pièces destinées à l'établissement des prix de revient, employé à la tenue des journaux auxiliaires.
- Employé : chargé de l'établissement des prix de revient et de vente.

**AUTRES EMPLOIS :**

- Caissier ayant la responsabilité d'une caisse secondaire ou petite case, avec livre de recettes et de paiements.
- Gérant d'une boutique ou d'un magasin pouvant être assimilé(e) à une entreprise de 3<sup>ème</sup> catégorie, telle que définie par le décret n° 75/347 du 23/09/75.
- Vendeur principal ou vendeuse principale dans les magasins à rayon multiples, chargé(e) de contrôler le travail de plusieurs vendeurs ou vendeuses de contrôler la présentation des rayons leur approvisionnement, de mettre au courant le personnel nouveau, de veiller à l'application des ordres la direction.
- Aide transitaire capable notamment d'établir complètement des déclarations en douanes, des liquidations de droits et d'autres travaux de transit sous le contrôle d'un transitaire ou d'un chef de service.
- Infirmier titulaire d'un brevet délivré par une école locale d'infirmiers.
- Magasinier connaissant la terminologie exacte des marchandises de son magasin, capable de la recevoir, de les différencier, ranger, cataloguer, de tenir en quantité et en valeurs les états de stock dont il a la responsabilité d'inventaire.
- Sténotypiste capable de prendre 120 mots minute et de traduire parfaitement ses notes à 40 mots minute machine avec orthographe et présentation parfaite.
- Chauffeur livreur (véhicule de plus 5 tonnes) chargé de la livraison des marchandises dont il peut encaisser le prix.
- Mécanographe ne possédant pas de diplôme d'une école professionnelle et ayant moins de trois ans de métier.
- Assistant démarcheur.
- Sténo dactylographe 2<sup>ème</sup> degré, diplômé et capable de prendre 90 mots minute en sténo et 40 mots machine avec orthographe et présentation parfaite.
- Employés assermenté ayant les mêmes connaissances qu'un peseur juré, capable d'avoir jusqu'à trois ponts-basculés au maximum sous son contrôle et habilité à percevoir les taxes des usagers non clients fixe payant leurs opérations au comptant.
- Gérant de station-service chargé exclusivement de la vente de tous produits pétroliers et accessoires automobiles courants, ayant des pistes sous ses ordres et la responsabilité des stocks, espèces et quantités vendues.
- Ouvriers qualifiés ou titulaire d'un CAP ou du diplôme du Centre de Formation Professionnelle (E.F.P.R.).

**7<sup>ème</sup> CATÉGORIE :**

**Définition :** Employés très qualifiés de service commercial administratif, contentieux, technique ou d'exploitation, titulaire d'un CAP ou diplômé du Centre de Formation Professionnelle

(CFPR) assurant des travaux comportant une part d'initiative et de responsabilité, sont chargés sous les ordres d'un chef d'entreprise, d'un chef de service ou de bureau, de mener à des opérations relatives soit à l'achat ou à la vente de marchandises avec agent, clients, fournisseurs, soit aux approvisionnements, à la douane, aux expéditions. Dans les entreprises importantes, ces employés peuvent n'être affectés qu'à certains de ces travaux.

#### 7<sup>ème</sup> CATÉGORIE A:

- Comptable capable de reproduire en comptabilité les opérations commerciales, industrielles et financières, de justifier en permanence des comptes particuliers dont il a la charge, de tenir les comptes des stocks dont il peut déterminer le revient, ainsi que certains livres de répartition des éléments concourant au prix de revient.
- Transitaire chargé les déclarations, de vérifier les liquidations de droits et d'effectuer, d'une façon générale, tous les types exigeant une connaissance complète des opérations de transit.
- Caissier ayant la responsabilité d'une caisse principale, effectuant toutes les opérations de caisse et tenant les écritures correspondantes.
- Responsable du service de paie (établissement des décomptes, tenue livres, acomptes et avances).
- Employés chargé de l'établissement des prix de revient et de vente contrôlant le travail d'employés de catégorie inférieure occupés à ce travail.
- Mécanographe diplômé d'une école professionnelle ou ayant plus de trois ans de pratique professionnelle et possédant de bonnes notions de comptabilité.
- Démarcheur opérant seul ou ayant un assistant.
- Infirmier titulaire du diplôme d'État.
- Chef magasinier ayant sous ses ordres des employés de catégories inférieures, chargé de rassembler des ordres, de surveiller leur exécution correcte de vérifier la réception de la marchandise et la tenue des stocks dont il a la responsabilité d'inventaire.
- Gérant de station-service où s'effectue, outre la vente des produits pétroliers et des accessoires automobiles, l'entretien courant des véhicules et comportant postes de graissage et de lavage.
- Ouvrier hautement qualifié ou de qualification exceptionnelle.

## II – CATÉGORIE DES AGENTS DE MAÎTRISE

#### 7<sup>ème</sup> CATÉGORIE B:

- Secrétaire de Direction ayant une grande expérience, capable de rédiger la majeure partie de la correspondance d'après les directives générales et ayant une formation du niveau du brevet professionnel de secrétaire.
- Ouvrier titulaire d'un Brevet professionnel.
- Chef de secteur, responsable d'une opération de vente et dépendant de la direction de l'entreprise.

8<sup>ème</sup> CATÉGORIE B :

- Chef de secteur responsable de plusieurs opérations de vente dans les localités différentes d'une région déterminée et dépendant de la station de l'entreprise.
- Chef de section vente livraison.
- Gérant d'un magasin de vente livraison.
- Gérant d'un magasin central de vente et de distribution des pièces détachées responsable de la gestion et du renouvellement des stocks.
- Chef de groupe d'ouvriers ou chef de section.
- Chef de chais ayant une capacité totale de 10 000 hectolitres.
- Chef de groupe principal dans un magasin à commerce multiple important.
- Comptable possédant les capacités du comptable de la 8<sup>ème</sup> catégorie chargé de diriger une section de comptabilité et de collaborer à l'élaboration du bilan ; comptable titulaire du B.P.
- Chef de service du personnel d'un établissement ou d'une entreprise de moins de 150 salariés.

**III – CATÉGORIE DES CADRES**

8<sup>ème</sup> CATÉGORIE C :

- Employé responsable d'une section dans un service importations un service exportations.
- Employé chargé du contrôle et de la surveillance d'un ensemble d'opérations de vente.
- Employé chargé du contrôle et de la surveillance d'un groupe de secteur de vente.
- Directeur d'un petit magasin à commerces multiples pouvant être classé en 4<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégories telles que définie par le décret n° 75/347 du 23.09.75 assisté au plus des 2 chefs de groupe de la 8<sup>ème</sup> catégorie A.

8<sup>ème</sup> CATÉGORIE D :

- Chef de service important n'ayant pas de procuration.
- Adjoint de direction n'ayant pas procuration.
- Chef de service de personnel d'un établissement ou d'une entreprise de plus de 150 salariés.

9<sup>ème</sup> CATÉGORIE A :

- Chef comptable : assure seul, ou fait assurer avec du personnel des catégories inférieures, sous contrôle du Directeur de comptabilité ou du directeur administratif, la tenue des livres, la passation régulière des écritures, la confection de tous documents justificatifs ou la vérification des pièces qui lui transmises procède à l'établissement du bilan, Possède des connaissances étendues lui permettant d'interpréter toutes opérations, d'en terminer les conséquences en comptabilité générale, industrielle ou budgétaire et d'en commenter les résultats.
- Contrôleur comptable chargé du contrôle des succursales ou agence de la société et des factures et opérations annexes.

---

**Convention collective nationale du commerce du 1/01/1975    Class. des catégories professionnelles    Annexe 2**

---

- Directeur d'un magasin important à commerces multiples (magasin pouvant être classé en 2<sup>ème</sup> ou 1<sup>ère</sup> catégorie telles que définie par le décret n° 75/347 du 23.09.75) assisté de plus de deux chefs de groupe.

9<sup>ème</sup> CATÉGORIE B :

- Adjoint de direction ayant procuration conjointe et assurant les intérimis du Directeur.
- Chef comptable centralisant les comptabilités de plusieurs établissements ou filiales.
- Inspecteur comptable, chargé des missions d'inspection de plusieurs établissements ou filiales.

9<sup>ème</sup> CATÉGORIE C :

- Directeur technique, commercial, comptable administratif ou financier, placé sous la responsabilité du directeur principal et ayant procuration simple, dans une entreprise classée en 2<sup>ème</sup> ou 1<sup>ère</sup> catégories telles que définie par le décret n° 75/347 du 23.09.75.

10<sup>ème</sup> CATÉGORIE A :

- Directeur ou directeur principal ou chef d'entreprise ou adjoint au directeur général ayant procuration générale, dans une entreprise classée en 4<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie telle que définie par le décret n° 75/347 du 23.09.75.

10<sup>ème</sup> CATÉGORIE B :

- Directeur ou directeur principal, ou chef d'entreprise, ou adjoint au directeur général, ayant procuration générale dans une entreprise classée en 2<sup>ème</sup> catégorie telle que définie par le décret n° 75/347 du 23.09.75.

10<sup>ème</sup> CATÉGORIE C :

- Directeur ou Directeur principal ou Chef d'entreprise, ou Adjoint au Directeur général, ayant procuration générale dans une entreprise classée en 1<sup>ère</sup> catégorie telle que définie par le décret n° 75/347 du 23.09.75.

11<sup>ème</sup> CATÉGORIE :

- Directeur général.



**ANNEXE III****GRILLE DES SALAIRES – CONVENTION COLLECTIVE DU COMMERCE  
TAUX DES SALAIRES - MINIMUM HIERARCHIQUE - FCFA**

Fait à Bangui, le 20 février 1992

**EMPLOYÉS ET OUVRIERS**

	1 <sup>er</sup> ÉCHELON		2 <sup>ème</sup> ÉCHELON		3 <sup>ème</sup> ÉCHELON	
	1981	1992	1981	1992	1981	1992
1 <sup>ère</sup> catégorie	17 500	26 000	18 100	26 891	18 700	27 783
2 <sup>ème</sup> catégorie	19 000	27 740	19 600	28 616	20 200	29 492
3 <sup>ème</sup> catégorie	20 600	29 664	21 600	31 104	22 500	32 400
4 <sup>ème</sup> catégorie	23 300	33 086	24 800	35 216	26 300	37 346
5 <sup>ème</sup> catégorie	27 500	38 225	29 900	41 561	32 200	44 758
6 <sup>ème</sup> catégorie	34 300	46 648	37 500	51 000	40 700	55 352
7 <sup>ème</sup> catégorie A	45 000	59 850	49 400	65 702	56 400	75 012

**AGENTS DE MAÎTRISE**

	1 <sup>er</sup> ÉCHELON		2 <sup>ème</sup> ÉCHELON		3 <sup>ème</sup> ÉCHELON	
	1981	1992	1981	1992	1981	1992
7 <sup>ème</sup> catégorie B	57 800	75 140	66 200	86 060	75 500	96 850
8 <sup>ème</sup> catégorie A	85 600	107 000	104 450	130 563	114 500	143 125
8 <sup>ème</sup> catégorie B	133 800	160 560	143 400	172 080	153 000	183 600

**CADRES**

	1 <sup>er</sup> ÉCHELON		2 <sup>ème</sup> ÉCHELON		3 <sup>ème</sup> ÉCHELON	
	1981	1992	1981	1992	1981	1992
8 <sup>ème</sup> catégorie C	162 800	187 220	165 000	189 750	167 200	192 280
8 <sup>ème</sup> catégorie D	170 000	195 500	177 400	204 010	184 600	212 290
9 <sup>ème</sup> catégorie A	194 300	213 730	197 800	217 580	207 200	227 920
9 <sup>ème</sup> catégorie B	205 800	226 380	209 600	230 560	213 400	234 740
9 <sup>ème</sup> catégorie C	218 400	240 240	221 900	244 090	225 400	247 940
9 <sup>ème</sup> catégorie D	230 000	253 300	237 200	260 920	244 500	268 950
10 <sup>ème</sup> catégorie A	254 100	266 805	259 500	272 475	264 800	278 040
10 <sup>ème</sup> catégorie B	272 000	285 600	277 700	291 585	283 000	297 150
10 <sup>ème</sup> catégorie C	290 000	304 500	301 600	316 680	312 300	327 915
11 <sup>ème</sup> catégorie	326 000	342 930	337 300	354 165	348 000	365 400

**Ont signé :**

VICE PRÉSIDENT DE LA FÉDÉRATION NATIONALE DU PATRONAT CENTRAFRICAIN

**Joseph KAMACH**

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'UNION/SYNDICALE DES TRAVAILLEURS DE CENTRAFRIQUE

**Théophile SONNY-COLE**

LE DIRECTEUR GÉNÉRAL DU TRAVAIL, L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

**Alexandre Désiré YANGO-SINDO**



## – TABLE DES MATIÈRES –



### LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU COMMERCE

*Pages*

INDEX ALPHABÉTIQUE : .....	9
<b>■ TITRE PREMIER :</b>	
Objet et champ d'application..... <i>(articles 1 à 2)</i>	15
<b>■ TITRE DEUXIÈME :</b>	
Durée, dénonciation, révision de la convention .....	16
<i>(article 3)</i>	
<b>■ TITRE TROISIÈME :</b>	
Adhésion <i>(postérieure à la signature de la présente convention)</i> .....	17
<i>(article 4)</i>	
<b>■ TITRE QUATRIÈME :</b>	
Avantages acquis, accords particuliers .....	18
<i>(article 5)</i>	
<b>■ TITRE CINQUIÈME :</b>	
Droit syndical et liberté d'opinion .....	20
<i>(article 6)</i>	
<b>■ TITRE SIXIÈME :</b>	
Exercice du droit syndical.....	21
<i>(article 7)</i>	
<b>■ TITRE SEPTIÈME :</b>	
Délégué du personnel .....	24
<i>(article 8)</i>	
<b>■ TITRE HUITIÈME :</b>	
Engagement.....	26
<i>(article 9)</i>	
<b>■ TITRE NEUVIÈME :</b>	
Formation et perfectionnement.....	27
<i>(article 10)</i>	
<b>■ TITRE DIXIÈME :</b>	
Mutation, changement de catégorie, d'échelon, d'emploi .....	28
<i>(article 11)</i>	
<b>■ TITRE ONZIÈME :</b>	
Rupture du contrat.....	30
<i>(article 12)</i>	
<b>■ TITRE DOUZIÈME :</b>	
Préavis .....	31
<i>(article 13)</i>	
<b>■ TITRE TREIZIÈME :</b>	
Notification du préavis avant, pendant et après le congé .....	32
<i>(article 14)</i>	

Table des matières	Convention collective nationale du commerce du 1/01/1975
■ <b>TITRE QUATORZIÈME :</b>	
<b>Indemnité de licenciement</b> .....	<b>32</b>
<i>(article 15)</i>	
■ <b>TITRE QUINZIÈME :</b>	
<b>Compression de personnel</b> .....	<b>33</b>
<i>(article 16)</i>	
■ <b>TITRE SEIZIÈME :</b>	
<b>Durée et conditions du travail</b> .....	<b>33</b>
<i>(article 17)</i>	
■ <b>TITRE DIX-SEPTIÈME :</b>	
<b>Classement des travailleurs - Changement d'entreprise</b> .....	<b>34</b>
<i>(article 18)</i>	
■ <b>TITRE DIX-HUITIÈME :</b>	
<b>Commission de classement</b> .....	<b>35</b>
<i>(article 19)</i>	
■ <b>TITRE DIX-NEUVIÈME :</b>	
<b>Salaires</b> .....	<b>36</b>
<i>(article 20)</i>	
■ <b>TITRE VINGTIÈME :</b>	
<b>Gratification ou prime de fin d'année</b> .....	<b>36</b>
<i>(article 21)</i>	
■ <b>TITRE VINGT-ET-UNIÈME :</b>	
<b>Prime d'ancienneté</b> .....	<b>37</b>
<i>(article 22)</i>	
■ <b>TITRE VINGT-DEUXIÈME :</b>	
<b>Indemnité de panier</b> .....	<b>38</b>
<i>(article 23)</i>	
■ <b>TITRE VINGT-TROISIÈME :</b>	
<b>Indemnité de déplacement</b> .....	<b>38</b>
<i>(article 24)</i>	
■ <b>TITRE VINGT-QUATRIÈME :</b>	
<b>Indemnité de dépaysement</b> .....	<b>38</b>
<i>(article 25)</i>	
■ <b>TITRE VINGT-CINQUIÈME :</b>	
<b>Indemnité de salissure</b> .....	<b>39</b>
<i>(article 26)</i>	
■ <b>TITRE VINGT-SIXIÈME :</b>	
<b>Congés et autorisations d'absences</b> .....	<b>40</b>
<i>(article 27)</i>	
■ <b>TITRE VINGT-SEPTIÈME :</b>	
<b>Réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles</b> .....	<b>41</b>
<i>(article 28)</i>	
■ <b>TITRE VINGT-HUITIÈME :</b>	
<b>Accidents - Maladies</b> .....	<b>41</b>
<i>(article 29)</i>	

**Convention collective nationale du commerce du 1/01/1975****Table des matières**

<b>■ TITRE VINGT-NEUVIÈME :</b>	
Tenue de travail .....	43
<i>(article 30)</i>	
<b>■ TITRE TRENTIÈME :</b>	
Obligations militaires .....	43
<i>(article 31)</i>	
<b>■ TITRE TRENTE-ET-UNIÈME :</b>	
Clause de non concurrence .....	43
<i>(article 32)</i>	
<b>■ TITRE TRENTE-DEUXIÈME :</b>	
Décès du travailleur .....	43
<i>(article 33)</i>	
<b>■ TITRE TRENTE-TROISIÈME :</b>	
Logement .....	44
<i>(article 34)</i>	
<b>■ TITRE TRENTE-QUATRIÈME :</b>	
Organisation médicale et sanitaire - Hospitalisation .....	45
<i>(article 35)</i>	
<b>■ TITRE TRENTE-CINQUIÈME :</b>	
Allocations familiales .....	46
<i>(article 36)</i>	
<b>■ TITRE TRENTE-SIXIÈME :</b>	
Voyages et transports .....	46
<i>(article 37)</i>	
<b>■ TITRE TRENTE-SEPTIÈME :</b>	
Règlement intérieur .....	47
<i>(article 38)</i>	
<b>■ TITRE TRENTE-HUITIÈME :</b>	
Commission d'interprétation et de conciliation .....	48
<i>(article 39)</i>	
<b>■ TITRE TRENTE-NEUVIÈME :</b>	
Extension de la convention .....	48
<i>(article 40)</i>	
<b>■ ANNEXE I :</b>	
Liste des catégories professionnelles .....	51
<b>■ ANNEXE II :</b>	
La classification des catégories professionnelles .....	52
<b>■ ANNEXE III :</b>	
Grille des salaires - Taux des salaires - Minimum Hiérarchique .....	61

**TRAVAUX DE JUDICIAL CENTRAFRIQUE**  
**À PARAÎTRE EN 2012**

Dans la collection :

*“Les Guides de la Pratique Juridique dans les États membres de l’Ohada”*

SÉRIE *“DROIT DU TRAVAIL EN CENTRAFRIQUE”*

- ❖ Volume 1 : L'embauche et le recrutement en Centrafrique
- ❖ Volume 2 : Les institutions représentatives du personnel en Centrafrique
- ❖ Volume 3 : Le licenciement en Centrafrique

Dans la collection :

*“Documentation Juridique Centrafricaine”*

SÉRIE *“LES CODES ANNOTÉS ET COMMENTÉS”*

- ❖ Le Code de la famille annoté et commenté
- ❖ Le Code pénal annoté et commenté
- ❖ Le Code de procédure pénale annoté et commenté
- ❖ Le Code de procédure civile annoté et commenté
- ❖ Le Code électoral annoté et commenté

SÉRIE *“LES CONVENTIONS COLLECTIVES”*

- ❖ La Convention collective applicable aux employeurs et aux salariés du Groupement d'intérêt économique pour le service commun d'entretien des Voies navigables.
- ❖ La Convention collective applicable à la Société Énergie Centrafricaine (ENERCA) et à son personnel.
- ❖ Accord collectif d'établissement relatif aux rapports de travail entre la Société des Eaux de Centrafrique (SOECA) et au personnel applicable à leur activité sur toute l'étendue du territoire national.

SÉRIE *“LOIS ET RÈGLEMENTS”*

- ❖ Les constitutions de la RCA de 1958 à 2004
  - ❖ La loi du 2 juin 1961 instituant le Code du travail de la République centrafricaine

À mesure des documents accessibles et disponibles, ces derniers sont susceptibles d'être travaillés pour être mis à la disposition du public.

**L'HARMATTAN, ITALIA**

Via Degli Artisti 15; 10124 Torino

**L'HARMATTAN HONGRIE**

Könyvesbolt ; Kossuth L. u. 14-16  
1053 Budapest

**L'HARMATTAN BURKINA FASO**

Rue 15.167 Route du Pô Patte d'oie  
12 BP 226 Ouagadougou 12  
(00226) 76 59 79 86

**ESPACE L'HARMATTAN KINSHASA**

Faculté des Sciences sociales,  
politiques et administratives  
BP243, KIN XI  
Université de Kinshasa

**L'HARMATTAN CONGO**

67, av. E. P. Lumumba  
Bât. – Congo Pharmacie (Bib. Nat.)  
BP2874 Brazzaville  
harmattan.congo@yahoo.fr

**L'HARMATTAN GUINEE**

Almamy Rue KA 028, en face du restaurant Le Cèdre  
OKB agency BP 3470 Conakry  
(00224) 60 20 85 08  
harmattanguinee@yahoo.fr

**L'HARMATTAN CÔTE D'IVOIRE**

M. Etien N'dah Ahmon  
Résidence Karl / cité des arts  
Abidjan-Cocody 03 BP 1588 Abidjan 03  
(00225) 05 77 87 31

**L'HARMATTAN MAURITANIE**

Espace El Kettab du livre francophone  
N° 472 avenue du Palais des Congrès  
BP 316 Nouakchott  
(00222) 63 25 980

**L'HARMATTAN CAMEROUN**

BP 11486  
Face à la SNI, immeuble Don Bosco  
Yaoundé  
(00237) 99 76 61 66  
harmattancam@yahoo.fr

**L'HARMATTAN SENEGAL**

« Villa Rose », rue de Diourbel X G, Point E  
BP 45034 Dakar FANN  
(00221) 33 825 98 58 / 77 242 25 08  
senharmattan@gmail.com

