

# **Convention Collective**

des travailleurs des banques, assurances et  
assureur-conseils.

**Juin 2011**

## **PREAMBULE**

**La présente convention collective est conclue entre :**

*L'Association Professionnelle des Etablissements de Crédit (APEC) de la République du Congo,  
l'Association professionnelle des sociétés d'assurances du Congo (APSACO) et l'association  
professionnelle des assureur-conseils du Congo (AAC)*

**D'une part,**

La Confédération Syndicale des Travailleurs du Congo (C.S.T.C.) ;  
La Confédération Syndicale Congolaise (C.S.C.) ;  
La Confédération des Syndicats Libres et Autonomes du Congo (COSYLAC) ;  
La Fédération Syndicale des Travailleurs des Banques, Assurances et Caisses du Congo  
(FESYTRABAC) ;

**D'autre part,**

## **TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES**

### **CHAPITRE I : OBJET, CHAMP D'APPLICATION ET ABROGATION**

#### **ARTICLE 1<sup>ER</sup> : OBJET**

La présente Convention a pour objet de fixer les conditions d'emplois et de travail ainsi que les garanties sociales des travailleurs des banques, assurances et assureur-conseils.

#### **ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION**

La présente Convention collective et ses annexes s'appliquent aux travailleurs des banques, assurances et assureur-conseils.

#### **ARTICLE 3 : ABROGATION**

La présente Convention annule et remplace la Convention Collective du Personnel des Banques et Assurances conclue le **24 novembre 1990** entre les employeurs et les travailleurs des Banques, Assurances et Réassurances du Congo.

## **CHAPITRE II : DATE D'APPLICATION, DUREE, REVISION ET**

### **DENONCIATION**

#### **ARTICLE 4 : DATE D'APPLICATION**

La présente convention prend effet à compter du 1<sup>er</sup> juin 2011.

#### **ARTICLE 5 : DUREE**

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée.

#### **ARTICLE 6 : REVISION**

La présente Convention collective, de même que toutes les dispositions qui pourraient être ultérieurement apportées, sont susceptibles de révision au plus tôt trois (3) ans après leur signature.

La demande de révision doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception, par la partie qui en prendra l'initiative à toutes les autres parties contractantes. Cette demande indiquera les dispositions mises en cause et devra être accompagnée de propositions écrites afin que les pourparlers puissent commencer sans retard et dans un délai qui ne pourra pas excéder un (1) mois après réception de la lettre recommandée.

#### **ARTICLE 7 : DENONCIATION**

La présente convention collective pourra être dénoncée au plus tôt trois (3) ans après sa signature sous réserve d'un préavis de trois (3) mois donné par lettre recommandée avec accusé de réception par celle des parties qui le désirera.

La partie qui prend l'initiative de la dénonciation, doit exposer dans sa lettre de préavis le motif précis de la dénonciation et joindre un projet de la nouvelle Convention collective.

Les pourparlers devront s'ouvrir dans un délai qui n'excédera pas un (1) mois après expiration du délai de préavis.

#### **ARTICLE 8 : DISPOSITIONS COMMUNES**

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

Qu'il s'agisse de dénonciation ou de révision, la présente Convention collective restera en vigueur jusqu'à la date d'application de la nouvelle Convention ou des

nouvelles dispositions signées à la suite de la dénonciation ou de la révision formulée par l'une des parties.

### **CHAPITRE III : ADHESION POSTERIEURE ET AVANTAGES ACQUIS**

#### **ARTICLE 9 : ADHESION**

Toute entreprise ou groupe d'entreprises dont l'objet rentre dans le champ d'application de la présente convention peut adhérer à la dite convention collective en notifiant cette adhésion par lettre recommandée au greffe du Tribunal du Travail où le dépôt a été effectué et aux parties contractantes ainsi qu'à la Direction départementale du Travail du ressort.

#### **ARTICLE 10 : AVANTAGES ACQUIS**

La présente convention ne peut en aucun cas être la cause de restriction des avantages acquis par les travailleurs en service à la date de son application.

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

### **TITRE II : LIBERTE D'OPINION, LIBERTE SYNDICALE ET INSTITUTIONS**

#### **REPRESENTATIVES DU PERSONNEL**

#### **CHAPITRE I : LIBERTE D'OPINION, LIBERTE D'EXPRESSION ET LIBERTE**

#### **SYNDICALE.**

#### **ARTICLE 11 : LIBERTE D'OPINION ET LIBERTE D'EXPRESSION.**

Les parties contractantes s'engagent à respecter la liberté d'opinion, la liberté d'expression ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué conformément à la réglementation en vigueur.

En vue de protéger cette liberté, l'employeur s'engage à ne pas prendre en considération pour la prise de décisions concernant l'embauche, l'organisation du travail, les mesures disciplinaires et la gestion des carrières :

- l'appartenance ou non à un syndicat ou une organisation professionnelle ;
- les opinions politiques ;
- la race ;
- les croyances religieuses ou philosophiques ;
- les origines sociales du travailleur.

## **ARTICLE 12 : LIBERTE SYNDICALE**

La liberté d'adhérer ou non à un syndicat est un droit fondamental pour chaque travailleur tel qu'il découle du droit interne et des conventions internationales ratifiées par le Congo. Toutefois, l'exercice de ce droit ne permet pas au travailleur de poser les actes contraires à la réglementation en vigueur.

## **CHAPITRE II : INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ET**

### **MOYENS D'ACTION**

#### **ARTICLE 13 : DELEGUES DU PERSONNEL**

L'employeur s'engage à ne rien faire qui puisse entraver l'élection des délégués du personnel ainsi que le libre accomplissement de leurs missions légales et réglementaires par la mise à disposition des moyens d'action prévus par les textes en vigueur, notamment le crédit de 20 heures par mois, le local, le cahier de réclamations, les rencontres à la demande et le droit à la protection prévu à l'article 176 du code du travail.

Les délégués du personnel sont tenus d'exécuter leurs missions dans le strict respect des attributions.

Il ne leur est pas loisible de détourner leur mandat et de poser des actes contraires à l'exercice de leurs missions.

#### **ARTICLE 14 : SECTION SYNDICALE**

La section syndicale défend les intérêts des travailleurs et dispose des moyens d'actions prévus par la réglementation en vigueur.

Les parties contractantes s'engagent à s'abstenir de tout acte qui soit de nature discriminatoire ou à entraver l'action des membres de la section syndicale pour l'employeur ou à porter atteinte à la liberté de travail ainsi qu'à se détourner des missions légales, réglementaires et syndicales pour les membres de la section syndicale

Les membres de la section syndicale bénéficient de la protection prévue à l'article 176 du code du travail

#### **ARTICLE 15 : PANNEAUX D'AFFICHAGE**

Des panneaux d'affichage sont mis à la disposition des délégués du personnel et des sections syndicales les plus représentatives pour les communications aux travailleurs.

Les communications doivent avoir un objet exclusivement professionnel ou syndical et ne revêtir aucun caractère injurieux.

Elles sont affichées par les soins des délégués du personnel ou des membres de la section syndicale après communication d'un exemplaire à l'employeur ou son représentant.

### **TITRE III : CONTRAT DE TRAVAIL**

#### **CHAPITRE I : FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

##### **ARTICLE 16 : EMBAUCHE**

Les travailleurs sont embauchés individuellement conformément à la réglementation en vigueur.

L'embauche est constatée par un contrat de travail conforme à la réglementation en vigueur, signé des deux (2) parties et qui comporte au moins les indications suivantes :

- Noms, prénoms, sexe, date et lieu de naissance, nationalité du travailleur ;
- Date de prise d'effet de l'embauche ;
- Nature de l'emploi, catégorie professionnelle ainsi que le salaire correspondant à l'échelon attribué ;
- Le montant du salaire effectif et le cas échéant le montant des primes et autres avantages alloués au travailleur ;
- Le lieu d'embauche et le cas échéant le lieu d'exécution du contrat ;
- La durée de la période d'essai ;
- La durée du contrat.

Toute embauche doit être subordonnée à une visite médicale justifiant l'aptitude requise pour le poste objet de l'embauche.

Les frais sont à la charge de l'employeur.

L'embauche peut être précédée d'une épreuve professionnelle ou de tests psychotechniques.

Lors de son embauche le travailleur doit obligatoirement recevoir un exemplaire de son contrat de travail, un exemplaire du règlement intérieur de l'entreprise et un exemplaire de l'accord d'établissement s'il en existe.

Les employeurs doivent s'abstenir lors des entretiens qu'ils pourront organiser en vue de l'embauche de demander les origines tribales, ethniques ou mêmes religieuses des candidats à l'emploi.

## **ARTICLE 17 : PERIODE D'ESSAI**

Tout travailleur est soumis par l'employeur à une période d'essai au cours de laquelle chacune des parties peut rompre le contrat sans préavis ni indemnité.

La durée de la période d'essai est fixée à:

- Un (1) mois pour le personnel de service et employé ;
- Deux (2) mois pour les gradés de la classe 1 à la classe 5 ;
- Trois (3) mois pour les cadres de la classe 6 à la classe 10.

Chacune de ces périodes peut être renouvelées conformément à la réglementation en vigueur. Elle ne peut porter renouvellement compris que sur une période maximale de 6 mois.

Le renouvellement de la période d'essai doit être notifié par écrit au travailleur avant le terme de la période initiale.

Pendant la période d'essai, le travailleur perçoit le salaire de la catégorie ou classe dont relève l'emploi à pourvoir ainsi que les avantages contractuels auxquels il a droit.

## **CHAPITRE II : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **ARTICLE 18 : MALADIES ET ACCIDENTS NON PROFESSIONNELS**

En cas d'absence justifiée pour incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident non professionnel dûment constaté par un médecin agréé et notifié à l'employeur dans les 48 heures sauf cas de force majeure, le contrat de travail est suspendu pendant une durée limitée à six (6) mois

Ce délai peut être prorogé jusqu'au remplacement du travailleur. Pendant cette période le travailleur perçoit une indemnité conformément aux dispositions légales en vigueur.

Si à l'expiration du délai de six (6) mois prévu à l'article 47 du code du travail, le travailleur dont le contrat de travail a été suspendu pour cause de maladie ou d'accident se trouve dans l'incapacité de reprendre son travail, l'employeur peut le remplacer définitivement après lui avoir fait part par lettre recommandée de son intention de mettre fin à son contrat de travail.

Tout travailleur reconnu médicalement inapte à exercer son emploi dont le contrat est rompu à la suite d'une maladie ou d'accident bénéficie d'une indemnité correspondant à l'indemnité de licenciement à laquelle il aurait pu prétendre s'il avait été licencié.

Le travailleur licencié dans les conditions ci-dessus conserve pendant le délai de deux (2) ans une priorité de réembauche sous réserve de justifier de sa capacité à exercer son emploi, attestée par une visite médicale faite par le médecin agréé par l'établissement.

#### **ARTICLE 19 : MALADIE PROFESSIONNELLE ET ACCIDENT DE TRAVAIL**

Les cas de maladie professionnelle et accident du travail relèvent des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

#### **ARTICLE 20 : MISE EN DISPONIBILITE**

La disponibilité est la position du travailleur qui, placé temporairement hors de son cadre d'origine, cesse de bénéficier de sa rémunération, de ses droits à l'avancement et à l'ancienneté.

Sous réserve d'un préavis de trois (3) mois, les travailleurs peuvent demander leur mise en disponibilité pour une période maximale de deux (2) ans renouvelable une fois.

Pendant la durée de la mise en disponibilité les dispositions de la présente Convention cessent de s'appliquer à l'intéressé.

A l'expiration de la période de la mise en disponibilité, le travailleur est réintégré après un préavis de trois (3) mois à son classement d'origine. Toutefois, il ne peut prétendre à occuper les fonctions qu'il exerçait au moment de la mise en disponibilité.

La mise en disponibilité sur demande de l'intéressé ne peut être accordée que dans les cas prévus par la loi.

#### **ARTICLE 21 : DETACHEMENT**

Le travailleur peut à sa demande ou à celle de son employeur être détaché dans une autre structure de son groupe d'appartenance.

La durée du détachement, de un (1) à cinq (5) ans renouvelable, est fixée de commun accord.

Le travailleur détaché conserve son droit à l'avancement.

Le renouvellement est prononcé selon les mêmes modalités que le détachement initial. Le travailleur détaché cesse pendant la durée de son détachement de percevoir sa rémunération à son établissement d'origine. Il bénéficie de ses droits à la retraite sous réserve que soient versées ses cotisations par l'employeur auprès duquel il est détaché.

Le détachement prend fin à l'expiration d'un délai de préavis de trois (3) mois émanant soit du travailleur, soit de l'Etablissement de Crédit, des Assurances ou d'Assureur-conseils, soit de l'organisme auprès duquel il est détaché.



Le travailleur est alors réintégré dans son entreprise d'origine et réaffecté à un emploi de sa classe ou de sa catégorie.

#### **ARTICLE 22 : GROSSESSE ET MATERNITE**

A l'occasion de son accouchement tout employée a le droit de suspendre l'exécution de son contrat de travail pendant quinze (15) semaines consécutives dont neuf (9) postérieures à la délivrance.

Cette suspension peut être prolongée de trois (3) semaines en cas de maladies dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches.

Pendant cette période, le paiement des salaires est assuré par l'employeur conformément à l'article 113 du code du travail.

#### **ARTICLE 23 : HEURES D'ALLAITEMENT**

Pendant une période de 15 mois à compter de la naissance de l'enfant la mère a droit à un repos pour allaitement.

La durée de ce repos ne peut excéder une heure par journée de travail. Cette heure peut être fractionnée en deux demi heures à la demande de la mère.

#### **ARTICLE 24 : SUSPENSION A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR**

Les suspensions à l'initiative de l'employeur motivées par une présomption de faute non encore établie, ne dispensent pas l'employeur du règlement des salaires et autres avantages jusqu'à décision définitive.

#### **ARTICLE 25 : ARRET COLLECTIF DU TRAVAIL.**

La grève et le lock out relèvent des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### **CHAPITRE III – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

#### **ARTICLE 26 : PREAVIS**

La rupture du contrat est précédée sauf cas de faute lourde d'un préavis dont la durée est égale à celle de la période d'essai :

- Un (1) mois pour le personnel de service et employé ;
- Deux (2) mois pour les gradés de la classe 1 à la classe 5 ;
- Trois (3) mois pour les cadres de la classe 6 à la classe 10.

L'inobservation du délai de préavis comporte obligation pour la partie qui en est responsable de verser à l'autre partie une indemnité dite « indemnité compensatrice de préavis » dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai dudit préavis qui n'aurait pas été effectivement respecté.

Le travailleur licencié qui se trouve dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut après avoir avisé l'employeur deux (2) jours francs auparavant quitter le service avant l'expiration du préavis sans avoir payé l'indemnité pour inobservation de ce délai.

Il conserve son droit à l'indemnité de licenciement sauf en cas de faute lourde.

Si le travailleur au moment de la rupture de son contrat est responsable d'une caisse, d'un service de valeurs réalisables, d'un stock, il ne peut quitter son emploi, sans avoir rendu compte de sa gestion.

Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission le travailleur est autorisé à s'absenter deux (2) jours par semaines pour chercher un nouvel emploi.

Ces jours d'absence fixés d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur n'entraînent aucune réduction du salaire.

## **ARTICLE 27 : INDEMNITE DE LICENCIEMENT**

Hormis le cas de faute lourde, en cas de licenciement, le travailleur a droit a une indemnité de licenciement distincte de celle du préavis lorsqu'il accomplit une durée de service égale à un (1) an.

Cette indemnité est calculée de la manière suivante :

- 1,5 mois de salaire brut moyen des douze dernier mois avant le licenciement par année de présence pour les trois premières années ;
- 2,5 mois de salaire brut moyen des douze dernier mois avant le licenciement par année de présence de 4 à 10 ans ;
- 3,5 mois de salaire brut moyen des douze dernier mois avant le licenciement de 11 à 15 ans par année de présence ;

- 4,5 mois de salaire brut moyen des douze dernier mois avant le licenciement par année de présence au delà de 15 ans.

L'indemnité de licenciement ainsi calculée ne peut dépasser 40 mois de salaire brut moyen.

## **ARTICLE 28 : LICENCIEMENT POUR DIMINUTION D'ACTIVITES OU REORGANISATION INTERNE ;**

Les licenciements collectifs ou individuels motivés par une diminution d'activités ou par une réorganisation interne s'opéreront conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les travailleurs licenciés bénéficient d'une priorité d'embauche pendant une (1) année.

## **ARTICLE 29 : INDEMNITE DE FIN DE CARRIERE**

Au moment de son départ à la retraite, le travailleur bénéficie d'une indemnité de fin de carrière égale à trois (3) mois de salaire brut par cinq (5) ans de présence dans l'établissement sous déduction des avances, acomptes et prêts de toute nature.

Deux (2) ans avant son départ à la retraite, le travailleur bénéficie d'une bonification de trois (3) échelons.

## **ARTICLE 30 : FRAIS DE TRANSPORT**

Le travailleur appelé à faire valoir ses droits à la retraite dont l'exécution du contrat de travail a entraîné son déplacement du lieu d'embauche est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## **ARTICLE 31 : DECES DU TRAVAILLEUR**

En cas de décès du travailleur, le salaire de présence ainsi que les indemnités de toutes natures acquises à la date du décès reviennent de plein droit à ses héritiers déduction faites des avances et acomptes contractés par le défunt.

Si le travailleur au jour du décès a une ancienneté d'une année, il sera versé en plus une indemnité calculée sur la base du dernier salaire brut conformément à l'article 27 de la présente convention.

En outre, il sera versé une prime de 75000Frs CFA par enfant à charge.

Si le travailleur avait été déplacé de son lieu d'embauche, l'employeur assurera les frais de transport de la dépouille mortelle, des enfants à charge et du ou des conjoints jusqu'au lieu de résidence habituelle.

## **ARTICLE 32 : INHUMATION**

L'employeur prendra en charge les frais d'inhumation à concurrence d'un forfait à fixer dans les accords d'établissement.

## **TITRE IV : GESTION DES CARRIERES**

### **CHAPITRE I : FORMATION PROFESSIONNELLE ET PLAN DE FORMATION**

#### **ARTICLE 33 : FORMATION PROFESSIONNELLE**

Les parties contractantes reconnaissent l'utilité et la nécessité de la formation professionnelle du personnel. L'employeur prendra toutes les dispositions nécessaires pour permettre aux travailleurs de parfaire leur formation professionnelle.

#### **ARTICLE 34 : PLAN DE FORMATION**

L'employeur accorde toute facilité à ses travailleurs pour leur permettre de compléter leur formation professionnelle au Congo ou à l'étranger conformément au plan de formation établi à cet effet.

Cette formation pourra être complétée par des stages de perfectionnement, les séminaires, les conférences...

#### **ARTICLE 35 : PRISE EN CHARGE DE LA FORMATION**

Le coût de la formation résultant du plan de formation est à la charge de l'employeur. Le salarié en formation conserve le bénéfice de son salaire.

L'employeur facilitera la création et le fonctionnement d'une bibliothèque professionnelle destinée au personnel.

#### **ARTICLE 36 : MUTATION**

La mutation d'un travailleur peut intervenir en cas de nécessité de service.

#### **ARTICLE 37 : AVANCEMENT**

L'avancement est le passage d'un échelon inférieur à un échelon supérieur. Il a lieu tous les 24 mois sur appréciation de la commission d'avancement.

#### **ARTICLE 38 : COMMISSION D'AVANCEMENT**

Il est institué au sein de chaque établissement une commission d'avancement placée sous la présidence de la Direction générale.

La commission d'avancement est compétente à examiner les dossiers d'avancement des travailleurs en fonction de leur performance.

## **TITRE V : CONDITIONS DE TRAVAIL**

### **CHAPITRE I : TRAVAIL EN SOUS SOL OU SALLE FORTE, CONGES ET PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES.**

#### **ARTICLE 39 : TRAVAIL EN SOUS-SOL OU EN SALLE FORTE**

Sont exemptés du travail en sous-sol ou salle forte, les employés qui en font la demande pour raison de santé, sous réserve de justification médicale.

Tout le personnel travaillant en sous-sol ou en salle forte de manière permanente est autorisé à quitter son travail une ½ heure avant l'horaire normal en vigueur. Il a droit, d'autre part, à un mois de congés payés après une année de service effectif, ainsi qu'à une indemnité qui sera fixée dans le cadre des accords d'établissement.

#### **ARTICLE 40 : CONGES**

Le travailleur acquiert droit au congé conformément à la réglementation en vigueur.

#### **ARTICLE 41 : CONGES SUPPLEMENTAIRES**

La durée des congés est augmentée comme suit en considération de l'ancienneté du travailleur :

- 5 jours supplémentaires ouvrables après 5 ans de service ;
- 8 jours supplémentaires ouvrables après 10 ans de service ;
- 10 jours supplémentaires ouvrables après 15 ans de service ;
- 12 jours supplémentaires ouvrables après 20 ans de service ;
- 14 jours supplémentaires ouvrables après 25 ans de service ;
- 16 jours supplémentaires ouvrables après 30 ans de service.

#### **ARTICLE 42 : BAGAGES ET TRANSPORT**

Pour le transport des bagages du travailleur et de sa famille, il n'est pas prévu à la charge de l'employeur d'avantages autres que la franchise concédée par la compagnie de transport à chaque titre de passage.

## **ARTICLE 43 : CONGES POUR MALADIES DES ENFANTS,**

### **ASCENDANTS ET CONJOINTS**

Neuf (9) jours pour deux (2) enfants et douze (12) jours pour trois (3) enfants et plus sont accordés par an de congé payé à plein traitement pour soigner leurs enfants à charge aux épouses, aux pères veufs, séparés, divorcés ou célibataires sur production d'un certificat médical spécifiant que leur présence est indispensable.

Des congés sans solde peuvent également être accordés à tout travailleur pour assister ses père et mère malades et aux dames pour soigner en cas de maladie grave leurs enfants à charge ou conjoint (s) ainsi qu'aux veufs, séparés, divorcés ou célibataires.

Des congés sans solde peuvent être exceptionnellement accordés en cas de maladie grave de leurs épouses aux travailleurs dont le médecin estime la présence indispensable au chevet de la ou des malades.

## **ARTICLE 44 : PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES**

Les permissions exceptionnelles sont accordées au personnel par l'employeur à l'occasion d'événements familiaux énumérés ci après :

- mariage du travailleur..... 07 jours ;
- mariage d'un de ses enfants ..... 03 jours ;
- mariage d'un frère ..... 01 jour ;
- décès d'un conjoint ou de l'enfant ... 10 jours ;
- accouchement de l'épouse ..... 04 jours ;
- baptême d'un enfant ..... 02 jours ;
- première communion ..... 01 jour ;
- déménagement ..... 03 jours ;
- décès du père ou de la mère ..... 08 jours.
- décès d'un membre de famille

(frère, sœur, beau-frère, beau-père,

belle-mère, belle-sœur, tante et

oncle directs) ..... 03 jours.

Tous les justificatifs utiles pourront être éventuellement demandés par l'employeur. Ces permissions dont le total ne peut dépasser 20 jours ouvrables par an ne donnent lieu à aucune retenue sur la rémunération et ne peuvent pas être imputées sur les congés annuels.

Si l'évènement se produit hors du lieu de l'emploi et nécessite le déplacement de l'employé, les délais ci-dessus ne comprennent pas la durée du voyage.

## **CHAPITRE II : HYGIENE ET SECURITE DU TRAVAIL**

### **ARTICLE 45 : COMITE D'HYGIENE ET DE SECURITE**

Les parties reconnaissent l'intérêt de la prévention des risques professionnels dans les lieux de travail. A cet effet, il est institué dans l'établissement un comité d'hygiène et de sécurité (C.H.S.T) dont le rôle est de veiller à l'application des mesures d'hygiène et de sécurité conformément à la réglementation en vigueur.

Le comité d'hygiène et de sécurité est composé conformément à la réglementation en vigueur

## **CHAPITRE III : PRISE EN CHARGE**

### **ARTICLE 46 : FRAIS MEDICAUX ET PHARMACEUTIQUES**

L'employeur s'assure par convention le concours d'un médecin qui procède aux opérations suivantes :

- visite annuelle obligatoire de l'ensemble du personnel ;
- visite des employés nouvellement embauchés ;
- consultation des travailleurs hospitalisés.

A/- L'employeur prend en charge à 100 % soit directement, soit dans le cadre d'un contrat d'assurance, les honoraires et les frais pharmaceutiques des travailleurs sur présentation de l'ordonnance du médecin agréé et de la facture du pharmacien.

B/- Les soins médicaux du conjoint du travailleur et des enfants à charge seront assurés par le centre médico-social auquel l'employeur aura adhéré. Au cas où le chef de famille ne pourra plus subvenir aux besoins de la famille pour invalidité dûment constatée, le conjoint du travailleur bénéficiera des dispositions de l'alinéa A.

- C/- Les soins et ordonnances du conjoint et enfants à charge occasionnés par des cas urgents seront aussi pris en charge à hauteur de 90 % par l'employeur sur la base des tarifs pratiqués par les formations hospitalières publiques et celles agréées par l'employeur.

## **ARTICLE 47 : HOSPITALISATION**

L'employeur prendra en charge 100% des frais d'hospitalisation dans la limite de la période de congé de maladie du travailleur visé à l'article 46 de la présente Convention :

- dans la 2<sup>ème</sup> catégorie des hôpitaux de l'assistance publique pour les employés ;
- dans la 1<sup>ère</sup> catégorie des hôpitaux de l'assistance publique pour les gradés et les cadres ;

Les frais d'hospitalisation du conjoint et des enfants à charge du travailleur en activité sont pris en charge à concurrence de 100% et selon les tarifs de la même catégorie que celle applicable au travailleur lui-même sous réserve que cette hospitalisation ait lieu dans une formation hospitalière publique et celles agréées par l'employeur.

En cas de maladie du travailleur et de sa famille à l'étranger par le fait de l'employeur, il sera fait application des dispositions ci-dessus.

## **TITRE VI : SALAIRE, PRIMES, INDEMNITES ET AVANTAGES DIVERS**

### **CHAPITRE I : SALAIRE**

#### **ARTICLE 48 : DETERMINATION DU SALAIRE**

Le salaire est la contrepartie du travail fourni. Il est fixé dans la grille de salaire en annexe de la présente convention.

#### **ARTICLE 49 : HEURES SUPPLEMENTAIRES**

Les heures supplémentaires effectuées par les travailleurs sur demande de la direction sont rémunérées dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

Sauf cas d'urgence, le personnel désigné pour faire des heures supplémentaires sera prévenu à l'avance.

Les heures supplémentaires effectuées individuellement et librement par un gradé en dehors de l'horaire normal de service auquel il appartient ne sont pas rémunérées.



## **CHAPITRE II : PRIMES**

### **ARTICLE 50 : PRIME D'ANCIENNETE**

Une majoration pour ancienneté est attribuée dans les conditions suivantes :

- 7% du salaire de base minimum de la catégorie ou classe du travailleur après deux (2) années de présence ;
- 1% du salaire de base minimum de la catégorie ou classe du travailleur par année de présence en sus jusqu'à 15 années de présence ;
- 2% du salaire de base de la catégorie ou classe du travailleur à partir de la 16<sup>ème</sup> année de présence.

L'ensemble de la majoration pour ancienneté ne pouvant dépasser 40%.

### **ARTICLE 51 : PRIME DE BILAN**

En fonction des performances et des résultats de l'entreprise, une prime de bilan ou l'équivalent pourra être versée au travailleur dans le cadre des accords d'établissement ou sur décision des organes sociaux de l'établissement.

### **ARTICLE 52 : PRIME DE DIPLOME**

Une prime de diplôme est allouée au personnel de la manière suivante :

Catégorie A

(Diplômes d'Etudes Moyennes) 8500 FCFA

Catégorie B

(Diplômes d'Etudes Secondaires) 12500 FCFA

Catégorie C

(Diplômes d'Enseignement Supérieur) 22500FCFA

La liste des diplômes énumérés n'a pas un caractère limitatif.

Le cumul des diplômes étant exclu, seul le diplôme le plus élevé sera pris en considération.

### **ARTICLE 53 : PRIME DE LOGEMENT**

Il est alloué à tout travailleur non logé par l'Etablissement, une prime de logement de 20% du salaire de base avec un minimum de 40000F CFA.

Le travailleur déplacé de son lieu d'embauche par l'Etablissement ou considéré comme tel hors de sa résidence habituelle pourra être logé ou bénéficier d'une prime complémentaire de logement définie dans les accords d'établissement.

#### **ARTICLE 54 : PRIMES LIEES AUX TRAVAUX SPECIFIQUES**

Les primes inhérentes aux travaux spécifiques seront fixées dans chaque entreprise par l'accord d'établissement.

### **CHAPITRE III : INDEMNITE**

#### **ARTICLE 55 : INDEMNITE DE TRANSPORT**

Une indemnité de transport minimum de 35000 F CFA est allouée mensuellement au travailleur.

Toutefois les entreprises peuvent prévoir en leur sein des conditions plus favorables.

Les travailleurs que leurs fonctions amènent à utiliser sur ordre de mission de la direction leur véhicule et engin personnel de façon permanente pour les besoins de service percevront une indemnité mensuelle révisable dont le montant est fixé comme suit :

- voiture : 60000 F CFA;
- engin à moteur à deux (2) roues: 15000 F CFA.

### **CHAPITRE IV : AVANTAGES DIVERS**

#### **ARTICLE 56 : GRATIFICATIONS**

Une gratification de fin d'année dont le montant est égal au moins à celui du dernier mois de salaire brut est allouée au personnel ayant un (1) an de présence minimum dans l'Etablissement et au prorata temporis pour les autres.

Une gratification supplémentaire dont le montant et les modalités seront fixés dans les accords d'Etablissement, pourra être versée au personnel ayant un (1) an de présence minimum dans l'Etablissement et au prorata du nombre des mois de présence dans l'Etablissement pour les autres.

Le travailleur ayant démissionné ou ayant été licencié avec droits en cours d'année percevra une gratification au prorata du temps passé dans l'entreprise pendant l'année considérée.

## **ARTICLE 57 : FRAIS DE MISSION ET DE DEPLACEMENT**

Des frais de mission sont alloués à tout travailleur amené pour des besoins professionnels à un déplacement occasionnel et temporaire hors de son lieu de travail.

L'hébergement, la restauration et les déplacements sur le territoire national en dehors de la localité du lieu d'affectation ou à l'étranger sont à la charge de l'employeur conformément aux dispositions prévues dans les accords d'établissement.

## **ARTICLE 58 : CLASSE DE PASSAGE**

Pour les missions, stages et séminaires, les classes de passage du travailleur sont les suivantes :

A l'intérieur des frontières nationales : Moyens de Transport

- Avion : classe économique
- Train : 1<sup>ère</sup> classe ou couchette
- Bateau : Hors classe
- Voie terrestre : Bus

A l'extérieur des frontières nationales : Moyens de Transport

- Avion : Classe Economique

## **ARTICLE 59 : FRAIS DE MUTATION ET D'INSTALLATION**

Tous les frais inhérents à la mutation du travailleur sont à la charge de l'employeur pour autant que ce déplacement, soit motivé par les besoins de service et que ces frais fassent l'objet de justification et soient engagés avec l'accord de la direction.

Lorsqu'il n'est pas logé le travailleur déplacé bénéficie en plus d'une prime d'installation égale à deux (2) mois de salaire brut.

A l'occasion des congés annuels, les frais de transport du travailleur et de sa famille de son lieu d'affectation à celui de sa résidence habituelle sont à la charge de l'employeur.

## **ARTICLE 60 : TENUE DE TRAVAIL**

Dans les établissements où une tenue est rendue obligatoire pour certaines catégories des travailleurs, l'employeur doit la fournir gratuitement.

## **TITRE VII : DIALOGUE SOCIAL**

### **CHAPITRE I : COMMISSION D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION**

#### **ARTICLE 61 : COMMISSION D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION**

Il est institué une Commission paritaire d'interprétation et de conciliation pour rechercher une solution amiable aux différends pouvant résulter de l'interprétation et de l'application de la présente convention.

Cette commission présidée par l'inspecteur du travail et des lois sociales ou son représentant, n'a pas à connaître des litiges individuels qui ne mettent pas en cause le sens et la portée de la présente convention.

La composition de cette commission est la suivante :

- quatre représentants de la direction générale, dont deux suppléants ;
- quatre délégués du personnel, dont deux suppléants.

La commission se réunit au plus tard dans un délai d'un (1) mois, après notification par la partie contractante, ainsi qu'à l'autorité administrative (Inspecteur du Travail) qui assure la présidence de cette commission.

Lorsque la commission donne un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis, signé par les membres, a les mêmes effets juridiques que les clauses de la présente convention.

Cet avis fait l'objet d'un dépôt au greffe du tribunal du travail à la diligence de l'inspecteur du travail et des lois sociales qui a réuni la commission.

# ANNEXE I

## CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

### I- PERSONNEL DE SERVICES

#### Troisième catégorie

Travailleur occupant un emploi ne nécessitant pas une qualification professionnelle complète, mais exigeant un minimum d'instruction et de formation à l'emploi dans l'établissement bancaire, d'Assurances et d'Assureur-conseils:

- Cuisinier
- Chauffeur
- Standardiste
- Téléphoniste
- Surveillant d'installation
- Gardien concierge...

#### Quatrième catégorie

Travailleur occupant un emploi exigeant des connaissances professionnelles et une expérience du métier pouvant être acquise par une formation et une pratique suffisante dans l'établissement bancaire, d'Assurances et d'Assureur-conseils:

- Electricien
- Plombier
- Peintre
- Mécanicien
- Standardiste qualifié...

#### Cinquième catégorie

Travailleur occupant un emploi nécessitant l'exécution des travaux plus complexes, nécessitant une qualification professionnelle acquise par une pratique prolongée du métier :

- Chef de garage
- Maître d'hôtel
- Chef d'équipe...

## **Sixième catégorie**

Travailleur occupant un emploi exigeant une instruction suffisante, une compétence professionnelle acquise par une formation professionnelle adaptée, complétée par une pratique suffisante du métier, ayant le sens de l'initiative et de responsabilité.

- Contremaître...

## **Septième catégorie**

Travailleur titulaire d'un BEMT, occupant un emploi nécessitant de son titulaire une expérience très approfondie, une haute conscience professionnelle et une longue pratique du métier permettant d'exécuter des travaux complexes et délicats, ayant le sens de l'initiative et de responsabilité.

## **Huitième catégorie (Travailleurs de Maîtrise)**

Travailleur chargé :

- Soit de diriger une ou plusieurs personnes placées sous ses ordres. Assure la distribution du travail, le rendement, le respect de l'ordre et de la discipline. Il est responsable du travail effectué par son équipe devant ses chefs hiérarchiques.
- Soit de tenir des fonctions qui exigent d'excellentes connaissances dans sa spécialité et qui comporte une part d'initiative et de responsabilité.

Doit posséder :

- des connaissances professionnelles requises pour un travailleur de la 7<sup>ème</sup> catégorie ;
- un bon niveau de connaissances générales ;
- des qualités morales, intellectuelles développées en l'occurrence, le sens de responsabilité, la conscience professionnelle, l'esprit d'initiative, le sens de commandement dans le cas où il exerce un commandement.

## **Neuvième catégorie**

## **I- PERSONNEL DE BANQUE, ASSURANCES ET ASSUREUR-CONSEILS**

### **A – TRAVAILLEURS**

#### **Troisième catégorie**

Concerne les le travailleurs ayant un minimum d'instruction ou une compétence acquise par la pratique et tenant l'un des emplois ci-après ou un emploi analogue :

- Les travailleurs sachant lire et écrire, capable de rédiger des adresses et de remplir des bordereaux, assurant l'entretien journalier des bureaux et l'expédition du courrier.

#### **Quatrième catégorie**

Concerne les travailleurs effectuant des travaux n'exigeant qu'une formation professionnelle simple comme :

- Le travailleur de service courrier capable d'assurer le pesage et de timbrage des plis, la tenue de tous livres d'ordre comptables courante et également entre autres :
  - o Dactylographe
  - o Téléphoniste
  - o Standardiste
  - o Trieur ou compteur de billets de banque
  - o Guichetier
- Le travailleur chargé du classement de polices, tenue de tous les livres ou enregistrements.
  - o Niveau d'études exigé : C.E.P.E.

#### **Cinquième catégorie**

Concerne les le travailleurs ayant des connaissances plus approfondies que celles de la deuxième catégorie mais non appelé à prendre des initiatives et travaillant sous les directives d'un le travailleur de la catégorie supérieure, sachant notamment ajuster tous les livres auxiliaires et dresser les états mensuels à partir de ceux-ci, établir tous bordereaux d'encaissement, de remise, de virement ou effectuer tous travaux similaires et rédiger les pièces comptables correspondantes ;

- Le travailleur ayant des notions comptables lui permettant d'effectuer des travaux élémentaires de comptabilité
- Sténodactylographe n'ayant pas de diplôme
- Opérateur d'exploitation
- Le travailleur chargé des archives, de l'économat, Contrôleur du tri des billets
- Opérateur sur ordinateurs.

- Aide vérificateur
- Aide tarificateur
- Mécanographe

### **Sixième catégorie**

Concerne le travailleur qualifié ayant des connaissances bancaires ou d'assurances même limitées à un service lui permettant d'exécuter les travaux dans les conditions suffisantes de rapidité, d'exactitude et susceptible de prendre des initiatives.

- Sténodactylographe, sténotypiste et téléxiste
- Manipulateur payeur ou guichet payeur
- Dactylographe de secrétariat
- Travailleur titulaire du BEMT ou BEMG ou Diplômes équivalents

### **Septième catégorie**

Concerne le travailleur très qualifié capable de s'adapter rapidement à tous les services au niveau de leur catégorie.

- Sténodactylographe de niveau Brevet d'Enseignement Professionnel de secrétariat
- Manipulateur de très bonne classe

## **B- GRADES**

### **CLASSE I**

- Gradé ayant des connaissances au moins égales à celles exigées des travailleurs de la 5<sup>ème</sup> catégorie et capable en outre de surveiller et contrôler sous les ordres d'un gradé d'un échelon supérieur, le travail d'une partie de service.
- Secrétaire bureautique
- Technicien bureautique
- Travailleur titulaire du BEMT Banque ou Assurances
- Travailleur titulaire du Baccalauréat ou d'un diplôme équivalent
- Rédacteur
- Vérificateur
- Tarificateur

### **CLASSE II**

Travailleur capable d'assurer une fonction d'encadrement d'une petite équipe de travailleurs formant une section ou cellule :

- Pupitreur
- Gradé capable d'assurer une fonction d'encadrement d'une section
- Programmeur système



### **CLASSE III**

- Gradé capable d'animer, conformément à des directives précises d'un chef hiérarchique, deux sections ou plus
- Travailleur susceptible de suppléer un gradé de la classe IV
- Travailleur titulaire du Brevet Professionnel de Banque d'Assurances (IIA ou TUNIS)
- Travailleur titulaire du DUT, BTS, DEUG ou d'un diplôme équivalent

### **CLASSE IV**

- Gradé d'encadrement faisant preuve d'une compétence technique, administrative tel qu'il soit investi en permanence d'une part d'initiative dans la conduite de son travail
- Analyste-programmeur
- Technicien supérieur d'exploitation
- Travailleur titulaire de diplôme de l'ENAS cycle normal

### **CLASSE V**

- Gradé d'exploitation joignant à une pratique éprouvée de ses fonctions des connaissances professionnelles approfondies, capable de superviser un service
- Gradé supérieur de compétence ayant une connaissance approfondie et synthétique des différentes études accomplies dans un service central ou d'Agence, et capable de jouer un rôle de conseil
- Travailleur titulaire d'un diplôme de second Cycle Universitaire (Licence, Maîtrise, ou d'un diplôme d'enseignement supérieur équivalent)
- Travailleur titulaire du diplôme de l'ITB
- Travailleur titulaire du diplôme de l'IIA
- Travailleur titulaire d'un diplôme de 3<sup>ème</sup> Cycle Universitaire (DEA, DESS, DOCTORAT, CHEA (Centre des Hautes Etudes d'Assurances ou DIPLOME équivalent)
- 

## **C- CADRES**

### **CLASSE VI**

- Cadre administratif, technique ou commercial, généralement placé sous l'autorité d'un chef hiérarchiquement supérieur, capable de diriger et de coordonner les travaux des employés et gradés des classes précédentes et apte à jouer un rôle de conseil ou de gestionnaire de portefeuille client.

Analyste concepteur

## **CLASSE VII**

- Cadre supérieur administratif ou commercial chargé, soit de gérer un fonds de commerce important et ayant pouvoir par délégation de représenter et d'engager l'établissement, soit d'exercer une fonction de commandement, de conseil ou de formation dans les services centraux ou agences.
- Ingénieur système
- Fondé de pouvoir ou inspecteur d'assurances
- Ingénieur concepteur

## **CLASSE VIII**

- Cadre dirigeant occupant des fonctions hiérarchiquement supérieures à celles rangées dans les classes précédentes, soit que sa situation hiérarchique lui donne commandement sur un ou plusieurs cadres de la classe 7 définie ci-dessus, soit que sa situation exige une valeur technique élevée, ou soit justifiée par la nécessité de la coordination de plusieurs grands services dans un établissement important.

Chef de projet

## **CLASSE IX & CLASSE X**

- Cadres dirigeants capables d'assumer des fonctions hiérarchiquement plus élevées.

### **D- HORS-CLASSES (HORS CATEGORIE)**

**5 échelons**

# PROCES-VERBAL

L'an deux mil onze et le 07 juin, les membres de la commission mixte paritaire en charge de la négociation d'une nouvelle convention collective des Banques, Assurances et Assureur-conseils se sont réunis dans la salle de conférence d'UNICONGO à Brazzaville pour la signature de ladite convention.

Au terme des négociations qui se sont déroulées du 06 avril au 07 juin 2011, les parties se sont accordées sur le texte d'une nouvelle convention collective et sur la valeur du point d'indice qui est passée de 700 frs CFA à 805 frs CFA, soit une progression de 15%.

Cette augmentation de 15% s'appliquera sur le taux pratiqué actuellement par chaque établissement.

La nouvelle convention collective prend effet à compter du 1er juin 2011.

L'annexe I, relatif à la classification professionnelle, fera l'objet d'un réexamen aux fins de l'adapter aux emplois actuels dans les Banques, les compagnies d'Assurances et les Assureur-conseils.

En foi de quoi le présent procès verbal est établi les jours, mois et an que dessus pour servir et valoir ce que de droit.

Ont signé

**Les représentants des travailleurs**

**CSTC**

Emmanuel OKANDZE

**CSC**

Jean René ETONOKANI

**COSYLAC**

René Serge Blanchard OBA

**Les représentants des employeurs**

**L'APEC CONGO**

Narcisse OBIANG-ONDO

**L'APSACO**

Angélique DIARRASSOUBA

**L'AAC**

Philippe BAILLE

**La Direction Départementale du Travail**

Gabriel MONKA

# ANNEXE II

## GRILLE DE SALAIRE

La valeur du point d'indice passe de sept cent (700) francs CFA à huit cent cinq (805) francs CFA, soit une progression de 15%.

### A : PERSONNEL DE SERVICE

#### 3<sup>ème</sup> Catégorie

1<sup>er</sup> éch. Indice : 95

2<sup>ème</sup> éch. : 105

#### 4<sup>ème</sup> Catégorie

1<sup>er</sup> éch. Indice : 115

2<sup>ème</sup> éch. : 125

#### 5<sup>ème</sup> Catégorie

1<sup>er</sup> éch. Indice : 135

2<sup>ème</sup> éch. : 145

#### 6<sup>ème</sup> Catégorie

1<sup>er</sup> éch. Indice : 155

2<sup>ème</sup> éch. : 165

#### 7<sup>ème</sup> Catégorie

1<sup>er</sup> éch. Indice : 175

2<sup>ème</sup> éch. : 185

#### 8<sup>ème</sup> Catégorie

1<sup>er</sup> éch. Indice : 195

2<sup>ème</sup> éch. : 205

3<sup>ème</sup> éch. : 215

4<sup>ème</sup> éch. : 225

5<sup>ème</sup> éch. : 235

#### 9<sup>ème</sup> Catégorie

1<sup>er</sup> éch. Indice : 245

2<sup>ème</sup> éch. : 255

3<sup>ème</sup> éch. : 265

4<sup>ème</sup> éch. : 275

5<sup>ème</sup> éch. : 285

## **B : PERSONNEL DES BANQUES, ASSURANCES ET ASSUREUR-CONSEILS**

### **3<sup>ème</sup> Catégorie**

1<sup>er</sup> éch. Indice : 95

2<sup>ème</sup> éch. : 105

### **4<sup>ème</sup> Catégorie**

1<sup>er</sup> éch. Indice : 115

2<sup>ème</sup> éch. : 125

### **5<sup>ème</sup> Catégorie**

1<sup>er</sup> éch. Indice : 135

2<sup>ème</sup> éch. : 145

### **6<sup>ème</sup> Catégorie**

1<sup>er</sup> éch. Indice : 155

2<sup>ème</sup> éch. : 165

### **7<sup>ème</sup> Catégorie**

1<sup>er</sup> éch. Indice : 175

2<sup>ème</sup> éch. : 185

### **8<sup>ème</sup> Catégorie**

1<sup>er</sup> éch. Indice : 195

2<sup>ème</sup> éch. : 205

3<sup>ème</sup> éch. : 215

4<sup>ème</sup> éch. : 225

5<sup>ème</sup> éch. : 235

### **9<sup>ème</sup> Catégorie**

1<sup>er</sup> éch. Indice : 245

2<sup>ème</sup> éch. : 255

3<sup>ème</sup> éch. : 265

4<sup>ème</sup> éch. : 275

5<sup>ème</sup> éch. : 285

## **CLASSES**

### **1<sup>ère</sup> Classe**

1<sup>er</sup> éch. Indice : 200

2<sup>ème</sup> éch. : 215

3<sup>ème</sup> éch. : 230

### **2<sup>ème</sup> Classe**

1<sup>er</sup> éch. Indice : 245

2<sup>ème</sup> éch. : 260

3<sup>ème</sup> éch. : 275

### **3<sup>ème</sup> Classe**

1<sup>er</sup> éch. Indice : 290

2<sup>ème</sup> éch. : 305

3<sup>ème</sup> éch. : 320

### **4<sup>ème</sup> Classe**

1<sup>er</sup> éch. Indice : 335

2<sup>ème</sup> éch. : 350

3<sup>ème</sup> éch. : 365

### **5<sup>ème</sup> Classe**

1<sup>er</sup> éch. Indice : 380

2<sup>ème</sup> éch. : 395

3<sup>ème</sup> éch. : 410

### **6<sup>ème</sup> Classe**

1<sup>er</sup> éch. Indice : 425

2<sup>ème</sup> éch. : 440

3<sup>ème</sup> éch. : 455

### **7<sup>ème</sup> Classe**

1<sup>er</sup> éch. Indice : 470

2<sup>ème</sup> éch. : 485

3<sup>ème</sup> éch. : 500

### **8<sup>ème</sup> Classe**

1<sup>er</sup> éch. Indice : 515

2<sup>ème</sup> éch. : 530

3<sup>ème</sup> éch. : 545

### **9<sup>ème</sup> Classe**

1<sup>er</sup> éch. Indice : 560

2<sup>ème</sup> éch. : 575

3<sup>ème</sup> éch. : 590

### **10<sup>ème</sup> Classe**

1<sup>er</sup> éch. Indice : 605

2<sup>ème</sup> éch. : 620

3<sup>ème</sup> éch. : 635

### **HORS CLASSE**

1<sup>er</sup> éch. Indice : 650

2<sup>ème</sup> éch. : 665

3<sup>ème</sup> éch. : 680

4<sup>ème</sup> éch. : 695

5<sup>ème</sup> éch. : 710