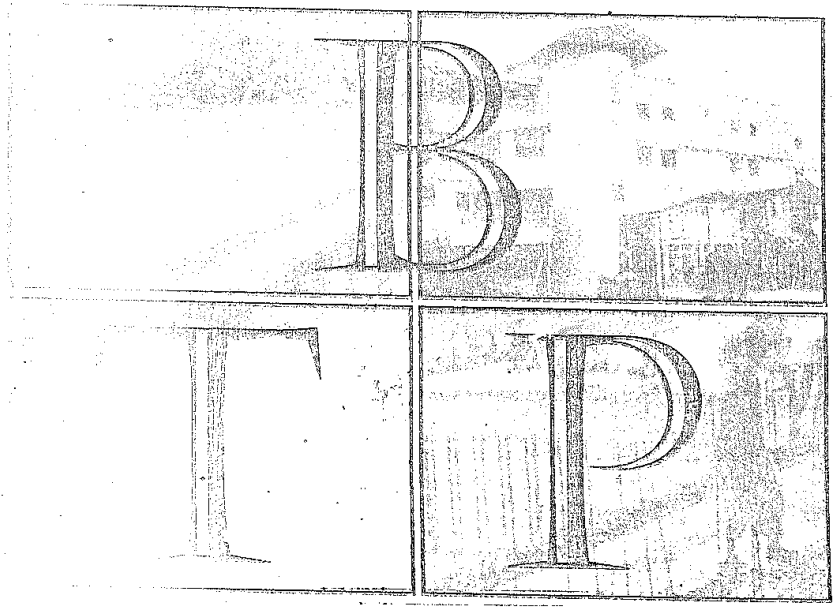
REPUBLIQUE DE GUINEE

Travail-Justice-Solidarité

CONVENTION COLLECTIVE

DE LA BRANCHE D'ACTIVITES: BATIMENT TRAVAUX PUBLICS ET GENIE CIVIL



Editon Juillet 2006

CONVENTION COLLECTIVE

DE LA BRANCHE D'ACTIVITES : BATIMENT TRAVAUX PUBLICS ET GENIE CIVIL

ENTRE

LES EMPLOYEURS DES TRAVAUX PUBLICS BATIMENTS ET GENIE CIVIL

D'UNE PART

ET

L'INTER SYNDICALE PROFESSIONNELLE DES TRAVAUX PUBLICS, DES BATIMENTS ET DU GENIE CIVIL (C.N.T.G - U.S.T.G)

D'AUTRE PART

Sous la médiation de l'Inspection Générale du Travail
TROISIEME EDITION (1er JUILLET 2006).

PREAMBULE :

Les parties signataire expriment leur intention de collaborer de façon étroite dans le cadre de leurs responsabilités respectives et dans un climat de confiance réciproque, au développement de la prospérité des Entreprises concernées et de la rentabilité de leurs activités, développement nécessaire à la continuité de la politique de progrès social menée.

Le respect de la législation guinéenne, notamment du droit du travail et du droit syndical, s'impose aux parties signataires et de la Direction de l'Entreprise détermine sa politique économique et sociale en tenant compte de ces priorités et des recommandations du Gouvernement.

DROIT SYNDICAL :

Au sein de l'Entreprise, la Direction et le Syndicat se réuniront périodiquement pour étudier les conditions d'application de la présente Convention (notamment les questions qui n'avaient pu être résolues dans le cadre des services) et éventuellement les aménagements qui pourraient y être apportés.

La Direction donnera en temps opportun aux Syndicats les informations utiles concernant la situation économique, l'évolution des effectifs et des salaires, etc..

Les parties signataires s'engagent à rechercher en toutes circonstances les solutions les plus appropriées aux problèmes qui pourraient se poser dans le domaine des relations sociales, en veillant à la fois aux intérêts respectifs de l'entreprise et des membres de son personnel.

EMPLOI :

Les parties signataires s'interdisent toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, les opinions politiques, l'origine nationale ou social dans le recrutement, la répartition des emplois et la promotion interne du personnel.

Les Employeurs se doivent cependant s'assurer en priorité l'emploi des Guinéens ils ne font appel à des agents d'autres nationalités que dans la mesure où aucun agent guinéen ne remplit les conditions de qualification et de compétence recherchée. Dans le même esprit, seules sont maintenues les différences de statuts permettant de compenser les contraintes de l'expatriation.

FORMATION

L'Entreprise assurera, par les moyens qu'il juge les mieux adaptés, la formation adaptée, la formation et le perfectionnement :
Formation des nouveaux embauchés ;
Perfectionnement dans le même emploi ;
Formation et perfectionnement destinés à donner des possibilités de carrières.

REMUNERATION ET AVANTAGES SOCIAUX

Niveau et Mode de vie :

La rémunération sous toutes ses formes y compris les avantages annexes dont bénéficie le personnel, est maintenue au niveau le plus élevé compatible avec les conditions économiques et sociales et la situation financière de l'Entreprise ou de l'Etablissement.

Santé, Hygiène et Sécurité :

Les parties signataires entendent continuer à travailler ensemble à l'amélioration des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité par tous les moyens : formation et information sur les dangers et les risques, installation de dispositifs de protection, d'éclairage, de captation des poussières et moyen de protection individuelle.
L'Entreprise s'engage à respecter la législation édictée en la matière.

TITRE PREMIER : DISPOSITIONS GENERALES

Article 1: Objet et champ d'application.
La présente Convention à caractère national règle les rapports de travail entre les Employeurs et les travailleurs du Secteur du Bâtiment, des Travaux Publiques et du Génie Civil dans toute l'étendue du territoire de la République de Guinée.

Tout syndicat ou groupement professionnel de travailleurs, tout employeur ou organisation d'employeurs appelés à exercer leurs activités dans ces secteurs sont liés par les dispositions de la présente Convention.

Seules les parties signataires pourront, soit dénoncer soit demander la révision même partielle de la présente Convention.

La présente Convention s'applique de plein droit aux contrats en cours d'exécution à compter de sa prise d'effet ainsi qu'aux contrats individuels de travail qui interviendront après sa signature.

Article 2 : Durée, date d'application, révision, dénonciation
a)- La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée
b)- Elle est applicable à partir du jour qui suit son dépôt, par la partie la plus diligente au greffe du Tribunal du Travail.
c)- La demande de révision peut être faite par lettre recommandée adressée par la partie qui en prendra l'initiative, à toutes les autres parties contractantes. Cette demande indiquera les dispositions mises en cause.
Elle devra être accompagnée de propositions écrites
d)- Elle ne pourra pas être dénoncée avant trois ans après sa signature sous réserve d'un préavis de trois mois donné par lettre recommandée avec accusé de réception par celle des parties qui le désirera. La partie désirant dénoncer doit exposer dans sa lettre de préavis le ou les motifs invoqués à la dénonciation et joindre un projet de nouvelle Convention.
e)- Qu'il s'agisse de révision ou de dénonciation, la présente Convention continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la Convention qui lui est substituée ou à défaut pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis.

Article 3: Avantages acquis.
Les avantages reconnus par la présente Convention ne peuvent en aucun cas s'ajouter aux avantages déjà acquis pour le même objet dans certaines Entreprises à la suite d'usage ou de Convention.

Dans ce cas, seules les dispositions les plus avantageuses pour les travailleurs sont applicable.

Article 4: Respect réciproque des libertés syndicales
Les parties contractantes reconnaissent à chacune d'elle liberté d'opinion, la liberté d'agir librement pour la défense collective de leur intérêt professionnel dans le cadre des règlements en vigueur.

Article 5: Panneaux d'affichage
Des panneaux d'affichage en nombre suffisant seront réservés aux communications et à celles des délégués du personnel ; ces panneaux seront placés en des endroits accessibles au personnel..

Toute communication affichée devra être signée nominativement ;

Elle devra avoir un objet exclusivement professionnel.
Elle sera affichée par les soins soit des délégués du personnel, soit d'un représentant d'un syndicat de travailleurs représenté dans l'Entreprise, après communication d'un exemplaire à l'Employeur.

TITRE II : DU CONTRAT DE TRAVAIL
CHAPITRE I : FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT

Article 6: Définition.
a)- L'embauche des travailleurs s'effectue conformément aux dispositions légales et réglementaires en la matière.

Dans le cas de promotion d'emploi au sein de l'Entreprise, le personnel est tenu informé par voie d'affichage des emplois vacants, des conditions à remplir pour les occuper et des catégories professionnelles dans lesquelles ils sont classés.

b)- Les travailleurs peuvent être recrutés sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée.

c)- L'Engagement des travailleurs sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée doit être fait par écrit dans un document établi en deux (2) exemplaires signé par chacune des parties dont un est remis au salariés. Ce contrat doit comporter notamment :
L'Identité du travailleur
La date d'engagement
Le salaire de base connu
Les conditions ainsi que la durée du contrat.

- L'application éventuelle d'une période d'essai.

d)- Tout salarié ayant bénéficié d'un contrat à durée déterminée au moins égale à :2 ans ou ayant bénéficié de plusieurs contrats de travail dont la durée cumulée atteint 2 ans bénéficiera de plein droit, en cas de poursuite de la relation de travail, de la substitution de son contrat de travail en contrat de travail à durée indéterminée sous réserve des dispositions du paragraphe 2 de l'article 7.

e)- Le travailleur congédié par suite de suppression d'emploi, conserve pendant un an une priorité de réembauche dans la même catégorie d'emploi.

Article 7 : Dispositions particulières aux chantiers
Pour le chantier durant moins de trois (3) ans, l'Entreprise ,après concertation

avec le syndicat peut solliciter auprès de l'Inspection du Travail un régime exceptionnel dérogatoire aux contrats de travail à durée déterminée.

Lorsqu'un Employeur emploie pour plusieurs périodes courtes un salarié sur différents chantiers, sans que entre deux chantiers consécutifs ce salarié soit opéré ailleurs, il lui sera reconnu de la durée des prestations fournies, cette durée cumulée entrera en ligne de compte dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Cependant, en cas de substitution de contrat de travail en contrat à durée indéterminée, les droits et obligations de licenciement seront réglés en fonction de l'ancienneté acquise depuis le début de ce contrat à durée indéterminée.

L'Employeur qui anime un chantier mobile conserve le droit d'employer des travailleurs qu'il peut déplacer en fonction du chantier mobile, à charge pour lui d'assurer les effets juridiques de ce déplacement .Toutefois, il pourra recruter le personnel temporaire ou de faible qualification dans les zones traversées par le chantier mobile.

Tout salarié titulaire d'un ou de plusieurs contrats successifs à durée déterminée se poursuivant au delà de 2 ans, voit celui-ci se transformer automatiquement en contrat à durée indéterminée.

Article 8 : Période d'essai
Tout travailleur recruté peut être soumis à une période d'essai dont le but est de permettre à l'Employeur de se rendre compte de son aptitude à remplir de façon satisfaisante les tâches qui correspondent à l'emploi postulé.

La période d'essai est obligatoirement mentionnée par écrit dans le contrat de travail.

Pour les travailleurs payés au mois, la durée de cette période est fixée comme suit :
-Un mois (renouvellement éventuel compris) pour les ouvriers, employés assimilés, agents de maîtrise, techniciens et assimilés.

Trois (3) mois (renouvellement éventuel compris) pour les cadres et assimilés.
Pour les travailleurs payés à l'heure, la durée de cette période d'essai est fixée à :

-1ère, catégorie
15 jours, renouvelable 1 fois
-7ème catégorie

Pendant la période d'essai, les parties ont la faculté de rompre le contrat sans préavis, ni indemnités sauf celles relatives aux congés payés.
Pendant la période d'essai, le travailleur doit recevoir le salaire minimum de la catégorie professionnelle dont relève l'emploi à pourvoir.

La période d'essai est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté.

Article 9 : Modification aux clauses du contrat.
Toute modification de caractère individuel apportée à l'un des éléments du contrat doit, au préalable, faire l'objet d'une notification écrite au travailleur.

Lorsque la modification doit entraîner pour le travailleur, une diminution des avantages dont il bénéficie et qu'elle n'est pas acceptée, ce différant fait l'objet d'une concertation entre l'Employeur et le travailleur concerné, au cas ou ils ne trouvent pas d'entente, l'Inspecteur du travail du ressort est saisi pour la médiation à défaut du tribunal du travail compétent.

Article 10 : Changement d'emploi- mutation provisoire dans une catégorie inférieure- intérim d'un emploi supérieur.
Lorsque le travailleur doit assurer, temporairement, à la demande de l'Employeur, un emploi inférieur à celui qu'il occupe habituellement, son salaire et son classement antérieur doivent être maintenus pendant la période correspondante.

Toute décision d'affectation définitive d'un travailleur, à un poste inférieur à celui qu'il occupe, soit pour une nécessité de service, soit pour une raison sociale quelconque, doit faire l'objet d'une consultation du délégué syndical.

Le fait pour un travailleur d'assurer provisoirement ou par intérim un emploi comportant un classement supérieur dans l'échelle hiérarchique ne lui confère pas automatiquement le droit aux avantages pécuniaires ou autres attachés au dit emploi.

Toutefois, la durée de ces fonctions temporaires ne peut excéder deux (2) mois.
Cependant dans les cas :
- de maladie ou d'accident survenu au titulaire de l'emploi,
- de remplacement de ce dernier pour la durée d'un congé
-de détention préventive pendant un délai de six (6) mois, l'intérim pourra être prolongé jusqu'à concurrence de la durée maximum du congé maladie fixé par le Code du travail. Passés ces délais, l'Employeur doit régler définitivement la situation du travailleur, c'est-à-dire :
-Soit le reclasser dans la catégorie correspondant au nouvel emploi occupé,

-Soit lui rendre son précédent emploi.

Dans les cas visés ci-dessus où l'Employeur peut prolonger au delà de la durée de l'intérim, le travailleur percevra à compter du troisième mois, une indemnité pour remplacement ou intérim égale à la différence de son propre salaire de base et du salaire minimum de la catégorie provisoirement occupée. Les autres avantages afférents à cet emploi, autre que la prime d'ancienneté seront arrêtés d'accord parties.

CHAPITRE II : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 11 : Suspension du contrat de travail
-En cas de maladie dûment constatée par un médecin, entraînant pour le travailleur une incapacité d'exercer ses fonctions, le contrat de travail est suspendu, la durée maximum d'une période de suspension pour la maladie est de six (6) mois passé ce délai, le travailleur pourra être licencié pour cause de remplacement définitif.
Pendant la période de suspension du contrat de travail pour cause de maladie ou accident, le travailleur percevra les allocations conformément aux dispositions du Code de la Sécurité Sociale.

A l'expiration du congé de maladie, la situation du travailleur est examinée :
-S'il est physiquement apte à reprendre son emploi d'origine, il est réintégré dans celui-ci ;
-S'il est diminué physiquement (ou mentalement) il peut être reclassé dans un autre emploi compatible avec ses nouvelles capacités physiques (ou mentales) et bénéficier de ce fait du salaire et des avantages correspondant à sa nouvelle classification ;

-S'il est reconnu inapte (physiquement ou mentalement) à tout emploi par le médecin du travail de l'Entreprise, il peut être licencié pour inaptitude conformément aux dispositions légales en vigueur.

-La suspension du contrat de travail pour cette cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle est réglée selon les dispositions légales et les règlements en vigueur.

Article 12 : Conditions d'intempéries
Les chantiers de construction et de Génie Civil peuvent être interrompus par les intempéries notamment pendant la saison des pluies.

Dans ces conditions, les heures non travaillées n'engendrent pas de salaires,

mais peuvent être récupérées comme des heures normales et sont rémunérées comme telles.

Article 13 : Chômage technique
Le chômage technique est l'arrêt de travail dans un chantier pour des raisons variables : ruptures d'approvisionnement, difficultés conjoncturelles des fournisseurs ou des clients etc...

Le chômage technique entraîne la concertation des partenaires sociaux qui pourront décider de la durée à partir de laquelle le chômage technique conduit au licenciement. Cette durée ne pourra être inférieure à 30 jours.

Pendant la durée de suspension des contrats de travail, ainsi qu'elle aura été négociée entre les parties (sans pouvoir être inférieure à 30 jours). Les salariés percevront une indemnité au moins égale à 35% du salaire conventionnel.

CHAPITRE III : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 14 : Modalités
La partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat doit recommander, soit par remise directe de la lettre avec mention obligatoire du motif de la rupture.

Cette notification doit être faite, soit par envoi d'une lettre recommandée, soit par remise directe de la lettre au destinataire contre reçu ou devant témoin.
Le délai de préavis courre à compter de la notification effective telle qu'elle est précisée ci-dessus.
Cette disposition s'applique à tous les travailleurs.

Article 15 : Durée et déroulement du préavis- rupture du travail

1- En cas de démission du salarié:

Pour le personnel d'exécution, la durée du préavis est fixée comme suit
- Pour les agents de la 1ème catégorie à la 3ème catégorie 8 jours
- Pour les agents de la 4ème catégorie à la 7ème catégorie 15 jours
- Pour les agents de maîtrise cette durée est de un mois
- Pour les cadres et assimilés, cette durée est de trois mois au maximum

2-En cas de licenciement prononcé par l'employeur

La durée du préavis est fixé comme suit :
-8 jours pour les salariés ayant moins de six (6) mois d'ancienneté
-15 jours pour les salariés ayant entre six (6) mois et deux (2) ans d'ancienneté.
-2 mois pour les agents de maîtrise quelque soit l'ancienneté.
- 2 mois pour les salariés au-delà de deux ans d'ancienneté.

Toutefois pour le personnel cadre, cette durée est portée à trois (3) mois.
Durant la période de ce préavis de licenciement, le travailleur est autorisé à s'absenter chaque jour pendant deux heures pour la recherche d'un nouvel emploi.

La répartition de cette période d'absence dans le cadre de l'horaire de l'Etablissement est fixée d'un commun accord. A défaut d'accord, le choix des deux heures par jour dans la journée est exercé alternativement par le travailleur et par l'Employeur.

Lorsque le préavis est travaillé, et si à la demande de l'Employeur, le travailleur n'utilise pas tout ou partie de temps de liberté auquel il peut prétendre pour la recherche d'un emploi, il perçoit à son départ une indemnité supplémentaire correspondant au nombre d'heures non utilisée.

En cas de faute grave, et conformément aux termes du Code du travail, la rupture du contrat de travail intervient sans préavis.

Article 16 : Congés payés en cas de licenciement
La période de préavis et de congés payés ne peuvent pas se cumuler, sauf accord des parties.

En cas de rupture de contrat, le droit restant au titre des congés payés est réglé conformément aux dispositions légales.

Article 17 : Indemnité Compensatrice de préavis
Chacune des parties peut se dégager de l'obligation de préavis en versant à l'autre une indemnité compensatrice dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature qu'aurait bénéficié le travailleur pendant la durée du préavis restant à courir s'il avait travaillé à l'exclusion des heures pour recherché l'emploi.
En cas de licenciement, et lorsque le préavis aura été exécuté au moins à moitié, le travailleur licencié, qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi, après avoir fourni toutes justifications utiles à l'Employeur, peut quitter l'Etablissement avant l'expiration du délai de préavis, sans qu'il y ait lieu à paiement d'indemnité compensatrice de solde du préavis.

Article 18: Licenciement collectif :
Si en raison d'une diminution ou d'une réorganisation interne, l'Employeur est conduit à procéder à des licenciements collectifs, il doit se conformer à la

procédure légale en vigueur.

Les travailleurs victimes de licenciement collectif justifié conservent pendant un délai d'un an un droit de priorité de réengagement à qualification professionnelle similaire.

Article 19 : Indemnité de licenciement :
En cas de licenciement par l'Employeur, pour motif personnel non justifié ou motif économique le travailleur ayant accompli dans l'Entreprise une durée de service au moins égale à un an a droit à une indemnité minimum de licenciement distincte du préavis.

Cette indemnité est calculée en fonction du salaire global mensuel moyen des douze mois d'activité qui ont précédé la date de licenciement, ou des trois derniers mois, le calcul le plus favorable au salarié étant retenu.

Ce calcul s'effectuera au prorata temporis pour les années non entières, de la façon suivante :
- 30% du salaire global mensuel moyen par année de présence pour les 5 premières années ;
- 35% du salaire global moyen par année ;
- 6ème à la 10ème année incluse ;
- 40% du salaire global mensuel par année au délai de la 10ème année.

On entend par salaire mensuel global, toutes les prestations constituant une contrepartie du travail à l'exclusion de celles présentant le caractère d'un remboursement de frais.

L'indemnité minimum de licenciement peut être améliorée par voie de négociations internes.

Article 20 : Décès du travailleur
En cas de décès du travailleur, les salaires de présence, les allocations de congés et les indemnités de toute nature acquis à la date du décès, après déduction des avances et acomptes contractés par le défunt auprès de l'Employeur, reviennent de plein droit à ses ayant droits qui doivent justifier de leur qualité par la présentation d'un certificat d'hérédité.

En cas de décès d'un travailleur dans l'Entreprise, l'Employeur est tenu de verser aux ayant droit une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de licenciement qui serait revenu au travailleur en cas de rupture de contrat.

Si le travailleur avait été déplacé par le fait de l'Employeur, ce dernier [illegible] à ses frais le transport du corps du travailleur décédé au lieu de [illegible] habituelle à condition que les ayant droits en formulera la [illegible] l'enterrement.

TITRE III : SALAIRE
CHAPITRE I : PRINCIPES GENERAUX

Article 21: A conditions égales de travail
A conditions égales de travail, de qualifications professionnelles et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur Statut. Il reste entendu que les [illegible] résultant des contraintes de l'expatriation prise en compte pour le personnel expatrié.

Les Employeurs reconnaissant ce principe, s'engagent à l'appliquer intégralement.

Article 22: Détermination du salaire
Le salaire de chaque travailleur est déterminé en fonction de l'emploi qui lui a attribué dans l'entreprise.

Les salaires sont fixés.
- soit au temps ;
- soit au rendement.

L'employeur à la faculté d'appliquer toute forme de rémunération du travail au temps ou au rendement qu'il juge utile pour la bonne marche de l'Entreprise.

La rémunération du travail au rendement est établie de façon que l'ouvrier de capacité moyenne et travaillant normalement ait la possibilité de dépasser le salaire minimum de sa catégorie.
Les normes de rendement seront fixées paritairement.

Des mesures doivent être prises pour éviter tout surmenage d'un personnel travaillant au rendement ; toutes les indications lui seront données, préalablement à l'exécution du travail de façon à lui permettre de calculer facilement le salaire correspondant.

Il ne peut lui être imposé un rythme de travail supérieur à celui de son atelier ou chantier, sauf dérogation prévue par la réglementation.

Article 23 : Salaire horaire et salaire mensuel

Quelque soit la périodicité de la paie, le salarié horaire est celui payé en fonction du nombre d'heures réellement travaillées pour la période correspondant à celle de la paie.

- Le salarié mensuel est celui bénéficiant d'une rémunération identique chaque mois quelques soit le nombre d'heures effectuées au cours du mois, même si cette rémunération est fonction d'un taux horaire.

Dans l'hypothèse où l'horaire effectué comporte normalement des heures supplémentaires, celle-ci sont également mensualisées. Cette rémunération particulière apparaîtra sur le bulletin de paie.

Article 24: Paiement du salaire acompte avance

Les salaires sont payés conformément aux prescriptions légales et réglementaires au minimum une fois par mois, au plus tard le 5 du mois suivant celui du mois de paie considéré, en monnaie fiduciaire ayant cours légal.
Le paiement des salaires a lieu pendant les heures de travail et sur un des lieux de travail.

En cas de contestation sur le contenu du bulletin de paie, le travailleur peut demander la justification des éléments ayant servi à l'établissement de son bulletin de paie. Il peut se faire assister d'un responsable syndical.

Tout salarié peut bénéficier d'un acompte. Cet acompte ne pourra pas être supérieur à 50% du montant du salaire déjà acquis et sera normalement déduit du montant de la paie.

Les avances ne sont pas une obligation pour l'Employeur mais doivent faire objet l'une négociation d'accord parties quant à leurs montant et échéancier le remboursement.

Article 25: Bulletin de paie

Le bulletin de paie doit comporter.
Le nom ou la raison sociale de l'Entreprise et son adresse ;
La référence de l'organisme auquel l'Employeur verse les cotisations de Sécurité Sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées ;
Le nom, l'emploi et la catégorie professionnelle du salarié ;
La période et nombre d'heures de travail pour lesquels les rémunérations sont versées.
Le nombre d'heures normales et le nombre d'heures supplémentaires effectuées et rémunérées ;
La nature et montant des diverses primes et retenues ;

-Le montant de la rémunération brute du travailleur intéressé et le montant de la rémunération effectivement reçue ;
-La date du paiement de la rémunération

CHAPITRE II : ACCESSOIRES DE SALAIRE

Article 26: Primes

Les primes constituent des accessoires de salaire dont le principe et l'application sont fixés légalement. Elles sont destinées à motiver le travailleur dans son travail pour une productione et une qualité accrues. Elles compensent généralement les conditions de travail telles que (salissure, chaleur, poussière, etc...) Les primes de panier, intérim, sécurité, assiduité, ancienneté etc. Cette énumération n'étant pas limitative.

Elles peuvent être modulées par décision paritaire.

Article 27: Prime d'ancienneté

Tout travailleur bénéficie d'une prime d'ancienneté lorsqu'il répond aux conditions requises telles que définies ci-après :
-On entend par ancienneté le temps pendant lequel le travailleur a été occupé de façon continue, pour le compte de l'Entreprise, quelqu'ait été le lieu de son emploi ;
-Toutefois, est déduite, le cas échéant de la durée totale de l'ancienneté à retenir pour le calcul de la prime, toute période de service dont la durée a déjà été prise en compte pour la détermination d'une indemnité de licenciement payée au travailleur.

Par exception aux dispositions du paragraphe précédent, les travailleurs sont admis au bénéfice de la prime d'ancienneté lorsqu'ils atteignent la durée de présence nécessaire à son attribution à la suite de plusieurs embauches dans la même Entreprise si leurs départs précédents ont été provoqué par une compression d'effectifs ou une suppression d'emplois.

En cas d'absence du travailleur, résultant d'un accord entre les parties, l'ancienneté se calcule en additionnant les périodes passées dans l'Entreprise avant et après l'absence.

Toutefois, cette période d'absence est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté, dans les cas suivants :

-Absences pour raisons personnelles dans la limite d'un mois et en cas de veuvage pour la femme travailleuse pour une durée maximum de 4 mois ;

Absence pour congés payés ou dans la limite de 10 jours par ans, permissions exceptionnelles prévues dans la présente Convention ;
-Absence pour maladie, dans la limite de 6 mois ;
-Absence pour accidents de travail ou maladies professionnelles quelle qu'en soit la durée.
-Absence pour stages professionnels organisés par l'Employeur.

La prime d'ancienneté est calculée en pourcentage du salaire minimum de la catégorie de classement du travailleur. Elle sera attribuée après 2 ans de présence effective dans l'Entreprise au taux de 2%. Sa progression est de 1% par année de présence en sus jusqu'à 15 ans.

Article 28: Prime de panier
Une prime de panier est due à tout travailleur qu'une prolongation exceptionnelle de la durée du travail empêche de prendre un repas à l'habituel. Ce montant est fixé par grille des salaires.

Elle n'est pas attribuée lorsqu'elle est remplacée par au moins un casse-croûte. Cette prime ne fait pas obstacle au paiement des heures supplémentaires.

Article 29: Prime d'assiduité et gratification
Il y a assiduité d'un travailleur quand celui-ci est régulièrement présent à son poste de travail et exécute normalement les tâches qui lui sont d'évolues.
La prime d'assiduité est payée mensuellement ou annuellement. Elle est instituée en faveur du personnel d'exécution qui remplit de telles conditions.
Son taux est fixé par la Direction de l'Entreprise après avis du syndicat.
Pour ce qui concerne le personnel d'encadrement (Agent de Maîtrise et Assimilés).l'Employeur lui attribue une gratification de fin d'année.
Ces mesures ne sont dues que dans le cas où aucun avantage particulier n'est accordé gratuitement.
Cette gratification constitue un encouragement individuel pour le travailleur dans sa manière de servir au cours de l'année écoulée.

Article 30: Prime d'intérim
Sa raison d'être est de pouvoir réajuster à titre provisoire le salaire du travailleur assurant l'intérim à un emploi d'un niveau supérieur à celui de l'emploi qu'il occupe de façon permanente.

Elle est payée suivant les modalités définies à l'article 27 de la présente convention ; elle prend fin dès l'instant où l'intérim prend fin.

Article 31: Prime de condition de travail

Les nuisances et risques particuliers attachés au poste de travail (...salissure, poussière, chaleur, effort physique, risque divers...). Font ... d'une prime appelée "prime de conditions de travail".

Le taux est fonction de l'ampleur des risques et nuisances et ... Direction après avis du Syndicat.

Article 32: Prime d'horaire ou de poste
Pour le personnel travaillant en continu par système de quart, (travail po... est institué une prime de poste dont la modulation est fonction du système ... roulement.
Le taux est fixé par la Direction après avis du Syndicat.

Article 33: Majoration pour heures supplémentaires
La durée légale du travail est fixée à 40 heures par semaine, Sont considérées heures supplémentaires, toutes heures accomplies par le travailleur au delà de la durée légale. Elles font l'objet d'une majoration de salaire dans les conditions suivantes :
- 30% du taux de la 41ème et la 44ème heures
- 60% au delà de la 44ème heures

Article 34: Majoration pour travail de nuit et jours fériés
Les heures de nuit sont majorées de 20%
- Les heures pour travail de jours de repos et fériés sont majorées de 60% et de 100% la nuit.
- Les majorations pour heures supplémentaires s'appliquent sur les montant horaires déjà majorés des heures de nuit et de jours fériés. Tout travail entre 20 heures et 6 heures du matin est considéré comme travail de nuit.
- Les heures de semaine sont décomptées à partir du lundi à 6 heures.

Article 35: Service en journée continue travail posté
On appelle travail par poste, l'organisation selon laquelle un salarié effectue son travail journalier d'une seule traite.
Dans les Entreprises qui sont appelées à fonctionner sans interruption, jours nuits y compris éventuellement les dimanches et jours fériés, les heures ... travail assurées par un service de **"quart"** (ou par roulement) sont rétribuées au même tarif que celui étant majorés d'une prime de poste rémunérant ainsi le travail de nuit et des jours fériés.
En cas de travail posté (en deux, trois ou quatre postes), des primes de poste pourront être négociées entre la Direction et le Syndicat pour annualiser la rémunération des heures de nuit, de dimanche, des jours fériés et pour rémunérer les sujétions particulières du travail.

A défaut d'accord, les majorations pour travail de nuit, de dimanche et de jour férié seront rémunérées à l'échéance de chaque paie.

Article 36: Le travail à feu continu
Lorsque les ouvriers travaillent de façon ininterrompue dans un poste d'une durée supérieure à huit heures, il leur sera accordé un casse croûte plus un rafraîchissement non alcoolisé à consommer sur le lieu de travail. A défaut, une prime compensatrice «équivalent au moins à deux heures de travail de la catégorie de l'ouvrier ou de l'employé concerné leur sera attribuée.

Article 37: Indemnité de logement et de déménagement
Tout salarié qui doit déplacer le lieu de sa résidence à la demande de l'Entreprise bénéficie, s'il n'est logé par l'Entreprise d'une indemnité de logement versée mensuellement. Celle-ci est fixée par la grille de salaires.

A l'occasion de ce déménagement, le salarié a droit à une indemnité de déménagement applicable au profit du salarié, de son épouse et de ses enfants âgés de moins de 18 ans (limité à 6 enfants).
Cette indemnité versée pour chaque membre de la famille est égale à 475 FG par kilomètre, pour le trajet le plus direct .Ce taux variable est réajusté par voie de négociations paritaires sous l'arbitrage de l'inspection du travail

Cette indemnité sera également versée au salarié et pour les membres de sa famille à l'expiration du contrat de travail à durée déterminée ou à la suite de licenciement prononcé par l'Employeur.

Le salarié démissionnaire, sauf dans l'hypothèse où la démission serait causée par l'Employeur, ne peut bénéficier de cette indemnité de déménagement à la rupture du contrat de travail.

Article 38: Indemnité de déplacement
Lorsque le travailleur est astreint par obligation professionnelle à un déplacement pour une mission temporaire hors de son lieu habituel d'emploi, il bénéficie d'une indemnité répondant à ses besoins et en rapport avec les frais supplémentaires justifiés, le travailleur se fera rembourser le montant équivalent suivant procédure interne à chaque entreprise.
Pendant le déplacement, le travailleur perçoit la même rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé selon l'horaire de l'entreprise.

Le temps de transport du lieu de domicile du salarié au lieu d'embauchage ou lieu du chantier n'est pas du temps de travail effectif.

En ce qui concerne des chantiers mobiles, le temps passé au transport, du lieu de rassemblement aux lieux des chantiers est considéré comme du temps effectif et rémunéré comme tel.

Le chauffeur affecté au transport ou chargé du transport du personnel est rémunéré en conformité avec les dispositions de l'Arrêté n°1391/MASE/DNTL/90 du 15 mai 1990.

CHAPITRE III : SALAIRE CONVENTIONNEL

Article 40/ (nouveau) :
La grille de salaire est conçue et négociée par les partenaires signataires de la présente Convention, chaque 2 ans. La négociation aura lieu au mois d'avril pour prendre effet le 1er Mai suivant.
Toute fois les parties peuvent par négociations paritaires internes améliorer les conditions de vie des travailleurs chaque fois que la nécessité s'impose.

TITRE IV : CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 41: Durée de travail
Les jours et horaires de travail fixés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Article 42: Jours fériés chômés et payés :
Les jours fériés sont ceux prévus par la législation en vigueur. En dehors des fêtes égales nationales, l'Employeur à la faculté de récupérer les jours fériées et chômées, ce, conformément à la réglementation en vigueur concernant les possibilités et modalités de récupération ou de compensation des heures de travail perdues collectivement.

En outre, les parties peuvent convenir à l'avance de l'institution de ponts et des modalités de leur récupération.

Article 43: Travail des Femmes
Les conditions particulières du travail des femmes sont réglées conformément à la Loi.

IL est recommandé aux chefs d'Etablissement de prendre les dispositions qui pourraient s'avérer nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toutes

bousculades, tant aux vestiaires qu'aux sorties du personnel.

Pendant ses congés de maternités, la femmes travaillant dans l'Entreprise est indemnisée dans les conditions et selon les modalités prévues par la législation en vigueur.

En cas de veuvage, la femme salariée peut, si elle le désire, obtenir une autorisation d'absence non payée dans la limite de quatre mois et demi, cette absence entraîne une suspension du contrat de travail avec garantie de reprise à l'issue de la période accordée.

Article 44: Travail des enfants et de jeunes travailleurs
Les conditions particulières du travail des enfants et des jeunes travailleurs sont réglées conformément à la Loi.

Article 45: Congés payés
Les congés payés sont réglés par les dispositions légales en vigueur.

Pour la détermination de la durée du congé payé, sont assimilées à des périodes de travail effectif, les périodes de congés, de congés pour événements familiaux, de congés de formation, les absences pour accident de travail et de maladies professionnelles, le congé de maternité et les absences pour maladies et accidents non professionnels dûment constatées par un médecin dans la limite d'un mois calendaire.

Sauf cas d'urgence, la demande de congé doit être introduite par le salarié un mois avant le début de la période sollicitée, l'Employeur devant faire connaître sa décision dans les 15 jours de la demande. La période pendant laquelle les congés seront normalement pris dans l'Entreprise sera déterminée par un accord entre l'Employeur et les Délégués Syndicaux.

En tout état de cause, tout salarié devra bénéficier, dans la limite de ses droits, de 4 jours ouvrables continus pendant cette période.

Pendant la durée de son congé, le salarié déplacé par l'Entreprise continue à bénéficier du logement mis à sa disposition ou de l'indemnité de logement applicable.

La rémunération du congé est égale au montant des salaires et indemnités qu'il aurait perçus s'il avait travaillé les heures supplémentaires habituelles comprises.

Seules ne sont pas dues, les indemnités présentant un caractère de

remboursement de frais qui ne sont pas engagés du fait des congés payés.

Article 46: Absence pour Activités syndicales :
Pour faciliter la participation des travailleurs ayant qualité d'élus syndicaux
- aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales ;
-aux organismes consultatifs paritaires réglementaires (commissions consultatives, comités d'hygiène ou devront siéger comme assesseur au tribunal du travail).
-Aux séminaires syndicaux nationaux ou internationaux ; des autorisations d'absences devront leur être accorder, sur présentation dans un délai de 48 heures, d'une invitation écrite et nominative émanant de l'organisation intéressée.
-Les absences pour activité sont non déductibles du congé annuel et n'entraine aucune réduction de salaire.

Permissions exceptionnelles
-A l'occasion d'évènements familiaux (mariage, naissance, baptême, décès), même si le travailleur ne justifie pas six mois d'ancienneté dans l'Entreprise les permissions exceptionnelles sont fixées comme suit:
- Mariage du travailleur 2 jours
- Mariage d'un de ses enfants, d'un frère ou d'une sœur 1 jour
- Décès du conjoint, d'un ascendant ou descendant en ligné directe 7jours
- Décès d'un frère ou d'une sœur 2 jours
- Décès d'un beau-père ou d'une belle-mère 2 jours
- Naissance d'un enfant 1 jour
-Baptême d'un enfant 1 jour
-Hospitalisation d'un conjoint, d'un ascendant ou descendant en ligné directe 2 jours
Le travailleur appelé à une fonction syndicale est, sur sa demande, mis en congé sans solde pour la durée de son mandat.

IL est réintégré dans les meilleurs délais sur sa demande à l'expiration de son mandat avec les avantages dont il jouissait avant sa mise en congé. Cette réintégration devra avoir lieu dans un délai de deux mois au plus après réception de la demande émise par le travailleur.

Toute permission exceptionnelle doit faire l'objet d'une autorisation écrite préalable de l'Employeur, sauf cas de force majeure.

Dans cette dernière éventualité, le travailleur doit aviser son Employeur dans le plus bref délai et au plus tard 8 jours après l'événement

PROCES VERBAL DES NEGOCIATIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET DE LA GRILLE DE SALAIRES DE LA BRANCHE D'ACTIVITES BATIMENTS TRAVAUX PUBLICS ET GENIE CIVIL.

Dans le cadre de l'application du procès verbal de négociation tripartite signé le 16 juin 2006, Madame la Ministre de l'Emploi et de la Fonction Publique, a convié par lettre N°49 et 50 datées du 1er juin 2006 des partenaires sociaux à l'ouverture des négociations dans le secteur TP/Bâtiments.

Ces négociations se sont déroulées du 4 juillet au 5 septembre 2006 dans la salle de Conférence de la CDE consortium d'Entreprise.
Les bureaux nationaux des Fédérations Syndicales Professionnelles CNTG – USTG des TP/Bâtiments ont dénoncé la grille de salaires de 1995 et quelques dispositions de certains Articles de la convention qui ont fait l'objet de négociation entre les parties :

Après quinze séances de négociations étalées sur 2 mois, la Fédération Patronale et les Fédérations Syndicales Professionnelles, conviennent au titre de l'année 2006 de ce qui suit.

A- **De la grille de salaire.**

1- De l'augmentation de la prime de panier de la 1ère catégorie aux agents de Maitrise de 15.000 FG à 40.000 FG.
2- De l'augmentation de l'indemnité de logement de la 1ère catégorie aux agents de maitrise de 15.000 FG à 75.000 FG.
3- De l'augmentation de l'indemnité de transport de la 1ère catégorie aux agents de maitrise de 12.000 à 75.000 FG.
4- De l'augmentation des salaires de base du manœuvre ordinaire aux cadres en passant par les agents de maitrises conformément à la nouvelle grille de salaire ci jointe.

Cette grille est valable pour 24 mois

B- **De la convention collective**

les dispositions des articles 3,7,9,13,15,19,27,37,38,40,45,46,52 de la convention collective TP/Bâtiments dénoncées par la partie syndicale ont été amendées et seront insérées dans la convention collective voir (annexe).
Le présent procès-verbal prend effet pour compter du 1er juillet 2006.

Les parties se réjouissent de l'esprit de confiance et de responsabilité qui ont caractérisé les présentes négociations et s'engagent après lecture et signature du présent procès-verbal à respecter scrupuleusement ses dispositions.

Fait à Conakry, le 13/09/2006

Pour la Fédération Patronale
Le Président
Mr. Morlaye DIALLO

P/Président Fédération Syndicale Professionnelle B/TP /CNTG
Mr. Amadou DIALLO

P/L'Inspecteur Général Adjoint du Travail
M. Bangaly CAMARA

P/Président Fédération Syndicale Professionnelle B/TP /USTG
Mr. Abdoulaye CAMARA

Ministre de l'Emploi et de Fonction Publique
Mme Elisabeth Pierrette TOLNO

REPUBLIQUE DE GUINEE
LE MINISTRE

CNTG-OUSA
LE 1er SECRET. GL ADJT.
CONFEDERATION NATIONALE DES TRAVAILLEURS DE GUINEE

U.S.T.G.
LE SIGA ADJOINT

M.E.F.P.-R.G.
L'Inspecteur Général Adjoint du Travail
Inspection Générale du Travail

BRANCHE D'ACTIVITES : **BÂTIMENT – TRAVAUX PUBLICS " BTP "**

NOUVELLE GRILLE DE SALAIRE – Juillet 2006.

CATEGORIES	CONVT.	SALAIRE BASE	TAUX HORAIRE	PRIME PANIER	INDEM. LOGEMENT	INDEM. TRANSPORT
OUVRIERS						
1ère CATEGORIE :						
A/ MAN. ORDINAIRE		229.622	1.325	40.000	75.000	75.000
B/ MAN. PRODUCTION	5,00 %	241.103	1.391	40.000	75.000	75.000
2ème CATEGORIE :						
MAN. SPECIALISE	2,00 %	245.925	1.419	40.000	75.000	75.000
3ème CATEGORIE :						
AIDE - OUVRIER	4,00 %	255.762	1.476	40.000	75.000	75.000
4ème CATEGORIE :						
OUVRIER SPECIALISE 1ère Cat.	12,00 %	286.453	1.653	40.000	75.000	75.000
OUVRIER SPECIALISE 2ème Cat.	3,00 %	295.047	1.703	40.000	75.000	75.000
5ème CATEGORIE :						
OUVRIER PROFESSIONNEL 1ère Cat.	6,50 %	314.225	1.814	40.000	75.000	75.000
OUVRIER PROFESSIONNEL 2ème Cat.	4,50 %	328.365	1.895	40.000	75.000	75.000
6ème CATEGORIE :	14,00 %	374.336	2.160	40.000	75.000	75.000
7ème CATEGORIE :	9,00 %	408.026	2.355	40.000	75.000	75.000
AGENTS DE MAITRISE						
AM 1 (1er DEGRE)	20,00 %	489.631	2.826	40.000	75.000	75.000
AM 2 (2ème DEGRE)	5,00 %	514.113	2.967	40.000	75.000	75.000
AM 3 (3ème DEGRE)	9,50 %	562.954	3.249	40.000	75.000	75.000
AM 4 (4ème DEGRE)	4,50 %	588.287	3.395	40.000	75.000	75.000
AM 5 (5ème DEGRE)	15,00 %	676.530	3.904	40.000	75.000	75.000
CADRES						
1A	40,00 %	947.142	5.466			
1B	5,00 %	994.499	5.739			
2A	15,00 %	1.143.674	6.600			
2B	4,00 %	1.189.421	6.864			
3A	15,00 %	1.367834	7.894			

Le Président de la Fédération Patronale du B...
M. Morlaye DIALLO

P/Fédération professionnelle BTP de la Centrale CNTG
M. Amadou DIALLO

P/Fédération professionnelle BTP de la Centrale USTG
M. Abdoulaye CAMARA

L'Inspecteur Général Adjoint du Travail
M. Bangaly CAMARA

Le Ministre de l'Emploi et de la Fonction Publique de la République de Guinée
S. E. Mme Elisabeth Pierrette TOLNO

REPUBLIQUE DE GUINEE
LE MINISTRE
MINISTERE EMPLOI - F.P.