

LES OBLIGATIONS SOCIALES DES ENTREPRISES

Emploi et contrat

En République du Congo, l'emploi est réglementé par le code de travail issu de la loi de 15 mars 1975 modifiée en 1996. Il décrit les dispositions générales du travail suivantes:

- les types de contrat de travail comprennent les contrats à durée déterminée (CDD) et à durée indéterminée (CDI), ainsi que les contrats temporaires et d'apprentissage;
- la durée légale de travail est fixée à 40 heures par semaine, soit 8 heures par jour. Les employés ont droit à un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures par semaine. Les salariés bénéficient d'un congé de 26 jours ouvrables par an ;
- le salaire minimum est de 54 400 FCFA dans le secteur privé et de 90 000 FCFA au niveau de la fonction publique (régime de protection sociale des salariés avec une part de cotisation patronale de 20,28% du salaire brut et une part de cotisation du salarié à 4%);
- La taxe d'apprentissage est de 1% du salaire brut ;
- en sus de ces dispositions générales, la loi admet la primauté des conventions collectives et des règlements intérieurs pour la fixation des fourchettes et des barèmes de rémunération des grands secteurs d'activité, qui sont négociés entre syndicats d'employeurs et syndicats professionnels des différentes branches d'activité.

Tout contrat de travail stipulant une durée déterminée supérieure à trois mois ou nécessitant l'installation des travailleurs hors de leur lieu de recrutement doit être, après visite médicale de ceux-ci, constaté par écrit devant le Bureau de placement du lieu d'embauche et assorti d'un visa.

Tout contrat de travail nécessitant l'entrée d'un travailleur en République du Congo ou sa sortie doit être constaté par écrit et soumis obligatoirement au visa de la direction générale du travail.

L'employeur est tenu d'immatriculer ses salariés, dans un délai de 48 heures après l'embauche, auprès de la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS), qui a en charge la gestion des régimes prévoyance sociale dont bénéficient les travailleurs. Les régimes concernent les prestations familiales, la prévention et la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, l'assurance vieillesse, l'invalidité, le décès et la maladie.

Types de contrats

Le contrat de travail à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée doit être écrit : à défaut, il est présumé conclu pour une durée indéterminée. Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai. A défaut d'usage ou de dispositions conventionnelles prévoyant des durées moindres, cette période d'essai est déterminée comme suit :

- 15 jours maximum pour les contrats dont la durée est inférieure ou égale à 6 mois ;
- 1 mois pour les autres cas.

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut être renouvelé qu'une fois pour une durée inférieure ou égale à celle de la période initiale. Dans tous les cas, cette durée ne peut excéder deux ans (2) ans, renouvellement compris. Dans certains cas particuliers, la durée du contrat ne pourra excéder six (6) mois, renouvellement compris. Si le contrat arrivé à son terme se poursuit par la volonté même tacite des parties, cette prolongation lui confère le caractère de contrat à durée indéterminée, nonobstant toute clause prohibant la tacite reconduction.

Le contrat de travail à durée indéterminée

Le contrat de travail à durée indéterminée peut être écrit ou verbal. Le contrat de travail à durée indéterminée peut être conclu pour un travail à temps plein ou pour un travail à temps partiel. Dans les contrats à durée indéterminée, la période d'essai ne peut excéder quinze (15) jours pour les employés, ouvriers et manœuvre payés à l'heure ; un mois pour les employés, ouvriers et manœuvres payés au mois et trois mois pour les agents de maîtrise, cadres et assimilés. Cette période ne peut être renouvelée qu'une fois, par écrit.

Fin de contrat et licenciement

Le contrat de travail à durée indéterminée cesse dans les conditions suivantes :

- de plein droit à l'expiration du terme fixé ;
- pour faute lourde ;
- par un cas de force majeure ;
- manquement par une des parties à ses obligations.

En cas de rupture anticipée du fait de l'employeur, le salarié percevra, sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente, à titre d'indemnité, les rémunérations et les avantages de toute nature qu'il aurait recueillis si le contrat avait été exécuté jusqu'à la date prévue par les parties. La rupture du fait du salarié ouvre droit au profit de l'employeur à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi. Toutefois, il appartient à l'employeur d'apporter la preuve du préjudice.

Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties, moyennant un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture.

Dans le contrat à durée indéterminée, un salarié ne peut être licencié que s'il existe une cause réelle et sérieuse de ne pas maintenir son contrat de travail. Le motif du licenciement peut être économique ou technique, par exemple la suppression ou la transformation substantielle du poste de travail occupé par le salarié pour des raisons tenant soit aux changements technologiques, soit à l'organisation, aux difficultés économiques ou à la fermeture de l'entreprise.

Travailleurs expatriés

Tout étranger peut exercer une activité salariée au Congo, et aucun quota n'est fixé quant au nombre d'employés étrangers qu'une société peut recruter. En revanche, une société ne peut

faire appel à une main d'œuvre étrangère que si la compétence recherchée est indispensable sur le marché du travail national.

Le contrat de travail pour étranger est obligatoirement constaté par écrit. Il fait l'objet d'un visa délivré par le ministre du travail.

Le contrat d'apprentissage

C'est un contrat par lequel un chef d'établissement industriel commercial ou agricole, un artisan ou un façonnier s'oblige à donner ou faire donner une formation professionnelle méthodique et complète à un jeune travailleur, âgé de 16 ans au minimum, qui, en retour, s'oblige à se conformer aux instructions qu'il recevra et à exécuter les ouvrages qui lui sont confiés en vue de son apprentissage pendant la durée du contrat, qui ne peut excéder quatre ans. Le contrat d'apprentissage est signé par le maître et les parents ou le tuteur de l'apprenti si ce dernier est mineur, par l'apprenti lui-même s'il est majeur. Il est exempt de tous droits de timbre d'enregistrement et soumis au visa de l'inspecteur du travail ou de son représentant. Les deux premiers mois de l'apprentissage sont considérés comme un temps d'essai. Un certificat constatant la qualification professionnelle de l'apprenti lui est remis en cas de succès à l'examen de fin d'apprentissage. L'apprenti ne peut prétendre à une rémunération, sauf s'il commence à faire des travaux dont le maître tire profit.

La durée du travail

Le temps légal de travail est de 40 heures par semaine, ou 8 heures par jour. Dans toutes les entreprises agricoles, les heures de travail sont basées sur 2 400 heures pour l'année. Le travail effectué entre 20 heures et 5 heures est considéré comme travail de nuit, qui ne peut excéder huit heures consécutives. Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de vingt-quatre heures par semaine. Sauf dispositions plus favorables des Conventions collectives ou des contrats de travail individuels, les congés annuels payés sont de 26 jours ouvrables par année de service effectif. Son assimilées à un mois de service effectif les périodes équivalentes à 26 jours. Le droit au congé est acquis après une année de présence au sein de l'entreprise. Les jours fériés légaux sont à la charge de l'employeur.

Les salaires

Le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) est fixé par décret. Il est de 54 400 FCFA par mois, depuis le 24 décembre 2008, 90 000 FCFA en 2012, dans la fonction publique, avec un indice salarial à 200.

Les salaires du secteur privé relèvent du code du travail et sont fixés par des conventions collectives et les règlements intérieurs propres aux entreprises. Il existe des conventions collectives pour chaque grand secteur d'activité. Le montant des salaires dépend de plusieurs variables (notoriété de la société, compétence recherchée, expérience).

L'Agence congolaise pour l'emploi

Pour recruter du personnel, les entreprises ont recours à l'Agence congolaise pour l'emploi (ACPE), qui remplace l'Office national de l'emploi et de la main d'œuvre (décret n°2018-461 du 15 décembre 2018 portant scission / dissolution de l'Office National de l'Emploi et de la main d'œuvre, en sigle « ONEMO »).

L'Agence congolaise pour l'emploi est un établissement public à caractère administratif, dotée de l'autonomie financière et de la personnalité juridique.

Missions et attributions

Elle est investie des missions d'intérêt général en appui aux politiques publiques d'emploi conduites par l'Etat, au nombre desquelles :

- contrôler l'application des textes législatifs et réglementaires régissant le secteur de l'emploi ;
- assurer l'accueil, l'information et l'enregistrement des demandeurs d'emploi et l'accompagnement des employeurs dans l'identification de leurs besoins en recrutement ;
- créer et mettre à jour une base de données nationale sur l'emploi en termes d'offre et de demande et produire les statistiques y relatives ;
- prospecter les postes d'emploi en vue du placement des demandeurs d'emploi ;
- suivre et appuyer la recherche d'emploi jusqu'au placement ;
- proposer des services d'orientation professionnelle aux demandeurs d'emploi ;
- assurer en priorité l'accès des nationaux aux emplois et promouvoir leur évolution aux postes organiques dans les sociétés privées ;
- contrôler l'emploi des nationaux et des expatriés par la validation des contrats de travail et de délivrance des cartes de travail ;
- mettre en relation les offres et les demandes d'emploi ;
- agréer et contrôler les intermédiaires du marché du travail ;
- assurer tout acte administratif et de gestion se rattachant directement ou indirectement à l'intermédiation sur le marché du travail.

Le placement de la main d'œuvre relève de la compétence de l'Agence congolaise pour l'emploi. Elle peut déléguer cette mission à des sociétés privées de placement, préalablement agréées conformément à la convention sur les bureaux privés de placement.

Elle est implantée dans chaque département, notamment à Brazzaville, Pointe-Noire, Dolisie, Nkayi, Ouesso, Impfondo, Djambala, Sibiti, et Ewo.

Règlement des différends liés au travail

Les différends liés au travail sont réglés généralement à l'amiable ou, à défaut, par voie judiciaire, auprès des tribunaux du travail.

Document utile : loi n°45-75 du 15 mars 1975, modifié par la loi n° 6-96 du 6 mars 1996, portant code de travail en République du Congo.

Les cotisations sociales pour les travailleurs salariés.

Les employés et les employeurs paient une cotisation à la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) quelque soit le type de contrat et la nationalité du salarié (voir tableau ci-dessous). Les cotisations sociales s'élèvent à 24,28% (20,4% à la charge de l'employeur et 4% à la charge du salarié). Ces cotisations couvrent trois régimes qui servent de prestations aux travailleurs et à leurs ayants droits :

- prestations familiales ;
- accidents de travail et maladie professionnelles ;
- retraites.

Taux de cotisations au 1^{er} janvier 2016

Branches	Part patronale	Part salariale	Plafond mensuel en FCFA
Prestations familiales (y compris maternité-prestation en espèces)	10,03%	–	600 000
Accidents du travail	2,25%	–	600 000
Assurance pensions	8%	4%	1 200 000
Total	20,28%	4%	

Les cotisations sociales pour les travailleurs non-salariés : les travailleurs non-salariés ne sont pas couverts par le régime de sécurité sociale congolais mais peuvent adhérer volontairement aux assurances pensions et accidents du travail.

Taux de cotisations au 1^{er} janvier 2016

Risques	Taux	Plafond mensuel en FCFA
Pensions	12%	1 200 000
Accidents du travail	2,25%	600 000

Depuis le mois de mars 2015, les chauffeurs indépendants (de taxi, de bus ...) peuvent s'affilier en plus des risques ci-dessus, à l'assurance volontaire : prestations familiales au taux de 10,3% plafonné à 600 000 FCFA.

Concernant les prestations familiales :

- Taux : 10,03 %
- Plafond annuel : 7 200 000 FCFA

Ce taux comprend la cotisation destinée au financement de l'indemnité journalière des femmes salariées en couches.

Concernant les accidents du travail et les risques professionnels :

- Taux : 2,25%
- Plafond annuel : 7 200 000 FCFA

Concernant l'assurance vieillesse, invalidité, décès

- Taux employeur : 8%
- Taux salariés : 4%

La retraite est à 10% sur le salaire mensuel indiciaire de l'employé diminué de 1 000 FCFA.

- **La Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS)**

Dans sa forme actuelle, la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) est un établissement public à caractère social doté de la personnalité civile et de l'autonomie financière. Elle a été instituée par la loi n°004/86 du 25 février 1986 portant Code de la sécurité sociale en République du Congo.

Missions

La CNSS a pour mission essentielle de gérer le régime de sécurité sociale au Congo. A ce titre, elle sert les prestations sociales en espèces et en nature des trois branches suivantes :

- la branche des prestations familiales chargée du service des prestations familiales et de maternité ;
- la branche des risques professionnels chargée du service des prestations en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- la branche des pensions chargée du service des prestations de vieillesse, d'invalidité et de décès.

Les prestations sociales servies :

- **Les prestations familiales et de maternité**, elles prennent en compte :
 - les allocations prénatales ;
 - les allocations et aides aux jeunes ménages ou prime à la naissance ;
 - les allocations familiales ;
 - les indemnités journalières de maternité et les soins prévus à l'article 113 du code du travail ;
 - les prestations en nature.
- **Les prestations relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles**, elles concernent :
 - la prise en charge des soins et frais médicaux ainsi que les frais occasionnés par la réadaptation fonctionnelle et la rééducation professionnelle ;
 - l'attribution de la rente en cas d'incapacité permanente, temporaire ou partielle de travail ;
 - l'attribution d'une indemnité journalière.

- l'allocation de frais funéraires et rente de survivant en cas de décès de l'assuré (victime).
- **Les pensions, elles comprennent :**
 - les pensions de vieillesse normales, proportionnelles, anticipées ;
 - les pensions de survivant ;
 - l'allocation de décès ;
 - l'allocation de survivant.

L'immatriculation à la CNSS

Toute personne qui utilise un travailleur au sens de l'article 3 du code du travail est obligatoirement assujettie au régime de sécurité sociale et doit par conséquent être immatriculée à la CNSS. Elle est considérée employeur de ce travailleur.

Qu'est-ce qu'un employeur?

L'employeur se définit comme toute personne physique ou morale, publique ou privée qui emploie ou utilise à quelque titre que ce soit, sous sa direction et son autorité, de façon permanente, saisonnière ou occasionnelle, les services d'une ou plusieurs personnes physiques au sens de l'article 2 du code de travail, moyennant rémunération.

Qu'est-ce que l'immatriculation?

L'immatriculation est une opération administrative obligatoire par laquelle toute personne physique ou morale qui embauche pour la première fois un salarié, est enregistrée à la CNSS comme employeur.

L'immatriculation de l'employeur se concrétise par l'attribution d'un numéro matricule CNSS.

Qui doit être immatriculé comme employeur à la CNSS ?

Les employeurs soumis à l'obligation d'immatriculation à la CNSS sont classés en 2 catégories :

- les employeurs de main d'œuvre professionnelle, quel que soit le statut juridique et la taille de la structure (établissements, collectivités, sociétés, etc.) ;
- les employeurs de main d'œuvre domestique, c'est-à-dire qui utilisent un personnel domestique à titre privé (cuisinier, femme de ménage, etc.).

Quelle est la procédure d'immatriculation des employeurs ?

Dès l'embauche du premier salarié, l'employeur doit solliciter son immatriculation auprès d'une structure de la CNSS proche de sa localité.

La demande d'immatriculation (imprimé disponible à la CNSS) déposée auprès des services de recouvrement doit être accompagnée des pièces suivantes :

- une attestation d'immatriculation au service des impôts (NIU) ;
- un certificat d'immatriculation à l'Institut national de la statistique (SCIEN ou SCIET)
- la patente de l'année en cours ;
- un certificat de moralité fiscale ;
- une attestation de déclaration d'activité (extrait du RCCM)
- un relevé d'identité bancaire (RIB) ;
- l'autorisation d'ouverture pour les établissements d'enseignement privé ;
- le contrat de bail pour les employeurs locataires ;
- la liste du personnel (permanent et temporaire).

Pour les employeurs de main d'œuvre domestique :

- la demande d'immatriculation dûment remplie et signée de l'employeur, (imprimé disponible à la CNSS) ;
- la photocopie de la pièce d'identité de l'employeur ;
- l'adresse et les coordonnées téléphoniques de l'employeur.

Une fois le numéro attribué, l'employeur est notifié de son numéro d'immatriculation par la CNSS.

Quelles autres obligations incombent à l'employeur en matière d'immatriculation ?

- En cas de pluralité d'établissements, des structures ou succursales, l'employeur doit signaler l'existence de ces établissements ou succursales, leurs adresses respectives et leur localisation pour permettre de les immatriculer distinctement ;
- L'employeur déjà immatriculé qui change son activité professionnelle, qui adjoint à son entreprise une nouvelle activité, qui change de dénomination ou de localisation, a l'obligation d'en informer la CNSS. Il conserve son numéro Employeur ;
- L'employeur déjà immatriculé qui change la nature juridique de son entreprise doit en informer la CNSS et joindre tous les documents justificatifs (statuts, immatriculation au registre du commerce, etc.).

Les risques professionnels

Tout travailleur salarié relevant du code de travail ou tout assimilé au travail salarié, affilié à la CNSS, peut prétendre au bénéfice de l'assurance sur les risques professionnels en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle.

Champ d'application

- L'accident de travail

Est considéré comme accident de travail :

- l'accident survenu à un travailleur, quelle qu'en soit la cause, par le fait ou l'occasion du travail ;
- l'accident survenu à un travailleur pendant le trajet d'aller et retour entre le lieu de travail et la résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité, tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour les motifs

d'ordre familial, le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas à condition que le parcours n'ait pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendante de l'emploi, pendant les voyages dont les frais sont mis à la charge de l'employeur en vertu de l'article 123 du code de travail.

- La maladie professionnelle

Est considéré comme maladie professionnelle toute maladie désignée dans le tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées dans ce tableau, par le fait ou à l'occasion du travail.

La date de la première constatation médicale de la maladie est assimilée à la date de l'accident.

Les maladies qui ne se déclarent qu'après la date à laquelle le travailleur a cessé d'être exposé au risque de la contracter, donneront droit aux prestations si elles se déclarent dans les délais indiqués dans la liste.

Conditions générales d'octroi et de maintien

- La déclaration

Obligations de l'employeur

L'employeur est tenu de déclarer à la CNSS dans un délai de 48 heures, tout accident du travail ou toute maladie professionnelle dont sont victimes les salariés occupés dans l'entreprise. Dans le cas d'un assuré en mission à l'étranger, ce délai est de 15 jours.

L'employeur est tenu dès que survient l'accident :

- de faire assurer les soins de première urgence
- d'aviser le médecin chargé des services médicaux de l'entreprise ou, à défaut, le médecin le plus proche. Les soins de première urgence ainsi que le salaire de la journée au cours de laquelle le travail a été interrompu sont à la charge de l'employeur.

Obligations de la victime

La victime d'un accident doit immédiatement, sauf cas de force majeure, informer l'employeur ou l'un de ses préposés. La même obligation incombe aux ayants droits en cas de décès.

En cas de carence de l'employeur, la victime ou ses ayants-droits peuvent faire la déclaration d'accident du travail ou de la maladie professionnelle jusqu'à l'expiration de la deuxième année suivant la date de l'accident ou de la première constatation de la maladie professionnelle.

L'enquête

En cas d'accident de trajet, d'accident mortel suivi du décès de la victime ou tout autre accident susceptible d'entraîner une incapacité permanente partielle égale ou supérieure à 10%, il est procédé à une enquête.

Le contrôle médical

La CNSS peut à tout moment faire procéder à un examen de la victime par son médecin conseil ou un médecin de son choix, notamment dès qu'elle a connaissance de l'accident, pendant la période d'incapacité temporaire, en cas de rechute, au moment de la guérison ou de la consolidation de la blessure.

Elle peut également à tout moment faire contrôler par les enquêteurs ou par toute personne habilitée les victimes d'accidents du travail à qui elle sert des prestations.

Les prestations servies

- Les prestations en nature :

- les frais médicaux et d'expertise médicale ;
- les frais chirurgicaux et dentaires ;
- les frais des examens de laboratoire et d'analyses ;
- la fourniture des produits pharmaceutiques et accessoires ;
- la couverture des frais d'hospitalisation, de prothèses et d'orthopédie ;
- les frais de réadaptation fonctionnelle et de rééducation professionnelle ;
- les frais de transport de la victime du lieu de l'accident à la formation sanitaire la plus proche et vice versa etc.

- Les prestations en espèces

L'indemnité journalière

En cas d'incapacité temporaire de travail dûment constatée par l'autorité médicale compétente, la victime a droit à une indemnité journalière pour chaque jour d'incapacité, ouvrable ou non, suivant celui de l'arrêt de travail consécutif à l'accident, jusqu'à la guérison complète ou la consolidation des lésions.

Toutefois, dans le cas où l'employeur aurait maintenu à l'intéressé, pendant toute la durée de son incapacité temporaire de travail, tout ou partie de son salaire, l'indemnité lui est reversée.

En cas d'incapacité permanente dûment constatée par le médecin désigné ou agréé par la CNSS, la victime a droit à un capital de rachat versé en une seule fois lorsque le degré de l'incapacité est inférieur à dix pour cent (10%) ou à une rente d'incapacité permanente lorsque le degré de l'incapacité est au moins égal à dix pour cent (10%).

La périodicité se décompose ainsi :

- de 10% à 49%-----rente annuelle;
- de 50% à 74%-----rente trimestrielle;
- de 75% à 100%-----rente mensuelle.

Lorsque l'accident du travail ou la maladie professionnelle est suivi du décès de la victime, les ayants droits (le conjoint survivant, les orphelins et les ascendants) perçoivent respectivement une allocation funéraire et une rente de survivant ou un capital de survivant déterminé comme suit : conjoints survivants 30%, orphelins 50% et ascendants 20% du salaire annuel de référence servant au calcul de la rente de la victime.

L'assurance pension

Tout travailleur salarié relevant du code du travail, sans aucune distinction de race, de nationalité, de sexe et résidant au Congo, peut prétendre à la pension de retraite.

Les pensions de retraite

Les conditions générales d'octroi

Pour bénéficier des prestations, il faut :

- avoir cessé définitivement toute activité salariée ;
- remplir la condition d'âge ;
- justifier d'une certaine durée d'immatriculation et d'assurance.

Les différentes prestations servies

- La pension de vieillesse normale :

- être âgé de 60 ans ;
- être immatriculé à la CNSS depuis 20 ans au moins ;
- remplir 240 mois d'assurance ou avoir accompli au moins 60 mois d'assurance au cours des dix dernières années précédant la date d'admission à la retraite.

- La pension de vieillesse proportionnelle

Les conditions sont les mêmes que pour la pension de vieillesse normale sauf que l'intéressé n'a pas accompli les 240 mois d'assurance.

- La pension de vieillesse anticipée

- être âgé d'au moins 50 ans ;
- accuser une usure prématurée des facultés physiques ou mentales rendant inapte au travail.

- La pension d'invalidité

Avoir subi à la suite de maladie ou d'accident d'origine non professionnelle une diminution permanente des capacités physiques ou mentales, médicalement constatées, rendant incapable de gagner un salaire supérieur au 1/3 de la rémunération normale et remplir les conditions ci-après :

- avoir été immatriculé à la caisse depuis au moins 5 ans ;

- avoir accompli 6 mois d'assurance au cours des 12 derniers mois civils précédant le début de l'incapacité conduisant à l'invalidité.

- Allocation de vieillesse

L'assuré qui a 55 ans n'a pas rempli les conditions pour avoir droit à une pension de vieillesse normale ou à une pension proportionnelle, peut recevoir une allocation de vieillesse sous forme d'un versement unique s'il remplit les conditions ci-après : avoir accompli au moins 12 mois et au plus 60 mois d'assurance.

Si le montant de la pension proportionnelle est inférieur à 60 % du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG), l'assuré reçoit une allocation vieillesse.

Les pièces à fournir :

- demande de pension (remplir l'imprimé CNSS)
- décision de mise à la retraite et arrêté d'intégration pour les contractuels de la fonction publique
- livret de travail et d'assurance
- 36 ou 60 meilleurs bulletins des 10 dernières années
- acte de naissance du retraité
- acte de naissance des enfants de moins de 20 ans
- certificat de scolarité pour les enfants de plus de 6 ans
- certificat médicaux pour les enfants de moins de 6 ans
- certificat médical de l'intéressé (en cas de pension anticipée).

- Les pensions des survivants ou pensions dérivées

Les conditions générales d'octroi

En cas de décès du titulaire d'une pension de vieillesse, proportionnelle anticipée, d'invalidité, ou d'un assuré qui à la date de son décès remplissait les conditions requises pour bénéficier d'une des pensions précitées ou qui justifiait d'au moins 240 mois d'assurance, des prestations sont prévues en faveur des survivants.

Sont considérés survivants : le veuf ou la veuve et les enfants du de cujus.

Les différentes prestations servies

- La pension de survivants

Elle est concédée à la veuve ou au veuf du ou de la pensionné(e), à condition que le mariage ait été contracté un an au moins avant le décès.

Le montant de cette pension est égal à 30 % de la pension du de cujus. En cas de pluralité de veuves, ce montant est reparti à parts égales.

Cette répartition est définitive.

La pension s'éteint en cas de remariage et une allocation dite de remariage égale à six mensualités de pension est versée au conjoint survivant.

La pension d'orphelins

Elle est concédée aux enfants à la charge de l'assuré (e), tels qu'ils sont définis au titre des allocations familiales. Le montant de la pension est égale à 50% de la pension du de cujus. Il est réparti à parts égales entre les enfants.

La pension s'éteint à :

- 16 ans pour l'enfant qui ne va plus à l'école ;
- 17 ans pour celui qui est infirme ou qui poursuit des études.

L'allocation de survivants/l'allocation d'orphelins

Elle est concédée aux ayants-droit lorsque le de cujus ne pouvait prétendre à une pension d'invalidité et comptait moins de 240 mois d'assurance à la date de son décès. Cette allocation est versée en une seule fois. Son montant est égal à autant de mensualités de la pension de vieillesse à laquelle l'assuré aurait pu prétendre au terme de 240 mois d'assurance à la date de son décès. En outre, le bénéfice des allocations familiales est maintenu en faveur des enfants survivants.

L'allocation de décès ou frais funéraires

Une allocation est accordée aux ayants-droit en cas de décès d'un titulaire de pension proportionnelle. Cette allocation est égale à 3 mensualités de la pension.

Les pièces à fournir

Pour la pension de survivant et orphelins :

- la demande manuscrite
- l'acte de décès
- le certificat de cause de décès et de genre de mort
- l'acte de mariage (pour la pension du survivant)
- l'acte de naissance des enfants de moins de 20 ans (pour la pension d'orphelin)
- le certificat de scolarité des enfants qui poursuivent les études (pour la pension d'orphelin)
- les certificats médicaux pour les enfants de moins de 6 ans (pour la pension d'orphelin)
- l'acte de notoriété ou jugement d'hérédité délivré au tuteur (pour la pension d'orphelin).

Pour l'allocation de décès (elle est payée à la personne qui engage les dépenses)

- demande manuscrite
- l'acte de décès

- les factures d'inhumation.

Les prestations familiales et de maternité

Tout travailleur salarié relevant du code du travail, sans aucune distinction de race, de nationalité, de sexe et résidant au Congo, peut prétendre aux prestations familiales et de maternité.

Prestations familiales

Les conditions générales d'octroi

Pour bénéficier des prestations familiales, il faut:

- être immatriculé et avoir la qualité d'allocataire
- justifier d'une activité professionnelle salariée de 6 mois consécutifs
- justifier d'un temps minimum de travail de 20 jours ou de 133 heures
- avoir des enfants à charge
- résider avec ses enfants au Congo.

Les différentes prestations servies

- Les allocations prénatales

Le droit est ouvert à toute femme salariée ou conjointe d'un salarié dont la grossesse a été déclarée avant la fin du 3^{ème} mois.

Les allocations prénatales sont dues pour les 9 mois de grossesse à condition que les examens prénataux aient été respectivement subis au début du 3^{ème} mois, au 6^{ème} mois et au 8^{ème} mois.

Taux : 2 200 FCFA après le 1^{er} et le 2^{er} examen ; 2 750 FCFA après le 3^{ème} examen.

- Les prestations d'aide aux jeunes ménages ou prime de naissance

Cette prestation est due pour chacun des trois premiers enfants issus du premier mariage de l'allocataire ou d'un mariage subséquent, lorsqu'il y'a eu décès régulièrement déclaré du premier conjoint ou divorce. L'enfant doit être né viable et déclaré à l'état civil.

Taux : 1 200 FCFA par enfant et par mois

- Les allocations familiales

Ouvrent droit à cette prestation, tous les enfants légitimes, naturels, adultérins et adoptifs de l'assuré. Les enfants de l'épouse de l'assuré qui sont à sa charge en cas de décès régulièrement déclaré ou divorce judiciairement constaté avec le premier mari. En cas de divorce, chaque époux perçoit les allocations familiales pour les enfants dont il a la garde.

La limite d'âge est portée à :

- 16 ans pour l'enfant qui n'effectue pas des études ;

- 20 ans pour l'enfant qui poursuit des études ou si, par suite d'infirmité ou de maladie incurable justifiée par un certificat médical, est dans l'impossibilité de se livrer à un travail salarié. Les allocations familiales sont payables tous les trois mois et à terme échu, par mandat carte aux guichets de la CNSS ou par bordereaux transmis dans les entreprises, sur présentation par l'allocataire d'un bulletin de présence signé par son employeur et attestant que le travailleur a accompli un minimum de 133 heures ou de 20 jours de travail dans le mois.

Taux : 2 000 FCFA par mois et par enfant.

Les pièces à fournir

Pour prétendre aux prestations familiales, il faut avoir la qualité d'allocataire.

Pour avoir la qualité d'allocataire il faut fournir les pièces ci-après :

- une demande de prestation (imprimé CNSS)
- deux photos d'identité
- un certificat de travail.

Pour percevoir les prestations, les pièces suivantes peuvent être présentées suivant les cas.

Pour l'allocation prénatale :

- Le carnet de santé délivré par la CNSS.

Pour les prestations d'aide aux jeunes ménages :

- le certificat médical d'accouchement
- l'extrait d'acte de naissance.

Pour les allocations familiales :

- un extrait d'acte de naissance pour chaque enfant
- un certificat médical pour l'enfant de moins de 6 ans et pour l'enfant infirme ou atteint d'une maladie incurable
- un certificat de scolarité pour l'enfant âgé de plus de 6 ans, ou pour celui qui poursuit des études
- un certificat de présence dans l'établissement pour l'enfant en apprentissage.

Les prestations de maternité ou indemnités journalières des femmes salariées en couches (article 113 du code de travail)

Les conditions générales d'octroi

Toute femme salariée perçoit à l'occasion de son congé de maternité de 15 semaines dont 9 avant et 6 après l'accouchement, une indemnité égale à la moitié de son salaire qui peut être versée mensuellement ou en totalité à la fin du congé.

Toutefois, dans le cas où l'employeur aurait maintenu à l'intéressée, pendant toute la durée de son congé de maternité, tout ou partie de son salaire, l'indemnité lui est reversée.

Le congé peut être prolongé de 3 semaines en cas de maladie résultant de la grossesse ou des couches.

Les frais d'accouchement et les soins médicaux occasionnés par la maladie résultant de la grossesse ou des couches sont à la charge de la CNSS.

Pièces à fournir

Le paiement est subordonné à la présentation d'un dossier comprenant :

- une demande établie sur imprimé de la CNSS
- un certificat d'arrêt de travail
- un bulletin de salaire du dernier mois précédant l'arrêt de travail
- un certificat d'accouchement
- un certificat de reprise de travail.