

**CONVENTION  
COLLECTIVE NATIONALE  
DU COMMERCE**

**TABLE DES MATIERES**

<b>TITRE I: DISPOSITIONS GENERALES.....</b>	<b>7</b>
CHAPITRE I: OBJET ET CHAMP D'APPLICATION.....	7
Article 1: Objet.....	7
Article 2 : Champ d'application.....	8
CHAPITRE II: ADHESION- DUREE- REVISION.....	8
Article 3 : Adhésion.....	8
Article 4 : Révision.....	8
Article 5 : Dénonciation.....	9
Article 6: Concertation et dialogue.....	
Article 7 : Commission Paritaire d'interprétation et de conciliation.....	10
CHAPITRE III: AVANTAGES ACQUIS - DEPOT ET PUBLICATION	11
Article 8 : Avantages acquis.....	11
Article 9 : Dépôt et Publication.....	11
<b>TITRE II: EXERCICE DU DROIT SYNDICAL - DELEGUES DU PERSONNEL ET SYNDICAUX, RESPONSABLES SYNDICAUX....</b>	<b>11</b>
CHAPITRE I : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL.....	11
Article 10 : Droit syndical et liberté d'opinion.....	11
Article 11 : Autorisation d'absence pour activités syndicales	12
Article 12 : Permanent syndical.....	13
Article 13 : Cotisations syndicales.....	13
CHAPITRE II: DELEGUES DU PERSONNEL ET SYNDICAUX RESPONSABLES SYNDICAUX.....	14
Article 14 : Election - exercice des fonctions de délégué du Personnel.....	14
Article 15 : Délégués syndicaux.....	15
Article 16 : Responsables syndicaux .....	15
Article 17 : Panneaux d'affichage .....	16

Article 18 : Local de travail des délégués du personnel et Syndicaux.....	16
<b>TITRE III: LE CONTRAT DE TRAVAIL .....</b>	<b>17</b>
<b>CHAPITRE I: FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT</b>	
<b>DE TRAVAIL.....</b>	<b>17</b>
Article 19: Définition.....	17
Article 20 : Engagement.....	17
Article 21: Période d’essai.....	18
Article 22 : Priorité d’embauche.....	18
Article 23 : Formation et apprentissage.....	18
Article 24 : Classification professionnelle.....	19
Article 25 : Changement provisoire d’emploi.....	20
Article 26 : Promotion interne.....	20
Article 27 : Commission paritaire de classement.....	21
Article 28 : Clause de non concurrence.....	22
Article 29 : Obligations du Travailleur.....	22
Article 30 : Secret professionnel.....	22
Article 31: Droit à la protection.....	23
Article 32 : Camerounisation des emplois.....	23
Article 33 : Emploi des Travailleurs handicapés.....	23
Article 34 : Insertion professionnelle des jeunes.....	23
 <b>CHAPITRE II: SUSPENSION DU CONTRAT.....</b>	 <b>24</b>
Article 35 : Suspension.....	24
Article 36 : Accidents et maladies non imputables au travail	24
Article 37 : Indemnité d’accident ou de maladie non	
imputable au travail.....	24
Article 38 : Accidents du travail et maladies professionnelles	
indemnité Complémentaire de l’indemnité Légale	25
Article 39 : Reclassement à la suite d’un accident ou d’une	
maladie ayant entraîné une réduction de la	
capacité de travail.....	25

CHAPITRE III : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	26
Article 40 : Généralités sur la rupture du contrat de travail .....	26
Article 41: Rupture du contrat pour accident ou maladie non imputable au Travail.....	26
Article 42 : Préavis de rupture du contrat de travail.....	27
Article 43 : Préavis en cas de départ en congé.....	29
Article 44 : Compression de personnel.....	29
Article 45 : Licenciement et Indemnité de licenciement.....	29
Article 46 : Départ à la retraite - Indemnité de fin de carrière..	32
Article 47 : Décès du Travailleur.....	32
Article 48 : Prime de bonne séparation.....	32
<b>TITRE IV: CONDITIONS DE TRAVAIL.....</b>	<b>33</b>
<b>CHAPITRE I : DUREE DU TRAVAIL.....</b>	<b>33</b>
Article 49 : Généralités.....	33
Article 50 : Equivalences.....	33
Article 51 : Heures supplémentaires.....	34
Article 52 : Récupération des heures perdues.....	34
Article 53 : Travail par poste.....	34
Article 54 : Travail de nuit.....	35
Article 55 : Indemnité de panier.....	35
<b>CHAPITRE II : DEPLACEMENTS ET MUTATIONS.....</b>	<b>35</b>
Article 56 : Dispositions générales.....	35
Article 57 : Déplacement occasionnel – Indemnité de	
de déplacement	36
Article 58 : Déplacement conjoncturel - Indemnité de séjour..	36
Article 59 : Mutation avec changement de résidence.....	37
Article 60 : Mutation pour convenances personnelles.....	37
Article 61: Emploi itinérant.....	38
Article 62 : Voyages et transports.....	38
<b>CHAPITRE III : REG1ME DES CONGES-PAYES ET DES PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES.....</b>	<b>39</b>

Article 63 : Congés-payés majoration pour ancienneté.....	39
Article 64 : Permissions exceptionnelles d’absence payées.....	41
Article 65 : Absences injustifiées.....	42
CHAPITRE IV: DISCIPLINE.....	42
Article 66: Sanctions disciplinaires.....	42
Article 67 : Autorités compétentes en matière de licenciement.....	43
Article 68: Conseil de discipline.....	43
<b>TITRE V: SALAIRES ET ACCESSOIRES</b>	44
CHAPITRE I : SALAIRES.....	44
Article 69 : Détermination du salaire et mode de rémunération .....	44
Article 70 : Revalorisation des salaires et barème applicable.....	44
Article 71: Avance sur salaire.....	45
Article 72 : Avancement d’échelon et reclassement.....	49
CHAPITRE II: ACCESSOIRES DE SALAIRES.....	45
Article 73 : Prime d’ancienneté.....	45
Article 74 : Indemnités de transport.....	45
Article 75 : Indemnités d’usage de véhicule ou autre engin personnel.....	46
Article 76 : Prime d’assiduité ou de rendement.....	46
Article 77 : Prime de caisse individuelle d’outillage.....	46
Article 78 : Prime de caisse.....	46
Article 79 : Prime de sujétion - de gestion.....	47
Article 80 : Prime de salissure.....	47
Article 81 : Indemnité de logement.....	47
Article 82 : Prime de risque.....	48
<b>TITRE VI: SANTE ET PROTECTION SOCIALE .....</b>	48
Article 83 : Mesures d’hygiène et de sécurité.....	48
Article 84 : Tenues de Travail ou de sécurité – Equipements de protection.....	48
Article 85 : Services médicaux du travail	49

---

Article 86 : Hospitalisation du Travailleur.....	49
Article 87 : Protection sociale .....	49
Article 88: Conditions de vie.....	50
<b>TITRE VII : PRESTATIONS DIVERSES.....</b>	<b>50</b>
Article 89: Médailles d'honneur du travail.....	50
Article 90 : Gratification .....	50
Article 91: Treizième mois.....	50
Article 92 : Arbre de Noël.....	50
Article 93 : Prime d'installation.....	51
Article 94 : Prime de responsabilité et de commandement.....	51
Article 95 : Clubs et associations .....	51
Article 96 : Accords d'établissement .....	52
<b>TITRE VIII: DISPOSITIONS DIVERSES ET FINALES.....</b>	<b>52</b>
Article 97 : Dispositions finales .....	52
Article 98 : Date de prise d'effet.....	52
Article 99 : Droits de reproduction et de publication.....	52

## **CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU COMMERCE**

Entre les soussignés représentant

**Le Syndicat des commerçants Importateurs Exportateurs du Cameroun**  
(S.C.I.E.C).

D'une part,

**Les Fédérations sectorielles, les Syndicats nationaux et les Syndicats de la**  
**branche d'activité ci après :**

**TRACOMW, SYNATCOS-CSTC, SYLTRACOM-USLC, SYNETCOM-**  
**CSAC.**

D'autre part,

Il a été convenu ce qui Suit :

### **TITRE I**

### **DISPOSITONS GENERALES**

#### **CHAPITRE I**

#### **OBJET ET CHAMP D'APPLICATION**

##### **Article 1<sup>er</sup>: Objet**

1. La présente convention, dénommée «Convention Collective Nationale du Commerce», règle les rapports professionnels entre les Employeurs et les Travailleurs tels qu'ils sont définis à l'article premier du code du travail, dans les entreprises commerciales exerçant leur activité sur le territoire de la République du Cameroun.
2. La présente convention ne fait pas obstacle à la conclusion d'accords d'établissement pourvu que ceux-ci comportent des dispositions nouvelles ou des clauses plus favorables aux Travailleurs.
3. Elle annule et remplace dans toutes ses dispositions la convention collective nationale du commerce du 31 mai 2002, ainsi que toutes ses annexes.

## **Article 2: Champ d'application**

Sont exclus du champ d'application de la présente convention les établissements desdites entreprises auxquels s'appliquent d'autres conventions collectives.

## **CHAPITRE II**

### **ADHESION - DUREE - REVISION**

#### **Article 3: Adhésion.**

1. Toute Organisation syndicale de Travailleurs ou d'Employeurs ou tout Employeur pris individuellement, qui n'est pas partie prenante à la présente convention, peut y adhérer ultérieurement, dans les formes et aux conditions définies par la réglementation en vigueur.
2. Cette adhésion prend effet à compter du jour qui suit le dépôt de l'acte d'adhésion au Greffe du Tribunal de Première Instance de Yaoundé.
3. La partie adhérente ne peut toutefois demander la révision ou la modification, même partielle, de la présente convention. ni la dénoncer ; elle ne peut que procéder au retrait de son adhésion.
4. Les Organisations signataires ne sont pas tenues de faire une place à la partie adhérente dans les commissions ou organismes paritaires prévus par la présente convention.

#### **Article 4 : Révision**

1. La présente convention ainsi que ses annexes peuvent être modifiées par la Commission mixte paritaire prévue par la réglementation en vigueur, soit à l'initiative du Ministre en Charge des questions de Travail et de la Sécurité Sociale, soit à la demande de l'une des Organisations syndicales signataires.
2. La demande de révision formulée par l'une des Organisations syndicales signataires doit être faite par lettre recommandée adressée au Ministre Chargé des Questions de Travail et de la Sécurité Sociale, qui en informe l'autre partie intéressée.



3. Cette demande doit indiquer les dispositions mises en cause et doit être accompagnée de propositions écrites, afin que les pourparlers puissent commencer sans retard.
4. Pendant toute la durée des discussions de la révision ou de la modification suggérée, ainsi que pendant la période nécessaire pour l'exécution éventuelle de la procédure légale de conciliation, les parties sont tenues de respecter strictement les engagements réciproques découlant de la présente convention.
5. Aucune demande de révision ou de modification émanant des organisations syndicales ne peut être faite avant l'expiration d'un délai d'un an à compter de la date de dépôt de la convention ou de ses avenants.

#### **ARTICLE 5 : Dénonciation**

1. Si les pourparlers tendant à la révision ou la modification envisagée n'ont pu aboutir dans un délai d'un an suivant l'envoi de la lettre recommandée visée au paragraphe 2 de l'article 4 ci-dessus, chacune des parties contractantes a la possibilité de dénoncer la présente convention, par acte écrit soumis aux formalités de dépôt et de notification définies par la réglementation en vigueur.
2. La dénonciation ne prend effet qu'à l'expiration d'un délai de trois mois suivant la date du dépôt de l'acte.
3. Les parties signataires s'engagent formellement à ne recourir ni à la grève ni au lock-out à propos des points mis en cause et ceci pendant toute la durée des délais stipulés aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus.
4. La présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions à intervenir.

### **Article 6: Concertation et dialogue**

1. Les organisations signataires témoignent de leur volonté de rechercher toutes possibilités d'examen en commun des différends collectifs et faciliter ainsi leur solution au niveau de l'entreprise.
2. Dans ce but, elles estiment que les parties en cause doivent user de tous les moyens en leur pouvoir avant de recourir à la procédure légale de règlement des différends collectifs du travail.
3. Les différends du travail sont réglés conformément aux dispositions légales et règlementaires en vigueur.

### **Article 7: Commission Paritaire d'interprétation et de conciliation**

1. Tous les différends collectifs nés de l'interprétation ou de l'application de la présente convention et qui n'auraient pas pu être réglés directement par les parties intéressées sont soumis par les soins de la partie la plus diligente à une Commission Paritaire d'interprétation et de conciliation avant tout recours à la procédure légale.
2. Cette commission est présidée par l'inspecteur du Travail du ressort et composée en nombre égal d'une part des représentants des Travailleurs issus des organisations syndicales les plus représentatives dans l'entreprise, d'autre part des représentants des Employeurs.
3. Cette commission est saisie par lettre avec accusé de réception adressée à l'inspecteur du Travail par la partie la plus diligente. L'objet du différend et la clause de la convention à laquelle il se rapporte doivent être clairement indiqués.
4. La Commission, qui se réunit à la diligence de son président dans les 15 jours suivant la réception de la requête, statue par voie de vote secret à la majorité des membres présents. Elle ne peut valablement délibérer que si les 2/3 au moins des membres sont présents.

**CHAPITRE III**  
**AVANTAGES ACQUIS - DEPOT ET PUBLICATION**

**Article 8 : Avantages acquis**

1. La présente convention maintient les avantages acquis à titre individuel ou collectif par les Travailleurs.
2. Cependant les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés dans l'entreprise pour le même objet à la suite des usages, d'une convention particulière ou d'un statut particulier.

**Article 9 : Dépôt et Publication**

1. Les conditions de dépôt et de publication de la présente convention sont fixées par la réglementation en vigueur.

**TITRE II**  
**EXERCICE DU DROIT SYNDICAL - DELEGUES DU PERSONNEL**  
**ET SYNDICAUX, RESPONSABLES SYNDICAUX**

**CHAPITRE I**

**EXERCICE DU DROIT SYNDICAL**

**Article 10 : Droit syndical et liberté d'opinion**

1. Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement et d'appartenir à une association ou à un groupement professionnel constitué conformément à la législation en vigueur.
2. Les Employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à une association ou à un syndicat professionnel, non plus que les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses ou les origines sociales, raciales, tribales et professionnelles du Travailleur, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, l'octroi des avantages sociaux, la rémunération, les mesures de discipline, l'avancement ou le licenciement.

3. Les parties contractantes s'engagent à n'exercer aucune pression ni contrainte sur le personnel en faveur ou à l'encontre de telle ou telle organisation syndicale.
4. Les parties contractantes s'engagent, chaque fois que cela est de nature à améliorer les relations professionnelles, à recourir au dialogue, sans que ceci puisse porter atteinte, dans le cadre de l'entreprise, aux fonctions et prérogatives reconnues aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux. ainsi qu'aux responsables syndicaux par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### **Article 11 : Autorisation d'absence pour activités syndicales**

1. Chaque fois qu'un Travailleur, qu'il soit responsable syndical ou non, est appelé à participer à une réunion syndicale ou à une commission mixte paritaire, il appartient à l'Employeur et à l'organisation syndicale de Travailleurs intéressée de déterminer d'un commun accord de quelle façon et dans quelles limites (nombre de participants, durée , etc...) il convient de faciliter cette participation étant entendu que celle-ci doit être aménagée de façon à réduire au minimum la gêne qu'elle peut apporter à la marche normale du travail.
2. Le temps d'absence est payé par l'Employeur comme temps de travail effectif suivant l'horaire normal de l'entreprise ; il n'est pas récupérable et ne peut être déduit du congé annuel.
3. Par assimilation à ce qui précède, la participation des responsables syndicaux au règlement d'un conflit collectif du travail est considérée comme temps de travail et rémunérée par l'Employeur.
4. Des autorisations exceptionnelles d'absence payées, venant en sus des permissions prévues à l'article 64 alinéas 7 ci-après, peuvent être accordées aux responsables syndicaux, dans la limite de dix (10) jours ouvrables par année civile, dans les cas limitatifs suivants:
  - Participation aux réunions statutaires de leur organisation;
  - Participation à des stages ou séminaires de formation syndicale;
  - Missions, autres réunions et activités syndicales.

La demande doit être présentée, sauf cas de force majeure, huit jours francs à l'avance par l'autorité syndicale départementale ou nationale.

5. Pour les responsables syndicaux, des autorisations complémentaires d'absence payées peuvent être accordées d'un commun accord entre l'Employeur et l'organisation syndicale.

### **Article 12 : Permanent syndical**

1. Le Travailleur ayant déjà acquis dans l'entreprise une ancienneté au moins égale à deux ans, qui aura été mandaté par une organisation syndicale légalement reconnue pour remplir les fonctions de «permanent syndical » doit, à l'expiration de son mandat, réintégrer son ancienne entreprise.
2. A l'issue de la suspension du contrat de travail qui ne doit pas excéder trois ans, éventuellement renouvelables, le Travailleur est repris à la catégorie correspondant à sa précédente qualification professionnelle, et l'Employeur veille à lui confier autant que possible des tâches de niveau correspondant et à le faire bénéficier de tous les avantages acquis pendant son détachement.
3. la suspension de contrat prévue au présent article ne saurait, en aucun cas, excéder six ans. Au-delà de cette limite, le contrat de travail est résilié de plein droit.
4. Pour la réintégration du Travailleur, la demande doit être présentée en son nom par l'organisation syndicale à laquelle il appartient, au plus tard un mois après l'expiration de son mandat syndical.

### **Article 13 : Cotisations syndicales**

1. Les parties contractantes rappellent les dispositions légales et réglementaires en matière de retenue et de versement immédiat de la cotisation syndicale pour les Travailleurs ayant souscrit librement au « check-off ».
2. Il est demandé aux Employeurs d'adresser aux syndicats de base une copie du bordereau de versement des cotisations syndicales au plus tard dans Le mois qui suit la paie.

## **CHAPITRE II**

**DELEGUES DU PERSONNEL ET SYNDICAUX**

**RESPONSABLES SYNDICAUX**

**Article 14 : Election - exercice des fonctions de délégué du personnel**

1. Les élections des délégués du personnel ainsi que l'exercice de leurs fonctions sont soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.
2. Chaque délégué continue à travailler normalement dans son emploi, son horaire de travail ne pouvant être différent de celui de l'établissement étant entendu que le temps réglementaire réservé à l'exercice de ses fonctions est inclus dans cet horaire. Ce temps réglementaire, fixé par les textes en vigueur, réservé à l'exercice des fonctions de chaque délégué peut être pris soit à l'intérieur, soit à l'extérieur de l'établissement.
3. Le bénéfice de ce temps réglementaire est soumis aux conditions suivantes
  - a) A l'extérieur de l'établissement, le délégué doit, sauf cas d'extrême urgence, prévenir son Employeur 48 heures à l'avance;

b) A l'intérieur de l'établissement, le délégué ne peut se déplacer que muni d'une autorisation de son responsable hiérarchique, sauf cas d'urgence dûment constaté.

Pour prendre contact avec un autre Travailleur dans le cadre de ses attributions de délégué du personnel, il doit en informer au préalable le supérieur hiérarchique de celui-ci

4. En aucun cas, le temps attribué aux délégués du personnel pour l'accomplissement de leur mission ne peut être reporté sur le mois suivant, ni faire l'objet d'une quelconque compensation ou indemnité.
5. Le délégué du personnel ne peut jouir d'un traitement de faveur. Il ne peut prétendre à un changement d'emploi en invoquant sa qualité de délégué du personnel. Il ne peut non plus être affecté à des emplois inférieurs à sa qualification professionnelle sauf dans le cas visé à l'article 25 ci-dessous.

L'exercice de la fonction de délégué du personnel ne peut être une entrave à l'évolution normale de sa carrière dans l'établissement.

6. Un délégué du personnel ne peut être muté à titre définitif ou temporaire sans son accord préalable pendant la durée de son mandat, sauf en cas de Changement de lieu d'activité de l'établissement. Le délégué du personnel qui accepte une mutation perd sa qualité de délégué du personnel mais continue à bénéficier de la protection légale pendant les six mois qui suivent

ladite mutation. Toutefois, s'il n'existe pas de délégués du personnel dans son établissement d'affectation, il conserve sa qualité de délégué du personnel sous réserve du respect des dispositions des articles 122 et suivants du Code du Travail.

Ne peuvent en aucun cas être déplacés de leur établissement sans leur accord les candidats aux fonctions de délégué du personnel dès le dépôt de leur candidature auprès de l'organisation syndicale et jusqu'à la proclamation des résultats des élections.

### **Article 15: Délégués Syndicaux**

1. Les délégués syndicaux assurent la représentation de leur syndicat dans l'entreprise tant envers l'Employeur qu'envers les Travailleurs.
2. Ils sont convoqués aux réunions que l'Employeur organise avec les délégués du personnel à titre d'observateurs. Ils sont destinataires de toutes les informations que l'Employeur donne aux délégués du personnel.
3. Pour l'exercice de leur mandat, ils bénéficient du même nombre d'heures de liberté que les délégués du personnel.
4. Les délégués syndicaux sont désignés par l'organisation syndicale la plus représentative des Travailleurs dans l'entreprise.
5. Le mandat des délégués syndicaux prend fin lorsque la condition de représentativité cesse d'être remplie ou par décision du syndicat auquel ils sont affiliés.

Le mandat des délégués syndicaux prend également fin en cas de rupture de contrat de travail ou de démission.

6. Ils bénéficient de la même protection que les délégués du personnel conformément et la réglementation et à la législation en vigueur.

### **Article 16: Responsables syndicaux**

1. Les parties contractantes reconnaissent l'utilité d'un encadrement de qualité des Travailleurs pour l'instauration et le maintien de saines relations professionnelles. Dans ce but, les Employeurs s'engagent à s'abstenir de toute discrimination vis-à-vis du ou des responsables syndicaux du fait leur qualité. En outre, les parties contractantes s'efforcent mutuellement de coopérer pour le bon accomplissement de la mission desdits responsables.

2. Ils bénéficient de la même protection que les délégués du personnel conformément à la réglementation et à la législation en vigueur.

### **Article 17: Panneaux d'affichage**

1. Des panneaux d'affichage doivent, conformément à la réglementation en vigueur, être réservés dans chaque établissement aux communications des délégués du personnel et des organisations syndicales.
2. Ces communications sont limitées aux convocations et aux réunions et ne comportent d'autres indications que les lieux, heure, ordre du jour, ainsi que les noms et qualité de leurs auteurs.
3. Elles ne peuvent concerner que des questions strictement professionnelles et toutes communications, avant d'être affichées, doivent être soumises à la direction de l'établissement pour accord et visa. Les objections éventuelles de celle-ci doivent être formulées dans les quarante huit heures suivant le dépôt de ces communications.
4. Aucun document ne peut être affiché, ni aucune inscription faite en dehors du panneau d'affichage.

### **Article 18 : Local de travail des délégués du personnel et syndicaux**

L'Employeur est tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel et syndicaux, un local et les moyens nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

## **TITRE III**

## **LE CONTRAT DE TRAVAIL**



---

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

**Article 19: Définition**

1. Au sens des présentes dispositions, le contrat de travail est un accord obligatoirement conclu, écrit et signé en double exemplaire entre l'Employeur et le Travailleur et par lequel celui-ci s'engage à mettre son activité professionnelle au service de son Employeur, moyennant rémunération. Chacune des parties devra conserver une copie dudit contrat.
  
2. Les contrats de travail en vigueur avant la signature de la présente convention restent valables dans leur forme initiale.

**Article 20 : Engagement**

1. Les Travailleurs sont engagés individuellement conformément à la législation et à la réglementation en vigueur, ils doivent être libres de tout engagement envers le dernier Employeur.
2. L'engagement est constaté par un contrat de travail, par une lettre d'engagement, ou par un formulaire en double exemplaire qui est signé des deux parties et comporte les indications suivantes:
  - a) Les noms, prénoms, sexe, date et lieu de naissance, nationalité du Travailleur;
  - b) La date de prise d'effet de l'engagement;
  - c) La nature de l'emploi tenu, la catégorie professionnelle ainsi que l'échelon de salaires attribués au Travailleur
  - d) L'énumération des diplômes obtenus et/ou les références professionnelles
  - e) Le montant du salaire effectif et, le cas échéant, des primes et autre avantages alloués au Travailleur
  - f) Le lieu d'embauche et le lieu de résidence habituelle
  - g) Le lieu d'exécution du contrat;
  - h) La durée de la période d'essai si celle-ci est prévue au contrat

3. Tout engagement doit être subordonné à une visite médicale justifiant l'aptitude requise pour le poste, objet de l'engagement à la charge de l'Employeur.
4. L'engagement peut être précédé d'une épreuve professionnelle, de tests psychotechniques ou d'une formation de durée et d'objet bien définis.
5. l'engagement peut être subordonné à la présentation d'un extrait de casier judiciaire (bulletin n°3).

### **Article 21 : Période d'essai**

1. L'engagement à l'essai est constaté et exécuté selon les formes et conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.
2. Si l'essai a été renouvelé, en cas de rupture de l'engagement au cours de cette deuxième période, les parties sont tenues aux préavis suivants:
  - a) Catégories I et II: 5 jours ouvrables
  - b) Catégories III à VI: 10 jours ouvrables
  - c) Catégories VII à XII: 20 jours ouvrables

### **Article 22: Priorité d'embauche**

Le Travailleur congédié pour cause de maladie, de suppression d'emploi, compression d'effectifs ou de licenciement pour motif économique conserve pendant deux ans la priorité d'embauche au sein de l'entreprise.

### **Article 23 : Formation et apprentissage**

1. Les Employeurs doivent s'efforcer d'assurer la formation et le perfectionnement professionnels au bénéfice de leurs Travailleurs au moyen de :
  - stages professionnels dans les établissements spécialisés existant ou à créer au bénéfice de certains Travailleurs dont le recrutement définitif est envisagé;
  - stages et de cours spécialisés, organisés au profit de certains Travailleurs jugés plus aptes à assurer des fonctions précises au sein de l'entreprise.

2. Ces modes de formation viennent s'ajouter à la formation sur le tas déjà pratiquée dans les entreprises.
3. Les conditions d'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont établis selon les textes et la réglementation en vigueur.

#### **Article 24 : Classification professionnelle**

1. Les Travailleurs sont classés dans les emplois définis
  - a) Par la classification professionnelle nationale type;
  - b) Par la classification professionnelle du secteur tertiaire II pour ce qui concerne les définitions administratives communes et les définitions techniques particulières au Commerce, services et activités connexes.
2. Les parties conviennent qu'il peut être fait usage de la classification professionnelle d'un autre secteur d'activité lorsqu'il est constaté qu'une filière professionnelle ne trouve pas ses définitions dans l'une des classifications ci-dessus.
3. L'attribution d'une catégorie professionnelle à un Travailleur au moment de l'engagement est fonction d'une part des caractéristiques de l'emploi proposé, d'autre part de la qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme technique reconnu par la réglementation en vigueur ou d'une expérience professionnelle équivalente acquise par la pratique sur le « tas ».
4. Le Travailleur ne peut se prévaloir après son engagement des diplômes ni des références professionnelles dont il n'a pas fait état au moment de l'engagement.
5. Lorsqu'un Travailleur acquiert après son engagement, un des diplômes techniques reconnus par la classification professionnelle nationale type et utilisable dans l'entreprise. Il est reclassé à la catégorie qui correspond à ce diplôme dans un délai maximum de douze mois suivant la notification à l'Employeur. Il est classé dans l'emploi correspondant en fonction de ses compétences et des possibilités de l'entreprise. Si ce diplôme correspond à la catégorie déjà occupée par le Travailleur, il lui est accordé une bonification d'échelon.

---

## **Article 25: Changement provisoire d'emploi**

1. La gestion de l'entreprise peut conduire, par nécessité de service, impératif conjoncturel ou meilleure utilisation du personnel, à muter provisoirement un Travailleur à un autre emploi que le sien relevant soit d'une catégorie inférieure, soit d'une catégorie supérieure, soit de la même catégorie.
2. Le Travailleur muté provisoirement à un emploi relevant d'une autre catégorie que la sienne est soumis aux règles suivantes:
  - a) Durée du remplacement: la durée maximale du remplacement est limitée à six mois, éventuellement renouvelable une seule fois. A l'issue de cette durée, soit l'intéressé est confirmé à ce poste, soit il perçoit un sursalaire équivalent au différentiel tel que défini à l'alinéa b.
  - b) Indemnité d'intérim ou d'affectation provisoire d'un Travailleur à une catégorie supérieure à la sienne: Si cette période est égale ou supérieure à un mois, l'intérimaire ou l'affecté provisoire perçoit une indemnité égale à la différence entre le salaire de l'échelon A de sa catégorie et celui de l'échelon A de la catégorie du Travailleur qu'il remplace.

Cette indemnité est payée en même temps que le salaire. Dans le cas du déplacement conjoncturel, elle s'ajoute aux avantages prévus à l'article 58 ci-dessous.

## **Article 26 : Promotion interne**

1. En cas de vacance ou de création d'un poste nouveau, l'Employeur fait appel en priorité aux Travailleurs en service dans l'entreprise et aptes à occuper le poste. La préférence est alors donnée, à capacité égale, aux Travailleurs les plus anciens
2. La période probatoire pendant laquelle le Travailleur occupe le poste vacant correspond aux périodes réglementaires d'essai de la catégorie de promotion
3. Pendant toute cette période le Travailleur conserve sa catégorie mais perçoit s'il y a lieu, une indemnité compensatrice égale à la différence entre son salaire et celui de la catégorie du nouvel emploi.

Dès la fin de celle-ci le Travailleur est, soit classé dans la catégorie du nouvel emploi, soit maintenu à son ancien poste.

### **Article 27: Commission paritaire de classement**

1. Les contestations individuelles portant sur la classification professionnelle d'un Travailleur sont soumises à la procédure définie ci-après :
2. La réclamation est introduite par écrit auprès de l'Employeur, soit directement par le Travailleur, soit par l'intermédiaire des délégués du personnel. L'Employeur donne une réponse par écrit au Travailleur dans un délai de 30 jours.
3. A défaut de réponse ou si la réponse ne donne pas satisfaction au Travailleur celui-ci peut saisir, soit directement, soit par l'intermédiaire des délégués du personnel, la commission paritaire de classement. La demande de reclassement est faite par écrit, elle est adressée à l'Inspecteur du Travail du ressort soit par lettre recommandée, soit par cahier de transmission, avec copie à l'Employeur.
4. La commission paritaire de classement est composée de deux représentants des Employeurs et deux représentants des Travailleurs de la branche d'activité, désignés par les organisations syndicales signataires. L'Inspecteur du Travail du ressort en assure la présidence et le secrétariat.
5. La Commission se réunit à la diligence de son président dans un délai d'un mois à compter de la date de dépôt de la demande de reclassement.
6. L'Inspecteur du Travail prépare un dossier faisant apparaître les noms ou raisons sociales et la qualité des parties, le classement actuel du Travailleur, le classement revendiqué, l'argumentation invoquée. Une note descriptive et complète de l'emploi occupé est jointe au dossier, dont un exemplaire est adressé à chaque membre de la commission.
7. La Commission doit entendre, pour information avant de statuer le Travailleur qui a introduit la demande ainsi que l'Employeur. Elle apprécie et fixe la catégorie dans laquelle doit être classé le poste occupé. par le Travailleur et

prend une décision dans ce sens. Cette décision, en cas de reclassement du Travailleur prend effet pour compter de la date à laquelle la demande visée au paragraphe 3 ci-dessus a été introduite auprès de l'Employeur.

8. Le procès-verbal est établi et notifié dans un délai de huit jours francs. La partie qui n'accepte pas la décision de la commission dispose d'un délai de quinze jours francs, pour compter de la notification, pour engager la procédure de règlement des différends individuels du travail.

Pendant cette période, l'Employeur ne peut prononcer le licenciement du Travailleur, sauf cas de faute lourde caractérisée ou de fermeture de l'établissement.

### **Article 28: Clause de non concurrence**

Les parties contractantes rappellent les dispositions légales en vigueur relatives à la clause de non concurrence.

### **Article 29: Obligations du Travailleur**

Toute activité de nature à porter préjudice à l'entreprise est interdite. Le Travailleur est en outre soumis à l'obligation de désintéressement, d'honnêteté et d'intégrité. A ce titre, il ne doit ni demander ni recevoir avant ou après service rendu, et sous quelque forme que ce soit, une rémunération quelconque en espèces ou en nature offerte par des usagers.

### **Article 30: Secret professionnel**

1. Le Travailleur est tenu au secret professionnel à l'égard des tiers pour tout ce qui concerne l'exercice de ses fonctions et, d'une manière générale, pour tout ce qui a trait à l'activité de l'entreprise qui l'emploie.
2. Il a, en particulier, l'obligation de ne pas faire profiter une entreprise concurrente des renseignements propres à l'entreprise qui l'emploie.

### **Article 31: Droit à la protection**

1. Le Travailleur régi par la présente convention a droit, conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois spéciales, à une protection contre les menaces, outrages, injures ou diffamations dont il peut être l'objet dans l'exercice de ses fonctions.
2. l'Employeur est tenu de protéger juridiquement les Travailleurs dans l'exercice de leurs fonctions. Il leur apporte obligatoirement de ce fait, l'assistance nécessaire (Avocat, Huissier, etc) en cas de poursuites judiciaires de ceux-ci par un tiers.
3. Les parties contractantes conviennent de réprimer tout harcèlement psychologique, sexuel ou physique dans l'enceinte de l'entreprise.

### **Article 32 : Camerounisation des emplois**

Les Employeurs s'attachent à mettre en œuvre dans leur entreprise une politique effective et diligente de camerounisation des emplois, dans la ligne définie par le gouvernement.

Nonobstant les dispositions du code du travail relatives au visa des contrats des Travailleurs de nationalité étrangère, les emplois de manœuvres, d'ouvriers, d'employés ou d'agents de maîtrise ne peuvent être confiés à un étranger que sur présentation d'une attestation délivrée par les services de la main d'œuvre certifiant le manque de Travailleurs camerounais dans la spécialité concernée (Décret n° 93/571/PM du 15 juillet 1993).

### **Article 33 : Emploi des Travailleurs handicapés**

Les parties contractantes conviennent que les postes de travail qui pourraient être confiés à des salariés handicapés doivent être compatibles avec leur handicap.

### **Article 34 : Insertion professionnelle des jeunes.**

Les parties contractantes conviennent de favoriser le recrutement des jeunes dans la mesure du possible.

## **CHAPITRE II**

### **SUSPENSION DU CONTRAT**

#### **Article 35 : suspension**

- 1 .La suspension du contrat de travail obéit aux dispositions légales en vigueur.
2. La notification de la suspension doit être faite à l'autre partie par tout moyen laissant trace.

#### **Article 36 : Accidents et maladies non imputables au travail**

1. En cas d'accident ou de maladie non imputable au travail, le Travailleur est tenu d'en aviser son Employeur dans un délai de trois jours ouvrables, sauf cas de force majeure, et de lui adresser dans les plus brefs délais le certificat de constatation ou certificat médical initial.
2. Ce certificat doit mentionner notamment:
  - a) La date à laquelle le Travailleur est devenu inapte au travail;
  - b) La durée probable de l'interruption des services;
  - c) S'il y a lieu, le degré d'incapacité temporaire de travail ainsi que le degré probable d'incapacité de travail après guérison ou consolidation.
3. La reprise du travail est subordonnée à la présentation d'un certificat médical de guérison ou de consolidation, sauf lorsque le médecin a indiqué, dans son certificat initial la date de reprise du travail et qu'aucun élément nouveau n'est intervenu de nature à reporter à une date ultérieure ladite reprise.

#### **Article 37 : Indemnité d'accident ou de maladie non imputable au travail**

1. En cas de maladie ou d'accident non imputable au travail, le Travailleur bénéficie en fonction de son ancienneté dans l'entreprise au moment de la suspension de son contrat, du régime indemnitaire à plein salaire suivant :



- a) Moins d'un an.....1 mois de salaire
- b) Entre un an et 5 ans..... 3 mois de salaire
- c) Entre 5 ans et 10ans..... 5 mois de salaire
- d) Au-delà de 10ans.....5 mois à plein salaire et 2 mois de demi-salaire.

2. En cas de pluralité d'absence pour maladie ou accident au cours de la même année calendaire, le cumul des indemnités ne peut, quelle que soit l'ancienneté du Travailleur, excéder six mois de plein salaire. L'allocation maladie commence le mois suivant celui de la consultation dans un hôpital.

### **Article 38 : Accidents du travail et maladies professionnelles-Indemnité**

#### **Complémentaire de l'indemnité légale**

- 1. En matière de réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, les parties se réfèrent à la législation et à la réglementation en vigueur.
- 2. Cependant, dans la limite de la période prévue à l'article 37 ci-dessus pour l'octroi de l'indemnité de maladie, le Travailleur perçoit une indemnité complémentaire de la couverture légale, calculée de manière à lui maintenir son salaire, heures supplémentaires non comprises.

### **Article 39: Reclassement à la suite d'un accident ou d'une maladie ayant entraîné une réduction de la capacité de travail**

- 1. Lorsqu'à la suite d'un accident ou d'une maladie, d'origine professionnelle, le Travailleur subit une réduction de ses capacités à titre définitif, l'Employeur peut lui proposer un emploi qui relève d'une catégorie inférieure, mais correspondant à sa capacité constatée par le certificat médical de reprise de travail tout en lui maintenant sa rémunération antérieure.

2. Dans le cas d'un accident ou d'une maladie d'origine professionnelle, le Travailleur est rémunéré au taux de la nouvelle catégorie.

### **CHAPITRE III**

#### **RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

##### **Article 40 : Généralités sur La rupture du contrat de travail**

1. Le Contrat de Travail à durée déterminée : la résiliation du contrat à durée déterminée obéit aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.
2. La résiliation du contrat de travail à durée indéterminée fait l'objet d'une notification par la partie, Employeur ou Travailleur qui en prend l'initiative.

Cette notification, faite par écrit à l'autre partie doit porter l'indication du motif de la rupture. Elle ouvre le point de départ du préavis auquel, sauf exception, est subordonnée toute résiliation.

3. Les conditions de délivrance du certificat de travail sont conformes à la législation en vigueur.

Les parties conviennent qu'une attestation provisoire est délivrée, sur sa demande, au Travailleur au début de la période de préavis afin de lui permettre de chercher un nouvel emploi.

4. Le Travailleur qui a rompu son contrat de travail dans le but de poursuivre des études de longue durée et qui a été réengagé dans l'entreprise bénéficie de son ancienneté antérieure et de tous les avantages qui s'attachent à celle-ci.
5. Toute démission doit être adressée par écrit à l'Employeur.

##### **Article 41: Rupture du contrat pour accident ou maladie non imputable au travail**

1. a) - A l'expiration du délai légal de six mois, le Travailleur malade qui est dans l'incapacité de reprendre l'exécution de son contrat de travail doit adresser à son Employeur un certificat médical établissant son inaptitude au service. S'il n'a pas été remplacé, le délai de six mois est



prorogé soit jusqu'à sa guérison, soit jusqu'à son remplacement effectif. S'il a été remplacé, le certificat médical donne à l'Employeur la possibilité de prendre acte de la rupture du contrat de travail et de remplacer définitivement le Travailleur.

b) Si le certificat médical n'a pas été adressé à l'Employeur, celui-ci peut constater d'office la rupture du contrat.

c) Dans tous les cas, la rupture du Contrat de travail est notifiée par lettre recommandée au Travailleur ou par tout moyen laissant trace, avec ampliation à l'Inspecteur du Travail du ressort et à l'organisation syndicale dont il est membre.

2- a) La notification permet d'une part, de constater la rupture du contrat du fait de l'inaptitude du Travailleur et d'autre part de procéder à la liquidation de ses droits.

b) Sauf avantages contractuels, ces droits sont exclusifs de tous délais de préavis et de toute indemnité liée à la rupture du contrat de travail. Cependant il est alloué au Travailleur comptant au moins deux ans de service dans l'entreprise une indemnité égale à trois mois de salaire catégoriel échelonné, majoré de la prime d'ancienneté.

3. Toute maladie survenant pendant la période de préavis est sans effet sur la date d'expiration de celui-ci.

**Article 42 : Préavis de rupture du contrat de travail**

1. Les conditions et La durée du préavis, prévues par les dispositions légales et réglementaires obéissent notamment aux modalités suivantes:

Catégories	Moins d'un an	Entre 1 et 5 ans	5 à 10 ans
I à VI	1 mois	2 mois	3 mois
VII à IX	1 mois	2 mois	3 mois
X à XII	1 mois	3 mois	4 mois

2. Toute résiliation du contrat de travail est subordonnée à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture.

Cependant, le préavis n'est pas requis dans les cas ci-après :

- a) Engagement à l'essai sous réserve des dispositions de l'article 21, Paragraphe 2 ci-dessus ;
- b) faute lourde sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente.
- c) Cas de force majeure. La faillite et la liquidation judiciaire n'étant pas considérées comme des cas de force majeure.
- d) Rupture à l'initiative de la femme salariée en période de grossesse ou d'allaitement;

3. Pendant le délai de préavis l'Employeur et le Travailleur sont tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent. La partie à l'égard de laquelle ces obligations ne sont pas respectées est fondée à mettre fin au préavis et n'est pas tenue de verser l'indemnité compensatrice pour la période non effectuée.

4. La partie qui prend l'initiative de la rupture peut substituer intégralement ou partiellement une indemnité compensatrice au délai de préavis.

Le montant de l'indemnité de préavis est égal à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le Travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté.

5. Le délai de préavis a pour point de départ le jour où la partie qui prend l'initiative de la rupture le notifie par écrit à l'autre partie. Sa durée est calculée de quantième en quantième. Le préavis ne peut être imputé sur la période de congé du Travailleur.

6. Les délais de préavis sont fixés conformément à la réglementation en vigueur. Des délais plus longs peuvent être prévus par contrat individuel.

7. En vue de la recherche d'un autre emploi, le Travailleur bénéficie pendant la durée du préavis de deux jours de liberté par semaine pris à son choix globalement ou heure par heure et payés à plein salaire.

A la demande de l'intéressé, ces jours de liberté peuvent être bloqués à la fin de la période de préavis et venir raccourcir celle-ci.

8. Sous réserve des dispositions réglementaires en vigueur concernant la passation du service, le Travailleur licencié qui a exécuté la moitié du préavis et qui se trouve dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut, après en avoir avisé son Employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai et sans pouvoir prétendre à une indemnité compensatrice pour la durée du préavis non effectuée.

#### **Article 43 : Préavis en cas de départ en congé**

1. Si l'une des parties désire mettre fin au contrat de travail avant le départ en congé, notification doit en être faite à l'autre partie, un mois avant la date de ce départ.
2. En cas d'inobservation de cette clause, l'indemnité compensatrice de préavis est majorée de 50 %. Il en est de même si la rupture du contrat intervient pendant le congé.

#### **Article 44 : Compression de personnel**

Tout licenciement individuel ou collectif, motivé par une diminution de l'activité de l'établissement ou une réorganisation intérieure envisagée par l'Employeur, est soumis aux dispositions de la législation et de la réglementation en vigueur. Dans ce cas, le Travailleur licencié qui se trouve dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi bénéficie des dispositions de l'article 42, paragraphe 8, ci-dessus.

#### **Article 45 : Licenciement et Indemnité de licenciement**

##### **A. Licenciement : Conditions**

1. La notification du licenciement porte la mention du motif de la rupture. Il est rappelé que devant la juridiction compétente, l'Employeur doit apporter la preuve du caractère légitime du motif qu'il allègue et que la juridiction peut décider d'une enquête sur les causes et les circonstances de la rupture.
2. Tout licenciement individuel ou collectif motivé par une diminution de l'activité de l'établissement ou une réorganisation interne envisagée par

l'Employeur, est soumis aux dispositions des textes en vigueur. Dans ce cas, le Travailleur licencié qui se trouve dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi, sous réserves des dispositions de l'article 42 paragraphe 8 de la présente convention, et après en avoir avisé son Employeur peut quitter l'établissement à son gré sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation du préavis

3. Dans les mêmes hypothèses, le Travailleur licencié conserve pendant deux ans la priorité d'embauche dans la même entreprise.

Cette priorité prend fin quand l'intéressé a refusé la première offre de réengagement au même niveau de compétence qui lui a été faite ou n'a pas répondu dans un délai de deux mois.

## **B. Indemnité de licenciement**

1. En cas de licenciement, hormis le cas de faute lourde, le Travailleur ayant accompli dans l'entreprise une durée de service au moins égale à un an, a droit à une indemnité de licenciement distincte de celle du préavis.
2. Sauf pratique plus avantageuse en vigueur cette indemnité est égale, pour chaque année de présence dans l'entreprise, à un pourcentage du salaire mensuel moyen des douze derniers mois qui ont précédé le licenciement, à l'exclusion des indemnités représentatives des frais ou d'avantages en nature. Dans le décompte il est tenu compte des fractions d'années.
3. Le pourcentage applicable au salaire moyen mensuel des douze derniers mois varie comme suit :

De 1 à 5 ans	25%
De 5 a 10 ans	30%
De 10 à 15 ans	40%
De 15 à 20 ans	45 %
Au-delà de 20ans	50 %

---

## Article 46. Départ à la retraite - Indemnité de fin de carrière

### A. Départ à la retraite

1. L'âge limite de départ à la retraite est fixé par la législation en vigueur.
2. L'arrivée à l'âge de jouissance d'une pension ou d'une allocation de vieillesse constitue un cas normal de cessation du contrat de travail, tant à l'égard du Travailleur que de l'Employeur. Il suffit à l'une ou l'autre des parties d'en prendre acte, à tout moment, pour en tirer les effets de droit.
3. La cessation du contrat de travail, soit à l'initiative du Travailleur, soit à l'initiative de l'Employeur, est assortie, en toute hypothèse, d'une obligation de notification écrite et d'une indemnité de fin de carrière quand le Travailleur compte dans l'entreprise une durée de service au moins égale à un an.
4. En cas de départ à la retraite anticipée du fait de l'Employeur, ce dernier est tenu de verser au Travailleur concerné une indemnité égale à l'indemnité de fin de carrière sauf pratique plus avantageuse.
5. Le Travailleur doit être informé de son départ en retraite un an au moins avant sa prise d'effet.  
En cas d'inobservation de cette disposition l'indemnité est majorée de 10 % (pénalité).
6. Pour la retraite anticipée, se conformer strictement à la Réglementation en vigueur.
7. L'Employeur doit fournir au Travailleur concerné tous les documents dont il a la charge conformément à la législation en vigueur et qui entrent dans la constitution du dossier de sa pension vieillesse avant son départ de l'entreprise.

## **B. Indemnités de fin de carrière**

Sauf pratique plus avantageuse en vigueur, l'indemnité de fin de carrière à la charge de l'Employeur est égale pour chaque année de présence dans l'entreprise à un pourcentage du salaire mensuel moyen des douze derniers mois qui ont précédé le départ à la retraite selon la grille ci-dessous

De 1 à 5 ans	40%
De 5 à 10 ans	45%
De 10 à 15 ans	60%
De 15 à 20 ans	65%
Au-delà de 20 ans	75 %.

### **Article 47 : Décès du Travailleur**

1. En cas de décès du Travailleur il est versé aux ayants droit les sommes dues jusqu'à la date du décès; salaire, prime d'ancienneté, indemnité de congé payé.

Indemnités habituelles dans l'entreprise correspondant à un travail effectif.

2. En outre, si le Travailleur réunissait douze (12) mois d'ancienneté à la date du décès (sauf cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle), il est versé aux ayants-droit une indemnité de décès égale à l'indemnité de fin de carrière.
3. Sauf pratique plus avantageuse dans l'entreprise, l'Employeur fournit un cercueil, l'habillement et assure les frais de transport funéraire dans la ville du lieu d'emploi, ainsi que le transfert de la dépouille du Travailleur et des membres de sa famille, (conjointes et enfants légitimes) du lieu du décès au lieu d'inhumation choisi par sa famille sur le territoire national.
4. L'entreprise se fait représenter aux obsèques par une délégation devant comporter nécessairement les délégués du personnel dont les membres sont d'office mis en mission.

### **Article 48 : prime de bonne séparation**

La prime de bonne séparation est négociée entre les parties.



**TITRE IV**  
**CONDITIONS DE TRAVAIL**  
**CHAPITRE I**  
**DUREE DU TRAVAIL**

**Article 49 : Généralités**

1. Conformément à la Législation et la réglementation en vigueur en matière de travail, la durée légale du travail est de 40 heures par semaine.

2. La fixation de l'horaire de travail journalier et la répartition de la durée hebdomadaire du travail, de même que leur révision éventuelle font l'objet d'une décision de l'Employeur après consultation des délégués du personnel.

3. La journée ou la demi-journée ouvrable libérée, dans l'hypothèse d'une répartition inégale du travail entre six jours de la semaine conserve sa qualité de jour ouvrable. Il en est fait application notamment en matière de congés payés.

4. Dans le cas d'une interruption de travail dont le Travailleur n'est pas responsable, le temps pendant lequel il reste à la disposition de l'Employeur lui est payé comme temps de travail effectif.

**Article 50 : Equivalences**

1. L'équivalence est l'égalité posée par la réglementation entre la durée hebdomadaire de travail et une durée de présence qui lui est supérieure. Elle est fondée sur la nature ou le caractère intermittent de certaines tâches.

2. Les équivalences susceptibles d'affecter la profession concernent :

- Le personnel employé aux opérations de sécurité, de surveillance et d'incendies (équivalence : 50 heures).
- Le personnel exclusivement affecté à la vente dans les établissements et aux rayons de vente au détail de denrées alimentaires et autres (équivalence : 45 heures).

### **Article 51 : heures supplémentaires**

1. Les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail.

2. Les heures supplémentaires effectuées pendant les jours ouvrables sont rémunérées conformément à la réglementation en vigueur ou selon d'autres modalités plus favorables aux Travailleurs fixées d'accord parties.

3. Toutefois, les heures supplémentaires effectuées pendant les jours du repos hebdomadaire ou pendant les jours fériés sont majorées comme suit :

- Heures supplémentaires de jour et jours fériés : majoration de 50% du salaire horaire ;

- Heures supplémentaires de nuit: majoration de 100 % du salaire horaire:

4. Sauf cas d'urgence, le personnel désigné pour effectuer des heures supplémentaires est prévenu au moins vingt quatre heures à l'avance.

### **Article 52 : Récupération des heures perdues**

La récupération des heures de travail s'effectue conformément à la réglementation en vigueur ou d'accord parties pour les cas non prévus par la réglementation. Elle doit avoir lieu pendant les jours ouvrables et respecter le repos hebdomadaire. Quand la répartition de l'horaire de l'entreprise est établie sur cinq jours ou cinq jours et demi, la récupération peut jouer sur le sixième jour.

### **Article 53 : Travail par poste**

1. Le travail par poste est l'organisation dans laquelle un Travailleur effectue son travail journalier d'une seule traite. La durée de service techniquement continue est en principe de 8 heures, si le travail par poste dépasse 10heures, le Travailleur bénéficie d'une indemnité de panier comme le service de nuit. En cas de travail ininterrompu d'une durée supérieure à 6 heures par poste, imposée par l'horaire normal de marche de l'entreprise, des dispositions doivent être adoptées afin que les Travailleurs puissent disposer d'un arrêt

de 30 mn , pris sur le temps de travail et leur permettant de prendre une collation dans des conditions d'hygiène satisfaisantes.

2. Dans le cas de journée continue effectuée à la demande de l'Employeur, celle-ci est assimilée à un travail par poste.

3. La continuité du poste doit être assurée dans les conditions spécifiées par le règlement intérieur de l'entreprise.

#### **Article 54: Travail de nuit**

Le travail de nuit est rémunéré conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

#### **Article 55 Indemnité de panier**

1. Tout Travailleur effectuant au moins six heures de travail dans un poste encadrant minuit, bénéficie d'une indemnité de panier dont le montant minimum est fixé comme suit:

Catégorie I à VI	3 000 F
------------------	---------

Catégorie VII à IX	5000F
--------------------	-------

2. Cette disposition s'applique également aux Travailleurs effectuant dans une journée complète de travail plus de trois heures au-delà de l'horaire normal de l'entreprise.

## **CHAPITRE II**

### **DEPLACEMENTS ET MUTATIONS**

#### **Article 56 : Dispositions générales**

1. Les nécessités de service ou les impératifs de la profession peuvent occasionner des déplacements, soit au lieu habituel d'emploi, soit hors de ce lieu.

2. Les déplacements étant faits à l'initiative et sous l'autorité de l'Employeur, les frais qui en résultent sont à sa charge.

3. Les obligations de l'Employeur varient selon la nature, la forme et la durée du déplacement. L'Employeur a la faculté soit d'assurer la fourniture directe ou

indirecte des prestations qui lui incombent, soit de rembourser les frais engagés sur note justificative, barème ou forfait.

4. Le salaire du Travailleur en déplacement est maintenu sur la base de l'horaire normal de l'entreprise.

En aucun cas, les déplacements ne doivent pénaliser le Travailleur.

### **Article 57. Déplacement occasionnel - Indemnité de déplacement**

1. Par déplacement occasionnel on entend le déplacement de courte durée effectué pour raison de service, hors du lieu habituel d'emploi. Il ne peut excéder deux mois consécutifs.

2. Le déplacement occasionnel donne lieu au versement d'une indemnité de déplacement occasionnel calculée selon un barème tenant compte des frais supplémentaires engagés par le Travailleur et de son appartenance catégorielle.

3. Cette indemnité est fixée d'accord parties et ne saurait être en dessous des minima ci-après:

Catégorie I à VI	20 000 F/jour
Catégorie VII / IX	25 000 F/jour
Catégorie X à XII	30 000 F/jour

Cette indemnité donne droit au couchage et aux repas transport non compris. En cas de déplacement ne nécessitant pas d'hébergement, l'indemnité journalière est fixée à 10 000 F CFA.

4. Pendant le déplacement, le Travailleur perçoit la même rémunération que s'il avait travaillé selon l'horaire de l'entreprise.

### **Article 58 : Déplacement conjoncturel - indemnité de séjour**

Par déplacement conjoncturel on entend le déplacement provisoire de longue durée effectué pour raison du service hors du lieu habituel d'emploi sans que cette durée puisse être inférieure à deux mois ni excéder six mois. Le cas se présente notamment à l'occasion d'intérim pour stage, maladie, démission du titulaire de poste.

1. Le déplacement conjoncturel n'entraîne pas de changement de résidence habituelle du Travailleur.

2. Le déplacement conjoncturel donne lieu au versement d'une indemnité de séjour représentative des frais supplémentaires exposés par le Travailleur.

Cette indemnité de séjour est égale à 60 % du salaire de base brut échelonné. Elle est représentative de l'ensemble des frais de séjour dont l'hébergement et la nourriture. Si le logement est fourni en nature, cette indemnité est ramenée à 25 %. Cependant l'indemnité de séjour est égale à l'indemnité de déplacement occasionnel durant les quinze premiers jours.

### **Article 59. Mutation avec changement de résidence**

1. Quand il s'avère que la durée prévue pour le déplacement doit excéder celles fixées aux articles 57 et 58 ci-dessus, le déplacement est définitif et entraîne l'installation à demeure du Travailleur hors de sa résidence habituelle. Il comporte alors des conséquences pour le Travailleur et sa famille en ce qui concerne les frais de voyage, de transport, d'aménagement et de logement. La famille du Travailleur s'entend de son ou ses conjoints et de ses enfants mineurs légitimes vivant habituellement avec lui.

2. Les frais de voyage du Travailleur et de sa famille, ainsi que les frais de transport de ses bagages sont à la charge de l'Employeur du lieu d'embauche ou du lieu de la résidence habituelle au lieu d'emploi ; les modalités de transport font l'objet des dispositions de l'article 62 ci-après, sauf pratiques plus avantageuses dans l'entreprise.

3. Le logement du Travailleur et de sa famille est assuré par l'Employeur, à titre gratuit. Les conditions précises de cette prestation font l'objet de l'article 81 ci-après.

Quand l'Employeur ne dispose pas d'un logement, il est tenu de verser au Travailleur une indemnité compensatrice de logement égale à 40 % du salaire brut échelonné majoré de la prime d'ancienneté.

### **Article 60: Mutation pour convenances personnelles**

1. Le Travailleur souhaitant être affecté pour convenances personnelles ou sur prescription médicale dans une autre ville que celle du lieu de son premier emploi, et

désirant en faire son lieu de résidence habituelle, peut, sur demande écrite de sa part, recevoir cette affectation dans la mesure des possibilités de l'entreprise et de la qualification de l'intéressé.

2. Les frais de voyage du Travailleur et de sa famille de même que les frais de transport de ses bagages sont à la charge de l'Employeur, du lieu de recrutement au nouveau lieu de résidence habituelle, selon les modalités précisées à l'article 58 ci-après.

3. Cette mutation ne confère pas à l'intéressé la qualité de Travailleur déplacé au sens de la législation et de la réglementation en vigueur.

### **Article 61: Emploi itinérant**

Quand l'emploi est itinérant sur la base d'un contrat de travail, le déplacement donne lieu au versement d'une indemnité de déplacement itinérant égale à 50% de l'indemnité de déplacement occasionnel.

### **Article 62 : Voyages et transports**

1. Quand il est à la charge de l'Employeur, le moyen de transport est à son choix.

Le voyage du personnel et le transport des bagages obéissent en outre aux conditions suivantes :

#### **A. Voyage du personnel**

◆ Chemins de fer

a) Travailleurs de catégorie I à VIII

Première classe

b) Travailleurs de catégorie IX à XII

Wagon lit

◆ Route :

Classe prestige ou V.I.P

◆ Avion :

classe économique

## **B. Transport des bagages**

1. Pour le transport des bagages, le Travailleur bénéficie en sus de la franchise accordée par la compagnie de transport à chaque titre de passage, des conditions préférentielles suivantes:

a) Déplacement conjoncturel et congé payé du Travailleur déplacé :  
L'Employeur assure au Travailleur le transport gratuit de 100 kgs de bagages.

b) Déplacement définitif:

1. Travailleurs des catégories I à VIII

- 350 kgs de bagages pour le Travailleur
- 250 kgs de bagages pour chacun de ses conjoints légitimes
- 125 kgs de bagages pour chacun de ses enfants mineurs légitimes vivant habituellement avec lui.

### **Travailleurs des catégories IX à XII**

- 500 kgs de bagages pour le Travailleur
- 300 kgs de bagages pour chacun de ses conjoints légitimes
- 125 kgs de bagages pour chacun de ses enfants mineurs légitimes vivant habituellement avec lui.

2. Le transport des bagages assuré gratuitement par l'Employeur en sus de la franchise est effectué par une voie et des moyens normaux autres qu'aériens au choix de l'Employeur.

3. Les frais de voyage et de transport constituent des « indemnités en nature » qui ne sont dues qu'en cas de déplacement effectif du Travailleur et, le cas échéant, de sa famille.

**CHAPITRE III**  
**REGIME DES CONGES-PAYES ET DES PERMISSIONS**  
**EXCEPTIONNELLES**

**Article 63 : Congés payés ; majoration pour ancienneté**

1. Le Travailleur bénéficie de congés payés à raison de 2 jours ouvrables par mois de service effectif, sauf clauses plus favorables des contrats individuels de travail.

2. Le congé a un caractère obligatoire aussi bien pour l'Employeur que pour le Travailleur. Il est conçu pour permettre au Travailleur de se reposer. Il doit être effectivement pris et ne peut en aucun cas donner lieu à une indemnité compensatrice pendant la durée du contrat de travail.

3. Le congé annuel est pris en principe en une seule fois ; toutefois des accords individuels peuvent permettre:

a) Des congés fractionnés à condition que chaque fraction ait au moins une durée de douze jours ouvrables continus

b) L'imputation sur les congés annuels de permissions exceptionnelles d'absence non payées

c) La fixation des modalités particulières concernant la répartition des congés telles que le report du congé en totalité ou en partie d'une année sur l'autre dans les limites prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

4. Sauf dispositions plus favorables des contrats individuels, l'allocation de congés payés est égale au douzième de la rémunération totale perçue par le Travailleur au cours de la période de référence.

5. La durée du congé est augmentée en fonction de l'ancienneté du Travailleur dans l'entreprise conformément au tableau ci-après :



Ancienneté	Nombre de jours de majoration	Total des jours ouvrables de congé
0 à 5 ans	-	24
5 à 10 ans	3	24 + 3 = 27
10 à 15 ans	6	24 + 6 = 30
15 à 19 ans	9	24 + 9 = 33
19 à 23 ans	12	24 + 12 = 36
23 à 27 ans	15	24 + 15 = 39
27 à 31 ans	18	24 + 18 = 42
31 à 35 ans	21	24 + 21 = 45
35 à 39 ans	24	24 + 24 = 48
39 à 43 ans	27	24 + 27 = 51
43 à 47 ans	30	24 + 30 = 54

6. Lorsque la durée du congé principal est inférieure à vingt quatre jours ouvrables, les majorations pour ancienneté indiquées ci-dessus sont fractionnées au prorata à condition que la durée du congé principal soit au moins égale à six jours ouvrables.

#### **Article 64 : Permissions exceptionnelles d'absence payées**

1. Le Travailleur bénéficie de permissions exceptionnelles d'absence à l'occasion de la survenance de certains évènements familiaux. Ces évènements font l'objet de l'énumération ci-après avec la mention des délais d'absence appropriés.

2. Ces permissions exceptionnelles d'absence sont payées dans la limite des délais prévus, mais à condition que leur cumul n'excède pas douze jours ouvrables par année calendaire.

3. A la demande du Travailleur, mais d'accord parties, les permissions exceptionnelles, d'absence peuvent être prolongées au-delà du délai spécifique à chaque évènement et au-delà du plafond de douze jours ouvrables. Ces prolongations sont imputées sur les congés payés annuels ou font l'objet de permissions exceptionnelles non payées, au choix du Travailleur.

4. Quand l'évènement se produit hors du lieu d'emploi et nécessite un déplacement, les délais peuvent être prolongés d'accord parties. Cette prolongation n'est pas rémunérée

5. En ce qui concerne les délais impartis aux Travailleurs pour informer l'Employeur, les parties se réfèrent à la réglementation en vigueur.

6. Le Travailleur est tenu de fournir les pièces justificatives adéquates ou d'état civil dans un délai de soixante jours suivant l'évènement.

7. Tableau des permissions exceptionnelles d'absence payées

- Mariage du Travailleur .....	4 jours
- Accouchement de l'épouse du Travailleur.....	3 jours
- Baptême d'un enfant du Travailleur.....	1 jour
- Mariage d'un enfant du Travailleur .....	2 jours
- Décès du conjoint du Travailleur.....	5 jours
- Décès d'un enfant du Travailleur.....	3 jours
- Décès du père ou de la mère.....	5 jours
- Décès du père ou de la mère du conjoint légitime.....	3 jours
- Décès du frère ou de la sœur du Travailleur.....	3 jours

Ces jours s'entendent de jours de travail effectif.

#### **Article 65 : Absences injustifiées**

Toute absence du Travailleur non justifiée dans les 6 jours ouvrables qui suivent l'arrêt de travail, sauf cas de force majeure peut entraîner une sanction disciplinaire.

### **CHAPITRE IV**

#### **DISCIPLINE**

#### **Article 66: Sanctions disciplinaires**

1. Tout manquement à ses obligations professionnelles entraîne pour le Travailleur l'une des sanctions disciplinaire suivantes, selon la gravité de la faute définie par le règlement intérieur de l'entreprise.

a) Avertissement;

b) Blâme:

c) Mise à pied de 1 à 8 jours

d) Licenciement

2. Avant toute sanction, sauf cas de condamnation judiciaire devenue définitive, et absence injustifiée de plus de 6 jours consécutifs au service, le Travailleur doit être admis à se justifier, assisté s'il le désire d'un délégué du personnel ou d'un responsable syndical sectoriel de son choix. Celui-ci dispose d'un délai de trois jours pour répondre de ses actes.

3. Les sanctions doivent être motivées et notifiées par écrit au Travailleur. L'ampliation de la décision est adressée dans les quarante-huit heures à l'inspecteur du Travail du ressort et à l'organisation syndicale du Travailleur. En outre, la mise à pied est soumise aux formalités prescrites par les dispositions du Code du Travail.

4. En aucun cas, le Travailleur ne doit être sanctionné deux fois pour la même faute.

5. Les sanctions évoquées en a, b et c ne sauraient être invoquées à l'encontre du Travailleur si, à l'expiration d'un an suivant la date d'intervention de l'une ou l'autre de ces sanctions, aucune autre sanction n'a été prononcée.

### **Article 67. Autorités compétentes en matière de licenciement**

Le licenciement est une sanction prise par le chef d'entreprise.

### **Article 68 : Conseil de discipline**

Les parties contractantes recommandent la mise en place d'un conseil de discipline dans les entreprises dont les modalités sont fixées dans le cadre des Accords d'établissement étant entendu que les membres dudit conseil sont soucieux de l'intérêt du Travailleur et de l'entreprise.

**CHAPITRE V**  
**SALAIRE ET ACCESSOIRES**

**CHAPITRE I**  
**SALAIRE**

**Article 69: Détermination du salaire et mode de rémunération**

1. Le salaire est déterminé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

2. La fixation des taux de salaire et leur révision résultent soit d'une décision de la commission nationale paritaire des conventions collectives et des salaires, soit d'une décision de l'Employeur

3. Cette commission, est composée d'une délégation d'organisations syndicales d'Employeurs et de Travailleurs.

4. Cette commission présidée par un représentant du Ministère en Charge des questions de Travail et de la Sécurité Sociale est convoquée tous les trois ans à l'initiative de l'une ou de l'autre partie.

**Article 70 : Revalorisation des salaires et barème applicable**

1. Les salaires applicables depuis le 1<sup>er</sup> Mars 2007 sont revalorisés aux taux suivants :

I à IV	8%
V à VIII	5 %
IX à XII	3%

2. Le barème de salaire élaboré en application de ces taux de revalorisation est en annexe.

3. Ce barème sera révisé tous les trois ans par la commission prévue à l'article 69 ci-dessus.

### **Article 71: Avance sur salaire**

1. Sur sa demande, des avances exceptionnelles de salaire peuvent être accordées au Travailleur en fonction d'une part de sa position dans l'entreprise (ancienneté, salaire, manière de servir) de l'objet de l'avance, des engagements en cours du Travailleur et, d'autre part, des possibilités de l'Employeur.

2. Ces avances sont consenties dans les formes prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur et donnent lieu à des retenues à la source dans la limite de la quotité cessible et saisissable prévue par lesdites dispositions sauf pratiques plus avantageuses accordées au Travailleur dans l'entreprise.

### **Article 72: Avancement d'échelon et reclassement**

1. L'avancement d'échelon s'effectue par décision de l'Employeur. Cependant après trois années d'ancienneté dans un même échelon, le passage à l'échelon supérieur est de droit pour Le Travailleur.

2. Les parties conviennent que ce délai constitue un maximum qui ne saurait faire obstacle à un franchissement plus rapide d'échelon, en fonction de la manière de servir à tous égards du Travailleur.

## **CHAPITRE II**

### **ACCESSOIRES DE SALAIRES**

#### **Article 73: Prime d'ancienneté**

La prime d'ancienneté est régie par les dispositions réglementaires en vigueur.

Cette prime est payable en entier et non au prorata quel que soit le nombre de jours de travail effectués durant le mois par l'intéressé.

---

**Article 74: Indemnité de transport**

1. Dans le cas où l'Employeur ne fournit pas un moyen de transport personnel ou collectif aux Travailleurs de son entreprise, il verse une indemnité égale à 800 F CFA par jour effectif de travail.

2. La présente indemnité n'est pas attribuée aux Travailleurs qui bénéficient de l'indemnité d'usage de véhicule ou d'engin prévue à l'article 75 alinéa 1 ci-dessous :

**Article 75: Indemnité d'usage de véhicule ou autre engin personnel**

1. Tout Travailleur autorisé à utiliser son moyen de transport dans l'intérêt du service et le maintenant en bon état bénéficie en contre partie d'une indemnité arrêtée d'accord parties.

2. Le montant de cette indemnité doit tenir compte, d'une part de l'usage qui est fait du véhicule ou de l'engin, d'autre part de la valeur d'achat, de l'assurance, de la vignette, de l'entretien et du carburant.

**Article 76: Prime d'assiduité ou de rendement**

Dans le cas où aucune prime n'est accordée pour tenir compte de l'assiduité du Travailleur, soit sous forme de prime d'assiduité, de prime de rendement, soit sous forme de toute autre prime de même nature, les parties s'engagent à l'attribution d'une prime dont le taux et les modalités sont fixés d'accord parties.

**Article 77: Prime de caisse individuelle d'outillage**

Tout Travailleur utilisant un outillage confié par l'Employeur et le maintenant en bon état, sans détérioration ni perte, perçoit une indemnité mensuelle d'outillage fixée d'accord parties.

Cette prime est supprimée totalement ou partiellement en cas de détérioration ou de perte des outils

**Article 78 : Prime de caisse**

1. Une prime de caisse mensuelle est versée aux Travailleurs désignés ci-dessous aux taux suivants:

- |                         |                                   |
|-------------------------|-----------------------------------|
| a. Caissier principal:  | 20 % de la catégorie VI échelon A |
| b. Caissier secondaire: | 20 % de la catégorie V échelon A  |
| c. Caissier auxiliaire: | 20 % de la catégorie IV échelon A |

Dans une entreprise où il n'existe qu'un caissier unique, sa prime de caisse est égale à celle d'un caissier principal telle que fixée ci-dessus.

2. Cette prime entraîne la responsabilité pécuniaire du titulaire du poste en cas de manquant dans la caisse.

#### **Article 79: Prime de sujétion - de gestion**

Ces primes sont fixées d'accord parties.

#### **Article 80 : Prime de salissure**

1. Une prime de salissure est prévue en faveur des Travailleurs employés à des travaux salissants.

2. Les emplois concernés, les taux et les modalités de versement de cette prime sont fixés par l'Employeur en accord avec les délégués du personnel.

#### **Article 81 : Indemnité de logement**

##### **A. DISPOSITIONS GENERALES**

1. Sauf dispositions plus favorables dans l'entreprise, le logement est fourni au Travailleur dans les cas et aux conditions prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

2. En cas de rupture du contrat de travail, le Travailleur installé dans un logement fourni par l'Employeur est tenu de l'évacuer dans le délai du préavis, que celui-ci soit exécuté ou non.

Toutefois en cas de démission sans préavis ou sans indemnité compensatrice de préavis, le Travailleur est tenu d'évacuer immédiatement le logement.

3. En cas de licenciement, l'indemnité allouée au Travailleur aux lieux et place du logement en vertu des dispositions légales, réglementaires ou contractuelles, lui est versée dans la limite du préavis auquel il peut prétendre, que le préavis soit exécuté ou non.

##### **B. CAS DU TRAVAILLEUR DEPLACE DU FAIT DE L'EMPLOYEUR**

1. Le logement fourni doit être satisfaisant et décent, correspondre à la situation de famille du Travailleur et à sa position hiérarchique dans l'entreprise.
2. Si l'Employeur ne dispose pas de logement, il est tenu de verser au Travailleur une indemnité compensatrice égale à 40% du salaire catégoriel échelonné, majoré de la prime d'ancienneté.

### **C. AUTRE CAS**

Sauf pratiques plus avantageuses dans l'entreprise et compte tenu des responsabilités et des sujétions particulières aux emplois des catégories IX à XII, les parties contractantes s'engagent au versement aux agents desdites catégories non logés d'une allocation de participation aux frais de logement fixée à 25% du salaire catégoriel majoré de la prime d'ancienneté.

#### **Article 82 : Prime de risque**

Une prime de risque est prévue en faveur des Travailleurs employés à des travaux à risque. Elle est arrêtée d'accord parties avec les délégués du personnel.

## **TITRE VI**

### **SANTE ET PROTECTION SOCIALE**

#### **Article 83 : Mesures d'hygiène et de sécurité**

1. Les Employeurs doivent veiller tout particulièrement au respect des règles d'hygiène et de sécurité dans leur entreprise, conformément à la réglementation en vigueur.
2. Les organisations syndicales d'Employeurs et de Travailleurs s'efforcent de développer l'esprit de sécurité chez les Travailleurs et recommandent la mise en place de comités d'hygiène et de sécurité dans chaque entreprise, conformément aux textes en vigueur.
3. Les parties contractantes s'engagent à souscrire une assurance individuelle Accident au profit des Travailleurs affectés aux emplois à hauts risques.



---

### **Article 84: Tenues de Travail ou de sécurité - Equipements de protection**

1. Dans les établissements où des équipements Spéciaux de protection ou des tenues de travail sont prévus par mesure d'hygiène ou de sécurité, l'Employeur est tenu de les fournir gratuitement. Le Travailleur est tenu de les porter, il est responsable de leur bon entretien.
2. Les conditions d'attribution, de port, de renouvellement et de restitution en cas de départ de la société ou de mutation doivent être spécifiées par le règlement intérieur de l'entreprise.

### **Article 85 : Services médicaux du travail**

1. Les services médicaux du travail sont organisés et fonctionnent conformément à la législation et à la réglementation en vigueur, sans que lesdites dispositions puissent faire obstacle à l'attribution d'avantages supérieurs dans le cadre du contrat individuel de travail ou d'accords d'établissement.
2. Toutefois, toute entreprise de plus de 50 personnes doit obligatoirement disposer d'une infirmerie dans la société.

### **Article 86 : Hospitalisation du Travailleur**

1. Tout Travailleur hospitalisé par un médecin agréé par l'Employeur ou relevant d'un établissement hospitalier reconnu par l'Etat bénéficie d'une prise en charge par l'Employeur délivrée à l'établissement hospitalier pour le paiement des frais d'hospitalisation du Travailleur dans la limite des sommes qui sont ou qui pourraient être dues à ce dernier (salaires et accessoires en espèces, indemnité de maladie, éventuellement indemnités de préavis, de licenciement, de congé).
2. Lorsque l'Employeur agissant au lieu et place du Travailleur aura payé les frais d'hospitalisation, le remboursement en sera assuré d'accord parties par retenues après la reprise du travail, sans pouvoir excéder la quotité cessible et saisissable du salaire prévue par les textes en vigueur.
3. Les parties recommandent que cette mesure s'applique également aux conjoints et enfants légitimes du Travailleur.

**Article 87: Protection sociale.**

1. Les parties contractantes s'en rapportent à la législation et à la réglementation en vigueur. Elles recommandent la plus grande attention aux problèmes de protection sociale.

2. Pour une meilleure protection sociale des Travailleurs, les parties s'engagent à créer les organismes mutualistes et à souscrire des contrats d'assurances maladie au sein des entreprises avec la participation des Travailleurs et de l'Employeur.

**Article 88: Conditions de vie**

Les parties contractantes s'engagent à mener des études entre l'Employeur et les délégués du personnel pour la mise en place des dispositifs d'approvisionnement des Travailleurs en denrées de première nécessité au moindre coût.

**TITRE VII**

**PRESTATIONS DIVERSES**

**Article 89 : Médailles d'honneur du travail**

L'Employeur assure les frais d'achat des médailles d'honneur du travail et verse à cette occasion à chaque récipiendaire une prime par médaille dont le montant est au moins égal à un mois de salaire catégoriel échelonné majoré de la prime d'ancienneté.

**Article 90 : Gratification**

Dans le cas où aucune mesure particulière n'est accordée au personnel en fin d'année sous quelque forme que ce soit, Les parties contractantes recommandent l'attribution d'une gratification de fin d'année. Celle-ci constitue un encouragement individuel pour le Travailleur dans sa manière de service.

**Article 91: Treizième mois**

Les parties contractantes conviennent de la généralisation du treizième mois dans toutes les entreprises de la branche d'activité au bénéfice des Travailleurs comptant une présence effective de douze mois dans l'entreprise. Le treizième mois correspond à un mois de salaire catégoriel échelonné, majoré de la prime d'ancienneté, sauf dispositions plus favorables.

### **Article 92 : Arbre de Noël**

L'Employeur organise chaque année une cérémonie d'arbre de Noël dans la limite de ses possibilités en accord avec les délégués du personnel.

### **Article 93 : Prime d'installation**

Outre les avantages définis par la réglementation en vigueur, il est accordé aux Travailleurs déplacés du fait de l'Employeur une prime d'installation fixée comme suit :

- |                        |   |
|------------------------|---|
| I. Catégorie I à VI    | 3 mois de salaire de la catégorie VI, échelon A   |
| II. Catégorie VII à IX | 3 mois de salaire de la catégorie VIII, échelon A |
| III. Catégorie X à XII | 3 mois de salaire de la catégorie X, échelon A.   |

### **Article 94 : Prime de Responsabilité et de commandement**

Compte tenu des systèmes d'organisation propres à chaque entreprise, les parties contractantes conviennent de la mise en œuvre d'une rémunération appropriée des fonctions de responsabilité ou de commandement.

### **Article 95 : Clubs et associations**

Les parties contractantes reconnaissent l'importance pour l'épanouissement des Travailleurs et, partant, pour les relations professionnelles, des activités artistiques, culturelles et sportives. Elles se déclarent favorables en conséquence à la création, à l'initiative soit d'une organisation de Travailleurs soit d'un groupe d'Employeurs, de Clubs et associations ayant pour objet lesdites activités. La partie patronale s'engage à participer à ces créations au besoin, de concert avec les Employeurs d'autres branches d'activités.

**TITRE VIII**

**DISPOSITIONS DIVERSES ET FINALES**

**Article 96 : Accords d'établissement**

Compte tenu de l'organisation spécifique de chaque entreprise, les parties contractantes encouragent la conclusion d'accords d'établissement plus avantageux.

**Article 97: Dispositions finales**

Pour tout ce qui n'est pas prévu par la présente Convention ou dans toute autre réglementation particulière ayant le même champs d'application, il sera fait application des dispositions légales et réglementaires.

**ARTICLE 98 : Date de prise d'effet**

La présente convention qui annule et remplace celle de 2002 et la grille des salaires de 2007, prend effet à compter du 1<sup>er</sup> Mai 2012.

**Article 99 : Droits de reproduction et publication**

Tous droits de reproduction et de publication sont réservés exclusivement aux signataires de la présente convention.

# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU COMMERCE

## SECTEUR TERTIAIRE II

### GRILLE DES SALAIRES

ECHELONS	A	B	C	D	E	F
CATEGORIE						
I	43273	44888	46502	48116	49730	51344
II	51344	54642	57972	61304	64601	67932
III	66730	72568	78407	84245	90050	95867
IV	91012	97674	104337	111000	118315	124325
V	108501	114791	121081	127404	133693	139984
VI	135135	142080	149058	156003	163014	169926
VII	140409	151548	162621	173727	184832	195937
VIII	195937	209009	222080	235118	248190	261261
IX	232793	253159	273524	293889	314255	334620
X	274981	289677	304024	318404	332752	347131
XI	347131	361479	375826	390308	404543	418932
XII	418932	433280	447660	462038	476386	490765

Fait à Yaoundé le

**Pour le Syndicat des commerçants**

**Importateurs – Exportateurs**

**du Cameroun (S.C.I.E.C)**

- Mme GRACE YOMBO
- M. Emmanuel UGOLIN
- M. Martin ABEGA
- M. Patrick BOGARD
- M. Michel CHUPIN
- M. WISSAM EL ARIDI
- M. EMMANUEL YOUNDJEU

**Pour le groupe Travailleurs**

**CSTC**

- M. Abraham BABOULE
- M. Jean-Marie MAYO NTOUBA
- M. Jean-Marie ZAMBO

**USLC**

- Mme Brigitte ATANGANA
- Flaubert MOUSSOLE

**CSAC**

- M. Jean-Paul OKALA
- M. Joseph MINKOU

**POUR LE GOUVERNEMENT**

**LA PRESIDENTE DE LA COMMISSION**

**Mme ATANGANA ADZABA Epse BALEPA**