

GREFFE DU TRIBUNAL DE 1^{RE} INSTANCE
DE YAGGOU
ARRIVEE LE 28 DEC 2013
ENREGISTRE SANS LE A. 1480 GT Ydg

CONVENTION
COLLECTIVE NATIONALE
DES ENTREPRISES
DU BATIMENT, DES TRAVAUX
PUBLICS,
ET DES ACTIVITES CONNEXES

A





R

SOMMAIRES

I- DEFINITIONS GENERALES DES DIFFERENTES CATEGORIES PROFESSIONNELLES

TITRE I.....	11
DISPOSITIONS GENERALES	
Article 1er: Champ d'application et objet.....	10
Article 2 : Adhésion.....	12
Article 3 : Révision.....	12
Article 4 : Dénonciation.....	13
Article 5 : Avantages acquis.....	13
Article 6 : Garanties.....	13
Article 7 : Dépôt et publication.....	14
TITRE II.....	15
EXERCICE DU DROIT SYNDICAL DELEGUES DU PERSONNEL	
Article 8 : Droit syndical.....	15
Article 9 : Autorisation d'absence.....	15
Article 10: Délégué du personnel- Elections - exercice des fonctions.....	16
Article 11: Clauses particulières au chantier.....	16
Article 12: Panneau d'affichage.....	17
Article 13: Permanent syndical.....	19
Article 14: Responsables syndicaux.....	19
TITRE III.....	20
LE CONTRAT DE TRAVAIL	
Chapitre 1: Formation et exécution du contrat	
Article 15 : Engagement.....	21
Article 16 : Sous-Traitance.....	22
Article 17 : Période d'essai.....	22
Article 18 : Apprentissage.....	22
Article 19 : La formation.....	23
Article 20 : Centres de formation professionnelle.....	23
Article 21 : Classification professionnelle.....	23
Article 22 : Commission de classement.....	23
Chapitre 2: Suspension du contrat de travail	
Article 23 : Maladies et accidents non imputables au travail.....	25
Article 24 : Chômage technique.....	26
Article 25 : Accidents de travail et maladies professionnelles.....	26
Chapitre 3: Rupture du contrat de travail	
Article 26 : Préavis de rupture de contrat.....	27

II- CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES
a) -FILIERE TECHNIQUE

A

Abatteur de pierres Page 59 et 61
Affûteur Page 56 et 71
Ajusteur Page 71
Assistant environnement Page 79
Assistant qualité /safety Page 80

B

Bafayeur
Bobineur Page 66
Briqueur Page 61
Bitumier Page 77

C

Calqueur Page 65
Cartographe Page 65
Carreleur Page 58
Casseur Page 59 et 61
Chaîneur Page 76
Charpentier Page 56
Chaudronnier Page 62
Chauffeur Page 77
Cimentier Page 61
Coffreur Page 56

Conducteurs

Machines à bois Page 57
Véhicules divers Page 77
Couvreur Page 66
Conducteur de bac Page 56
Conducteurs d'engins Page 77

D

Débiteur Page 57, 59 et 61
Décorateur Page 65 et 74
Dessinateur Page 65

E

Electricien Page 66

R



Handwritten signatures and marks, including a large stylized signature and a circular stamp.

Environnement manager.....	Page 79
Épandeur de bitume	Page 77
Étaleur - Gravillonneur	Page 77
Étanchéiste	Page 67
F	
Faïencier	Page 59
Ferrailleur	Page 63
Forgeron	Page 63
Fraiseur.....	Page 71
G	
Gardien.....	Page 67
Géomètre	Page 76
Granitiste	Page 59
Gravillonneur.....	Page 77
Grutier.....	Page 81
H	
Homme-Grenouille.....	Page 56
I	
Infirmiers.....	Page 68
Ingénieur qualité /sécurité.....	Page 80
L	
Laboratoire	
Laveur.....	Page 74
M	
Maçon.....	Page 61
Manœuvre.....	Page 68
Manutentionnaire.....	Page 68
Mécanicien.....	Page 71
Menuisier.....	Page 57
Mètreur.....	Page 76
Mineur.....	Page 59
Monteur.....	Page 72
Mosaïste.....	Page 60
Mouleur.....	Page 68

Handwritten marks and signatures at the bottom right of the page, including a large stylized signature and some scribbles.

N

Nettoyeur
 Niveleur.....Page 76

O

Opérateur incinérateur.....Page 79

Opérateurs

- Sur machines à bois..... Page 57
- Sur machines autres qu'à bois Page 64
- Sur véhicule

P

Peintre.....Page 74
 Plombier.....Page 75
 Polisseur.....Page 68
 Porte chaîne.....Page 76
 Prospecteur.....Page 76
 Poly copieur.....Page 66

R

RampistePage 58
 Rectifieur.....Page 72
 RégleurPage 72 et 77
 Responsable déchet.....Page 79

S

Sableur.....Page 74
 Security managerPage 80
 SerrurierPage 64
 Soudeur.....Page 65
 Surveillant d'atelierPage 68
 Staffeur.....Page 60

T

Technicien qualité.....Page 80
 Tailleur de pierres.....Page 68
 Taluteur.....Page 61
 Tapissier.....Page 58
 Teneur de marteau.....Page 61
 Terrassier.....Page 80
 Tireur de plans.....Page 66
 Tôlier.....Page 73
 Tourneur.....Page 73
 Traceur.....Page 58

R

[Handwritten signatures and marks]

V

Vernisseur.....	Page 58
Vitrier.....	Page 74

b) - FILIERE ADMINISTRATIVE

A

Acheteur.....	Page 81
Adjoint au chef comptable.....	Page 80
Administrateur réseau informatique.....	Page 79
Aide comptable.....	Page 80
Aide magasinier.....	Page 81
Agent de saisie.....	Page 79
Analyste programmeur.....	Page 79
Attaché de direction Administratif.....	Page
Auditeur informatique.....	Page 79

C

Caissier.....	Page 80
Chef de bureau Administratif (personnel, etc.).....	Page 80
Chef transit douane.....	Page 79
Chef de groupe Administratif.....	Page 80
Chef magasinier.....	Page 81
Chef de projet en informatique.....	Page 79
Comptable.....	Page 80
Concepteur en informatique.....	Page 79

D

Déclarant / déposant en douane.....	Page 79
Directeur Administratif.....	Page 80
Directeur du Personnel.....	Page 80

E

Employé de bureau.....	Page 80
------------------------	---------

G

Garçon de bureau.....	Page 80
-----------------------	---------

I

Infographiste.....	Page 79
Informaticien de gestion.....	Page 79
Ingénieur système.....	Page 79

M

Magasinier.....	Page 81
-----------------	---------

O

Opérateur WEB / CAO / DAO.....	Page 79
--------------------------------	---------

R



Handwritten signatures and marks on the right side of the page.

P

Pointeur Page 80

Pointeur principal Page 80

R

Responsable logistique..... Page 81

S

Standardiste..... Page 81

Secrétaire..... Page 81

T

Technicien de maintenance en informatique..... Page 79

Technicien système..... Page 79

B



Handwritten signatures and initials, including a large stylized 'A' and a circular mark.

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DES ENTREPRISES DU BATIMENT,
DES TRAVAUX PUBLICS, ET
DES ACTIVITES CONNEXES**

Entre :

Les Organisations patronales professionnelles :

- Le Syndicat Professionnel du Bâtiment des Travaux Publics et des Activités annexes (SEBAT)
- L'association Nationale des Entreprises d'Entretien Routier du Bâtiment et des Travaux Publics (ANEER BTP)

d'une part,

- La Confédération Syndicale des Travailleurs du Cameroun (C.S.T.C),
- L'Union des syndicats Libres du Cameroun (U.S.L.C.)
- La Confédération des Travailleurs Unis du Cameroun (C.T.U.C.)

d'autre part,

et sous la présidence de M. Raymond YAPELE, Directeur des relations professionnelles, représentant le Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale,

il a été convenu ce qui suit :

TITRE I

DISPOSITIONS GENERALES

Article 1^{er} : Champ d'application et objet

Conformément aux dispositions de l'article 1^{er} du Code du Travail, la présente Convention régit les rapports professionnels entre les employeurs et les travailleurs de la branche d'activité tel que prévu dans l'annexe du décret n°2013/0004/PM du 04 janvier 2013, modifiant et complétant l'annexe du Décret n°93/574/PM du 15 juillet 1993 fixant la forme des syndicats professionnels admis à la procédure d'enregistrement.

Au sens des dispositions de la présente Convention on entend par « Entreprises du Bâtiment, des Travaux Publics, et des Activités Connexes » : toutes les entreprises exerçant leurs activités dans les domaines suivants:

Construction et entretien des ouvrages de génie civil

- Ouvrages de franchissement : ponts, viaducs, tunnels, ouvrages métalliques
- Ouvrages d'infrastructure de communication : routes, aérodromes, chemins de fer et pylônes
- Edifices et privés : bâtiments, stades, palais de sport et amphithéâtres
- Ouvrages de retenue : les barrages
- Ouvrages spéciaux : centrales hydrauliques, thermiques et nucléaires
- Travaux en mer : ports, jetées, etc.
- Travaux souterrains
- Pose de canalisation
- Travaux de voiries et réseaux divers
- Activités de paysagiste

R



Prestations annexes aux bâtiments

- Maçonnerie, plomberie, menuiserie
- Chaudronnerie, vitrerie, décoration et carrelage
- Electricité, tapisserie, tuyauterie et construction métallique
- Peinture en bâtiment, étanchéité, ébénisterie et tôlerie
- Carrières (agrégats pour Bâtiment et Travaux Publics)

Prestations de service ou Bureaux d'études

- Architecture, topographie, géotechnique et environnement
- Bureaux d'études techniques
- Nettoyage industriel

L'ensemble du personnel d'une entreprise, telle que définie à l'alinéa précédent et quelle que soit l'activité propre de tel atelier, chantier, bureau, établissement, est soumis à la présente Convention.

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.

La présente Convention annule et remplace dans toutes ses dispositions la convention collective des Entreprises du Bâtiment, des Travaux Publics, et des Activités Annexes signée le 16 juin 1976.

Article 2 : Adhésion

Toute organisation syndicale de travailleurs ou d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, qui n'est pas partie à la présente Convention, peut y adhérer ultérieurement, dans les formes et aux conditions définies à l'article 16 du Décret n° 93/578/PM du 15 juillet 1993, fixant les conditions de fond et de forme applicables aux conventions collectives du travail.

Cette adhésion prend effet à compter du jour suivant le dépôt au Greffe du Tribunal de Première Instance du lieu où la présente Convention a été conclue.

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.

Les organisations signataires ne sont pas tenues de faire une place à la partie adhérente dans les Commissions ou Organismes paritaires prévues par la présente Convention.

Article 3 : Révision

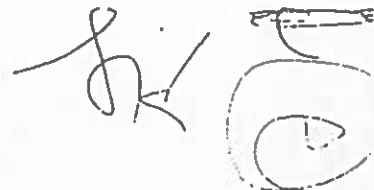
La présente Convention ainsi que les annexes, prises dans leur ensemble ou séparément peuvent être révisées ou modifiées, soit à l'initiative du Ministère en charge des questions du Travail par la Commission mixte prévue à l'article 8 du décret n° 93/578/PM du 15 juillet 1993, soit à la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs ou de travailleurs intéressés.

La demande de révision doit être faite par lettre recommandée, adressée par la partie qui en prend l'initiative au Ministre chargé des questions du Travail, qui en informe les parties intéressées.

Cette demande doit indiquer les dispositions mises en causes et doit être accompagnée de propositions écrites afin que les pourparlers puissent commencer sans retard ;

Pendant toute la durée de la discussion 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 s'engagent à respecter strictement les engagements réciproques découlant de la présente Convention.

Aucune demande de révision ou de modification 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 ultérieurs aux Greffes du Tribunal de Première Instance compétent.

Article 4 : Dénonciation

Si les pourparlers tendant à la révision ou la modification n'ont pu aboutir dans un délai d'un an suivant l'envoi de la lettre recommandée visée au paragraphe 2 de l'article 3 ci-dessus, chacune des parties contractantes a la possibilité de dénoncer la présente Convention, par un acte écrit soumis aux formalités de dépôt et de notification définies aux articles 11, 12 et 13 du décret n° 93/578/PM du 15 juillet 1993.

La dénonciation ne prend effet qu'à l'expiration d'un délai de trois (03) mois suivant la date du dépôt de l'acte.

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. De toute façon la présente Convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions à intervenir.

Article 5 : Avantages acquis

La présente Convention maintient les avantages acquis par les travailleurs où elle les trouve. Cependant les avantages reconnus par la présente Convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet dans l'entreprise à la suite des usages, d'une Convention particulière ou d'un statut particulier.

Article 6 : Garanties

Les organisations syndicales témoignent de leur volonté de rechercher toute possibilité d'examen en commun des différends collectifs et de faciliter ainsi leur solution sur le plan de l'entreprise et/ou de la profession.

7^{ème} catégorie

8^{ème} catégorie

Magasinier

Chef Magasinier

LOGISTIQUE

7^{ème} catégorie

Responsable logistique

SECRETARIAT

4^{ème} catégorie

Standardiste

5^{ème} catégorie

Secrétaire débutant

7^{ème} catégorie

Secrétaire bilingue (capable de rédiger 2 lettres)

9^{ème} catégorie

Secrétaire de Direction

f

A.
S
@

Date	Description	Amount
1900	Jan 1	
	Jan 2	
	Jan 3	
	Jan 4	
	Jan 5	
	Jan 6	
	Jan 7	
	Jan 8	
	Jan 9	
	Jan 10	
	Jan 11	
	Jan 12	
	Jan 13	
	Jan 14	
	Jan 15	
	Jan 16	
	Jan 17	
	Jan 18	
	Jan 19	
	Jan 20	
	Jan 21	
	Jan 22	
	Jan 23	
	Jan 24	
	Jan 25	
	Jan 26	
	Jan 27	
	Jan 28	
	Jan 29	
	Jan 30	
	Jan 31	
	Feb 1	
	Feb 2	
	Feb 3	
	Feb 4	
	Feb 5	
	Feb 6	
	Feb 7	
	Feb 8	
	Feb 9	
	Feb 10	
	Feb 11	
	Feb 12	
	Feb 13	
	Feb 14	
	Feb 15	
	Feb 16	
	Feb 17	
	Feb 18	
	Feb 19	
	Feb 20	
	Feb 21	
	Feb 22	
	Feb 23	
	Feb 24	
	Feb 25	
	Feb 26	
	Feb 27	
	Feb 28	
	Feb 29	
	Feb 30	
	Feb 31	
	Mar 1	
	Mar 2	
	Mar 3	
	Mar 4	
	Mar 5	
	Mar 6	
	Mar 7	
	Mar 8	
	Mar 9	
	Mar 10	
	Mar 11	
	Mar 12	
	Mar 13	
	Mar 14	
	Mar 15	
	Mar 16	
	Mar 17	
	Mar 18	
	Mar 19	
	Mar 20	
	Mar 21	
	Mar 22	
	Mar 23	
	Mar 24	
	Mar 25	
	Mar 26	
	Mar 27	
	Mar 28	
	Mar 29	
	Mar 30	
	Mar 31	
	Apr 1	
	Apr 2	
	Apr 3	
	Apr 4	
	Apr 5	
	Apr 6	
	Apr 7	
	Apr 8	
	Apr 9	
	Apr 10	
	Apr 11	
	Apr 12	
	Apr 13	
	Apr 14	
	Apr 15	
	Apr 16	
	Apr 17	
	Apr 18	
	Apr 19	
	Apr 20	
	Apr 21	
	Apr 22	
	Apr 23	
	Apr 24	
	Apr 25	
	Apr 26	
	Apr 27	
	Apr 28	
	Apr 29	
	Apr 30	
	Apr 31	
	May 1	
	May 2	
	May 3	
	May 4	
	May 5	
	May 6	
	May 7	
	May 8	
	May 9	
	May 10	
	May 11	
	May 12	
	May 13	
	May 14	
	May 15	
	May 16	
	May 17	
	May 18	
	May 19	
	May 20	
	May 21	
	May 22	
	May 23	
	May 24	
	May 25	
	May 26	
	May 27	
	May 28	
	May 29	
	May 30	
	May 31	
	Jun 1	
	Jun 2	
	Jun 3	
	Jun 4	
	Jun 5	
	Jun 6	
	Jun 7	
	Jun 8	
	Jun 9	
	Jun 10	
	Jun 11	
	Jun 12	
	Jun 13	
	Jun 14	
	Jun 15	
	Jun 16	
	Jun 17	
	Jun 18	
	Jun 19	
	Jun 20	
	Jun 21	
	Jun 22	
	Jun 23	
	Jun 24	
	Jun 25	
	Jun 26	
	Jun 27	
	Jun 28	
	Jun 29	
	Jun 30	
	Jun 31	
	Jul 1	
	Jul 2	
	Jul 3	
	Jul 4	
	Jul 5	
	Jul 6	
	Jul 7	
	Jul 8	
	Jul 9	
	Jul 10	
	Jul 11	
	Jul 12	
	Jul 13	
	Jul 14	
	Jul 15	
	Jul 16	
	Jul 17	
	Jul 18	
	Jul 19	
	Jul 20	
	Jul 21	
	Jul 22	
	Jul 23	
	Jul 24	
	Jul 25	
	Jul 26	
	Jul 27	
	Jul 28	
	Jul 29	
	Jul 30	
	Jul 31	
	Aug 1	
	Aug 2	
	Aug 3	
	Aug 4	
	Aug 5	
	Aug 6	
	Aug 7	
	Aug 8	
	Aug 9	
	Aug 10	
	Aug 11	
	Aug 12	
	Aug 13	
	Aug 14	
	Aug 15	
	Aug 16	
	Aug 17	
	Aug 18	
	Aug 19	
	Aug 20	
	Aug 21	
	Aug 22	
	Aug 23	
	Aug 24	
	Aug 25	
	Aug 26	
	Aug 27	
	Aug 28	
	Aug 29	
	Aug 30	
	Aug 31	
	Sep 1	
	Sep 2	
	Sep 3	
	Sep 4	
	Sep 5	
	Sep 6	
	Sep 7	
	Sep 8	
	Sep 9	
	Sep 10	
	Sep 11	
	Sep 12	
	Sep 13	
	Sep 14	
	Sep 15	
	Sep 16	
	Sep 17	
	Sep 18	
	Sep 19	
	Sep 20	
	Sep 21	
	Sep 22	
	Sep 23	
	Sep 24	
	Sep 25	
	Sep 26	
	Sep 27	
	Sep 28	
	Sep 29	
	Sep 30	
	Sep 31	
	Oct 1	
	Oct 2	
	Oct 3	
	Oct 4	
	Oct 5	
	Oct 6	
	Oct 7	
	Oct 8	
	Oct 9	
	Oct 10	
	Oct 11	
	Oct 12	
	Oct 13	
	Oct 14	
	Oct 15	
	Oct 16	
	Oct 17	
	Oct 18	
	Oct 19	
	Oct 20	
	Oct 21	
	Oct 22	
	Oct 23	
	Oct 24	
	Oct 25	
	Oct 26	
	Oct 27	
	Oct 28	
	Oct 29	
	Oct 30	
	Oct 31	
	Nov 1	
	Nov 2	
	Nov 3	
	Nov 4	
	Nov 5	
	Nov 6	
	Nov 7	
	Nov 8	
	Nov 9	
	Nov 10	
	Nov 11	
	Nov 12	
	Nov 13	
	Nov 14	
	Nov 15	
	Nov 16	
	Nov 17	
	Nov 18	
	Nov 19	
	Nov 20	
	Nov 21	
	Nov 22	
	Nov 23	
	Nov 24	
	Nov 25	
	Nov 26	
	Nov 27	
	Nov 28	
	Nov 29	
	Nov 30	
	Nov 31	
	Dec 1	
	Dec 2	
	Dec 3	
	Dec 4	
	Dec 5	
	Dec 6	
	Dec 7	
	Dec 8	
	Dec 9	
	Dec 10	
	Dec 11	
	Dec 12	
	Dec 13	
	Dec 14	
	Dec 15	
	Dec 16	
	Dec 17	
	Dec 18	
	Dec 19	
	Dec 20	
	Dec 21	
	Dec 22	
	Dec 23	
	Dec 24	
	Dec 25	
	Dec 26	
	Dec 27	
	Dec 28	
	Dec 29	
	Dec 30	
	Dec 31	

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 ordinaire en matière de différend de travail.

Article 7: Dépôt et publication

Les conditions de dépôt et de publication de la présente Convention sont fixées par la réglementation en vigueur (décret n° 93/578/PM du 15 juillet 1993).

★

Handwritten initials and a circular stamp.

Handwritten mark.

TITRE II

EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

DELEGUES DU PERSONNEL

Article 8 : Droit Syndical et Liberté D'opinion

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.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à une association ou un syndicat professionnel, non plus que les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses ou les origines sociales, raciales ou professionnelles du travailleur, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, l'avancement ou le licenciement.

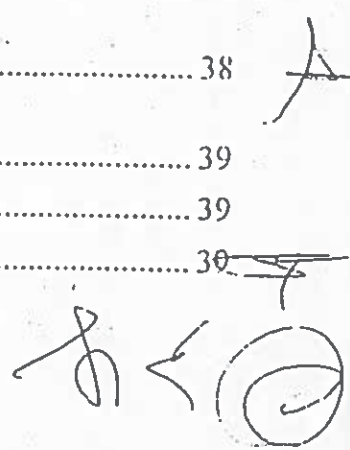
Les employeurs s'engagent à n'exercer aucune pression ni contrainte sur le personnel en faveur ou à l'encontre de telle ou telle organisation syndicale. Les salariés s'engagent, dans ce domaine, à n'exercer aucune pression ni contrainte sur leurs collègues.

Les employeurs s'engagent chaque fois que cela est de nature à améliorer les relations professionnelles, à nouer le dialogue dans le cadre de l'entreprise avec les représentants de la branche d'activité telle que définie à l'article 1^{er} ci-dessus, sans que ceci puisse porter atteinte aux fonctions et prérogatives reconnues aux Délégués du Personnel par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

R.

A
P
S
C

Article 27 : Indemnité de licenciement.....	27
Article 28 : Libération du logement.....	27
Article 29 : Décès du travailleur.....	28
Article 30 : Départ à la retraite – Prime de fin de carrière.....	29
TITRE IV.....	29
LE SALAIRE	
Article 31 : Détermination du salaire et mode de rémunération.....	30
Article 32 : Retenues sur salaire et mode de paiement du salaire.....	31
Article 33 : Acompte exceptionnel sur salaire.....	31
TITRE V.....	31
CONDITION DE TRAVAIL	
Article 34 : Durée de travail.....	32
Article 35 : Heures supplémentaires.....	32
Article 36 : Primes d'ancienneté.....	32
Article 37: L'avancement.....	33
Article 38: La promotion interne.....	33
Article 39: Changement provisoire d'emploi.....	33
Article 40 (nouveau): Missions occasionnelles.....	34
Article 41: Mutations.....	34
TITRE VI.....	34
CONGES - ABSENCES - TRANSPORT	
Article 42: Congés payés – Majoration pour ancienneté.....	35
Article 43: Autorisations exceptionnelles d'absence payée.....	35
Article 44: Autorisations d'absence non payées.....	36
Article 45: Transport.....	36
TITRE VII.....	37
SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	
Article 46: Mesure d'hygiène et de sécurité.....	38
Article 47: Couverture médicale.....	38
Article 48: Indemnités de risque – Fourniture d'équipement.....	38
TITRE VIII.....	38
PRIMES - INDEMNITES - PRESTATIONS DIVERSES	
Article 49: Indemnités d'outillage.....	39
Article 50 (nouveau): Indemnités de transport.....	39
Article 51: Indemnités de véhicule ou autre engin.....	39

A


R

Article 52: Indemnités de panier.....	39
Article 53: Indemnités et primes diverses.....	40
Article 54: Médaille d'Honneur du Travail.....	41
Article 55: Mutuelle	41
Article 56: Clubs et Associations.....	41
Article 57: Economats.....	42
Article 57: Application de la convention.....	42
GRILLE DES SALIRES DU BTP.....	43

CLASSIFICATION

<u> </u> I. PREMIERE CATEGORIE.....	44
II. DEUXIEME CATEGORIE.....	44
<u> </u> III. TROISIEME CATEGORIE.....	44
<u> </u> IV. QUATRIEME CATEGORIE.....	44
<u> </u> V. CINQUIEME CATEGORIE.....	53
<u> </u> VI. SIXIEME CATEGORIE.....	46
VII. DEUXIEME CATEGORIE.....	46
<u> </u> VIII. HUITIEME CATEGORIE.....	47
<u> </u> IX. NEUVIEME CATEGORIE.....	47
<u> </u> X. DIXIEME CATEGORIE.....	48
<u> </u> XI. ONZIEME CATEGORIE.....	48
<u> </u> XII. DOUZIEME CATEGORIE.....	48

f

[Handwritten signature]

Article 9 : Autorisation d'absence

Des autorisations exceptionnelles d'absence payées et non déductibles des congés annuels sont accordées aux représentants syndicaux sur la ~~demande des organisations syndicales dans les cas suivants :~~

- Participation aux réunions (bureau, conseil ou congrès) statutaires de leurs organisations ;
- Participation à des stages, séminaires de formation syndicale ;
- Missions, autres réunions et activités syndicales.

Ces autorisations d'absence sont accordées dans la limite de 20 jours par an.

La participation des représentants syndicaux au règlement des conflits collectifs de travail est considérée comme temps de travail et rémunérée par l'employeur dudit responsable.

En dehors des autorisations d'absence prévues à l'alinéa 1 ci-dessus, il sera accordé sur présentation d'une convocation de son organisation syndicale, une autorisation d'absence non déductible de son congé à tout travailleur responsable ou non, appelé à participer à une réunion syndicale ou à une commission paritaire.

Les modalités d'octroi de ces autorisations d'absence sont réglées de gré à gré par les parties contractantes. Toutefois, les organisations syndicales pour leur ~~part~~s'efforceront à réduire au maximum le gêne que celles-ci apportent à la bonne marche du travail de l'entreprise et sont par ailleurs tenues d'informer préalablement l'employeur au moins 48 heures à l'avance de la participation des travailleurs concernés à ces réunions.

Article 10 : Délégués du Personnel : Election, exercice des fonctions

Les élections des Délégués du Personnel ainsi que l'exercice de leurs fonctions sont conformes aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

f

A
K
C

Toutefois, afin de tenir compte des sujétions particulières à la branche d'activité, des dispositions spéciales sont appliquées dans les chantiers à durée limitée et où l'on parlera par conséquent de Délégués du site. Lesdites dispositions font l'objet de l'article II ci-après.

Chaque Délégué du Personnel continue à travailler normalement dans son emploi, son horaire de travail ne pouvant être différent de celui de l'établissement puisque le temps réglementaire réservé à l'exercice de sa fonction est incluse dans cet horaire. Le 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.

Pour bénéficier de ce temps :

a- à l'extérieur de l'établissement, le Délégué doit, sauf cas d'extrême urgence, prévenir son employeur 48 heures à l'avance.

b- à l'intérieur de l'établissement, le Délégué ne pourra se déplacer que muni d'une autorisation de son responsable hiérarchique, sauf cas d'urgence dûment constaté.

Le Délégué ne peut jouir d'un traitement de faveur. Il ne peut prétendre à un changement d'emploi en invoquant sa qualité de Délégué ni être affecté à des emplois inférieurs à sa qualification professionnelle.

Il ne peut être déplacé à titre définitif ou temporaire contre son gré pendant la durée de son mandat, sauf en cas de changement de lieu d'activité de l'établissement.

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

Article II : Clauses Particulières aux chantiers à durée limitée

Afin de tenir compte des particularités de travail des entreprises du bâtiment des travaux publics et des activités annexes, notamment de la création d'établissement à durée limitée (chantier), les modalités d'élection, d'éligibilité des Délégués du site, ainsi que la durée de leur mandat sont exceptionnellement soumises aux règles ci-dessous.

1°) Conditions d'élection:

Sont électeurs les travailleurs des deux sexes, âgés de dix-huit ans accomplis, n'ayant encouru aucune des condamnations entraînant la perte des droits civiques, présents lors de l'établissement des listes électorales et ne se trouvant plus alors en période d'essai, sans autre condition d'ancienneté dans l'entreprise.

2°) Conditions d'éligibilité :

Sont éligibles les électeurs âgés de vingt et un an accomplis et sachant s'exprimer en français ou en anglais.

3°) Date de vote :

Les élections ont lieu après que le nombre de travailleurs exigé par les dispositions réglementaires en vigueur a été atteint et dès que les conditions d'électorat et d'éligibilité sont réunies. La date en est fixée par l'Inspecteur du Travail du ressort après concertation avec l'employeur et les syndicats de travailleurs.

4°) Licenciement :

Dans le cas de fermeture de l'établissement à durée limitée, les travaux étant terminés, la situation des Délégués du site (titulaire et suppléants) est la suivante :

- a- S'ils appartenaient déjà à l'entreprise, ils sont repris par celle-ci dans un de ses autres établissements; n'ayant pas été élus par les travailleurs de ce nouvel établissement ils perdent leur qualité de Délégué du site, mais continuent à bénéficier de la protection légale d'un Délégué du personnel, dans les limites fixées par les textes en vigueur.
- b- S'ils ont été recrutés sur place, ils sont licenciés dans le cadre de cet établissement avec le reste des travailleurs, conformément aux dispositions des alinéas 1, 2 et 3 de l'article 130 du Code du Travail.

[Handwritten signature and scribbles]

[Handwritten mark]

Article 12 : Panneaux d'affichage

Les panneaux d'affichage doivent, conformément à la Loi être réservés, dans chaque établissement, aux communications des Délégués du Personnel et des organisations syndicales.

Ces communications seront limitées aux convocations qui ne comporteront d'autres indications que les lieux, ordre du jour, nom et qualité de ses auteurs et aux comptes rendus des réunions.

Elles ne peuvent concerner que des questions strictement professionnelles et elles doivent avant d'être affichées, être communiquées à la direction de l'établissement pour visa.

Aucun document ne peut être affiché, ni aucune inscription ne peut être faite en dehors du panneau d'affichage.

Article 13 : Du permanent syndical

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 », devra, à l'expiration de son mandat réintégrer son ancienne entreprise.

A l'issue de la suspension du Contrat qui ne devra pas excéder dix (10)ans, le travailleur sera repris à sa qualification professionnelle et l'employeur s'efforcera de lui confier des tâches du niveau correspondant.

La demande de réintégration du travailleur devra être présentée au nom de l'intéressé par l'organisation syndicale à laquelle il appartient au plus tard un mois après l'expiration de son mandat syndical.

Article 14 : Responsables syndicaux

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 de l'entreprise du fait de leur qualité. En outre, les parties contractantes s'efforceront mutuellement de coopérer pour le bon accomplissement de la mission des dits responsables.

Les responsables syndicaux bénéficieront de la même protection que les Délégués du Personnel.

TITRE III

LE CONTRAT DE TRAVAIL.

CHAPITRE I : FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 15 : Engagement

Les travailleurs sont engagés individuellement conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

L'engagement est constaté par une lettre d'engagement ou par une fiche en double exemplaire qui est signée des deux parties, un étant remis à chaque partie et qui comporte les indications suivantes :

- a. Les noms, prénoms, sexe, date et lieu de naissance, résidence habituelle, nationalité du travailleur ;
- b. La date de la prise d'effet de l'engagement ;
- c. Eventuellement les diplômes et/ou les certificats de travail ;
- d. La nature de l'emploi tenu, la catégorie professionnelle ainsi que l'échelon de salaire attribué au travailleur ;
- e. Le montant du salaire effectif et le cas échéant, des primes et autres avantages alloués au travailleur ;
- f. Le lieu d'embauche
- g. Le lieu d'exécution du contrat.
- h. La durée de la période d'essai si celle-ci est prévue au contrat ;
- i. La (ou les) personne (s) bénéficiaire (s) des sommes prévues à l'article 29 de la présente Convention.

j.

Article 16 : Sous-Traitance

Pour permettre aux travailleurs de la branche d'activité des bâtiments et travaux publics de garder leur qualité de travailleur et de bénéficier de la protection sociale pendant et après leur carrière, les employeurs s'engagent à ne recruter à titre de sous-traitants que les entrepreneurs remplissant les conditions prévues par les articles 48,49,50 et 51 de la Loi N°92/007 du 14 août 1992 portant Code du Travail et respectant la présente convention Collective.

Article 17 : Période d'essai

L'engagement à l'essai est constaté et exécuté selon les formes et conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 18 : Apprentissage

Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage et à la formation professionnelle. Les employeurs s'efforceront de les faciliter dans toute la mesure du possible. En ce qui concerne la conclusion et l'exécution du Contrat d'apprentissage, les parties se reportent à la législation et à la réglementation en vigueur.

La durée de l'apprentissage dans la branche du bâtiment, des travaux publics et des activités annexes est fixée à deux (2) années entières et consécutives.

L'apprenti perçoit la première année une allocation qui est égale à la moitié du salaire de la première catégorie, échelon A, du barème ci-joint en annexe. Après un (01) an, cette allocation est portée à la moitié du salaire de la troisième catégorie, échelon A.

Pendant la période d'apprentissage, l'apprenti bénéficie des mêmes indemnités qu'un travailleur employé dans les conditions géographiques identiques.

Article 19 : La formation

Compte tenu de la spécificité de la branche du bâtiment et des travaux publics, les parties contractantes reconnaissent une nécessité de la formation et du perfectionnement professionnel pour s'adapter aux nouvelles techniques et technologies. Les employeurs s'efforceront de les faciliter aux employés notamment par :

1. Une formation sur le tas ;
2. Un perfectionnement dans les établissements spécialisés tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du pays par le biais des séminaires de recyclage
3. Une utilisation plus rationnelle du personnel formé et ayant une compétence éprouvée aux tâches de production.

Article 20 : Centres de formation professionnelle

Les parties contractantes conviennent de la nécessité de créer des centres de formation professionnelle au sein des entreprises. Les modalités de constitution et de gestion de ces centres de formation professionnelle sont fixées d'accord parties.

Article 21 : Classification professionnelle

Les travailleurs sont classés dans les catégories définies par la Classification professionnelle annexée à la présente Convention.

Les employeurs s'engagent à respecter lors de l'embauche la classification professionnelle obtenue par les travailleurs lors d'un précédent emploi, pour la même fonction et dans la même entreprise, soit du fait de leur titre, soit du fait de leur formation.

Article 22 : Commission de classement

Les contestations individuelles portant sur la classification professionnelle du travailleur doivent être présentées à l'employeur par l'intermédiaire d'un Délégué du Personnel, soit directement par lui-même au cas où il n'en existerait pas dans une entreprise.

L'employeur doit donner une suite par écrit au travailleur sous le couvert de son Délégué du Personnel dans un délai de trente (30) jours. Si cette réponse ne donne pas satisfaction à ce travailleur, celui-ci peut saisir la Commission Paritaire de classement, toujours par les soins du Délégué du Personnel. Ces demandes de classement sont reçues par l'employeur lors des réunions habituelles des Délégués du Personnel.

S'il n'existe pas de Délégué du Personnel dans une entreprise, le travailleur présente lui-même sa revendication à son employeur.

Cette demande doit être faite par écrit, adressée soit par lettre recommandée, soit par cahier de transmission.

Cette demande ne peut être formulée pour le même motif qu'une fois par an.

La Commission de classement, convoquée et présidée par l'Inspecteur du Travail du ressort et composée de deux (02) représentants des employeurs de la profession et deux (02) représentants des travailleurs de la profession, statue sur le différend.

La Commission apprécie, et fixe la catégorie dans laquelle est classé le poste occupé par le travailleur et prend une décision dans ce sens au cas où elle attribuerait un nouveau classement au travailleur. La décision prend effet à compter de la date où la demande de reclassement a été introduite auprès de l'employeur.

Les représentants sont désignés par le Président de la Commission, sur proposition des organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs. Ils peuvent s'adjoindre, à titre consultant un de leur collègue plus particulièrement qualifié pour apprécier le litige.

La commission peut entendre, pour information avant de statuer, le travailleur qui a introduit la réclamation ainsi que l'employeur ou son représentant.

La commission se réunit obligatoirement dans les quinze (15) jours qui suivent la requête de l'une des parties et se prononce dans les quinze (15) jours qui suivent la date de la première réunion.

La décision est prise à la majorité des voix des membres de la Commission. La voix du Président est prépondérante.

La décision prise par la commission est définitive. Elle est consignée sur un procès-verbal.

Pendant la période des négociations, l'employeur ne peut prononcer le licenciement de ce travailleur sauf cas de fermeture du chantier.

CHAPITRE 2 : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 23 : Maladies et accidents non imputables au travail

Le contrat est suspendu dans les cas prévus à l'article 32 du Code du Travail.

En cas de maladies ou d'accident non imputable au travail, le régime indemnitaire à plein salaire prévu à l'article 33 du Code du Travail est aménagé conformément au tableau suivant, en fonction de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise au moment de la suspension du contrat du travail.

Catégories	Ancienneté		
	Moins d'un an	1 an à 5 ans	Plus de 5 ans
I à XII	1 mois	3 mois	5 mois

En cas de pluralité d'absences pour maladie ou accident au cours de la même année calendaire, le cumul des indemnités ne pourra excéder, quelle que soit l'ancienneté et la catégorie du travailleur, cinq (5) mois de salaire.

Article 24 : Chômage technique

En cas d'interruption collective de travail résultant, soit de causes accidentelles ou de force majeure (tels qu'accidents survenus au matériel, interruption de force motrice, pénurie accidentelle de matières premières, d'outillage, de moyens de transport, sinistres, intempéries), soit d'une conjoncture économique défavorable, à l'exception toutefois des heures perdues par suite de grève ou lock-out et de fermeture annuelle pour congé, il peut être pratiqué : de situation économique défavorable, il doit être pratiqué :

- Soit une récupération des heures perdues selon les modalités prévues par la législation et la réglementation en vigueur,
- Soit l'accomplissement d'une tâche, même de catégorie inférieure et ceci en attendant le retour à une situation normale.

Lorsque la récupération n'est pas possible ou qu'aucun travail ne peut être proposé en remplacement à tout ou partie du personnel, il est versé aux travailleurs mis en chômage total ou partiel, une indemnité de chômage égale à un pourcentage du salaire effectif perdu sur la base de la durée légale de travail et déterminée comme suit :

- 50% pour les 03 premiers mois ;
- 30% pour le quatrième mois ;
- 25% pour le cinquième mois ;
- 20% pour le sixième mois.

Durant et passé la période ouvrant droit au paiement de l'indemnité de chômage technique, le travailleur ayant trouvé un nouvel emploi peut rompre son contrat, sans être tenu à l'obligation de préavis.

Le travailleur refusant de récupérer ou d'accomplir une tâche, ne peut prétendre au paiement de l'indemnité de chômage.

Article 25 : Accidents de travail et maladies professionnelles

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

Lorsqu'à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie d'origine professionnelle ou non, le travailleur subit à titre définitif une réduction de ses capacités, l'employeur doit, dans la mesure du possible, lui proposer un emploi compatible avec ses capacités physiques. Le travailleur est alors rémunéré dans la qualification de l'emploi proposé.

Pour une meilleure couverture sanitaire des travailleurs, les employeurs pourront souscrire auprès d'une compagnie d'assurance une police couvrant une partie des frais de maladie ou pharmaceutiques engagés par les travailleurs.

CHAPITRE 3 : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 26 : Préavis de rupture de contrat

Les conditions et la durée du préavis sont fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 27 : Indemnité de licenciement

Sauf dispositions internes plus favorables, les parties se réfèrent à la législation et à la réglementation en vigueur, en ce qui concerne la condition d'ancienneté donnant droit à l'indemnité de licenciement, ainsi qu'aux taux d'indemnité applicables en la matière.

Article 28 : Libération du logement

Le logement est fourni au travailleur dans les cas et à conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

En cas de rupture du Contrat de Travail, le travailleur installé dans un logement fourni par l'employeur est tenu de le libérer dans les délais fixés ci-après :

- a. En cas de notification du préavis dans les délais requis : libération à l'expiration du délai de préavis ;

- b. En cas de rupture du Contrat par le travailleur sans que le délai de préavis ait été respecté : libération immédiate.
- c. En cas de licenciement par l'employeur sans que le préavis ait été respecté :
- Libération différée dans la limite maximale d'un mois, sur demande préalable du travailleur.
 - Libération différée à la fin du trimestre scolaire en cours si un (ou des) enfant (s) scolarisé (s) habite (nt) le logement.

Article 29 : Décès du travailleur

En cas de décès du travailleur, les sommes définies au paragraphe ci-après seront versées aux ayants droits ou à la (aux) personne (s) désignée (s) par le travailleur à l'article 15 (i) ci-dessus :

- Toutes 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).
- En outre si l'employeur verse aux ayant-droits ou à la (aux) personne (s) désignées par le travailleur à l'article 15 (i) ci-dessus une indemnité de décès dont le montant qui dépend de l'ancienneté du défunt dans l'entreprise sera égal à :



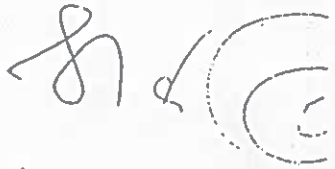
Ancienneté	Montant
Moins de 2 ans	1 mois de salaire de la 7 ^{ème} catégorie, échelon A
De 2 à 6 ans	3 mois de salaire de la 7 ^{ème} catégorie, échelon A
De 7 à 9 ans	4 mois de salaire de la 7 ^{ème} catégorie, échelon A
Plus de 9 ans	5 mois de salaire de la 7 ^{ème} catégorie, échelon A

Sauf pratique plus favorable dans l'entreprise, l'employeur assure aussi les frais d'achat du cercueil et de transport de la dépouille du lieu du décès jusqu'au lieu d'inhumation.

Article 30 : Départ à la retraite – Prime de fin de carrière

Les parties contractantes reconnaissent que l'admission au bénéfice d'une retraite ne constitue pas un licenciement et ne peut, par conséquent, justifier l'octroi d'une indemnité de licenciement. Cependant les travailleurs ayant acquis droit, dans le cadre de la loi N°84/006 du 04 juillet 1984, à une pension de vieillesse, bénéficient d'une prime de fin de carrière dont le montant est calculé suivant les clauses de l'article 27 ci-dessus.

R

TITRE IV

LE SALAIRE

Article 31 : Détermination du salaire et mode de rémunération

Les salaires sont calculés à l'heure pour les travailleurs appartenant aux catégories I à VI. Ils sont calculés mensuellement pour les travailleurs des catégories VII à XII. Les payes sont établies mensuellement et tiennent compte de tous les éléments constitutifs du salaire.

Les modalités de paiement, de périodicité du salaire et de versement d'acompte sont régies selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur et suivant le règlement intérieur.

La rémunération à l'heure ou mensuelle est celle dans laquelle il n'est pas fait référence à une productivité quantitative déterminée. La rémunération est uniquement fonction du temps travaillé.

La rémunération à la tâche et à la commission fera l'objet d'entente directe entre employeurs et travailleurs intéressés dans le cadre des articles 63, 64 et 65 du Code du Travail.

Il reste bien entendu que l'employeur ne pourra prendre prétexte de l'absence d'accord du travailleur à la tâche pour prendre des sanctions contre celui-ci.

Dans le cas d'une interruption de travail dont le travailleur n'est pas responsable, le temps pendant lequel le travailleur est gardé à la disposition de l'établissement, est payé au taux normal. Mais, si pendant le temps d'arrêt d'autres travaux sont demandés au travailleur, il est tenu de les exécuter dans la mesure de ses compétences, de ses possibilités et où les conditions de sécurité sont garanties.

La fixation des taux de salaire et leur révision résultent, soit de l'employeur et des travailleurs ou de la Commission Nationale Paritaire des Salaires du Bâtiment, des Travaux Publics et des Activités annexes qui se

réunit tous les deux ans au premier trimestre calendaire à l'initiative de l'une des parties signataires.

La grille des salaires de la branche est annexée à la présente convention.

Article 32 : Retenues sur salaire et mode de paiement du salaire

En dehors des dispositions existant dans la législation en vigueur, aucune retenue d'aucune sorte ne peut être faite sur le salaire d'un travailleur.

Aucune dette ne peut être recouvrée sur le salaire d'un travailleur sans son accord formel, en dehors des dispositions prévues par la Loi.

Tous les salaires doivent être payés en monnaie ayant cours légal et ne peuvent en aucun cas être versés en marchandises, denrées, rations ou autres substituts.

Dans la mesure du possible, le paiement par virement sur compte bancaire sera privilégié.

Article 33 : Acompte exceptionnel sur salaire

Sur la demande, les acomptes exceptionnels de salaire peuvent être accordés au travailleur en fonction d'une part de sa position dans l'entreprise (ancienneté, salaire, manière de servir), de l'objet de l'acompte, des engagements en cours du travailleur et d'autre part des dispositions de l'employeur.

Ces acomptes sont consentis dans les formes prévues par les dispositions légales réglementaires en vigueur et donnent lieu à des retenues à la source effectuées d'accord parties.

R



A
—
S
C

TITRE V

CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 34 : Durée de travail

Conformément à l'article 80 du Code du Travail, la durée hebdomadaire du travail est de 40 heures.

Les parties se réfèrent à la législation et à la réglementation en vigueur ainsi qu'au règlement intérieur de chaque entreprise pour les modalités d'application de la durée hebdomadaire du travail.

Pour tenir compte de certains impératifs de travaux, il peut être admis un travail continu par roulement dont l'horaire est défini dans le règlement intérieur de l'entreprise.

En cas d'absence de règlement intérieur, cet horaire est établi après autorisation de l'Inspecteur du Travail du ressort.

Article 35 : Heures supplémentaires

Les conditions dans lesquelles sont effectuées les heures de travail en dehors de la durée normale et la majoration à appliquer à ces heures ainsi que la récupération des heures perdues sont régies par la législation et la réglementation en vigueur.

Article 36 : Primes d'ancienneté

On entend par prime d'ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le travailleur a été occupé d'une façon continue dans les différents établissements de cette entreprise.

Le travailleur ayant effectué deux (02) ans dans la même entreprise bénéficie à la fin de la deuxième année d'une prime d'ancienneté de 4 % et 2 % par année supplémentaire sans plafond suivant la réglementation en vigueur (arrêté n° 10/MTPS/DT du 20 avril 1971).

Article 37: L'avancement

L'avancement des travailleurs dans l'entreprise se fait par l'ancienneté, le mérite, l'expérience acquise et la formation professionnelle.

L'ancienneté comptant pour le changement d'échelon dans une catégorie est automatique après trois (3) ans d'activité.

Toutefois, l'employeur peut, compte tenu du mérite et de l'expérience acquise, promouvoir le travailleur après un (01) an d'activité dans l'entreprise.

L'obtention d'un diplôme à la suite d'une formation professionnelle, donne droit à l'avancement catégoriel correspondant dans l'entreprise.

Article 38: La promotion interne

Les employeurs s'attacheront à mettre en œuvre dans leur entreprise une politique effective et diligente de promotion des cadres ; à compétence égale, priorité est donnée aux nationaux.

L'employeur en cas de postes vacants dans son entreprise fait appel en priorité aux travailleurs en service dans l'établissement et aptes à occuper les postes considérés en fonction de leur aptitude à s'intégrer et à s'adapter aux nouvelles fonctions.

Article 39: Changement provisoire d'emploi

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 emploi autre que le sien relevant soit d'une catégorie inférieure, soit à la même catégorie ou supérieure.

Sauf disposition plus favorable dans l'entreprise, le travailleur muté provisoirement à un emploi autre que le sien relevant d'une autre catégorie que la sienne est soumis aux règles suivantes :

- Durée de remplacement : la durée maximale du remplacement est limitée à 3 mois renouvelables une fois.
- L'indemnité d'affectation provisoire d'un travailleur à une autre catégorie supérieure à la sienne, si cette période est égale ou supérieure

à un mois, l'affecté provisoire perçoit une indemnité égale à la différence entre les deux salaires.

Cette indemnité est payée en même temps que le salaire dans le cas des déplacements conjoncturels.

Article 40 (nouveau): Missions occasionnelles

En cas de déplacement pour une mission occasionnelle d'une durée égale ou inférieure à deux (02) mois et en vue d'une tâche précise: transport, dépannage, travaux annexes et finitions, le travailleur percevra les indemnités en fonction de sa catégorie et de la nature des frais engagés comme ci-après:

	I - VI	VII - IX
Un (01) repas principal	2 500	3 500
Deux (02) repas principaux	5 000	7 000
Deux (02) repas principaux + couchage	12 000	15 000

Pour les travailleurs des catégories X à XII, les indemnités sont fixées d'accord parties.

Dans le cas où l'employeur fournirait au salarié des prestations équivalentes, celles-ci tiennent lieu des indemnités ci-dessus.

Article 41: Mutations

Le travailleur peut être appelé à travailler, pour les besoins d'un chantier, sur un lieu autre que le lieu d'embauche. Il a droit, dans ce cas, aux prestations suivantes :

- Le logement dans les conditions prévues par l'article 66 du Code du Travail et les dispositions réglementaires en vigueur ;
- La ration des vivres, le cas échéant, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.
- Le transport pour lui-même, sa famille et ses bagages conformément aux dispositions de l'article 45 ci-dessous.

TITRE VI

CONGE- ABSENCES- TRANSPORT

Article 42: Congés payés – Majoration pour ancienneté

Les travailleurs bénéficient des congés payés dans les conditions prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

La durée du congé est augmentée en considération de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, à raison de trois (03) jours ouvrables par période entière, continue ou non, de cinq (05) ans de service. Pour les mères salariées cette majoration s'ajoute à celle prévue par le paragraphe 2 de l'article 97 du Code du Travail.

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.

Article 43: Autorisations exceptionnelles d'absence payée

Dans la limite de dix (10) jours ouvrables par année calendaire, des permissions exceptionnelles d'absence payées sont accordées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux touchant son propre foyer, dans les circonstances et conditions minimales suivantes :

- a. Mariage du travailleur : 4 jours ;
- b. Mariage d'un enfant du travailleur : 2 jours ;
- c. Décès du père, de la mère, d'un enfant : 6 jours ;
- d. Décès du conjoint : 6 jours ;
- e. Accouchement de l'épouse du travailleur : 3 jours ;
- f. Décès du beau-père, ou de la belle-mère: 2 jours ;
- g. Accouchement de l'épouse du travailleur : 3 jours

Cette permission n'est accordée que pour un (01) beau-père et une belle-mère pendant la carrière du travailleur.

Article 44: Autorisations d'absence non payées

Dans la limite de dix (10) jours ouvrables par année calendaire, délais de route compris, des autorisations d'absence non payées sont accordées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux autres que ceux énumérés à l'article 43 ci-dessus.

L'autorisation écrite de l'employeur sera requise pour en bénéficier.

Article 45: ~~Transport~~

Les frais de voyage et le transport sont assurés par l'employeur dans les cas prévus par l'article 94 du Code du Travail et les textes réglementaires en vigueur, et dans les conditions ci-après :

A- Classe de passage

Train

- catégorie I à VI : 2^e classe ;
- catégorie VII à XII : 1^{ère} classe.

Avion

- Toutes catégories : classe touriste.

B- Poids des bagages

Pour le transport de bagages, il n'est pas prévu, à la charge de l'employeur d'avantages autres que la franchise accordée par la compagnie de transport à chaque titre de passage ;

Toutefois, dans les circonstances suivantes :

- premier voyage du lieu de résidence habituelle ou du lieu de recrutement au lieu d'emploi ;

- Cas de mutation d'un lieu à un autre, ainsi que définie à l'article 41 ci-dessus.

L'employeur assure au travailleur le transport gratuit dans les conditions suivantes :

Catégories I - VII

- 250 kg de bagages en sus de la franchise pour lui-même ;
- 250 kg de bagages en sus de la franchise pour son conjoint
- 100 kg de bagages en sus de la franchise pour chacun des enfants mineurs vivant habituellement avec lui

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.

TITRE VII

SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Article 46: Mesure d'hygiène et de sécurité

- Les employeurs doivent veiller tout particulièrement au respect des règles d'hygiène et de sécurité dans leur entreprise conformément à la réglementation en vigueur.
- Dans le cadre de la Commission Nationale de Santé et de Sécurité au Travail, les employeurs et les travailleurs s'efforceront de fixer toutes mesures permettant d'améliorer la sécurité dans la branche du bâtiment et des travaux publics.
- De leur côté, les organisations syndicales de travailleurs et les Délégués du Personnel s'efforceront de développer l'esprit de sécurité chez les travailleurs.

Article 47: Couverture médicale

Sauf disposition plus favorables fondées sur les usages ou les Contrats individuels de travail, les soins médicaux seront dispensés au profit des travailleurs et de leurs familles dans les conditions prévues par la législation et la réglementation du travail en vigueur.

Article 48: Indemnités de risque - Fourniture d'équipement

Tout travailleur affecté à un poste comportant des risques et classé comme tel par la Commission Nationale de Santé et de Sécurité du Travail peut bénéficier d'une indemnité qui est déterminée d'accord parties.

Les employeurs doivent fournir les équipements de sécurité définis par ladite Commission. Le travailleur est tenu de les porter. Il est responsable de leur bon entretien.

TITRE VIII

PRIME - INDEMNITES - PRESTATIONS DIVERSES

Article 49: Indemnités d'outillage

Si à la demande de l'employeur, le travailleur utilise un outillage personnel répondant aux nécessités de son emploi, il a le droit à une indemnité d'outillage dont le taux et les modalités d'attribution sont fixés d'accord parties.

Article 50 (nouveau): Indemnités de transport

Dans le cas où l'employeur ne fournit pas un moyen de transport personnel ou collectif aux travailleurs de son entreprise, il doit leur verser une indemnité de participation aux frais de transport dont le montant est fixé à 800 FCFA par journée de travail effectif.

Article 51: Indemnités de véhicule ou autre engin

Lorsque l'employeur autorise un travailleur à utiliser son moyen de transport personnel aux fins de service, une indemnité dont le montant est déterminé d'accord partie est allouée au travailleur.

Article 52: Indemnités de panier

Tout travailleur effectuant au moins six (06) heures de travail de nuit dans un poste entre 22 heures et 04 heures du matin, bénéficie d'une indemnité de panier, dont le montant ne peut être inférieur à deux (02) fois le salaire horaire de la troisième catégorie, échelon A.

Cette disposition s'applique également aux travailleurs effectuant plus de douze (12) heures de travail effectif dans la journée.

Elle ne s'applique ni aux gardiens, ni aux veilleurs de nuit.

Article 53: Indemnités et primes diverses

Compte tenu des contraintes spécifiques aux activités du bâtiment, des travaux publics et des activités annexes, d'autres indemnités et des primes peuvent être attribuées, la nature et le montant étant fixés d'accord parties au sein de chaque entreprise.

Quant aux primes, elles sont définies dans le tableau ainsi qu'il suit :

Réf.	Nature de la prime	Conditions d'octroi de la prime	Montant de la prime
1	Intéressement Gratification 13 ^{ème} mois Résultats de l'entreprise L'arbre de Noël	Les parties contractantes reconnaissent l'attribution de ces primes à la fin de chaque année et dans la limite des résultats de l'entreprise	Le taux est fixé par l'employeur
2	Précarité	Cette prime est automatiquement attribuée au travailleur détenteur d'un contrat de travail à durée déterminée inférieur à trois (03) mois	Le montant de cette prime est fixé mensuellement à 10% du salaire de base du travailleur
3	Caisse ou billettage	Cette prime peut être allouée au travailleur qui manipule exceptionnellement des espèces d'au moins 5 000 000 FCFA par mois	La prime est fonction du montant des espèces manipulées et fixée par l'employeur
4	Rendement	Les parties contractantes s'accordent d'attribuer cette prime aux travailleurs qui produisent avec un rendement élevé	Le montant de cette prime est laissé à la discrétion du chef d'entreprise
5	Formation	Cette prime est attribuée aux travailleurs des deux sexes qui, sur la demande de leur entreprise, mettent leur savoir-faire et leur connaissance au service d'autres travailleurs en guise de formation	Les modalités sont fixées d'accord-parties
		Outre les avantages définis par la	Pour les catégories de I-IX, le

6	Installation	législation et la réglementation en vigueur, il est accordé aux travailleurs déplacés du fait de l'employeur une prime d'installation	travailleur à droit à un montant équivalent à trois (03) jours de mission dans les conditions définies à l'article 40 ci-dessus. Pour les travailleurs des catégories X-XII, ce montant est fixé d'accord parties
7	Fin de chantier	Cette prime est allouée à tout travailleur qui a participé à un chantier dont la durée est d'au moins six (06) mois et dont le temps de passage était le tiers de la durée du chantier	Le montant fixé d'accord parties, tient compte du comportement du travailleur et ne saurait être inférieur à 10% du salaire de base catégoriel échelonné.
8	Salissure	Cette prime est accordée à tout travailleur appelé à travailler dans des conditions de salissure exceptionnelles	Le montant de cette prime est arrêté entre l'employeur et les représentants du personnel.

Article 54: Médaille d'Honneur du Travail

L'employeur assure les frais d'achat des médailles d'honneur du travail et verse à cette occasion à chaque travailleur intéressé une prime dont le montant est égal à 10 000 Francs par année d'ancienneté.

Article 55: Mutuelle

Les parties contractantes conviennent de la nécessité de créer des mutuelles au sein des entreprises. Les modalités de constitution et de gestion de ces mutuelles sont fixées d'accord parties.

Article 56: Clubs et Associations

Les parties contractantes reconnaissent l'importance pour l'épanouissement des travailleurs, et, partant, pour les relations professionnelles, des activités culturelles, artistiques et sportives. Elles se déclarent en conséquence favorables à la création, à l'initiative exclusive soit

des travailleurs d'une ou de plusieurs entreprises, soit d'une organisation syndicale de travailleurs 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 des autres branches d'activité.

Article 57: Economats

En matière d'économats les parties se réfèrent à la législation en vigueur.

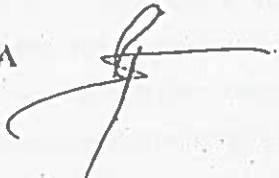
Article 58: Application de la convention

Les parties signataires veillent conjointement à l'application des dispositions de la présente convention.

ONT SIGNE

POUR LE GROUPE DES TRAVAILLEURS

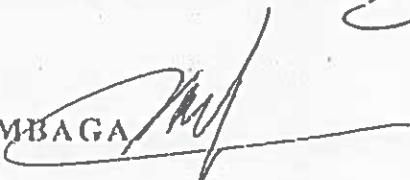
Pascal NKOA



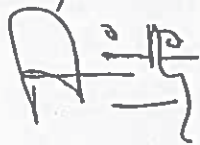
Jean Marie ZAMBO AMOUGOU



Jean Michel MBAGA



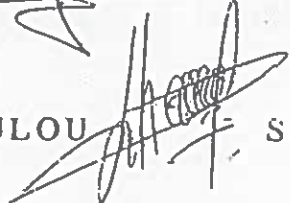
André DJITTA




Ruth AKOUMBA



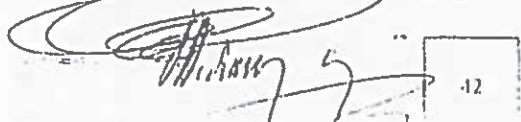
Pierre ESSINDI MINKOULOU



Maginot NSAMANG ZAZIBI



Ami'psi NINDA GA Eku 6



POUR LE GROUPE DES EMPLOYEURS

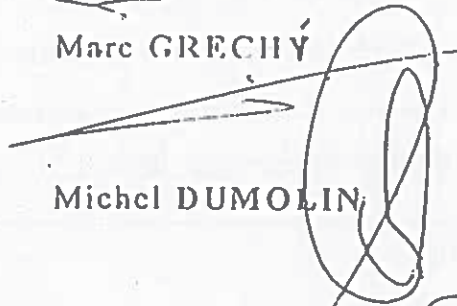
Eric NJONG



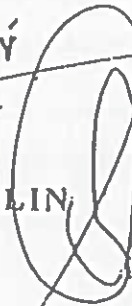
Jean Daniel MARILLY



Marc GRECHY



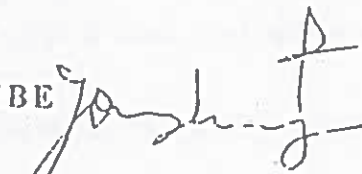
Michel DUMOLIN



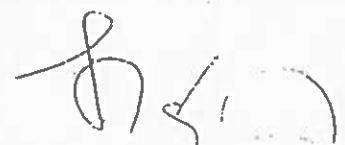
Guillaume WAMAL



SHE Jones YEMBE



YUFEI



Jacques Elvis NDOUPET

Gérard PFAD

Longin BEDZIGA EYEBE

ASIRAF FAHMY

Fonkèli Nyrian Nbuétang

Lionel PETIT

Fyirou NOUNGUA Essi'o

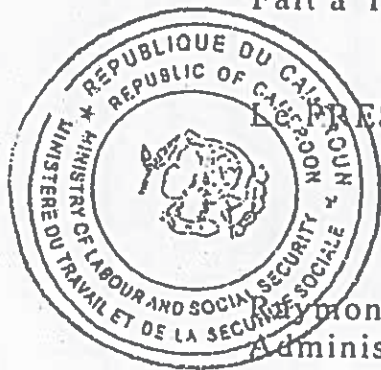
Christian AUDIBERT

Ambroise MBAGOMA

Georges YAMDJEU

Samuel D. NENGUE

Fait à Yaounde, le 10 DEC 2019



PRÉSIDENT DE LA COMMISSION

Ymond YAPELE
Administrateur Principal du Travail