

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA MANUTENTION PORTUAIRE

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

Article premier : *Champ d'application et objet*

1° La présente convention collective, dénommée « Convention collective de la manutention portuaire », règle les rapports professionnels entre les entreprises d'acconage, le Groupement professionnel des acconiers du Cameroun ou tout autre organisme agréé à cet effet, ci-après désignés employeurs, et les travailleurs recrutés par ces entreprises, ce syndicat ou cet organisme et affectés à des travaux de manutention portuaire et ci-après désignés dockers.

2° On entend par travaux de manutention portuaire toutes les opérations de manutention de marchandises effectuées soit à bord des navires, soit sur les quais, wagons, chalands, camions, magasins ou hangars situés sur les quais et terre-pleins de, pour, ou en provenance de la voie d'eau.

Ces opérations sont effectuées, sous les réserves indiquées au paragraphe ci-après, par des dockers.

3° Par dérogation aux dispositions qui précèdent, peuvent être effectuées sans avoir recours aux dockers les opérations suivantes :

- déchargement ou chargement du matériel de bord des navires,
- déchargement ou chargement des bateaux fluviaux par les moyens du bord.

4° Les employés appartenant aux sociétés de consignation de navires, de manutention et de transit, qui ne sont pas titulaires de la carte professionnelle de travailleurs dockers, ne sont pas concernés par les dispositions de la présente convention.

5° Les travailleurs objet de la présente convention sont répartis d'une part en dockers permanents et d'autres part en dockers de complément ci-après dénommés dockers occasionnels.

Article 2 : *Conditions d'intégration des dockers occasionnels dans l'effectif des dockers permanents.*

1° Les parties contractantes conviennent que l'employeur doit s'efforcer, dans toute la mesure compatible avec les sujétions propres à la profession de la manutention portuaire, de réduire le nombre des dockers occasionnels (carte rose) par leur intégration progressive dans l'effectif des dockers permanents (carte bleue).

2° Pour l'application des dispositions du paragraphe 1 ci-dessus, l'employeur tiendra compte de l'évolution globale du trafic, de l'ancienneté et de la manière générale de servir des dockers occasionnels concernés.

3° En la circonstance le terme « trafic » peut se définir à travers l'analyse des statistiques globales du tonnage portuaire duquel il convient de soustraire les tonnages que les professionnels maritimes n'ont pas à manipuler.

Article 3 : Adhésion

1° Toute organisation syndicale de travailleurs ou d'employeurs ou tout employeur pris individuellement qui n'est pas partie de la présente convention, peut y adhérer ultérieurement, dans les formes et aux conditions définies par la réglementation.

2° Cette adhésion prend effet à compter du jour suivant le dépôt de l'acte d'adhésion au greffe du tribunal de première instance de Douala.

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 organismes signataires ne sont pas tenus de faire une place à la partie adhérente dans les commissions ou organismes paritaires prévus par la présente convention.

Article 4 : Dialogue

1° Les parties signataires 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.

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 en matière de règlement des différends collectifs du travail.

3° Les différends individuels du travail sont réglés conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 5 : Avantages acquis

1° La présente convention maintient les avantages acquis par les travailleurs. 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.

2° Les dispositions de la présente convention remplacent les clauses des contrats individuels antérieurs lorsque ces clauses sont moins avantageuses ou équivalentes pour les travailleurs qui en bénéficient.

Article 6 : Interprétation - Conciliation

1° Tous les différends collectifs nés de l'interprétation ou de l'application de la présente convention, et qui n'auraient 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 composée de 12 (douze) membres à raison de 6 (six) représentants de chacune des parties signataires ; elle est présidée par un représentant du Ministre chargé des questions du travail.

3° La commission est saisie par lettre recommandée adressée au Ministre chargé des questions 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 se réunit dans les 15 jours suivant la réception de la requête. Elle ne peut valablement délibérer que si 8 (huit) membres au moins sont présents ou valablement représentés.

5° Les décisions de la commission sont prises sous la forme d'accords de conciliation, à la majorité des membres présents, le président participant au vote.

Article 7 : Révision et modification

1° La présente convention ainsi que les annexes, pris dans leur ensemble ou séparément, peuvent être révisées ou modifiées par la commission mixte paritaire prévue par la réglementation, soit sur l'initiative du Ministre chargé des questions du travail, soit à la demande de l'une des organisations syndicales signataires.

2° 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 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 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 obligations réciproques 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 de deux ans à compter de la date du dépôt de la convention ou de ses avenants ultérieurs.

Article 8 : Dénonciation

1° Si les pourparlers tendant à la révision ou à la modification n'ont pu aboutir dans un délai de six mois suivant l'envoi de la lettre recommandée visée au paragraphe 2 de l'article 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.

2°La dénonciation ne prend effet qu'à l'expiration d'un délai de six 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. De toute façon, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions à intervenir.

Article 9 : Dépôt et publication

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

Article 10 : Prise d'effet et durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle prend effet à compter du lendemain de son dépôt au greffe du Tribunal de Première Instance de Douala.

TITRE II : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL - DELEGUES DU PERSONNEL

Article 11 : 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 syndicat professionnel constitué conformément à la législation.

2°En vue de permettre le libre exercice de ce droit, l'employeur s'engage 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 sa décision en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, l'avancement ou le licenciement.

3°L'employeur s'engage à n'exercer aucune pression ni contrainte sur le personnel en faveur ou à l'encontre de telle ou telle organisation syndicale. Les travailleurs s'engagent dans ce domaine, à n'exercer aucune pression ni contrainte sur leurs collègues.

4°Les parties contractantes s'engagent, chaque fois que cela est de nature à améliorer les relations professionnelles, à nouer le dialogue, sans que ceci puisse porter atteinte, dans le cadre de l'entreprise, aux fonctions et prérogatives reconnues aux délégués du personnel par les dispositions légales et réglementaires.

Article 12 : Cotisations syndicales

les cotisations syndicales sont retenues conformément aux lois et règlements.

Article 13 : Responsables syndicaux

Les parties reconnaissent l'utilité d'un encadrement de qualité des travailleurs pour l'instauration et le maintien de saines relations professionnelles.

Dans ce but, l'employeur s'engage à s'abstenir de toute discrimination vis-à-vis du ou des responsables syndicaux du fait de leur qualité. En outre, les parties contractantes s'efforcent mutuellement de coopérer pour le bon accomplissement de leur mission.

Article 14 : Autorisations d'absence pour activités syndicales

1° Chaque fois qu'un travailleur, responsable syndical ou non, est appelé à participer 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,...) il convient de faciliter cette participation.

Le temps d'absence est payé par l'employeur comme temps de travail suivant l'horaire normal de l'entreprise ; il n'est pas récupérable et ne peut être déduit du congé annuel.

2° Par assimilation avec ce qui précède, la participation des responsables syndicaux au règlement d'un conflit collectif de travail est considéré comme temps de travail et rémunéré par l'employeur.

3° Exception faite des cas où des conditions plus avantageuses sont définies avec l'employeur, des autorisations d'absences non payées et non déductibles des congés annuels sont accordés aux travailleurs pour leur permettre d'assister aux réunions statutaires de leur organisation syndicale. Ces autorisations d'absences leur sont accordées sur présentation d'une convocation nominative. Toutefois, il est convenu entre les parties contractantes que cette disposition ne s'applique pas aux responsables syndicaux membres d'instances dirigeantes au niveau départemental ou national, lesquels bénéficient des permissions d'absences payées à l'occasion de la réunion desdites instances, dans la limite de trois jours par an, délais de route non compris.

4° Les parties contractantes conviennent enfin qu'il sera accordé des autorisations d'absence payées aux responsables syndicaux afin de leur permettre de prendre part aux séminaires d'éducation ouvrière ou aux stages syndicaux organisés par leur centrale syndicale. Sauf accord particulier conclu avec l'employeur, ces permissions sont accordées par celui-ci dans la limite de cent jours par an pour l'ensemble de l'entreprise.

5° Pour les cadres syndicaux, des autorisations d'absence complémentaires peuvent être accordées d'un commun accord entre employeur et organisation syndicale de travailleurs intéressée.

Article 15 : 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, qui ne doit excéder six ans, le travailleur est repris à sa classification professionnelle et l'employeur s'efforce dans la mesure du possible de lui confier des tâches du niveau correspondant. Au-delà de cette limite, le contrat est résilié de plein droit.

3°La demande de réintégration du travailleur doit 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 16 : Panneaux d'affichage

1°Des panneaux d'affichage doivent, conformément à la réglementation, être réservés aux communications des délégués du personnel et des organisations syndicales.

2°Ces communications sont limitées aux convocations et aux comptes-rendus des réunions et ne comportent d'autres indications que les lieu, heure, ordre du jour et qualité de leurs auteurs.

3°Elles ne peuvent concerner que des questions professionnelles et syndicales et elles doivent, avant d'être affichées, être communiquées à la direction de l'entreprise pour visa.

4°Aucun document ne peut être affiché, ni aucune inscription ne peut être faite en dehors du panneau d'affichage.

Article 17 : Délégués du personnel

1°Les élections des délégués du personnel ainsi que l'exercice de leurs fonctions sont conformes aux dispositions légales et réglementaires.

2°Chaque délégué du personnel, titulaire ou suppléant, continue à travailler normalement dans son emploi, son horaire de travail ne pouvant être différent de celui de l'établissement puis que le temps réservé à l'exercice de sa fonction est inclus dans cet horaire. Le temps de quinze heures par mois réservé à l'exercice des fonctions de délégué du personnel peut être pris soit à l'intérieur, soit à l'extérieur du port, mais dans ce cas, sur justification.

3°Pour faciliter la bonne utilisation de ce temps aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur du port, l'employeur met à la disposition du délégué du personnel un carnet à souche d'autorisation de déplacement. Sauf cas d'extrême urgence l'employeur doit être prévenu de tout déplacement au moins 48 heures à l'avance.

4°Le délégué du personnel ne peut jouir d'un traitement de faveur. Il ne peut prétendre à un changement d'emploi ou de catégorie en invoquant sa qualité de délégué. En contrepartie, il ne peut être affecté à un emploi d'un niveau inférieur à sa qualification professionnelle et dans tous les cas, sans son consentement écrit, conformément à la législation et à la réglementation.

5° La compétence d'un délégué s'étend à l'ensemble du collège qui l'a élu. Pour des questions d'ordre général intéressant l'ensemble du personnel, cette compétence s'étend à toute la main d'œuvre dockers.

6° L'exercice de la fonction de délégué ne peut constituer une entrave à l'évolution normale de la carrière de l'intéressé.

7° Les délégués du personnel ne peuvent être mutés contre leur gré pendant la durée de leur mandat.

TITRE III : LE CONTRAT DE TRAVAIL

Article 18 : *Forme du contrat*

1° L'engagement individuel des travailleurs a lieu conformément aux dispositions légales et réglementaires.

2° L'engagement est constaté par un contrat de travail ou par une lettre d'engagement, ou par un formulaire en double exemplaires qui est signé des deux parties et qui comporte au moins les indicatives suivantes :

- a) les noms, prénoms, sexe, date et lieu de naissance 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 attribué au travailleur ;
- d) l'énumération des diplômes obtenus ;
- e) le montant du salaire effectif et le cas échéant, des primes et autres 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.

4° L'engagement peut être précédé d'une épreuve professionnelle ou d'un test psychologique.

Article 19 : *Classification professionnelle*

1° Les travailleurs sont classés dans les emplois tels que définis dans la classification professionnelle portée en annexe I de la présente convention.

2° La classification professionnelle des emplois de la manutention portuaire comporte huit (8) catégories professionnelles. Chaque catégorie comporte six (06) échelons normaux (A, B, C, D, E, F) et un échelon exceptionnel « G » attribué au travailleur qui a épuisé son avancement dans sa catégorie.

Article 20 : 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.

2. Cependant, il est précisé :

- a) que l'essai se fait dans la catégorie de l'emploi proposé ;
- b) que la confirmation n'entraîne pas ipso facto de changement d'échelon.

Article 21 : Avancement et promotion

1. L'avancement du travailleur se fait par l'ancienneté, le mérite, l'assiduité et l'expérience acquise. Le changement d'échelon dans la catégorie, compte tenu de l'ancienneté, s'effectue dans un délai maximum de 4 (quatre) ans, ceci sous la condition que le travailleur ait justifié d'au moins 1600 heures de travail par année de présence pendant la période considérée.

2. La progression au sein de l'échelon G s'effectue dans un délai maximum de quatre (4) ans. Le taux minimum d'augmentation est égal au taux moyen d'augmentation entre les échelons dans la catégorie de l'intéressé.

3. Toutefois, l'employeur peut, compte tenu du mérite, de l'assiduité et de l'expérience du travailleur, procéder à son avancement d'échelon et de catégorie dans les délais inférieurs.

4. L'employeur, en cas de postes vacants dans l'entreprise, doit faire appel en priorité aux travailleurs en service et jugés aptes par lui à occuper les postes considérés en fonction de leur aptitude à s'intégrer et à s'adapter aux nouvelles fonctions.

5. La période probatoire pendant laquelle le travailleur occupe le poste vacant correspond aux périodes réglementaires d'essai de la catégorie de promotion.

6. Pendant toute cette période il reçoit un salaire correspondant à son nouvel emploi. Dans le cas où il ne donne pas satisfaction il réintègre son ancien emploi à son ancien salaire.

Article 22 : Changement d'emploi et intérim

1. Lorsque le travailleur est appelé à assurer temporairement, sur proposition de l'employeur, un emploi de catégorie inférieure à celui qu'il occupe habituellement, son salaire et son classement antérieurs doivent être maintenus pendant la période correspondante qui ne doit pas excéder six mois.

2. L'employeur peut proposer à un travailleur, pour des raisons de santé autres que celles liées aux accidents de travail et maladies professionnelles, un emploi de catégorie inférieure à celui qu'il occupe habituellement. S'il l'accepte, il est rémunéré dans les conditions correspondant à son nouvel emploi. En cas de refus, la rupture du contrat de travail qui pourrait en résulter est imputable au travailleur.

3. En cas de vacance d'un poste pour quelque motif que ce soit atteignant vingt et un jours calendaires, et si l'employeur fait appel à un travailleur de catégorie inférieure pour assurer l'intérim, ce travailleur perçoit en plus de son salaire effectif, et ceci pour compter du premier jour, une indemnité compensatrice égale à la différence entre l'échelon A de sa catégorie et l'échelon A de la catégorie afférente au nouvel emploi.

4. Le remplacement ne peut excéder huit mois. Au bout de cette période, le travailleur est classé dans la catégorie afférente au nouvel emploi selon les modalités définies au troisième paragraphe ci-dessus.

Article 23 : Commission paritaire de classement

1. Les contestations individuelles portant sur la classification professionnelle des travailleurs sont présentées à l'employeur soit directement, soit par l'intermédiaire d'un délégué du personnel.

2. L'employeur doit donner une réponse par écrit au travailleur dans un délai de 30 jours. Si cette réponse ne donne pas satisfaction à ce travailleur, celui-ci peut saisir la commission paritaire de classement, soit directement, soit par l'intermédiaire du délégué du personnel.

Cette demande doit être faite par écrit et déposée auprès de l'Inspection du Travail du ressort, président de la commission, soit par lettre recommandée, soit par cahier de transmission.

3. La commission de classement est composée d'un représentant de l'inspection du Travail, Président, de trois représentants de l'employeur et de trois représentants des travailleurs. Les représentants sont désignés par le Président de la commission sur proposition des organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs.

4. La commission se réunit à la diligence de son Président et se prononce obligatoirement dans un délai d'un mois à compter de la date de dépôt de la requête. Elle doit entendre, pour information avant de statuer, le travailleur qui a introduit la réclamation ainsi que l'employeur.

5. La commission 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, qui prend effet à compter de la date à laquelle la demande de reclassement a été introduite auprès de l'employeur, est prise à la majorité des voix des membres de la commission, le Président participant au vote ; elle est consignée sur un procès-verbal et doit toujours être motivée.

6. Lorsqu'une des parties n'accepte pas cette décision, il en est fait mention au procès-verbal. La partie qui la conteste dispose alors d'un délai de quinze jours francs pour engager la procédure de règlement des différends individuels de travail. Pendant cette période, l'employeur ne peut prononcer le licenciement de ce travailleur, sauf cas de faute lourde.

Article 24 : Apprentissage et formation professionnelle

1. Les dispositions relatives au contrat d'apprentissage sont fixées par la législation et la réglementation.

2. Compte tenu de la spécificité des activités portuaires, les parties contractantes reconnaissent la nécessité d'une formation professionnelle des travailleurs. Elles conviennent de recommander à l'employeur d'assurer la formation et le perfectionnement professionnels des travailleurs au moyen des stages professionnels et des cours spécialisés organisés ou à organiser au profit des éléments jugés les plus aptes à assurer des fonctions précises au sein des activités de manutention. Ce mode de formation viendra s'ajouter à la formation « sur le tas » déjà pratiquée au sein des entreprises.

3. L'entreprise favorise la formation professionnelle dans toute la mesure compatible avec les nécessités du service. Elle accorde en conséquence toute facilité aux agents pour leur permettre d'acquérir ou de compléter cette formation dans les disciplines correspondant aux activités de l'entreprise. Elle examine dans ce sens toute demande formulée par ses agents de participer à des stages professionnels. Elle se réserve le droit de vérifier l'assiduité à ces stages du personnel autorisés par elle et d'obtenir communication des résultats obtenus.

4. Au cours de la vie professionnelle, des stages de formation destinés à permettre l'accès à des emplois supérieurs par le personnel en place peuvent être organisés par l'entreprise, dans ou hors de celle-ci.

Pendant la durée de la formation, le travailleur est maintenu à sa catégorie d'emploi sans perte de rémunération et l'employeur prend en charge l'intégralité des frais occasionnés par la formation.

5. Lorsqu'un travailleur acquiert après son engagement, un diplôme technique utilisable dans l'entreprise, et à condition d'avoir totalisé 1600 heures de travail pointées à l'embauche au cours des douze mois précédents, il peut être reclassé dans un emploi de catégorie supérieure avec une classification supérieure en fonction de ses compétences et des disponibilités de l'entreprise, dans un délai de douze mois suivant la notification à l'employeur.

Dans le cas où cette promotion n'est pas possible et si le travailleur donne satisfaction dans son travail, il lui est accordé une bonification d'échelon.

Article 25 : Obligation du travailleur et Clause de non concurrence

1. Le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise, sauf dérogation stipulée au contrat. Toutefois, il lui est loisible, sauf convention contraire, d'exercer en dehors de son temps de travail, toute activité à caractère professionnel non susceptible de concurrencer l'entreprise ou de nuire à la bonne exécution des tâches convenues.

2. En outre, il est formellement interdit aux travailleurs de communiquer aux personnes qui n'ont pas qualité pour les connaître et sous quelque forme que ce soit, tous

renseignements, documents, indications concernant le fonctionnement des services et les affaires en cours ou en étude dans les services de l'entreprise.

Article 26 : Discipline

1. La procédure disciplinaire doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires.

2. Il est notamment rappelé que la procédure disciplinaire applicable aux travailleurs est la suivante :

* une demande d'explication est adressée à l'agent mis en cause, avec copie aux délégués du personnel,

* la réponse de l'agent et l'avis des délégués du personnel doivent parvenir à la direction de l'entreprise dans les 48 heures.

S'il n'y a pas d'avis des délégués du personnel dans ce délai, la sanction pourra être prise et appliquée.

Article 27 : Suspension du contrat de travail pour maladies et accidents non imputables au travail.

1. Le contrat est suspendu en cas de maladie et d'accident de travail conformément aux dispositions légales.

2. En cas de maladie ou d'accident non imputable au travail, le régime indemnitaire à plein salaire est aménagé conformément au tableau ci-après en fonction de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise au moment de la suspension du contrat de travail :

| ANCIENNETE | | |
|---------------|------------------|---------------|
| Moins de 1 an | Entre 1 et 5 ans | Plus de 5 ans |
| 1 mois | 2 mois | 4 mois |

3. Le travailleur est tenu de fournir le certificat médical de constatation prévu par la législation et la réglementation dans les 72 heures suivant la suspension du travail, s'il se trouve en activité et dans les 8 jours s'il se trouve en situation de permission ou de congé annuel.

4. En cas de pluralité d'absences pour maladie ou accidents au cours de la même année calendaire, le cumul des indemnités, quelle que soit l'ancienneté du travailleur, ne peut excéder les durées prévues au tableau ci-dessus.

5. Le maintien de la rémunération doit s'entendre de la rémunération normale d'activité dans un poste sédentaire à terre hors paiement de primes et indemnités liées à des conditions particulières de travail.

Article 28 : Accidents du travail et maladies professionnelles

1. Les accidents du travail et maladies professionnelles relèvent des dispositions légales et réglementaires.

2. Dans le sens d'une application plus stricte de la réglementation en matière d'accident du travail, il est rappelé à l'employeur qu'il doit prendre les dispositions nécessaires, non seulement pour faire conduire le travailleur accidenté sur la formation hospitalière la plus indiquée, mais encore pour que ce transport soit effectué dans des conditions matérielles qui n'aggravent pas inutilement les souffrances physiques du travailleur.

3. En outre, il est rappelé à l'employeur l'obligation qui lui est faite d'établir la déclaration d'Accident du Travail et de liquider le dossier avec la plus grande diligence.

4. Les travailleurs ne pouvant plus exercer leur emploi à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle sont dans toute la mesure du possible reclassés dans un emploi en rapport avec leurs capacités résiduelles. Le travailleur ainsi reclassé est rémunéré sur la base de la catégorie et des conditions de travail du nouvel emploi.

Article 29 : Préavis de rupture du contrat de travail

1. Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours être résilié par la volonté de l'une des parties. Cette résiliation est subordonnée à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture et doit être notifiée par écrit à l'autre partie avec indication du motif de la rupture ;

2. Le préavis commence à courir à compter de la date de notification. Il ne doit être subordonné à aucune condition suspensive ou résolutoire. Il ne peut, en aucun cas, être imputé sur la période de congé du travailleur.

3. Pendant la durée du préavis, et en vue de rechercher un emploi le travailleur licencié bénéficie d'un jour de liberté par semaine pris, à son choix, globalement ou heure par heure, et payé à plein salaire. Le travailleur démissionnaire bénéficie d'un jour de liberté dans les mêmes conditions que ci-dessus. Les modalités choisies par le travailleur doivent être communiquées à l'employeur.

4. En ce qui concerne les travailleurs dockers occasionnels, la non embauche durant plusieurs jours du fait d'une baisse de trafic ne peut être considérée comme une rupture de l'engagement et n'entraîne aucune indemnité de préavis. Toutefois, en cas de licenciement effectif et sauf le cas de faute lourde, le préavis lui est versé conformément à la réglementation.

Article 30 : Indemnité de licenciement

1. En cas de licenciement, hormis le cas de faute lourde, le travailleur ayant justifié d'une durée de service continue de 1600 heures de travail par an pendant une période au moins égale à deux ans, bénéficie d'une indemnité de licenciement distincte de celle du préavis.

2. Cette indemnité est calculée suivant la réglementation sur le salaire horaire échelonné du travailleur, accessoires compris à l'exclusion des heures supplémentaires.

3. Cette indemnité est égale, pour chaque année, pour le travailleur ayant totalisé 1600 heures de travail au sein de l'entreprise, à un pourcentage du salaire global mensuel moyen des douze derniers mois précédant le licenciement.

Les taux applicables sont fixés ainsi qu'il suit :

| | |
|---|------|
| -de la 1 ^{ère} à la 5 ^{ème} année | 20 % |
| -de la 6 ^{ème} à la 10 ^{ème} année | 25 % |
| -de la 11 ^{ème} à la 15 ^{ème} année | 30 % |
| -de la 16 ^{ème} à la 20 ^{ème} année | 35 % |
| -à partir de la 21 ^{ème} année | 40 % |

Dans le décompte, il est tenu compte des fractions d'années dans la limite du mois échu.

Article 31 : Licenciement pour motifs économiques

En cas de licenciement pour motifs économiques, le travailleur licencié a droit en sus de l'indemnité compensatrice de préavis et de l'indemnité de licenciement prévues respectivement par la réglementation et l'article 30 ci-dessus, à une prime supplémentaire égale à 10 % de l'indemnité de licenciement.

Article 32 : Prime de départ à la préretraite

1. Les parties conviennent qu'il peut être fait recours au système de départ en préretraite lorsque le travailleur, ayant au moins 50 ans et au plus 58 ans, et atteint d'une inaptitude physique attestée par le médecin de l'entreprise, ne remplit pas les conditions de jouissance de la retraite anticipée pour usure prématurée telles que prévues par la législation.

2. Le recours au départ en préretraite est fait d'accord parties sur l'initiative de l'employeur ou du travailleur.

3. Le départ en préretraite donne droit à une prime fixée par le tableau ci-dessous.

Elle est basée sur la classification professionnelle du travailleur et du nombre d'années restant à courir jusqu'à son départ à la retraite normale.

| Catégorie | Age : 50 à 52 Ans/ inclus | Age : 53 à 55 ans/ inclus | Age : 56 à 58 ans/ inclus |
|-----------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| 1 | 1200 000 | 800 000 | 400 000 |
| 2 | 1 500 000 | 1 000 000 | 500 000 |
| 3 | 1 800 000 | 1 200 000 | 600 000 |
| 4 | 2 100 000 | 1 400 000 | 700 000 |
| 5 | 2 400 000 | 1 600 000 | 800 000 |
| 6 | 2 700 000 | 1 800 000 | 900 000 |
| 7 et 8 | 3 000 000 | 2 000 000 | 1 000 000 |

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

3. Les modalités de paiement, de périodicité du salaire et de versements d'acomptes sont régies par les dispositions légales et réglementaires.

4. La rémunération à l'heure est celle dans laquelle il n'est pas fait référence à une production quantitativement déterminée. La rémunération est alors uniquement fonction du temps passé au travail ou à la disposition de l'employeur.

5. Dans le cas d'une interruption de travail dont le travailleur est gardé à la disposition de l'employeur 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 compte tenu de ses aptitudes professionnelles.

Article 37 : Conditions de rémunération

1. A conditions égales de travail et d'aptitude professionnelle, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge, leur statut et leur confession religieuse.

2. Les employeurs sont tenus de délivrer aux travailleurs au moment du paiement, un bulletin de paie individuel dont la contexture est fixée par la législation et la réglementation.

Article 38 : Retenues sur salaires

Les retenues sur salaires sont opérées conformément à la législation et à la réglementation ;

Article 39 : Majoration pour heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectuées dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires donnent lieu à une majoration du salaire horaire fixé comme suit :

- a) heures supplémentaires de jour en semaine : 30 % ;
- b) heures supplémentaires accomplies les dimanches et jours fériés non chômés : 40 % ;
- c) heures supplémentaires les jours de fêtes légales : 100 % ;
- d) heures supplémentaires accomplies de nuit : 50 %.

Article 40 : Prime d'ancienneté

1. La prime d'ancienneté attribuée aux travailleurs dockers est fonction du critère des 1600 heures minimum pointées à l'embauche, ceci par année de présence.

2. Le travailleur ayant justifié de 1600 heures pointées par an, bénéficie à la fin de la deuxième année d'une prime d'ancienneté de 4 % et de 2 % par année supplémentaire, toujours sur la base de 1600 heures, sans plafond.

TITRE V : CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 41 – *Durée du travail*

Les parties se réfèrent à la législation et à la réglementation.

Article 42 – *Indemnité de garantie*

1. Les dockers permanents non embauchés après s'être présentés régulièrement au point d'embauche, reçoivent après vérification et pointage de ce chômage, une indemnité dite de garantie.

2. Cette indemnité n'est pas due si le docker a pu se faire embaucher dans la journée considérée, ou s'il refuse le travail qui lui a été proposé.

3. Le montant et le calcul de cette indemnité est d'un demi shift, soit 4 heures.

4. La garantie n'est pas payée les dimanches et jours fériés.

Article 42 – *Congés payés – Majoration pour ancienneté*

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

2. La durée du congé est augmentée des majorations légales en considération de l'ancienneté du travailleur et de la règle des 1 600 heures minimum de travail par année de présence.

3. L'ordre des départs en congé est fixé d'accord parties. L'employeur s'efforce dans la mesure du possible de tenir compte des préférences manifestées par le personnel, sous réserve des dispositions légales et réglementaires.

4. Des délais de route peuvent éventuellement être accordés aux travailleurs à la suite d'une entente directe avec l'employeur. Ces congés supplémentaires dont la durée ne peut excéder 10 jours ne sont pas payés.

Article 44 - *Permissions exceptionnelles d'absences payées*

1. Dans la limite de dix 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 suivantes :

- a)- Mariage du travailleur..... 4 jours
- b)- Accouchement de l'épouse du travailleur..... 4 jours
- c)- Mariage d'un enfant..... 3 jours
- d)- Décès du père, de la mère, d'un enfant 5 jours
- e)- Décès du conjoint..... 5 jours
- f)- Décès beau-père et belle-mère..... 2 jours

Cette permission n'est accordée que pour 1 (un) beau-père et 1 (une) belle-mère pendant la carrière du travailleur.

Dans le souci d'améliorer celle des ports du Cameroun, donc d'augmenter leur niveau d'activité, les parties conviennent de la nécessité de respecter une productivité minimum.

Dans ce but, les acconiers s'engagent à mettre à disposition, du matériel adapté, conforme aux normes de sécurité, en bon état et définis selon les règles d'adhésion au Groupement Professionnel des Acconiers du Cameroun.

6. La rémunération des dockers est complétée par un système de primes incitant au respect des cadences de manutention. Ces primes sont de manière non exhaustive, les suivantes :

- Primes de rendement (Sacherie, grumes, débités, vrac crapaud, conteneurs, banane, coton).
- Les indemnités de pénibilité (salissure, engrais, matières dangereuses, froid, mouillé, chauffeur en cale).

7. Primes de rendement

Les primes sont attribuées par shift en fonction des cadences moyennes nettes calculées pour le shift pris en considération, soit de jour, soit de nuit, quand la quantité manutentionnée est égale ou supérieure à la cadence « objectif » fixée dans le tableau ci-dessous.

La durée d'un shift est d'au moins 5 heures le jour et 7 heures de nuit.

La prime est indivisible et attribuée à chaque membre de l'équipe.

| OBJECTIF POUR L'EQUIPE | | | | | Montant par shift et par docker |
|------------------------|---------------|-------------------|-------------------|-------------------------|---------------------------------|
| PRIMES | A L'HEURE | Par shift de jour | Par shift de nuit | TYPE de NAVIRES | De jour ou de nuit |
| SACHERIE | 27,5 tonnes | 275 tonnes | 357,5 tonnes | Mat de charge/sacs vrac | 1000 F |
| | 37,5 tonnes | 375 tonnes | 487,5 tonnes | grue/électrique | |
| GRUMES | 6 billes | 60 billes | 78 billes | Derrick | 500 F |
| | 7 billes | 70 billes | 91 billes | Grue électrique | |
| DEBITES | 23 m3 | 230 m3 | 299 m3 | Derrick | 400 F |
| | 27 m3 | 270 m3 | 351 m3 | Grue électrique | |
| VRAC Crapaud | 29 tonnes | 290 tonnes | 377 tonnes | Crapaud 3 m3 | 400 F |
| | 58 tonnes | 580 tonnes | 754 tonnes | Crapaud 8 m3 | |
| CONTENEURS | 10 conteneurs | 100 conteneurs | 130 conteneurs | Chargement sur PC | 1000 F |
| | 12 conteneurs | 120 conteneurs | 156 conteneurs | déchargement sur PC | |
| BANANES | 50 tonnes | 500 tonnes | 650 tonnes | Navire conventionnel | Manoeuvre 250 F |
| | 80 tonnes | 800 tonnes | 1040 tonnes | Navire ascenseur | Chauf. en cale 450 F |
| COTON | 16 tonnes | 208 tonnes | 208 tonnes | | 400 F |

Article 49 : Primes diverses

Compte tenu des contraintes spécifiques aux opérations de manutention portuaire, d'autres primes et indemnités dont la prime de fin d'année, peuvent être attribuées, la nature et leur montant étant fixés d'accord parties au sein de chaque entreprise.

TITRE III : HYGIENE ET SECURITE DU TRAVAIL

Article 50 : Mesures d'hygiène et de sécurité

1.L'employeur s'engage à veiller tout particulièrement au respect des règles d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise conformément à la réglementation.

Dans le cadre de la Commission Nationale d'Hygiène et Sécurité du travail, l'employeur et les travailleurs s'efforcent de fixer ensemble toutes mesures permettant d'améliorer la sécurité sur les ports et à bord des navires.

2.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 51 : Soins médicaux

Les soins médicaux et pharmaceutiques sont dispensés dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Article 52 : Visites médicales :

1.Sans préjudice des dispositions spéciales prises dans le cadre de l'hygiène et de la prévention de certaines maladies professionnelles ou dans celui de la protection de certaines catégories de travailleurs, tout travailleur doit obligatoirement faire l'objet d'un examen médical avant son embauche.

2.Il doit par ailleurs faire l'objet d'une surveillance médicale tout au long de sa carrière.

3.Le refus d'un travailleur de répondre à une convocation de visite médicale constitue une faute professionnelle susceptible de sanction disciplinaire.

Article 53 : Tenue de travail

1.L'employeur est tenu de fournir gratuitement aux travailleurs les équipements spéciaux de sécurité et de protection pour l'exécution de certains travaux présentant des risques.

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 de ces équipements en cas de départ de la société ou de mutation doivent être spécifiées par le règlement intérieur de l'entreprise.

TITRE IX : DIVERS

Article 54 : 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 travailleur intéressé, une prime dont le montant est égal à :

- * 50 000 FCFA pour la médaille en Argent
- * 75 000 FCFA pour la médaille en Vermeil
- * 120 000 FCFA pour la médaille en Or

Article 55 : Clubs, Associations et Mutuelles

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, soit des travailleurs, de clubs, mutuelles et associations ayant pour objet lesdites activités. La partie patronale peut participer au développement de ces structures.

Fait à Douala en mai 2000