CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'INDUSTRIE AUTOMOBILE ET DES ACTIVITES ANNEXES

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

Article premier : *Champ d'application et objet*

1°La présente convention collective règle les rapports professionnels entre les employeurs et les travailleurs, tels qu'ils sont définis à l'article premier du code du travail, dans les entreprises relevant de l'industrie automobile et des activités annexes exerçant leurs activités sur le territoire de la république unie du Cameroun.

2°L'ensemble du personnel d'une entreprise telle que définie au paragraphe précédent, et quelle que soit l'activité de ses établissements, est soumis à la présente convention.

3°La présente convention ne fait pas obstacle à la conclusion d'accord d'établissements pourvu que ceux-ci comportent des dispositions nouvelles ou des clauses plus favorables aux travailleurs.

4°Elle annule et remplace dans toutes ses dispositions la convention collective de la chambre syndicale de l'industrie automobile au Cameroun du 7 mai 1957 ainsi que ses annexes et avenants successifs.

Article 2 : *Adhésion*

1°Toute organisation syndicale d'employeurs ou de travailleurs 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 en vigueur.

2°Cette adhésion prend effet à compter du jour suivant le dépôt au greffe du tribunal de première instance de Yaoundé.

3°La partie adhérente ne peut toutefois demander la révision ou la modification, même partielle, de la présente convention, ni la dénoncer ; elle ne peut que procéder au retrait de son adhésion.

4°Les organisations signataires ne sont pas tenues de faire une place à la partie adhérente dans les commissions ou organismes paritaires prévus par la présente convention.

Article 3 : *Révision*

1°La présente convention peut être modifiée par la commission mixte paritaire prévue par la réglementation en vigueur, soit à l'initiative du ministre du travail et de la prévoyance sociale, soit à la demande de l'une des organisations syndicales signataires.

2°La demande de révision formulée par l'une des organisations syndicales signataires doit être faite par lettre recommandée, adressée au ministre du travail et de la prévoyance sociale qui en informe l'autre partie intéressée.

3°Cette demande doit indiquer les dispositions mises en cause et doit être accompagnée de propositions écrites afin que les pourparlers puissent commencer sans retard.

4°La demande de modification présentée par le ministre du travail et de la prévoyance sociale intervient sur les dispositions qui seraient en contradiction avec les lois et règlements en vigueur. Elle est faite directement aux parties intéressées.

5°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 sont tenues de respecter strictement les engagements réciproques découlant de la présente convention.

6°Aucune demande de révision ou de modification émanant des organisations syndicales ne peut être faite avant l'expiration d'un délai d'un an à compter de la date de dépôt de la convention ou de ses avenants ultérieurs.

Article 4 : *Dénonciation*
1°Si les pourparlers tendant à la révision ou à 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 acte écrit soumis aux formalités de dépôt et de notification définies par la réglementation en vigueur.

2°La dénonciation ne prend effet qu'à l'expiration d'un délai de trois mois suivant la date du dépôt de l'acte.

3°Les parties signataires s'engagent formellement à ne recourir ni à la grève ni au lock-out à propos des points mis en cause et ceci pendant toute la durée des délais stipulés aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus.

4°La présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions à intervenir.

Article 5 : *Dépôt et publication*
Les conditions de dépôt et de publication de la présente convention sont fixées par la réglementation en vigueur

Article 6 : *Avantages acquis*
1°La présente convention ne peut, en aucun cas, être la cause de restrictions d'avantages individuels acquis, que ces avantages soient particuliers à certains salariés ou qu'ils résultent de l'application dans l'entreprise de dispositions collectives.

2°Il est précisé que le maintien de ces avantages ne joue que pour le personnel en service à la date d'application de la présente convention.

3°Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans l'entreprise à la suite d'usages, d'une convention particulière ou d'un statut particulier.

Article 7 : *Concertation et dialogue*
1°Les organisations 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 différends collectifs du travail.

TITRE II : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL - DELEGUES DU PERSONNEL

Article 8 : *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 en vigueur.

2°Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à une association ou à un syndicat professionnel, non plus que les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses ou les origines sociales, raciales ou professionnelles du travailleur, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, l'avancement ou le licenciement.

3°Les parties contractantes s'engagent à n'exercer aucune pression ni contrainte sur le personnel en faveur ou à l'encontre de telle ou telle organisation syndicale. 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 en vigueur.

Article 9 : *Autorisation d'absence pour activité syndicale*
1°Chaque fois qu'un travailleur, qu'il soit responsable syndical ou non, est appelé à participer à une commission mixte paritaire décidée entre les organisations syndicales, il appartient aux syndicats patronaux et de travailleurs ayant organisé la réunion de

déterminer de quelle façon et dans quelles limites (nombre de participants, durée,...) il convient de faciliter cette participation.

2°Il en est de même pour la participation des responsables syndicaux au règlement d'un conflit collectif de travail.

3°Les travailleurs concernés aux paragraphes 1 et 2 sont tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation aux commissions et aux instances de règlement de conflits collectifs et de s'efforcer de réduire au minimum la gêne que leur absence apporte à la marche normale du travail.

4°Le temps d'absence concernant les paragraphes 1 et 2 est payé par l'employeur comme temps de travail effectif suivant l'horaire normal de l'entreprise ; il n'est pas récupérable et ne peut être déduit du congé annuel.

5°Des autorisations exceptionnelles d'absences payées peuvent être accordées aux responsables syndicaux sur demande des organisations syndicales, dans la limite de dix jours ouvrables par année civile dans les cas limitatifs suivants :

-participations aux réunions statutaires de leur organisation ;

-participation à des stages ou séminaires de formation syndicale.

La demande doit être présentée huit jours francs à l'avance par l'autorité syndicale départementale ou nationale.

6°Pour les cadres syndicaux, des autorisations d'absence complémentaires peuvent être accordées d'un commun accord entre employeur et organisation syndicale.

Article 10 : *Permanent syndical*

1°Les travailleurs 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 trois ans, éventuellement renouvelables, le travailleur est repris à la catégorie correspondant à sa précédente qualification professionnelle et l'employeur veille à lui confier les tâches du niveau correspondant.

3°La suspension du contrat prévue au présent article ne saurait, en aucun cas, excéder six ans. Au-delà de cette limite, le contrat de travail est résilié de plein droit

4°Pour la réintégration du travailleur, la demande doit être présentée en son nom par l'organisation syndicale il appartient au plus tard un mois après l'expiration de son mandat syndical.

Article 11 : *Délégués du personnel : élection, exercice des fonctions*
1°les élections des délégués du personnel ainsi que l'exercice de leurs fonctions sont conformes aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

2°Chaque délégué du personnel continu 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 inclus 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.

3°Le bénéfice de ce temps réglementaire est soumis aux conditions suivantes :
a)à l'extérieur de l'établissement le délégué doit, sauf cas d'extrême urgence prévenir son employeur ou son représentant 48 heures à l'avance ;

b)à l'intérieur de l'établissement, le délégué ne peut se déplacer que muni d'une autorisation de son responsable hiérarchique, sauf cas d'urgence dûment constaté.
Pour prendre contact avec un autre travailleur, il doit en informer le responsable hiérarchique de celui-ci .

4°En aucun cas, le temps attribué aux délégués du personnel pour l'accomplissement de leur mission ne peut faire l'objet d'une quelconque compensation ou indemnité.
5° 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. Il ne peut non plus être affecté à des emplois inférieurs à sa qualification professionnelle.

6°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.

7°La compétence du délégué s'étend à l'ensemble du collège qui l'a élu. Pour les questions d'ordre général intéressant l'ensemble du personnel, cette compétence s'étend à tout l'établissement.

8°L'exercice de la fonction de délégué ne peut être une entrave à l'évolution normale de sa carrière dans l'établissement.

Article 12 : *Panneaux d'affichage*
1°Les panneaux d'affichage doivent, conformément à la réglementation en vigueur, être réservés, dans chaque établissement, aux communications des délégués du personnel et des organisations syndicales.

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

3°Elles ne peuvent concerner que des questions strictement professionnelles et toutes communications avant d'être affichées doivent être soumises à la direction de l'établissement pour accord et visa.

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

TITRE III : CONTRAT DE TRAVAIL

Chapitre premier : Formation et exécution du contrat de travail

Article 13 : *Engagement*

1°Les travailleurs sont engagés individuellement conformément à la législation en vigueur.

2°L'engagement est constaté par un contrat de travail ou par une lettre d'engagement, ou par un formulaire en double exemplaire qui est si signée des deux parties et qui comportent les indications suivantes :

a)les nom, prénoms, sexe, date et lieu de naissance, résidence habituelle, nationalité du travailleur ;
b)la date de prise d'effet de l'engagement ;
c) la nature de l'emploi tenu, la catégorie professionnelle, ainsi que l'échelon attribués au travailleur ;
d)les références professionnelles et\ou 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 d'exécution du contrat ;
g)la durée de la période d'essai si elle est prévue au contrat ;

3°Tout engagement doit être précédé d'une visite médicale justifiant l'aptitude requise pour le poste objet de l'engagement.

4°L'engagement peut être précédé d'une épreuve professionnelle et\ou de tests psychotechniques.

Article 14 : *Période d'essai*

1°L'engagement à l'essai est constaté et exécuté selon les formes et conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

2°Les délais de recrutement et de route ne sont pas compris dans la durée de l'essai.

3°Si l'essai a été renouvelé, en cas de rupture de l'engagement au cours de cette deuxième période, les parties sont tenues aux préavis suivant :

a)catégories I à II : 3 jours ouvrables
b)catégories III à VI : 9 jours ouvrables

c)catégories VII à XII : 15 jours ouvrables

Article 15 : *Classification professionnelle*
1°Les travailleurs sont classés dans les emplois définis par la classification nationale type et\ou par la classification professionnelle du secteur secondaire.

2°L'attribution d'une catégorie professionnelle à un travailleur au moment de l'engagement est fonction des diplômes techniques présentés par le postulant, et\ou des références professionnelles.

3°Le travailleur ne peut se prévaloir après son engagement des diplômes dont il n'aura pas fait état au moment de l'embauche.

4°Lorsqu'un travailleur acquiert après son engagement un des diplômes techniques retenus par la classification nationale type, il est reclassé dans la catégorie qui correspond à ce diplôme dans un maximum de douze mois suivant la notification à l'employeur. Il est classé dans l'emploi correspondant en fonction des possibilités de l'entreprise avec affectation prioritaire.

Article 16 : *Apprentissage, formation et perfectionnement professionnels*
1°Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage ainsi qu'à la formation et au perfectionnement professionnels. Les employeurs s'efforceront de les faciliter dans toute la mesure du possible.
Pour ce qui concerne la conclusion et l'exécution du contrat d'apprentissage, les parties s'en rapportent à la législation et à la réglementation en vigueur.

2°La durée de l'apprentissage dans la branche automobile est fixée au moins à trois années entières et consécutives, avec éventuellement une année supplémentaire.

3°L'apprenti reçoit dès le premier mois de l'apprentissage une allocation qui est égale au tiers du salaire de la première catégorie, échelon A du barème du secteur secondaire. Après douze mois cette allocation est portée à la moitié et après dix-huit mois à la totalité dudit salaire.

4°Une priorité est accordée aux enfants des travailleurs de l'entreprise en ce qui concerne l'apprentissage et les stages professionnels de vacances.

Article 17 : *Promotion dans l'entreprise*
1°En cas de vacance ou de création d'un nouveau poste, l'employeur fait appel en priorité aux travailleurs en service dans l'entreprise et apte à occuper le poste. La préférence est alors donnée, à capacités égales, au travailleur le plus ancien.
2°La période probatoire pendant laquelle le travailleur occupe le poste vacant correspond aux périodes réglementaires d'essai de la catégorie de promotion.

3°Pendant toute cette période, le travailleur conserve sa catégorie, mais perçoit, s'il y a lieu, une indemnité compensatrice égale à la différence entre le salaire de l'échelon A

de sa catégorie, et celui de l'échelon A de la catégorie afférente au nouvel emploi. Dès la fin de la période probatoire, le travailleur est soit classé dans la catégorie du nouvel emploi, soit reclassé à son ancien poste.

Article 18 : *Procédure de règlement des litiges individuels sur le classement du travailleur*

1°Les contestations individuelles portant sur la classification professionnelle d'un travailleur sont soumises à la procédure définie ci-après.

2°La réclamation est introduite auprès de l'employeur, soit directement par le travailleur, soit par l'intermédiaire d'un délégué du personnel. L'employeur doit donner une réponse par écrit au travailleur dans un délai de trente jours.
Si cette réponse ne donne pas satisfaction à ce travailleur, celui-ci peut saisir, soit directement, soit par l'intermédiaire du délégué du personnel, la commission de classement. Cette demande doit être faite par écrit et déposée auprès de l'Inspecteur du Travail du ressort, président de la commission, soit par lettre recommandée, soit par cahier de transmission.

3°La commission de classement est composée de l'inspecteur du travail du ressort, président, de trois représentants des employeurs de la profession et de trois représentants des travailleurs de la profession.
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. La décision 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 dans un procès-verbal et doit être motivée.

6°Lorsqu'une des parties n'accepte pas cette décision, il en est fait mention au procès-verbal. La partie contestante 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 caractérisée ou de fermeture de l'établissement.

Article 19 : *Camerounisation des emplois*

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

Article 20 : *Clause de non concurrence et de bonne exécution des services*
Les parties contractantes rappellent les dispositions légales en vigueur ayant trait à la clause de non concurrence. En particulier l'exercice par un travailleur, en dehors de son entreprise, d'une activité d'entretien ou de réparation automobile est formellement interdit, car il porte préjudice à l'entreprise et à sa clientèle.

Article 21 : *Secret professionnel*
1°Le travailleur est tenu au secret professionnel à l'égard des tiers pour tout ce qui a trait à l'activité de l'entreprise qui l'emploie.

2°Il a en particulier, l'obligation de ne pas faire profiter une entreprise concurrente des renseignements propres à l'entreprise qui l'emploie.

Article 22 : *Protection de l'emploi – modalités - chômage technique*
1°Le chômage technique est considéré comme la mise en arrêt de travail de tout ou partie du personnel d'une entreprise, interruption collective résultant :

-soit de causes accidentelles ou de force majeure, telles qu'accidents survenus au matériel, interruption de force motrice, pénurie accidentelle de matières premières, d'outillage ou de moyens de transport, sinistres, intempéries.
-soit d'une conjoncture économique défavorable.
La grève et le lock-out n'entrent pas dans le champ d'application des présentes dispositions.

2°L'employeur est tenu d'informer les délégués du personnel et l'inspecteur du travail du ressort de la situation et de recueillir leurs suggestions concernant l'emploi.

3°Il appartient à l'employeur de prendre toutes les décisions susceptibles d'assurer la permanence de l'entreprise dans l'optique de la protection du personnel.

4°Les solutions susceptibles d'intervenir peuvent être employées isolément ou de manière complémentaire. Elles s'inspirent notamment des techniques suivantes :

a)maintien du personnel sur les lieux du travail : le travailleur maintenu sur les lieux du travail perçoit l'intégralité de son salaire. Cette disposition vaut également pour les arrêts techniques de travail.
b)Affectation du personnel à d'autres tâches : celle-ci ne porte pas atteinte à la rémunération des travailleurs.

Le travailleur est tenu de les exécuter même si elles relèvent d'une catégorie inférieure ; il conserve dans tous les cas son salaire. De son côté, l'employeur doit procéder à l'affectation dans l'intérêt exclusif de l'entreprise et prendre en considération des capacités du travailleur.

Article 23 : *Changements provisoires d'emploi*

1°La gestion de l'entreprise peut conduire, par nécessité de service, impératif conjoncturel, ou meilleure utilisation du personnel, à muter provisoirement un travailleur à un autre emploi que le sien, relevant soit d'une catégorie inférieure, soit d'une catégorie supérieure, soit de la même catégorie.

2°Le travailleur muté provisoirement à un emploi relevant d'une autre catégorie que la sienne est soumis aux règles suivantes :

a)durée du remplacement : La durée maximum du remplacement est limitée à six mois éventuellement renouvelable.

b)indemnité d'intérim ou d'affectation provisoire d'un travailleur à une catégorie supérieure à la sienne : au-delà d'un mois, l'intérimaire ou l'affecté provisoire perçoit une indemnité qui ne saurait être inférieure à 15% du salaire de l'échelon C de la catégorie du travailleur qu'il remplace, la nouvelle rémunération devant en tout état de cause être au moins égale au salaire de l'échelon A de la catégorie de celui-ci.

Cette indemnité est payée en même temps que le salaire. Dans le cas de déplacement conjoncturel elle s'ajoute aux avantages prévus à l'article 45 ci-dessous.

Article 24 : *Reclassement à la suite d'un accident ou d'une maladie ayant entraîné une réduction de capacité*

1°Lorsqu'à la suite d'un accident de travail ou non, ou d'une maladie d'origine professionnelle ou non, le travailleur subit une réduction de ses capacités à titre définitif, l'employeur, dans la mesure de ses possibilités et afin d'éviter le licenciement, peut lui proposer un emploi qui relève d'une catégorie inférieure mais correspondant à sa capacité constatée par le certificat médical de reprise de travail.

2°Le travailleur est alors rémunéré au taux de cette catégorie.

Chapitre II : Suspension du contrat de travail

Article 25 : *Suspension du contrat de travail*

1°Le contrat de travail est suspendu dans les cas et aux conditions prévus par la réglementation en vigueur.

2°La période de suspension pendant la durée du service militaire du travailleur est prise en considération comme temps de service effectif comptant pour l'ancienneté.

Article 26 : *Maladies non professionnelles - constatation*

1°En cas d'accident ou de maladies imputables au travail, le travailleur est tenu d'en aviser son employeur dans les 72 heures et de lui adresser dans les plus brefs délais le certificat de constatation.

2°Ce certificat doit mentionner notamment :

-la date à laquelle le travailleur est devenu inapte au travail ;

-s'il y'a lieu, le degré de capacité de travail temporaire ainsi que le degré probable de capacité de travail après guérison ou consolidation.

3°La reprise du travail est subordonnée à la présentation d'un certificat de guérison, sauf lorsque le praticien a indiqué dans son certificat initial la date de reprise de travail et qu'aucun élément nouveau n'est intervenu de nature à reporter à une date ultérieure ladite reprise.

Article 27 : *Indemnités de maladie ou accident non professionnel*
1°En cas de maladie ou accident non imputable au travail, le travailleur bénéficie, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise au moment de la suspension de son contrat de travail, du régime indemnitaire à plein salaire suivant :

-moins d'un an d'ancienneté :	1 mois de salaire
-entre un an et cinq ans :	3 mois de salaire
-plus de 5 ans :	4 mois de salaire

2°En cas de pluralité d'absences pour maladie ou accident au cours de la même année calendaire, le cumul des indemnités ne peut, quelle que soit l'ancienneté du travailleur, excéder 4 mois de salaire.

3°Les modalités de rupture de contrat de travail pour accident ou maladie non imputable au travail font l'objet de l'article 30 ci-après.

Article 28 : *Accident du travail et maladie professionnelle*
1°Les parties font référence à la législation et à la réglementation en vigueur.

2°Le contrat du travailleur accidenté du travail ou atteint d'une maladie professionnelle est suspendu jusqu'à consolidation de la blessure ou pendant la période d'indisponibilité.

3°Dans la limite de la période prévue à l'article 27 ci-dessus pour l'indemnité de maladie, le travailleur perçoit une allocation complémentaire de la couverture légale, calculée de manière à lui maintenir son ancien salaire, heures supplémentaires non comprises.

Chapitre III : Rupture du contrat de travail

Article 29 : *Généralités sur la rupture du contrat de travail*
1°La réalisation du contrat de travail à durée indéterminée fait l'objet d'une notification par la partie, employeur ou travailleur, qui prend l'initiative de la rupture.

2°Cette notification faite par écrit à l'autre partie doit porter l'indication du motif de la rupture. Elle ouvre le point du départ du préavis, auquel, sauf exception est subordonnée toute résiliation.

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

Article 33 : *Indemnité de licenciement*
1°En cas de licenciement par l'employeur, hormis le cas de faute lourde, le travailleur ayant accompli dans l'entreprise une durée de service continue au moins égale à deux ans, a droit à une indemnité de licenciement distincte de celle du préavis.

2°Cette indemnité est égale, pour chaque année de présence dans l'entreprise, à un pourcentage du salaire mensuel global moyen des douze derniers mois qui ont précédé le licenciement à l'exclusion des avantages en nature, des indemnités représentatives de ces avantages, des sommes versées à titre de remboursement de frais réels ou forfaitaires, telles que l'indemnité de déplacement, transport, de logement, et de panier de nuit.
Dans le décompte effectué il est tenu compte des fractions d'années.

3°Le pourcentage applicable au salaire mensuel global moyen varie comme suit :
-pour chacune des 5 premières années.....25 %
-pour chacune des années de la 6e à la 15e .....30 %
-pour chacune des années au-delà de la 15e .....40 %

Article 34 : *Départ à la retraite - prime de fin de carrière*
1°Les parties contractantes reconnaissent que l'admission au bénéfice d'une retraite ne constitue pas un licenciement et ne peut, par conséquent, justifier d'une indemnité de licenciement. Cependant les travailleurs ayant acquis droit, dans le cadre de la loi n°69-LF-18 du 10 novembre 1969, à une pension de vieillesse comptant au moins dix ans de service dans l'entreprise au moment du départ, bénéficient d'une prime de fin de carrière calculée selon les bases établies pour l'indemnité de licenciement visée à l'article 33 ci-dessus.

2°Le pourcentage applicable au salaire mensuel global moyen varie comme suit :
-pour chacune des quinze premières années : 30 %
-pour chacune des années au-delà de la 15e : 40 %

Article 35 : *Décès du travailleur*
1°En cas de décès du travailleur, il est versé aux ayants-droit les sommes dues jusqu'à la date du décès : salaire, prime d'ancienneté, indemnité de congé payé, indemnités habituelles dans l'entreprise correspondant à un travail effectif.

2°En outre si le travailleur réunissait deux ans d'ancienneté à la date du décès (sauf cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle), il est versé aux ayants-droit une indemnité de décès égale au moins à deux mois de salaire brut échelonné majoré de la prime d'ancienneté.

3°D'autre part l'employeur fournit le cercueil et met à la disposition de la famille un véhicule dans la ville du lieu d'emploi.

4°Si le travailleur a été déplacé de sa résidence habituelle ou de son lieu de recrutement du fait de l'employeur, ce dernier assure à ses frais le transport du corps

du défunt du lieu du décès, soit au lieu de résidence habituelle, soit au lieu de recrutement, soit au lieu d'inhumation, au choix de la famille. En tout état de cause, les frais assurés de ce fait ne peuvent excéder ceux qui résulteraient du transport des restes mortels au lieu de résidence habituelle. Les dispositions du présent paragraphe sont applicables en cas de décès de l'épouse du travailleur et de ses enfants légitimes mineurs.

TITRE IV : CONDITIONS DU TRAVAIL

Chapitre premier : Durée du travail

Article 36 : *Généralités*

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

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

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

Article 37 : *Equivalences*

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

2°Les équivalences susceptibles d'affecter la profession concernant le personnel occupé aux opérations exclusives de gardiennage ou de surveillance, au service d'incendie, aux stations service et éventuellement le personnel domestique.

3°La durée hebdomadaire admise pour ce personnel est celle prévue par la réglementation en vigueur.

Article 38 : *Heures supplémentaires*

Les heures supplémentaires sont rémunérées conformément à la réglementation en vigueur ou selon d'autres modalités plus favorables aux travailleurs fixées d'accord parties.

Article 39 : *Récupération des heures perdues*

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

Article 40 :*Travail par poste*
1°On appelle travail par poste l'organisation dans laquelle un salarié effectue son travail journalier d'une seule traite. La durée du travail en service techniquement continu est en principe de 8 heures et ne doit pas excéder normalement 10 heures. En cas de travail ininterrompu d'une durée supérieure à 6 heures par poste, imposée par l'horaire normal de marche de l'entreprise, des dispositions sont adoptées afin que les travailleurs puissent disposer d'un arrêt de 20 minutes au maximum, pris sur le temps de travail, pour leur permettre de prendre une collation dans des conditions d'hygiène satisfaisantes.

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

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

Article 41 : *Travail de nuit – Indemnité de panier de nuit*
1°Le travail de nuit est rémunéré conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

2°Tout travailleur effectuant au moins 6 heures de travail dans un poste encadrant minuit bénéficie d'une indemnité de panier de nuit dont le montant minimum est fixé comme suit :
- catégories I à VI : 4 fois le salaire horaire de la 1ère catégorie, échelon A
- catégories VII à IX : 2 fois le salaire horaire de la 8ème catégorie, échelon A

Cette indemnité ne s'applique pas aux gardiens et veilleurs de nuit, sauf accord particulier au sein de l'entreprise.

Chapitre II : Déplacements et mutations
Article 42 : *Dispositions générales*
1°Les nécessités de service ou les impératifs de la profession peuvent impliquer l'accomplissement de déplacement soit au lieu habituel d'emploi, soit hors de ce lieu.
2°Les déplacements étant faits à l'initiative et sous l'autorité de l'employeur, les frais qui en résultent sont réputés à sa charge.

3°Les obligations de l'employeur varient selon la nature, la forme et la durée du déplacement. L'employeur a la faculté soit d'assurer la fourniture directe des prestations qui lui incombent, soit de rembourser les frais engagés sur note justificative.
4°Le salaire du travailleur en déplacement est maintenu sur la base de l'horaire normal de l'entreprise.

Article 43 : *Indemnité d'usage de véhicule ou autre engin personnel*
1°Tout travailleur autorisé à utiliser un moyen de transport personnel dans l'intérêt du service et le maintenant en bon état a droit à une indemnité fixée d'accord parties.

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

Article 44 : *Déplacement occasionnel - Indemnité de déplacement*
1°Par déplacement occasionnel on entend le déplacement de courte durée effectué pour raison de service, hors du lieu habituel d'emploi ; Il ne peut excéder deux mois consécutifs.

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

3°L'indemnité pour les catégories I à IX est un multiple du salaire de base horaire échelonné d'une catégorie de référence conformément au tableau ci-dessous.
La zone de salaire applicable est celle du lieu d'emploi.

APPARTENANCE CATEGORIELLE DU TRAVAILLEUR				
	CATEGORIES I à VI		CATEGORIES VII à IX	
	Coefficient horaire	Base catégorielle	Coefficient horaire	Base catégorielle
pour un repas principal	3	VB	3	VIIC
pour deux repas principaux	6	VB	6	VIIC
pour une nuit	6	VB	6	VIIC
pour 24 heures	12	VB	12	VIIC

4°Les frais de déplacement du personnel des catégories X à XII sont remboursés soit par justificatif, soit sur un barème forfaitaire à l'initiative de l'employeur.

5°Pendant le déplacement, le travailleur perçoit la même rémunération que s'il avait travaillé selon l'horaire de l'entreprise.

Article 45 : *Déplacement conjoncturel - Indemnité de séjour*
1°Par déplacement conjoncturel on entend le déplacement provisoire de longue durée effectué pour raison de service hors du lieu habituel d'emploi sans que cette durée puisse être inférieure à deux mois ni excéder sept mois. Le cas se présente notamment à l'occasion d'intérim pour stage, maladie, démission du titulaire du poste.

2°Le déplacement conjoncturel n'entraîne pas de changement de résidence habituelle du travailleur.

3°Le déplacement conjoncturel donne lieu au versement d'une indemnité de séjour représentative des frais supplémentaires exposés par le travailleur.

Chapitre III : Régime de congés payés et permissions exceptionnelles

Article 49 : *Congés payés - Dispositions générales*

1°Le travailleur bénéficie de congé dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, sauf clauses plus favorables de la présente convention ou des contrats individuels.

2°Le congé payé a un caractère obligatoire aussi bien pour l'employeur que pour le travailleur. Il est conçu pour permettre au travailleur de se reposer. Il doit être effectivement pris et ne peut en aucun cas donner lieu à une indemnité compensatrice durant l'existence du contrat de travail.

3°Le congé annuel est pris en principe en une seule fois ; toutefois des accords individuels peuvent permettre :
-des congés fractionnés à condition que l'une des fractions ait au moins une durée de douze jours ouvrables continus ;
-l'imputation sur les congés annuels de permissions exceptionnelles d'absence non payées ;
-la fixation des modalités particulières concernant la répartition des congés, telle que le report du congé en totalité ou en partie d'une année sur l'autre dans les limites prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

4°Sauf disposition plus favorable des contrats individuels l'allocation des congés payés est égale à une fraction de la rémunération totale perçue par le travailleur au cours de la période de référence selon les modalités prévues par la réglementation en vigueur.

Article 50 : *Majoration de congé pour ancienneté*

1°La durée des congés payés est augmentée en considération de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise à raison de deux jours ouvrables par période entière, continue ou non, de quatre ans de service.

2°Cette majoration s'ajoute à celle résultant du régime de la mère salariée sans plafonnement.

Article 51 : *Permissions exceptionnelles d'absence payées*

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

2°Ces permissions exceptionnelles d'absence sont payées dans la limite des délais prévus, mais à condition que leur délai n'excède pas dix jours ouvrables par année calendaire.
Sur la demande du travailleur, mais d'accord parties, les permissions exceptionnelles d'absence pourront être prolongées au-delà du spécifique à chaque évènement et au-

delà du plafond de dix jours ouvrables. Ces prolongations, au choix du travailleur, seront imputées sur les congés payés annuels ou feront l'objet de permissions exceptionnelles non payées.

3°Quand l'événement se produit hors du lieu d'emploi et nécessite un déplacement, les délais peuvent être prolongés d'accord parties. Cette prolongation n'est pas rémunérée. Les frais de voyage demeurent à la charge du travailleur sauf pour le travailleur déplacé quand l'événement survient sur le territoire du Cameroun, au lieu de sa résidence habituelle ou au lieu d'embauche.

4°En ce qui concerne les délais impartis au travailleur pour informer l'employeur les parties se réfèrent à la réglementation en vigueur.

5°Le travailleur est tenu de fournir les pièces d'état civil ou justificatives adéquates dans un délai de soixante jours suivant l'événement.

6°Tableau des permissions exceptionnelles d'absence payées :

accouchement de l'épouse du travailleur.....3 jours
baptême d'un enfant du travailleur.....1 jour
mariage du travailleur..... 4 jours
mariage d'un enfant..... .2 jours
décès du conjoint..... 5 jours
décès d'un enfant..... 5 jours
décès du père ou de la mère..... 4 jours
Ces jours s'entendent de jours de travail effectif.

Article 52 : *Permissions exceptionnelles d'absence non payées*
Dans la limite de dix jours ouvrables par année calendaire, délai de route compris, des permissions d'absence non payées sont accordées au travailleur à l'occasion d'évènements familiaux autres que ceux énumérés à l'article ci-dessus.

Article 53 : *Absence non justifiées*
Toute absence de plus de deux jours ouvrables non justifiée dans les quatre jours calendaires suivant le deuxième jour de l'absence, sauf cas de force majeure, sera considéré comme faute lourde.

TITRE V : LE SALAIRE

Article 54 : *Fixation du salaire*
1°Le salaire est un élément évolutif du contrat de travail en fonction de la manière de servir en tous égards du travailleur relativement à son emploi.
Les augmentations de salaire, dans leur existence et leur volume ne peuvent toutefois être dissociées de la prospérité générale ni de la situation économique de la branche d'activité, ni des résultats de l'entreprise.

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

2°Les augmentations décidées par l'employeur ont essentiellement pour objet la promotion individuelle.

Article 55 : *Avancement d'échelon*
1°L'avancement d'échelons s'effectue au choix, par décision de l'employeur. Cependant, après quatre années d'ancienneté dans un échelon, le passage à l'échelon supérieur est de droit pour le travailleur.
La présente disposition prendra effet au 1er mars 1977.

2°Toute augmentation décidée par l'entreprise se traduira sur la grille des salaires de base hiérarchiques échelonnés par le franchissement d'un ou de plusieurs échelons.
Néanmoins, la revalorisation des salaires peut intervenir sur toute position située entre deux échelons. Dans ce cas, c'est l'échelon inférieur qui est retenu pour le classement du travailleur.

Article 56 : *Prime d'ancienneté*
1°La prime d'ancienneté est régie par les dispositions réglementaires en vigueur.
2°Les changements d'ancienneté seront pris en considération le 1er janvier et le 1er juillet de chaque année pour les travailleurs dont l'ancienneté venait à échéance au cours du semestre précédent.
Dans tous les cas, le travailleur recevra le rappel de sa prime d'ancienneté, tenant compte de son ancienneté réelle.

Article 57 : *Logement*
1°Le logement est fourni au travailleur dans les cas et aux conditions légales et réglementaires en vigueur.

A) Cas du travailleur déplacé du fait de l'employeur

2°Le logement doit être satisfaisant et décent, correspondre à la situation de famille du travailleur et à sa position hiérarchique dans l'entreprise.

3°Si l'employeur ne dispose pas du logement, il est tenu de verser au travailleur une indemnité compensatrice égale à 25 % du salaire de base brut échelonné, majoré de la prime d'ancienneté.

4°En cas de rupture du contrat de travail, le travailleur installé dans un logement fourni par l'employeur est tenu de l'évacuer dans les délais fixés ci-après :
a)En cas de licenciement par l'employeur ou de démission du travailleur avec accomplissement du préavis : évacuation à l'expiration de celui-ci.

b) En cas de licenciement par l'employeur ou de démission du travailleur avec versement de l'indemnité compensatrice de préavis : évacuation à l'issue d'une période égale à celle du préavis auquel le travailleur aurait eu droit.
c)En cas de démission sans préavis et sans indemnité compensatrice : évacuation immédiate.
d)En cas de licenciement pour faute lourde : évacuation dans les délais fixés en b) ci-dessus.

5°L'indemnité de logement visée au paragraphe 3 du présent article est versée dans les cas prévus en a) et b). En cas de licenciement pour faute lourde le paiement en est différé jusqu'à la juridiction prise par la juridiction compétente.

B) Autres cas
6°Dans tous les autres cas où le logement est fourni par l'employeur, celui-ci est tenu aux obligations prévues aux paragraphes 4 et 5 du présent article.

TITRE VI : SANTE ET PROTECTION SOCIALE

Article 58 : *Hygiène et sécurité*
1°Les parties contractantes conviennent de mettre en place toutes mesures appropriées d'hygiène et de sécurité susceptible d'assurer une protection efficace des travailleurs.

2°L'employeur s'entourera de tous les avis qualifiés pour l'élaboration et l'application des consignes de sécurité et recueillera les suggestions des délégués du personnel.

3°Les travailleurs doivent respecter les consignes prises pour la prévention des accidents et des maladies professionnelles notamment celles concernant les dispositifs et les effets de protection.
Dans ce but, les organisations syndicales de travailleurs et les délégués du personnel s'efforceront de développer l'esprit d'hygiène et de sécurité chez les travailleurs.

4°L'employeur fournit les effets de protection individuels destinés à éviter une détérioration prématurée des vêtements personnels du travailleur, quand ces effets sont requis.

Article 59 : *Action médicale et sanitaire*
Les services médicaux du travail sont organisés et fonctionnent conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, sans que lesdites dispositions puissent faire obstacle à l'attribution d'avantages supérieurs dans le cadre du contrat individuel de travail ou d'accord d'établissement.

Article 60 : *Protection sociale*
1°Pour une meilleure protection sociale des travailleurs, les parties contractantes insistent sur la création d'organismes mutualistes au sein des entreprises, avec la participation des travailleurs et de l'employeur conformément à la législation et la réglementation en vigueur.

2°Afin que ces organismes répondent aux buts assignés et dans l'attente d'une réglementation en la matière, les parties recommandent aux entreprises d'assurer le contrôle de leur gestion.

TITRE VII : PRIMES, INDEMNITES ET PRESTATIONS DIVERSES

Article 61 : *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 récipiendaire une prime dont le montant est au moins égal à 15 fois le salaire horaire de la 3e catégorie, échelon B (1ère zone), et ceci par année d'ancienneté.

Article 62 : *Gratification*
Une gratification de fin d'année est accordée à tout travailleur comptant au moins douze mois d'ancienneté au 31 décembre. Le montant de cette gratification est laissé à l'appréciation du chef d'entreprise mais ne saurait être inférieur à 50 % du salaire catégoriel échelonné du dernier mois précédant l'attribution.

Article 63 : *Prime de responsabilité*
1°Une prime de responsabilité mensuelle est versée aux travailleurs désignés ci-dessous aux taux suivants :
a)Caissier principal : 25 fois le salaire horaire de la 6e catégorie, échelon D du lieu d'emploi.
b)Caissier secondaire : 25 fois le salaire horaire de la 5e catégorie, échelon D du lieu d'emploi.
c)Responsable d'outillage collectif ou magasinier d'outillage : 25 fois le salaire horaire de la 5e catégorie, échelon D du lieu d'emploi.

2°D'autre part les parties conviennent que toute prise de commandement se traduisant par des responsabilités nouvelles doit entraîner une amélioration de l'intéressé.

Article 64 : *Indemnité de transport*
Dans le cas où un employeur ne fournit pas un moyen de transport personnel ou collectif aux travailleurs de son entreprise, il verse une indemnité de participation aux frais de transport calculée sur la base du salaire horaire de la 3e catégorie échelon B, par journée de travail effectif.

Article 65 : *Crédit automobile*
1°Les employeurs s'engagent à faciliter l'obtention du crédit auprès des organismes spécialisés.

2°Les parties conviennent que le crédit direct est laissé à l'appréciation des employeurs en ce qui concerne son opportunité et ses modalités.

Article 66 : *Prime d'assiduité*
Dans le cas où aucune prime n'est accordée pour tenir compte de l'assiduité du travailleur, soit sous forme de prime d'assiduité, de prime de rendement, soit sous forme de toute autre prime de même nature, les parties contractantes recommandent l'attribution d'une prime d'assiduité dont le taux est fixé par l'employeur.

Article 67 : *Prime de caisse individuelle d'outillage*
1°Tout travailleur utilisant un outillage qui lui est confié par l'employeur et le maintenant en bon état sans détérioration ni perte, perçoit une indemnité d'outillage égale à trois fois le salaire horaire de la 5e catégorie, échelon D du lieu d'emploi.

2°Cette prime est supprimée totalement ou partiellement en cas de détérioration ou de perte des outils. Elle est fixée selon une périodicité fixée par l'employeur et au moins une fois par trimestre.

Article 68 : *Vêtements de travail*
1°Il est attribué par an deux tenues de travail aux travailleurs ci-après :
-Vendeurs pièces détachées
-Mécanicien ;
-Chauffeur ;
-Tôlier ;
-Peintre ;
-Electricien ;
-Agent d'entretien ;
-Magasinier.

2°Dans les entreprises où les tenues sont lavées par les travailleurs, il est fourni un kg de savon par mois.

Article 69 : *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 par conséquent favorables à la création, à l'initiative 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.

Yaoundé, le 28 juin 1977