

TABLE DES MATIERES

TITRE I

DISPOSITIONS GENERALES

<u>Article 1^{er}</u> : Champ d'application et objet	Page 5
<u>Article 2</u> : Adhésion.....	Page 6
<u>Article 3</u> : Révision.....	Page 6
<u>Article 4</u> : Dénonciation.....	Page 7
<u>Article 5</u> : Avantages acquis.....	Page 7
<u>Article 6</u> : Dialogue et concertation.....	Page 8
<u>Article 7</u> : Dépôt, publication et date d'entrée en vigueur.....	Page 8
<u>Article 8</u> : Interprétation - Conciliation.....	Page 8

TITRE II

EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

<u>Article 9</u> : Droit syndical et liberté d'opinion.....	Page 9
<u>Article 10</u> : Autorisations d'absence pour activités syndicales.....	Page 9
<u>Article 11</u> : Permanent syndical.....	Page 10
<u>Article 12</u> : Cotisations syndicales.....	Page 10
<u>Article 13</u> : Délégués du personnel, élections et exercice des fonctions	Page 11
<u>Article 14</u> : Panneaux d'affichage.....	Page 12

TITRE III

CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER

FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

<u>Article 15</u> : Engagement.....	Page 12
<u>Article 16</u> : Période d'essai.....	Page 13
<u>Article 17</u> : Classification professionnelle.....	Page 13
<u>Article 18</u> : Procédure de règlement des litiges individuels sur la classification professionnelle	Page 14
<u>Article 19</u> : Avancement.....	Page 15
<u>Article 20</u> : Promotion-Intérim-Camerounisation des Emplois.....	Page 15
<u>Article 21</u> : Formation et perfectionnement professionnel.....	Page 16

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including names like 'Bret', 'Felix', and others.]

CHAPITRE II

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

<u>Article 22</u> : Maladies et accidents non imputables au travail – constatation.....	Page 16
<u>Article 23</u> : Indemnité d'accident ou de maladie non imputable au travail.....	Page 17
<u>Article 24</u> : Accidents du travail et maladies professionnelles.....	Page 18
<u>Article 25</u> : Reclassement à la suite d'un accident ou d'une maladie ayant entraîné une réduction de la capacité de travail.....	Page 18
<u>Article 26</u> : Obligations militaires.....	Page 18
<u>Article 27</u> : Chômage technique	Page 18

CHAPITRE III

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

<u>Article 28</u> : Généralités sur la rupture du contrat de travail.....	Page 19
<u>Article 29</u> : Rupture du contrat de travail pour accident ou maladie non imputable au travail	Page 19
<u>Article 30</u> : Préavis de rupture du contrat de travail à durée indéterminée.....	Page 20
<u>Article 31</u> : Licenciement pour motif économique	Page 21
<u>Article 32</u> : Indemnité de licenciement	Page 21
<u>Article 33</u> : Certificat de travail	Page 22
<u>Article 34</u> : Décès du travailleur	Page 22
<u>Article 35</u> : Prime de départ à la retraite	Page 22

TITRE IV

SALAIRE ET ACCESSOIRES DE SALAIRE

<u>Article 36</u> : Détermination et paiement du salaire	Page 23
<u>Article 37</u> : Majorations pour heures supplémentaires	Page 23
<u>Article 38</u> : Prime d'ancienneté	Page 24
<u>Article 39</u> : Travail de nuit : Prime de panier	Page 24
<u>Article 40</u> : Prime de kilométrage	Page 24
<u>Article 41</u> : Prime de non accident	Page 24
<u>Article 42</u> : Prime de caisse	Page 25
<u>Article 43</u> : Prime d'exactitude et d'assiduité	Page 25
<u>Article 44</u> : Indemnité de véhicule	Page 25
<u>Article 45</u> : Indemnité de transport	Page 25
<u>Article 46</u> : Indemnité de déplacement occasionnel	Page 25
<u>Article 47</u> : Gratifications	Page 26

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature in the center and several smaller ones on the left and right.]

TITRE V

CONDITIONS DE TRAVAIL

<u>Article 48</u> : Durée du travail	Page 26
<u>Article 49</u> : Travail par poste	Page 26
<u>Article 50</u> : Mutation du travailleur dans l'entrepris	Page 27
<u>Article 51</u> : Mutation pour convenances personnelles	Page 27
<u>Article 52</u> : Voyages et transport	Page 27
<u>Article 53</u> : Secret professionnel	Page 28
<u>Article 54</u> : Obligation du travailleur et clause de non-concurrence	Page 28
<u>Article 55</u> : Discipline et sanctions	Page 28
<u>Article 56</u> : Congés payés	Page 29
<u>Article 57</u> : Permission exceptionnelles d'absences payées contre justificatifs	Page 29
<u>Article 58</u> : Permissions d'absence non payées	Page 29
<u>Article 59</u> : Absences non autorisées	Page 29
<u>Article 60</u> : Tenues de travail	Page 29
<u>Article 61</u> : Protection sociale	Page 30
<u>Article 62</u> : Hygiène et sécurité	Page 30
<u>Article 63</u> : Service médicaux d'entreprises et frais médicaux	Page 30

TITRE VI

DISPOSITIONS DIVERSES ET FINALES

<u>Article 64</u> : Amélioration des conditions de vie	Page 30
<u>Article 65</u> : Médaille d'honneur du travail	Page 30
<u>Article 66</u> : Clubs et associations	Page 31
<u>Article 67</u> : Clause de sauvegarde	Page 31
<u>Article 68</u> : Abrogation	Page 31

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately 15 distinct marks, including full names, initials, and stylized signatures, some of which appear to be crossed out or partially obscured.

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES TRANSPORTS ROUTIERS

Entre les soussignés représentant :

- Le Syndicat National des Transporteurs Routiers (SNTRC) d'une part,
- La Confédération Syndicale des Travailleurs du Cameroun (CSTC) d'autre part,

et sous la présidence de Monsieur OUMAR ALHADJI ALIFA, Inspecteur N°1 au Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale,

Il a été convenu ce qui suit :

TITRE I

DISPOSITIONS GENERALES

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

- 1- La présente convention collective, dénommée convention collective nationale des transports routiers règle les rapports professionnels entre les travailleurs tels que définis à l'article 1^{er} du code du Travail et les employeurs dans les entreprises de transport situées au Cameroun et exerçant tout ou partie de leurs activités sur le territoire de la République.
- 2- a) Par transports routiers il faut entendre :
 - transports par route de marchandises ;
- b) Au sens de la présente convention, une entreprise de transport est une organisation économique de forme juridique déterminée (propriété individuelle ou collective), utilisant un groupe de travailleurs exerçant des activités concourant toutes à la fourniture au public des services de transport rémunérés tels que visés au paragraphe (a) ci-dessus, sous l'autorité d'un même employeur.

Une entreprise de transport peut comprendre un ou plusieurs établissements. L'établissement est une unité de fourniture de services de transport pouvant soit coïncider avec l'entreprise, soit en être rattachée, unité qui regroupe plusieurs personnes travaillant en commun, en un lieu déterminé, sous l'autorité d'un ou de plusieurs représentants de l'employeur. Le mot lieu indique le local ou les locaux situés dans une même ville ou circonscription administrative.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with a small number '5' below them.

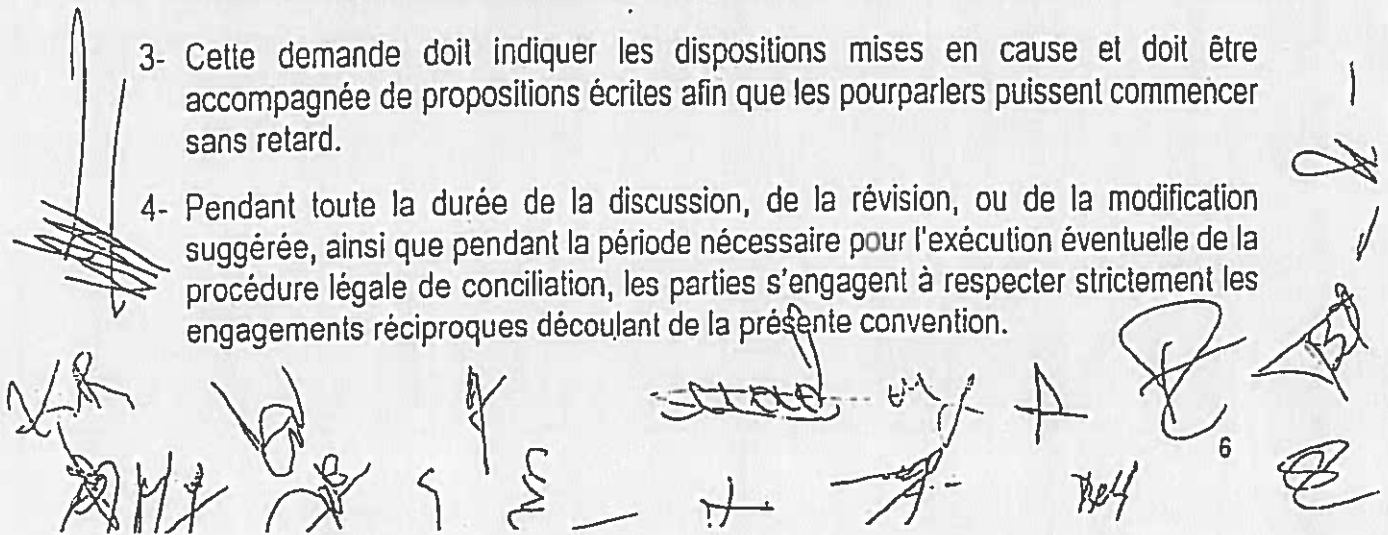
- 3 - L'ensemble du personnel d'une entreprise, telle que définie au paragraphe 2 ci-dessus, est soumis à la présente convention.
- 4- La présente convention ne fait pas obstacle à la conclusion d'accords d'établissement pourvu que ceux-ci comportent des dispositions nouvelles ou des clauses plus favorables aux travailleurs.

Article 2 : Adhésion

- 1- Toute organisation syndicale de travailleurs ou d'employeurs, ou tout employeur pris individuellement, qui n'est pas partie à la présente convention, peut, dans les formes et aux conditions définies par la réglementation en vigueur, y adhérer ultérieurement.
- 2- L'adhésion prend effet à compter du jour suivant le dépôt de l'acte d'adhésion au greffe du tribunal de première instance de Yaoundé.
- 3- La partie adhérente ne peut demander la révision ou 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 révisée ou modifiée conformément à la réglementation en vigueur, soit à l'initiative du Ministre en charge des questions du travail, soit à la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs ou de travailleurs signataires.
- 2- La demande de révision doit être faite par lettre recommandée ou par exploit d'huissier, adressé au Ministre en charge des questions du travail qui en informe les autres organisations signataires.
- 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 engagements réciproques découlant de la présente convention.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and scribbles. On the left, there is a large, dark scribble. To its right, there are several distinct signatures, including one that appears to be 'A' and another that looks like 'Bell'. There are also some smaller marks and initials scattered across the bottom.

- 5- Aucune demande de révision ou de modification émanant des organisations syndicales ne peut être faite avant l'expiration d'un délai de deux (2) ans à compter de la date du dépôt de la présente 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 édictées 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 de dénonciation.
- 3- Les organisations 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 et avant épuisement des procédures prévues à cet effet.
- 4- Dans tous les cas, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions.

Article 5 : Avantages acquis

- 1- La présente convention maintient les avantages acquis à titre individuel ou collectif par les travailleurs. Le maintien de ces avantages ne joue que pour le personnel en service à la date d'application de la présente convention.
- 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.
- 3- 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 en vertu soit des usages, soit d'une convention particulière ou d'un statut particulier.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately 10-12 distinct marks, including full names, initials, and stylized signatures, arranged in a horizontal line across the width of the page.

Article 6 : Dialogue et concertation

- 1- Les organisations signataires témoignent de leur volonté de rechercher toute possibilité d'examen en commun des différends collectifs de travail et de faciliter ainsi leur solution au niveau de l'entreprise.
- 2- Dans ce but, elles estiment que les parties en cause doivent user de tous les moyens en leur pouvoir avant de recourir à la procédure légale de règlement des différends collectifs de travail.

Article 7 : Dépôt, publication et date d'entrée en vigueur

- 1- Les conditions de dépôt et de publication de la présente convention sont fixées par la réglementation en vigueur.
- 2- La présente convention ainsi que ses annexes entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2006

Article 8 : Interprétation – Conciliation

- 1- Il est institué une commission paritaire d'interprétation et de conciliation constituée, en cas de besoin par Décision du Ministre en charge des questions du travail, sur proposition des parties signataires.
- 2- La Commission Paritaire d'Interprétation et de conciliation visée à l'alinéa 1 ci-dessus n'est compétente que pour connaître des contestations relatives au sens et à la portée d'une disposition de la convention, de ses annexes ou de ses avenants, lesquelles n'auraient pas été réglées directement par les parties intéressées.
- 3- Cette commission est composée de douze (12) membres à raison de cinq (5) représentants de chacune des parties signataires. La présidence de la commission et le secrétariat sont assurés par les représentants du Ministre en charge des questions du travail.
- 4- La commission est saisie par la partie signataire de la convention la plus diligente, par lettre recommandée ou tout autre moyen laissant trace écrite, adressée au Ministre en charge des questions du travail.

L'objet du différend et la clause de la convention, l'annexe ou l'avenant auquel il se rapporte doivent clairement être indiqués.

- 5- La commission se réunit dans les trente (30) jours suivant la réception de la requête par le Ministre en charge des questions du travail. Elle ne peut valablement délibérer que si huit (8) membres au moins sont présents ou valablement représentés.

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

TITRE II

EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Article 9 : Droit syndical et liberté d'opinion

- 1- Les parties signataires 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, tribales et professionnelles du travailleur, pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, l'octroi des avantages sociaux, la rémunération, les mesures de discipline, l'avancement ou le licenciement.
- 3- Les parties signataires s'engagent à n'exercer aucune pression, ni contrainte sur le personnel, en faveur ou à l'encontre de telle ou telle organisation syndicale.
- 4- Les parties signataires s'engagent par ailleurs, chaque fois que cela est de nature à améliorer les relations professionnelles dans la branche des transports routiers à instaurer le dialogue, sans que ceci puisse porter atteinte, dans le cadre de l'entreprise, aux fonctions et aux prérogatives reconnues des délégués du personnel par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 10 : Autorisations d'absence pour activités syndicales

- 1- Chaque fois qu'un travailleur, qu'il soit 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 intéressés de déterminer d'un commun accord de quelle façon et dans quelles limites (nombre de participants, durée, etc...) il convient de faciliter cette participation étant entendu que celle-ci doit être aménagée de façon à réduire au minimum la gêne qu'elle peut apporter à la marche normale du travail.

(Handwritten signatures and initials)

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

2- Des autorisations exceptionnelles d'absence payées peuvent être accordées aux responsables syndicaux à la demande des organisations syndicales dans la limite de neuf (9) jours ouvrables par année civile dans les cas limitatifs suivants :

- participation aux réunions statutaires de leur organisation ;
- participation à des stages ou séminaires de formation syndicale.

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

Article 11 : 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 pas excéder trois ans éventuellement renouvelable une fois, le travailleur est repris à la catégorie correspondant à sa précédente classification professionnelle, l'employeur veillant à lui confier des tâches de 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 à laquelle il appartient au plus tard un mois avant l'expiration de son mandat syndical.

Article 12 : Cotisations syndicales

- 1- L'employeur doit opérer la retenue de la cotisation syndicale pour tous les travailleurs ayant souscrit librement au check off, et les reverser conformément à la réglementation en vigueur.
- 2- Une copie du bordereau de reversement desdites cotisations est tenue à la disposition du syndicat de base.

[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]

Article 13 : Délégués du personnel, élections et 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 continue à travailler normalement dans son emploi, son horaire de travail ne pouvant être différent de celui de l'établissement puisque le temps réglementaire réservé à l'exercice de sa fonction est inclus dans cet horaire.
- 3- Le crédit d'heures accordé au délégué du personnel pour exercer ses fonctions, en vertu des dispositions du Code du Travail est pris soit à l'intérieur, soit à l'extérieur de l'établissement.
- 4- Pour bénéficier de ce temps :
 - 1) A l'extérieur de l'établissement, le délégué doit, sauf cas d'extrême urgence, prévenir son employeur vingt-quatre heures à l'avance ;
 - 2) A l'intérieur de l'établissement, le délégué ne peut se déplacer que muni d'une autorisation de son responsable hiérarchique, sauf cas d'urgence dûment constaté. De même pour prendre contact avec un autre travailleur, il doit sauf cas de service en informer le responsable hiérarchique de celui-ci ;
 - 3) En aucun cas, le temps de liberté attribué aux délégués du personnel pour leur mission ne peut faire l'objet d'une quelconque compensation ou indemnité.
 - 4) Le délégué du personnel ne peut jouir d'un traitement de faveur. Il ne peut prétendre à un changement d'emploi en invoquant sa qualité de délégué du personnel. Il ne peut non plus être affecté à des emplois inférieurs à sa qualification professionnelle. L'exercice de la fonction de délégué du personnel ne peut être une entrave à l'évolution normale de sa carrière dans l'établissement.
 - 5) Il ne peut être déplacé à titre définitif ou temporaire contre son gré que dans les conditions prévues par le Code du Travail.
 - 6) La compétence du délégué du personnel 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.
 - 7) Les délégués du personnel sont élus par l'employeur conformément à la réglementation en vigueur.

- à l'échelle G3 correspond le salaire de la 6^e catégorie échelle G2, auquel s'ajoute le différentiel entre l'échelon E et F
- 5- Le travailleur ne peut se prévaloir après son engagement des diplômes ou des références professionnelles dont il n'a pas fait état au moment de l'engagement.

Article 18 : Commission paritaire de classement

- 1- Les contestations individuelles portant sur la classification professionnelle d'un travailleur, sont soumises à la procédure suivante :
 - a) La réclamation est introduite auprès de l'employeur soit directement par le travailleur soit par l'intermédiaire d'un délégué du personnel. L'employeur ou son représentant doit donner une réponse par écrit au travailleur dans un délai de trente jours francs.
 - b) Si cette réponse ne donne pas satisfaction au travailleur, celui-ci peut saisir, soit directement, soit par l'intermédiaire d'un délégué du personnel, la commission de classement.
- 2- La demande doit être faite par écrit et adressée à l'Inspecteur du Travail du ressort, président de la commission, soit par lettre recommandée, soit par cahier de transmission.
- 3- En dehors du Président la commission de classement comprend en outre six (6) membres à raison de trois (3) représentants des employeurs et de trois (3) 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 peut entendre pour information avant de statuer, le travailleur qui a introduit la réclamation ainsi que l'employeur.
- 5- La commission se réunit obligatoirement dans le mois qui suit le dépôt de la requête de l'une des parties et se prononce dans les quinze (15) jours qui suivent la date de la première réunion.
- 6- La décision est prise à la majorité des voix des membres, le président participant au vote ; elle est consignée sur un procès-verbal et doit toujours être motivée.
- 7- 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 de dépôt de la requête.
- 8- Lorsqu'une des parties n'accepte pas cette décision, il en fait mention audit procès-verbal.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are several overlapping signatures. In the center, there is a large, stylized signature. On the right, there are more signatures, including one that appears to be 'A. J. J.' and another that looks like 'J. J. J.'. The page number '14' is printed at the bottom right, next to a signature.

- 9- Dans le cas où l'employeur refuse d'appliquer la décision de la commission ou lorsque cette décision est contestée par le travailleur ;

celui-ci dispose de quinze (15) jours francs pour engager la procédure de règlement des différends individuels du travail.

- 10- 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 : Avancement

- 1- L'avancement du travailleur se fait par l'ancienneté, le mérite, l'assiduité et l'expérience acquise ou par la formation professionnelle. Le changement d'échelon dans la catégorie s'effectue compte tenu de l'ancienneté et ce dans un délai maximum de trois (3) ans.
- 2- Toutefois, l'employeur peut, compte tenu du mérite, de l'assiduité et de l'expérience du travailleur, procéder à son avancement d'échelon dans des délais réduits.

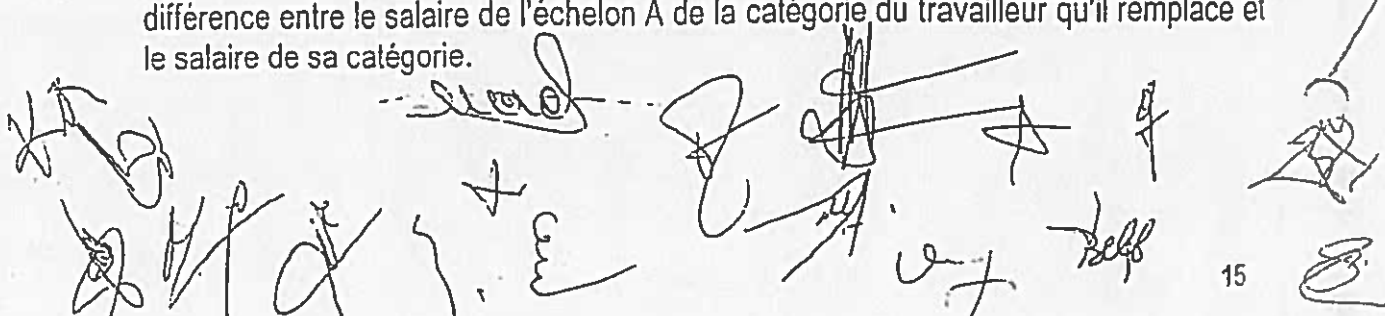
Article 20 : Promotion-Intérim-Camerounisation des Emplois

a- Promotion

- 1- En cas de vacance ou de création d'un poste nouveau, l'employeur fait appel en priorité aux travailleurs en service dans l'entreprise et aptes à occuper le poste. La préférence est alors donnée, à capacité égale, aux travailleurs les plus anciens.
- 2- La période probatoire pendant laquelle le travailleur occupe le poste vacant correspond aux périodes réglementaires d'essai de la catégorie de promotion.
- 3- Pendant toute cette période, le travailleur conserve sa catégorie, mais perçoit une indemnité compensatrice égale à la différence entre le salaire de l'échelon A de la catégorie et celle du nouvel emploi. Dès la fin de la période probatoire le travailleur est, soit classé dans la catégorie du nouvel emploi, soit réintégré dans son ancien poste.

b- Intérim

Lorsqu'un travailleur est amené pendant un temps limité à effectuer un travail de catégorie supérieure et notamment pendant les périodes de congé de maladie ou d'accident du titulaire du poste, il perçoit une indemnité compensatrice égale à la différence entre le salaire de l'échelon A de la catégorie du travailleur qu'il remplace et le salaire de sa catégorie.



c- Camerounisation des emplois

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

Article 21 : Formation et perfectionnement professionnels

- 1- Les parties signataires affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage, à la formation et au perfectionnement professionnels. Les employeurs s'efforceront de les faciliter dans toute la mesure du possible.
- 2- Dans la mesure du possible, l'employeur accorde au salarié qui en exprime le besoin un congé de formation dont les modalités sont définies d'accord parties.
- 3- Dans le cadre d'une formation lourde et coûteuse prise en charge par l'employeur, une convention est conclue avec le travailleur concernée pour fixer les conditions de cette formation, notamment la clause de fidélité que devra respecter le travailleur.
- 4- Les heures de cours effectuées à l'initiative de l'employeur en dehors des heures de travail, sont payées aux travailleurs concernés aux taux des heures normales.

CHAPITRE II

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 22 : Maladies et accidents non imputables au travail – constatation.

- 1- Le contrat de travail est suspendu dans les cas prévus par la législation en vigueur.
- 2- En cas d'accident ou de maladie non imputable au travail, le travailleur est tenu d'en aviser son employeur dans les soixante douze (72) heures et de lui adresser dans les plus brefs délais le certificat médical initial de constatation, sauf cas de force majeure.
- 3- Ce certificat initial doit mentionner notamment :
 - La date à laquelle le travailleur est devenu inapte au travail ;
 - La durée probable de l'interruption des services
 - S'il y a lieu, le degré d'incapacité temporaire de travail ainsi que le degré probable d'incapacité après guérison ou consolidation.

- 4- L'entreprise se réserve le droit de faire subir au travailleur une contre-visite conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur en la matière.
- 5- La reprise du travail est subordonnée à la présentation d'un certificat médical de guérison ou de consolidation, sauf lorsque le médecin a indiqué dans son certificat initial la date de reprise du travail et qu'aucun élément nouveau n'est intervenu de nature à reporter à une date ultérieure ladite reprise.
- 6- La résiliation du contrat du fait de l'employeur peut intervenir au cours de l'absence pour maladie ou accident, en cas de licenciement pour motif économique, structurel ou technologique.
- 7- Toute maladie survenant pendant le délai de préavis est sans effet sur la date d'expiration de celui-ci.

Article 23 : Indemnité d'accident ou de maladie non imputable au travail

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

Catégories	Ancienneté	Régimes indemnitaire
I - IX	moins d'un (1) an	1 mois
	de 1 à 5 ans	3 mois
	de 5 à 10 ans	4 mois
	plus de 10 ans	5 mois
X - XII	confère réglementation en vigueur	

- 2- En cas de pluralité d'absences pour maladie ou accident au cours de la même année calendaire, le cumul des indemnités ne peut excéder les durées prévues au tableau ci-dessus pour chaque groupe, compte tenu de l'ancienneté du travailleur.
- 3- Les indemnités visées à l'alinéa 1 ci-dessus doivent correspondre à la rémunération normale d'activité dans un poste sédentaire hors paiement des primes et indemnités liées à des conditions particulières de travail.

Article 24 : Accidents du travail et maladies professionnelles

- 1- Les accidents du travail et maladies professionnelles sont régis par la législation et la réglementation en vigueur.
- 2- L'employeur doit prendre les dispositions nécessaires pour faire conduire le travailleur accidenté à la formation hospitalière la plus indiquée, établir la déclaration d'accident dudit travailleur et déposer le dossier auprès de l'organisme national de sécurité sociale avec la plus grande diligence.
- 3- Dans tous les cas, la responsabilité de l'employeur se limite à la déclaration de l'accident et au dépôt du certificat initial auprès de l'organisme national de sécurité sociale.
- 4- Le contrat du travailleur victime d'un accident du travail ou atteint d'une maladie professionnelle est suspendu pendant toute la période d'indisponibilité.

Article 25 : Reclassement à la suite d'un accident ou d'une maladie ayant entraîné une réduction de la capacité de travail

Lorsqu'à la suite d'un accident ou d'une maladie imputable ou non imputable au service, le travailleur subit une réduction de ses capacités à titre définitif, l'employeur lui propose un emploi dans la limite des possibilités de l'entreprise, mais correspondant à sa capacité constatée par un certificat médical de reprise de travail. Le travailleur est alors rémunéré au taux de la catégorie du nouvel emploi.

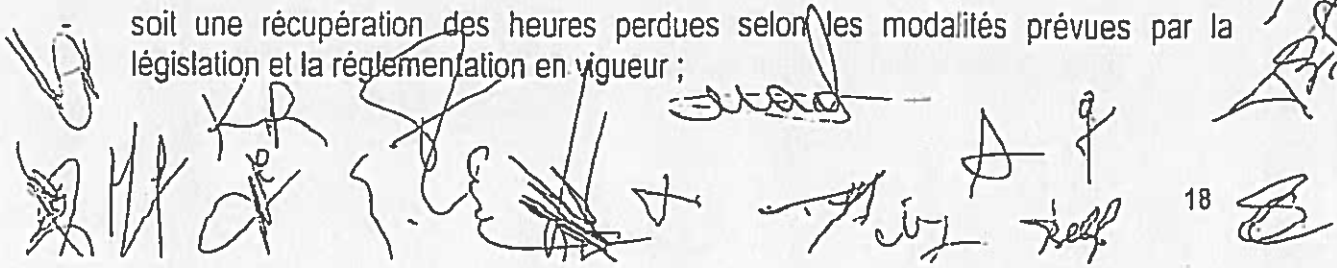
Article 26 : Obligations militaires

Les travailleurs ayant quitté l'entreprise pour effectuer le service militaire obligatoire seront, à l'expiration du temps passé sous les drapeaux, réintégrés dans leur emploi. Cette période sera considérée comme période de service effectif pour l'attribution de la prime d'ancienneté et des congés payés.

Article 27 : Chômage technique

- 1- En cas d'interruption collective du travail résultant, soit de causes accidentelles ou de force majeure (tels qu'accidents survenue au matériel, interruption de force motrice, pénurie accidentelle de matière première, d'outillage, sinistre, intempéries, dégradation de la chaussée), soit d'une conjoncture économique défavorable, à l'exception toutefois des heures perdues par suite de grève ou de lock-out et de fermeture annuelle pour congé, il peut être pratiqué :

soit une récupération des heures perdues selon les modalités prévues par la législation et la réglementation en vigueur ;



- soit l'accomplissement d'une tâche même de catégorie inférieure, et ceci en attendant le retour à la situation normale.
- 2- Lorsque la récupération n'est pas possible ou qu'aucun travail ne peut être proposé en remplacement à tout ou partie du personnel, il est versé aux travailleurs mis en chômage total ou partiel, une indemnité de chômage conformément à la réglementation en vigueur.
- 3- Passée la période ouvrant droit au paiement de l'indemnité de chômage technique, le travailleur ayant trouvé un nouvel emploi peut rompre son contrat, sans être tenu à l'obligation de préavis.
- 4- Le travailleur refusant de récupérer ou d'accomplir une tâche ne peut prétendre au paiement de l'indemnité de chômage technique.

CHAPITRE III

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 28 : Généralités sur la rupture du contrat de travail

- 1- La résiliation 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 indication du motif de la rupture. Elle ouvre le point de départ du préavis auquel, sauf exception, est subordonnée toute résiliation.
- 3- Les conditions de délivrance du certificat de travail sont conformes à la législation en vigueur.

Article 29 : Rupture du contrat de travail pour accident ou maladie non imputable au travail

- 1- Si à l'expiration du délai légal de six (6) mois, le travailleur dont le contrat de travail a été suspendu pour cause de maladie se trouve dans l'incapacité de reprendre son travail, l'employeur peut le remplacer définitivement après lui avoir signifié, par lettre recommandée ou tout autre moyen laissant trace, qu'il prend acte de la rupture du contrat de travail. La notification du remplacement est également faite à l'Inspecteur du Travail du ressort.

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

Sauf avantages contractuels, ces droits sont exclusifs de tous délais de préavis et de toute indemnité liée à la rupture du contrat. Cependant, il est alloué au travailleur une indemnité égale à quarante cinq (45) jours de salaire catégoriel échelonné majoré de la prime d'ancienneté, s'il a moins de cinq (05) ans de service dans l'entreprise, à soixante quinze (75) jours dudit salaire s'il a plus de cinq (5) ans.

Article 30 : Préavis de rupture du contrat de travail à durée indéterminée

- 1- Les conditions et la durée du préavis, prévues par les dispositions légales et réglementaires obéissent notamment aux modalités qui suivent :

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

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

- Engagement à l'essai sous réserve des dispositions de l'article 16 alinéa 2, ci-dessus ;
- Faute lourde sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente
- Rupture à l'initiative de la femme salariée en période de grossesse ou d'allaitement ;
- Force majeure, (la faillite et la liquidation judiciaire n'étant pas considérées comme des cas de force majeure).

- 2- Pendant le délai de préavis l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent. La partie à l'égard de laquelle ces obligations ne sont pas respectées est fondée à mettre fin au préavis et n'est pas tenue de verser l'indemnité compensatrice pour la période non effectuée.
- 3- La partie qui prend l'initiative de la rupture peut substituer intégralement ou partiellement une indemnité compensatrice au délai du préavis.
- 4- Le montant de l'indemnité est égal à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté à l'exclusion des gratifications présentant un caractère aléatoire.
- 5- Le délai de préavis a pour point de départ, le jour où la partie qui prend l'initiative de la rupture le notifie par écrit à l'autre partie. Sa durée est calculée de quantième en quantième ; cette notification part du jour de sa réception. Le préavis ne peut être imputé sur la période de congé du travailleur.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are several overlapping signatures. In the center, there is a large, stylized signature. To the right, there are more signatures, including one that appears to be 'Bell'. On the far right, there is a signature with a large flourish above it. The page number '20' is visible at the bottom right corner.

- 6- Les délais de préavis sont fixés conformément à la réglementation en vigueur et aux dispositions de l'article 16 alinéa 1 ci-dessus. Des délais plus longs peuvent être prévus par contrat individuel.
- 7- Si au moment de la résiliation du contrat, le travailleur exerce une responsabilité quelconque dans la gestion de fonds, de matières, de matériel ou du personnel, il ne peut quitter son emploi quelque soit la durée du préavis avant d'avoir passé le service.
- 8- En vue de la recherche d'un autre emploi, le travailleur bénéficie pendant la durée du préavis de deux (02) jours de liberté par semaine pris, à son choix, globalement ou heure par heure et payés à plein salaire.
En cas de licenciement pour conjoncture économique défavorable (compression de personnel ou suppression d'emploi, ce délai est porté à trois (03) jours par semaine.
- 9- S'il s'agit d'un licenciement, l'employeur s'engage à prendre toutes dispositions pour libérer, dans les délais raisonnables, compte tenu de l'emploi et des responsabilités assumées, le travailleur justifiant qu'il a trouvé un nouvel emploi. Ce dernier n'est pas tenu au versement d'une indemnité pour non observation de la partie de préavis non effectuée et ce, sous réserve des dispositions réglementaires en vigueur.
- 10- A la demande de l'intéressé, les jours de liberté peuvent être bloqués à la fin de la période de préavis et venir raccourcir celle-ci.

Article 31 : Licenciement pour motif économique

En cas de licenciement pour motif économique l'employeur est tenu de proposer aux délégués du personnel un plan social. Ce plan social qui fera l'objet d'un protocole d'accord signé par les parties devra notamment comporter :

- le calendrier et l'ordre des départs ;
- les mesures de reconversion possibles ;
- les indemnités de départ ;
- et toute autre mesure négociée librement entre les parties de nature à atténuer les effets sociaux de la rupture du contrat de travail.

Article 32 : Indemnité de licenciement

Hormis le cas de faute lourde, le travailleur licencié ayant accompli dans l'entreprise une durée de service continu au moins égale à 2 ans, a droit à une indemnité de licenciement distincte de celle du préavis, calculée sur la base du salaire mensuel global moyen de douze derniers mois, à l'exclusion des gratifications, frais réels ou forfaitaires tels que les indemnités de déplacement, de transport, de logement ou de panier, suivant les pourcentages ci-dessous et par année de présence dans l'entreprise :

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several initials on the right.]

Ancienneté dans l'entreprise	Pourcentage du salaire
de 1 à 5 ans	25%
de 6 à 10 ans	30%
de 11 à 15 ans	35%
plus de 16 ans	40%

Article 33 : Certificat de travail

Les travailleurs doivent bénéficier des dispositions du code du travail y relatives, quel que soit le motif de la résiliation du contrat de travail.

Article 34 : 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- Si le travailleur réunit à la date du décès deux (2) ans d'ancienneté et si celui-ci n'est pas dû à un accident de travail, il est versé à ses ayants droit une indemnité de décès égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 32 ci-dessus.
- 3- Sauf pratique plus avantageuse, il est assuré la fourniture du linceul et du cercueil ainsi que le transport de la dépouille mortelle du lieu du décès au lieu d'inhumation choisi par sa famille sur le territoire national. L'employeur choisit le mode de transport des restes mortels.

Article 35 : Prime de départ à la retraite

- 1- Les parties conviennent que l'admission au bénéfice d'une retraite ne constitue pas un licenciement et ne peut par conséquent justifier l'octroi d'une indemnité de licenciement.
- 2- Le travailleur admis à faire valoir ses droits à la retraite doit en être notifié dans un délai minimum d'un an.
- 3- Sauf pratique plus avantageuse dans l'entreprise, une prime de départ à la retraite assise sur l'ancienneté est versée au travailleur concerné, selon le tableau ci-après :

[Signature]

[Signature]

[Multiple signatures and initials]

Ancienneté	Prime
de 1 à 5ans	1 mois de salaire
de 5 à 10 ans	3 mois de salaire
de 11 à 20 ans	4 mois de salaire
au-delà de 20 ans	5 mois de salaire

TITRE IV

SALAIRE ET ACCESSOIRES DE SALAIRE

Article 36 : Détermination et paiement du salaire

- 1- La détermination et le paiement des salaires obéissent aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.
- 2- Les salaires sont fixés en fonction de l'emploi occupé par le travailleur, conformément à la classification professionnelle et à la grille des salaires définies en annexe I et II de la présente convention. La révision de la grille salariale résulte d'une décision d'une commission mixte paritaire de révision mise en place par le Ministre en charge des questions du travail qui se réunit tous les ~~deux~~ ^{cinq} ans à partir de la mise en application de la présente convention
- 3- La rémunération d'un travail à la tâche ou aux pièces ou constituée en totalité ou en partie par des commissions fait l'objet d'entente entre l'employeur et le travailleur intéressés. Elle doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur de capacité moyenne, travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps effectuant un travail analogue.
- 4- Dans le cas d'une interruption de travail dont le travailleur n'est pas responsable, le temps pendant lequel le travailleur est gardé à la disposition de l'employeur est payé au taux normal. Mais, si pendant le temps d'arrêt d'autres travaux sont demandés au travailleur, ce dernier est tenu de les exécuter compte tenu de ses aptitudes professionnelles.

Article 37 : Majorations pour heures supplémentaires

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

- a) Heures supplémentaires accomplies de jour en semaine ;
 - pour les huit (8) premières : 20% du salaire horaire
 - pour les huit (8) suivantes : 30% du salaire horaire

- pour la troisième tranche d'heures, jusqu'à vingt heures par semaine : 40% du salaire horaire.
- b) Heures supplémentaires de nuit : 50% du salaire horaire.
- c) Heures supplémentaires accomplies en cas d'urgence ou de force majeure survenue pendant les jours non ouvrables : 50 % du salaire horaire.

Article 38 : Prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté est attribuée conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Article 39 : Travail de nuit : Prime de panier

- 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 prime de panier de nuit dont le montant est au moins égal à :
 - 2 fois le salaire horaire de la 4²e catégorie échelon A pour les travailleurs des catégories I à VI ;
 - 2 fois le salaire horaire de la 8^e catégorie échelon A pour les travailleurs des catégories VII à XII.
- 3- Cette prime n'est pas allouée aux gardiens et veilleurs de nuit, sauf accord particulier au sein de l'entreprise.

Article 40 : Prime de kilométrage

- 1- Une prime de kilométrage est allouée aux personnels roulants de transport par route de marchandises suivant le détail ci-après :
 - 3 francs par kilomètre pour les chauffeurs ;
 - 2 francs par kilomètre pour les manœuvres sur véhicule.
- 2- Cette prime payable mensuellement est décomptée sans franchise.
- 3- Les personnels ^{non} roulants de transport ne peuvent bénéficier de cette prime.

Article 41 : Prime de non accident

Une prime mensuelle de non-accident est allouée aux chauffeurs de transport routier, dont le montant est égale à 10 fois le salaire horaire de la 4^{ème} catégorie A.

[Handwritten signatures and initials]

Article 42 : Prime de caisse

Les parties conviennent de la nécessité de créer une prime de caisse dont le montant est déterminé par l'employeur en accord avec les délégués du personnel et compte tenu de l'importance des sommes manipulées.

Article 43 : Prime d'exactitude et d'assiduité

Dans le cas où aucune prime n'est accordée pour tenir compte de l'exactitude ou de l'assiduité du travailleur, soit sous forme de prime d'assiduité, de rendement ou toute autre prime de même nature, les parties recommandent l'attribution d'une prime d'exactitude et d'assiduité dont le taux et les modalités sont fixés par l'employeur.

Article 44 : Indemnité de véhicule

Lorsqu'un travailleur utilise son moyen de transport personnel aux fins de service sur autorisation de son employeur, il lui est attribué une indemnité mensuelle dont le montant est déterminé d'accords parties.

Article 45 : Indemnité de transport

Dans le cas où l'employeur ne met pas de moyen de transport à la disposition des travailleurs, il leur est alloué une indemnité de transport dont le montant est égal à 1 fois le salaire horaire de la 5^e catégorie échelon A, par journée de travail effectif.

Article 46 : Indemnité de déplacement occasionnel

- 1- Par déplacement de courte durée, il faut entendre celui effectué pour raison de service, hors du lieu habituel d'emploi. Il ne peut excéder 3 mois consécutifs
- 2- En cas de déplacement pour une mission occasionnelle, le travailleur perçoit une indemnité de déplacement occasionnel calculée selon un barème tenant compte des frais supplémentaires engagés par le travailleur à cette occasion 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 :

[Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.]

Frais supplémentaires	Coefficient horaire	Catégorie I à VI, base catégorielle	Catégories VII à IX, Base Catégorielle
Pour 01 repas principal	1,5	VI ^e /A	VIII ^e /A
Pour 02 repas principaux	3	VI ^e /A	VIII ^e /A
Pour 02 repas principaux et le couchage	5	VI ^e /A	VIII ^e /A

- 4- Le montant de l'indemnité de déplacement du personnel des catégories X à XII est fixé d'accord parties.
- 5- Pendant le déplacement le travailleur perçoit la même rémunération que s'il avait travaillé.
- 6- Le personnel roulant ne bénéficie pas de l'indemnité de déplacement occasionnel.

Article 47 : Gratifications

Dans le cas où aucune prime particulière n'est accordée au personnel en fin d'année, sous quelque forme que ce soit, les parties contractantes recommandant dans la mesure du possible, l'octroi d'une gratification dont le montant et les modalités d'attribution sont laissés à la discrétion de l'employeur.

TITRE V

CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 48 : Durée du travail

Les parties se réfèrent à la réglementation en vigueur pour les modalités d'application de la durée hebdomadaire du travail.

Article 49 : 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 continu est en principe de 8 heures. En cas de travail interrompu d'une durée supérieure, des dispositions sont adoptées afin que les travailleurs puissent disposer d'un arrêt d'au moins trente (30) minutes, pris sur le temps de travail, pour leur permettre de prendre une collation dans des conditions d'hygiène satisfaisantes.

- 2- Dans le cas de journée continue effectuée à la demande de l'employeur, celle-ci est assimilée à un travail par poste.
- 3- La continuité du poste doit être assurée dans les conditions spécifiées par le règlement intérieur de l'entreprise.

Article 50 : Mutation du travailleur dans l'entreprise

- 1- Par mutation, il faut entendre tout changement d'emploi nécessitant le déplacement définitif du travailleur hors du lieu de son recrutement.
- 2- Le travailleur muté bénéficie de l'attribution d'un logement ou à défaut, d'une indemnité conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.
- 3- Le travailleur muté a droit au transport aller et retour pour lui-même, sa famille légitime vivant effectivement avec lui et ses bagages, à l'occasion des congés annuels.

Article 51 : Mutation pour convenances personnelles

- 1- Dans la mesure des possibilités de l'entreprise le travailleur qui en aura fait la demande écrite peut être muté dans une autre ville que celle de son lieu d'emploi.

L'accord de l'employeur ne lui ouvre pas droit au bénéfice des dispositions de l'article 50 ci-dessus.

- 2- La mutation du travailleur peut également intervenir pour raisons de santé, sur présentation de certificats médicaux délivrés par un médecin agréé par l'employeur.

Les dispositions de l'article 50 ci-dessus ne lui sont pas applicables. Cependant, l'intéressé peut prétendre à la prise en charge par l'employeur des frais de transport pour lui-même et sa famille légitime, pour rejoindre son nouveau poste.

Article 52 : Voyages et transport

Les frais de voyages et de transport sont pris en charge par l'employeur dans les cas prévus par le Code du Travail et les textes réglementaires en vigueur et dans les conditions suivantes :

- a) Classe de passage ;
 - route : tarif commun
 - train : catégories I à VI : 2^e classe
 - catégories VII à IX : 1^{ère} classe.
 - Avion catégories I à IX : classe touriste.

[Handwritten signatures and scribbles covering the bottom half of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]

- Les conditions de transport des travailleurs des catégories X à XII sont fixées d'accord parties.

b) Poids des bagages

L'employeur prend à sa charge par les moyens usuels de son choix, le transport des bagages du travailleur et de sa famille légitime pour un poids maximum d'une tonne (pour toutes catégories).

Article 53 : Secret professionnel

Le travailleur est tenu au secret professionnel à l'égard des tiers pour tout ce qui concerne l'exercice de ses fonctions et, d'une manière générale, pour tout ce qui a trait à l'activité de l'entreprise qui l'emploie.

Article 54 : Obligation du travailleur et clause de non-concurrence

- 1- Les parties signataires rappellent les obligations du travailleur contenues dans les dispositions du code du travail relatives à la non concurrence.
- 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 à l'étude dans les services de l'entreprise.

Article 55 : Discipline et sanctions

- 1- Les questions relatives à la discipline sont régies par le règlement intérieur de chaque entreprise.
- 2- Toutefois, tout manquement à la discipline expose son auteur aux sanctions ci-après :
 - a) Avertissement écrit ;
 - b) Blâme ;
 - c) Mise à pied ;
 - d) Licenciement.
- 3- Aucune sanction ci-dessus ne peut être infligée à un travailleur sans qu'une demande d'explications écrites lui ait été préalablement adressée par l'autorité investie du pouvoir disciplinaire qui est l'employeur ou son représentant.
- 4- Les sanctions infligées sont proportionnelles aux fautes commises.

Article 56 : Congés payés

La durée des congés payés est augmentée en considération de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise à raison de 3 jours ouvrables par période entière, continue ou non, de 5 ans de service.

Article 57 : Permission exceptionnelles d'absences payées contre justificatifs

Les travailleurs bénéficient de permissions exceptionnelles d'absence payées, non déductibles des congés annuels, à l'occasion d'événements familiaux, dans les conditions ci-après :

- Mariage du travailleur :3 jours ouvrables
- Mariage d'un enfant du travailleur :2 jours ouvrables
- Accouchement de l'épouse du travailleur :3 jours ouvrables
- Décès du conjoint du travailleur :6 jours ouvrables
- Décès du père, de la mère ou d'un enfant :4 jours ouvrables
- Décès du frère ou de la sœur du travailleur :2 jours ouvrables
- Baptême et première communion d'un enfant : ...1 jour ouvrable

Les délais de route, non payés, peuvent s'y ajouter.

Article 58 : Permissions d'absence non payées

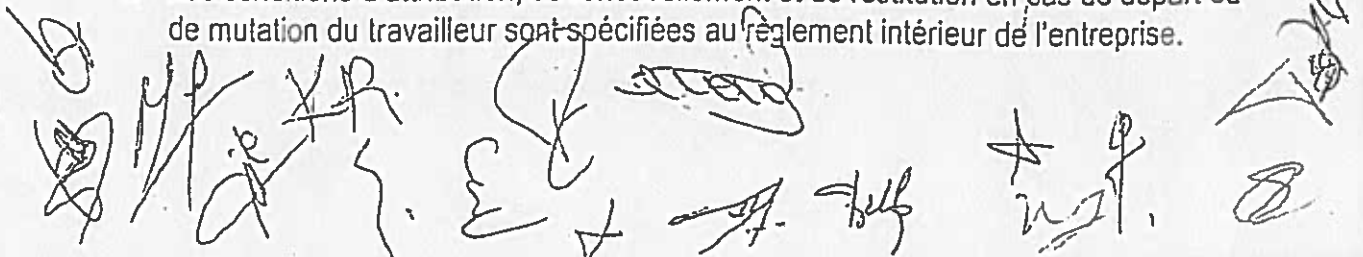
Des permissions d'absence non payées peuvent être accordées aux travailleurs dans la limite de 30 jours par période de 12 mois.

Article 59 : Absences non autorisées

- 1- En cas d'absence non préalablement autorisées, le travailleur doit se justifier.
- 2- Toute absence non préalablement autorisée et non justifiée dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent l'arrêt du travail, sauf cas de force majeure, est passible de sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement du travailleur concerné.

Article 60 : Tenues de travail

- 1- Dans les entreprises où des équipements spéciaux de protection ou des tenues de travail particulières sont imposés par mesure de sécurité ou d'hygiène, l'employeur est tenu de les fournir gratuitement.
- 2- Il est fait obligation au travailleur bénéficiaire de les porter et il est responsable de leur entretien.
- 3- Les conditions d'attribution, de renouvellement et de restitution en cas de départ ou de mutation du travailleur sont spécifiées au règlement intérieur de l'entreprise.



Article 61 : Protection sociale

- 1- Pour une meilleure protection sociale des travailleurs, les parties contractantes insistent sur l'utilité de 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 nationale en la matière, les parties recommandent aux entreprises d'assurer le contrôle de leur gestion.
- 3- Nonobstant le régime de droit commun géré par l'organisme national de sécurité sociale, les parties recommandent également la souscription des assurances complémentaires pour la couverture du risque accident de circulation.

Article 62 : Hygiène et sécurité

- 1- Les parties contractantes conviennent de mettre en place toutes mesures d'hygiène et de sécurité assurant la protection des travailleurs.
- 2- Elles recommandent que toutes solutions tendant à encourager le personnel à respecter les règles de sécurité soient recherchées en liaison avec les délégués du personnel, dans le cadre des comités d'Hygiène et de sécurité.

Article 63 : Service médicaux d'entreprises et frais médicaux

- 1- Les services médicaux d'entreprises sont organisés et fonctionnent conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.
- 2- Dans le cas où un travailleur doit être hospitalisé, l'employeur s'engage à faciliter son admission à l'hôpital où les soins lui seront dispensés.
- 3- Un prêt remboursable conformément à la réglementation en vigueur peut lui être accordé à cette occasion.

TITRE VI

DISPOSITIONS DIVERSES ET FINALES

Article 64 : Amélioration des conditions de vie

Les parties contractantes recommandent l'octroi par les employeurs des crédits petit-équipement en vue d'améliorer les conditions de vie des travailleurs

Article 65 : Médailles d'honneur du travail

L'employeur assure les frais d'achat des médailles d'honneur du travail et verse à chaque récipiendaire une prime dont le montant est égal au salaire catégoriel échelonné majoré de la prime d'ancienneté pour chaque catégorie de médaille attribuée.

Article 66 : Clubs et associations

Les parties contractantes reconnaissent l'importance pour l'épanouissement des travailleurs et, partant, pour les relations professionnelles, des activités artistiques, culturelles et sportives. Elles se déclarent favorables en conséquence à la création des clubs et associations ayant pour objet lesdites activités. La partie patronale s'engage à participer à ces créations, au besoin de concert avec les entreprises d'autres branches d'activité.

Article 67 : Clause de sauvegarde

- 1- Toute disposition de la présente convention collective qui serait contraire au code du travail est nulle et de nul effet.
- 2- Pour les matières non prévues, les parties conviennent de se référer aux dispositions légales et réglementaires en vigueur

Article 68 : Abrogation

Les dispositions de la présente convention collective annulent et remplacent celles de la convention collective nationale des entreprises routiers et urbains du 12 mai 1978, en ce qui concerne les matières touchant les transports routiers.

Fait à Yaoundé le 00/00/00

Pour le Syndicat National des Transporteurs
Routiers du Cameroun (SNTRC)

- MME NGAH MADELEINE
- EL HADJ OUMAROU
- KERN DIETER
- BANOS HERG
- ABDOURAMAN BAH
- ALMEIDA CARLOS
- KAMO ANDRE
- JAOUHAR FADI
- SALI MOUSSA

Pour la Confédération Syndicale des
Travailleurs du Cameroun (CSTC)

- EVINA ROGER
- ZAMBO AMOUGOU
JEAN MARIE
- NJOCK ALBERT
- BOULA ATEBA FERDINANG
- TEPOUNDJOU SAMUEL
- EBOULA MATHIEU
- YOUWO ANDRE
- KAMDEM ROGER
- BABY GARBA

Le Président de la Commission

OUMAR ALHADJI ALIFA