

REPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix—Travail—Patrie

REPUBLIC OF CAMEROON
Peace—Work—Fatherland

DU TRAVAIL
N°
Date 30 SEPT 2016

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DES TRANSPORTEURS MARITIMES, TRANSITAIRES
ET AUXILIAIRES DE TRANSPORTS

T BUREAU DE PREMIERE INSTANCE
DOLA BONANJO
SECRETARIAT DU GREFFIER EN CHEF
COURRIER ARRIVEE
du 04 MAI 2016
S/N° 640 /GTPI DLA-BJO

REVISEE EN 2016

[Handwritten signatures and initials]

SOMMAIRE

	Page	
TITRE I :	DISPOSITIONS GENERALES	2
Article 1 :	Champs d'Application et Objet	2
Article 2 :	Adhésion	2
Article 3 :	Révision et modification	3
Article 4 :	Dénonciation	3
Article 5 :	Interprétation - Conciliation	4
Article 6 :	Dialogue	5
Article 7 :	Avantages acquis	5
Article 8 :	Dépôt et publication	5
Article 9 :	Durée	5
TITRE II :	EXERCICE DU DROIT SYNDICAL - DELEGUES DU PERSONNEL	6
Article 10 :	Droit Syndical et liberté d'Opinion	6
Article 11 :	Cotisations Syndicales	6
Article 12 :	Responsables Syndicaux	7
Article 13 :	Autorisation d'Absence pour activités Syndicales	7
Article 14 :	Permanent Syndical	8
Article 15 :	Panneaux d'Affichage	8
Article 16 :	Délégués du personnel Election - Exercice des fonctions	8
TITRE III :	LE CONTRAT DE TRAVAIL	10
Chapitre 1 :	Formation et exécution du contrat de travail	10
Article 17 :	Engagement	10
Article 18 :	Période d'essai	10
Article 19 :	Formation du contrat de travail	11
Article 20 :	Classification professionnelle	11
Article 21 :	Avancement et promotion	12
Article 22 :	Changement d'emploi et Intérim	12
Article 23 :	Camerounisation des emplois	13
Article 24 :	Commission paritaire de classement	13
Article 25 :	Formation et perfectionnement professionnels	14
Chapitre 2 :	Suspension du contrat de travail	15
Article 26 :	Maladies et accident non imputables au travail	15
Article 27 :	Accidents de travail et maladies professionnelles	15
Article 28 :	Reclassement à la suite d'un accident ou d'une maladie ayant entraîné une réduction de capacité	16
Article 29 :	Interruption de Contrat du Travail	16
Chapitre 3 :	Rupture du contrat de travail	16
Article 30 :	Préavis de rupture de contrat	16
Article 31 :	Déroulement du préavis	17
Article 32 :	Compression du personnel pour motif économique	17
Article 33 :	Suppression de poste	18
Article 34 :	Indemnité de licenciement	16
Article 35 :	Prime de bonne séparation	18
Article 36 :	Documents administratifs	19

Article 37 :	Décès du travailleur	19
Article 38 :	Prime départ pour usure prématurée	20
Article 39 :	Retraite anticipée	20
Article 40 :	Départ à retraite - Prime de fin de carrière	21
TITRE IV :	SALAIRE ET CONDITIONS DE TRAVAIL	21
Article 41 :	Détermination du salaire	21
Article 42 :	Retenues sur salaire et mode de paiement du salaire	22
Article 43 :	Durée du travail	22
Article 44 :	Mutation dans l'entreprise	23
Article 45 :	Mutation pour convenance personnelle ou pour maladie du travailleur	23
TITRE V :	CONGES - ABSENCES - TRANSPORTS	24
Article 46 :	Congés payés - Majorations pour ancienneté	24
Article 47 :	Permissions d'absences exceptionnelles payées	24
Article 48 :	Permissions d'absences non payées	25
Article 49 :	Absences de longue durée	25
Article 50 :	Absences injustifiées	25
Article 51 :	Voyages et transports ordonnés par l'employeur	25
TITRE VI :	PRIMES ET INDEMNITES DIVERSES	26
Article 52 :	Logement du travailleur	26
Article 53 :	Prime d'ancienneté	26
Article 54 :	Indemnité de panier nul	27
Article 55 :	Indemnité de déplacement	27
Article 56 :	Indemnité de transport	27
Article 57 :	Prime de caisse (billetage - encaissement)	27
Article 58 :	Indemnité de véhicule	28
Article 59 :	Prime de responsabilité et de commandement	28
TITRE VII :	AUTRES PRIMES	28
Article 60 :	Médaille d'honneur de travail	28
Article 61 :	Gratification	28
TITRE VIII :	DISPOSITIONS FINALES	29
Article 62 :	Approvisionnements des travailleurs	29
Article 63 :	Clubs et associations socio-culturelles	29
TITRE IX :	HYGIENE ET SECURITE AU TRAVAIL	29
Article 64 :	Mesures d'hygiène et de sécurité	29
Article 65 :	Soins médicaux	29
Article 66 :	Tenues de travail	30
TITRE X :	DISPOSITIONS FINALES	30
Article 67 :	Prise d'effet	30
ANNEXE I :	CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE	
ANNEXE II :	GRILLE DE SALAIRE	

Entre les soussignés, les Employeurs représentés au sein des Organisations Professionnelles suivantes :

- *L'Union des Consignataires et Armateurs du Cameroun (UCAM)*
- *Le Groupement Professionnel des Acconiers du Cameroun (GPAC)*
- *Le Syndicat des Commissionnaires Agréés en Douane et Transitaires Cameroun (SCADTC)*

D'une part,

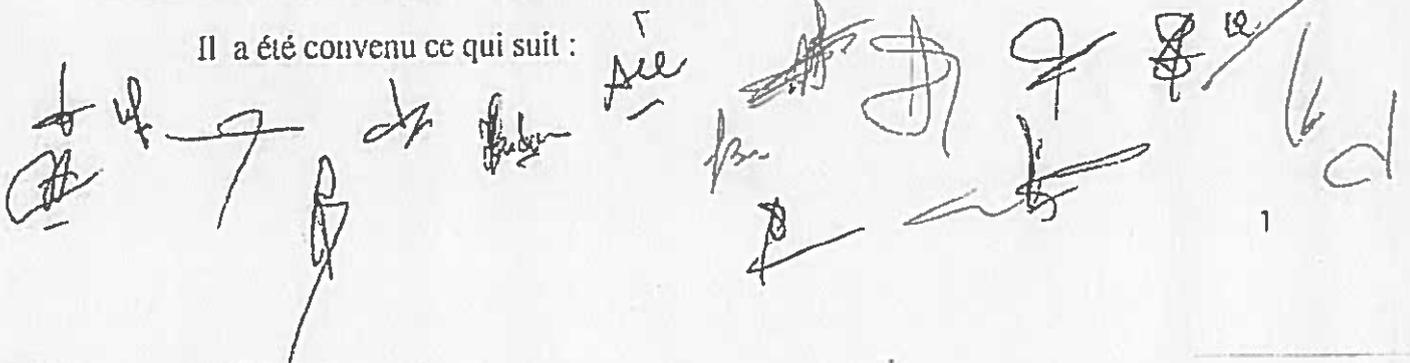
Les Travailleurs représentés au sein des organisations professionnelles suivantes :

- *Le Syndicat Départemental des Travailleurs du Quai et Dock du Wouri (SDTQDW)*
- *Le Syndicat des Employés du Transit, des Sociétés du Secteur Maritime et Activités Connexes du Cameroun (SETRASOSMACC)*
- *Le Syndicat Autonome des Travailleurs de Transit, Transport, Dockers et Manutentionnaires du Wouri (SA3TDMW)*
- *Le Syndicat Départemental des Travailleurs de la Zone Portuaire (SDTZP)*
- *Le Syndicat Départemental des Travailleurs de Transit, de la Manutention Portuaire et Accoutumés du Wouri (SDTTMPAW)*
- *Le Syndicat Départemental des Travailleurs d'Acconage et Activités Connexes du Wouri (SYDTAACOW)*
- *Le Syndicat des Travailleurs des Entreprises Maritimes et Connexes du Cameroun (STEMCC)*
- *Le Syndicat des Transitaires, Transporteurs, Manutentionnaires et Manœuvre Dockers des Ports du Cameroun (S2T2MDPC)*
- *Le Syndicat Départemental des Travailleurs Professionnels des Activités Portuaires du Wouri (SYNETPRAPOW)*
- *Le Syndicat des Employés de Transporteurs Maritimes, Transit et Auxiliaires de Transport du Wouri (SYNETRAMW)*
- *Le Syndicat Libre des Employés des Transporteurs Maritimes, Transit et Auxiliaires de Transport du Wouri (SYLETRANSMATW)*

D'autre part,

Et sous la présidence de Madame Balbine Elisabeth NKONO, représentant le Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale.

Il a été convenu ce qui suit :



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, arranged in a horizontal line across the bottom of the page. The signatures vary in style, with some being more legible and others being highly stylized or scribbled. There are approximately 15 distinct marks, including names like 'Aie', 'Bou', and 'L. d'.

TITRE I :

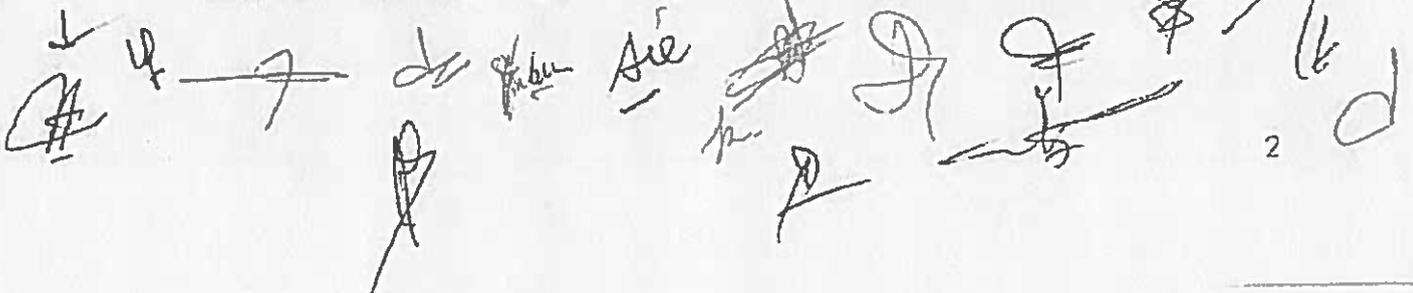
DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION ET OBJET

1. La présente Convention, dénommée « *Convention Collective Nationale des Transporteurs Maritimes, Transitaires et Auxiliaires de Transports* », règle les rapports professionnels entre les employeurs et les travailleurs tels qu'ils sont définis à l'article 1^{er} du code du travail, dans les sociétés de transport maritime, de consignation de navires, de manutention, de transit et de groupage et les commissionnaires en douane agréés, exerçant leurs activités sur le territoire de la République du Cameroun.
2. Sont exclus du champ d'application de la présente Convention, le personnel «doker» régi par la Convention Collective Nationale de la Manutention Portuaire ainsi que le personnel navigant relevant du Code de la Marine Marchande.
3. 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. Elle annule et remplace dans toutes ses dispositions la Convention Collective Nationale des Transporteurs maritimes, Transitaires et Auxiliaires de Transports, du 22 septembre 2010 ainsi que toutes ses annexes.

ARTICLE 2 : ADHESION

1. Peut adhérer ultérieurement à la présente Convention, toute organisation syndicale de travailleurs ou d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, qui n'est pas partie à la présente Convention dans les formes et aux conditions définies par la réglementation.
2. Cette adhésion prend effet à compter du jour suivant le dépôt de l'acte d'adhésion au greffe des Tribunaux de Première et Grande Instances de la République du Cameroun.
3. La partie adhérente ne peut 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. Toutefois, elle peut faire partie des commissions paritaires.



ARTICLE 3 : REVISION ET MODIFICATION

1. La présente Convention peut être révisée ou modifiée par la commission mixte paritaire prévue par la réglementation, à la demande des organisations syndicales d'employeurs ou de travailleurs signataires, sous l'arbitrage du Ministre en charge des questions du Travail.
2. La demande de révision doit être faite par lettre recommandée ou exploit d'huissier adressée par la partie qui en prend l'initiative au Ministre en charge des questions du Travail qui en informe les autres parties intéressées.
3. Cette demande doit indiquer les dispositions mises en cause et doit être accompagnée de propositions écrites afin que les pourparlers puissent commencer sans retard.
4. Pendant toute la durée de la discussion de la révision ou de la modification suggérée, ainsi que pendant la période nécessaire pour l'exécution éventuelle de la procédure légale de conciliation, les parties s'engagent à respecter strictement les obligations réciproques découlant de la présente Convention.
5. Aucune demande de révision ou de modification émanant des organisations syndicales ne peut être faite avant l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la date de dépôt de la Convention, sous réserve des dispositions de l'article 41 ci-dessous. Toutefois au cas où l'une des parties rencontrerait des difficultés pour engager ces négociations, elle peut obtenir un délai supplémentaire dont la durée ne saurait excéder 24 mois à condition de saisir la partie adverse six mois avant l'expiration de la période de cinq ans échus avec les éléments de motivation justifiant la demande de report discutée et acceptée d'accord parties.

ARTICLE 4 : DENONCIATION

1. Si les négociations tendant à la révision ou à la modification envisagée n'ont pu aboutir dans un délai de 24 mois suivant l'envoi de la lettre recommandée visée au paragraphe 2 de l'article 3 ci-dessus, chacune des organisations signataires et adhérentes se réserve la possibilité de dénoncer la présente Convention, ses annexes et avenants, par acte écrit soumis aux formalités de dépôt et de notification définies par la réglementation.
2. La dénonciation ne prend effet qu'à l'expiration d'un délai de six mois suivant la date de dépôt de l'acte.

[Handwritten signatures and initials]

3 d

3. Les organisations signataires et adhérentes s'engagent formellement à ne recourir ni à la grève ni au lock-out, à propos des points mis en cause et ceci pendant la durée des délais stipulés aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus, avant épuisement des procédures prévues à cet effet. D'une manière générale, la présente Convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions à intervenir.

ARTICLE 5 : INTERPRETATION - CONCILIATION

1. Tous les différends collectifs nés de l'interprétation ou de l'application de la présente Convention et qui n'auraient pu être réglés directement par les parties intéressées sont soumis par les soins de la partie la plus diligente à une commission paritaire d'interprétation et de conciliation avant tout recours à la procédure légale.
2. Cette commission est composée de cinq représentants des organisations syndicales d'employeurs et de cinq représentants des Organisations syndicales des travailleurs. Le président est désigné par le Ministre chargé des questions de travail.
3. La commission peut, si elle le juge utile, s'adjoindre à titre consultatif, des personnalités de son choix.
4. La commission est saisie par lettre recommandée adressée au Ministre chargé des questions de travail par la partie la plus diligente. L'objet du différend et la clause de la Convention à laquelle il se rapporte doivent être clairement indiqués.
5. La commission, qui se réunit dans les quinze jours suivant la réception de la requête, statue à la majorité des membres présents ; elle ne peut valablement délibérer que si huit des membres, au moins, sont présents, soit quatre dans chaque délégation.
6. Les décisions de la commission sont prises sous la forme d'accords de conciliation.
7. En cas de désaccord persistant ou de refus d'appliquer les décisions de la commission par l'une des parties, l'Inspecteur du Travail du ressort en est saisi dans le cadre de la procédure légale de règlement des différends collectifs du travail.

ARTICLE 6 : DIALOGUE

1. Les organisations signataires et adhérentes s'engagent à rechercher toute possibilité d'examiner en commun les différends collectifs et de faciliter ainsi leur solution sur le plan de l'entreprise. Dans ce but, 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 de travail.
2. Les différends individuels du travail sont réglés conformément aux dispositions légales et réglementaires.

ARTICLE 7 : AVANTAGES ACQUIS

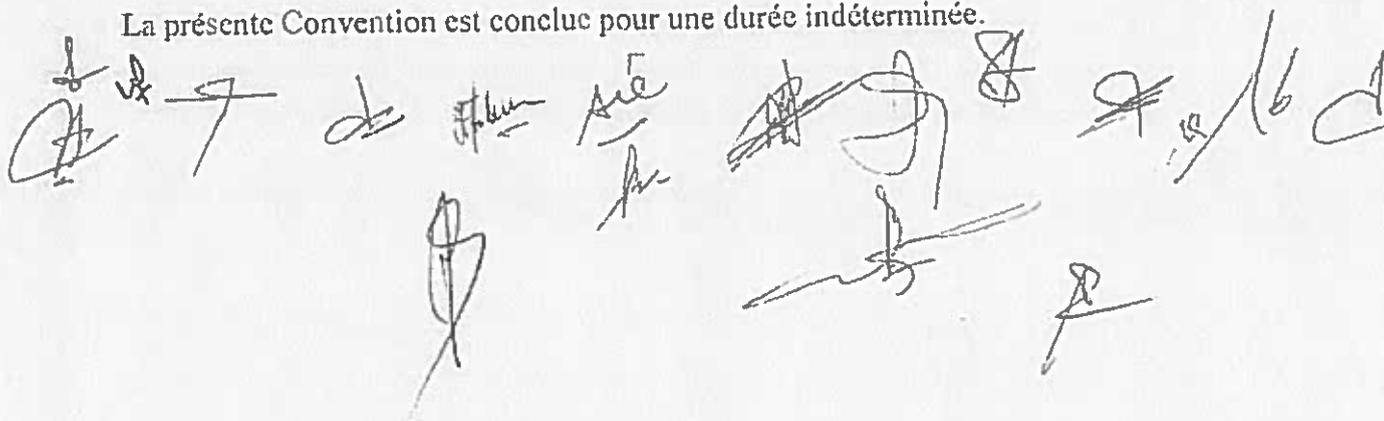
1. La présente Convention maintient les avantages acquis par les travailleurs. Cependant, les avantages reconnus par la présente Convention ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet dans l'entreprise à la suite des usages, d'une Convention particulière ou d'un statut particulier.
2. Les dispositions de la présente Convention remplacent les clauses des contrats individuels antérieures lorsque ces clauses sont moins avantageuses ou équivalentes pour les travailleurs qui en bénéficient.

ARTICLE 8 : DEPOT ET PUBLICATION

Les conditions de dépôt et de publication de la Convention sont fixées par la réglementation.

ARTICLE 9 : DUREE

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée.



TITRE II :

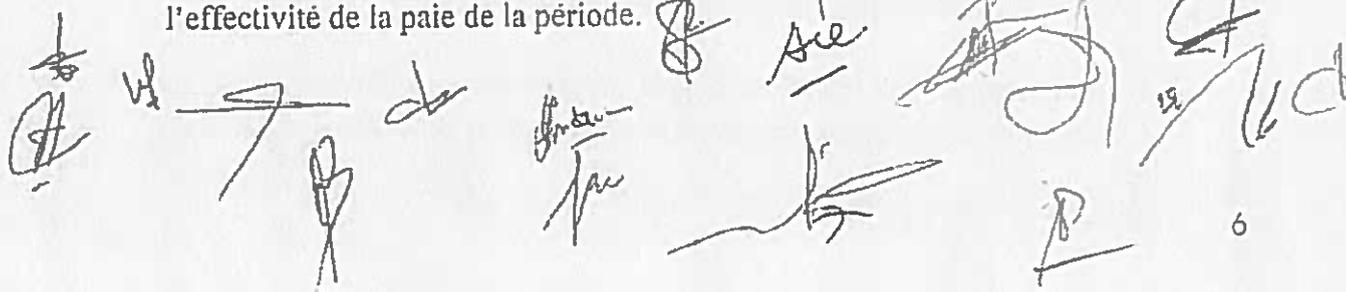
EXERCICE DU DROIT SYNDICAL - LES DELEGUES DU PERSONNEL

ARTICLE 10 : DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION

1. Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer ou non à une association ou à un syndicat professionnel constitué conformément à la législation.
2. En vue de permettre le libre exercice de ce droit, 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 professionnelles sociales ou raciales du travailleur et pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, d'avancement ou de licenciement.
3. Les employeurs s'engagent à n'exercer aucune pression ni contrainte sur le personnel en faveur ou à l'encontre de telle ou telle organisation syndicale. Les travailleurs s'engagent de leur côté, à n'exercer aucune pression ni contrainte sur leurs collègues.
4. Les parties contractantes s'engagent, chaque fois que cela est de nature à améliorer les relations professionnelles, à nouer le dialogue, sans que ceci puisse porter atteinte, dans le cadre de l'entreprise, aux fonctions et prérogatives reconnues aux délégués du personnel par les dispositions légales et réglementaires.

ARTICLE 11 : COTISATIONS SYNDICALES

1. Les employeurs doivent effectuer la retenue de la cotisation syndicale pour tous les travailleurs ayant souscrit librement au « check-off » et ce, conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.
2. Il incombe à l'entreprise d'effectuer le reversement des sommes retenues à la corporation syndicale concernée dans un délai n'excédant pas dix(10) jours après l'effectivité de la paie de la période.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are clearly legible, while others are more stylized or scribbled.

ARTICLE 12 : RESPONSABLES SYNDICAUX

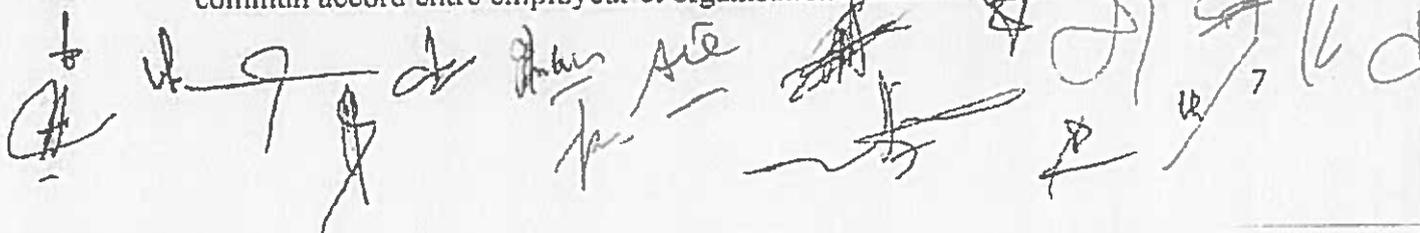
Les parties contractantes reconnaissent l'utilité d'un encadrement de qualité des travailleurs pour l'instauration et le maintien de saines relations professionnelles. Dans ce but, les employeurs s'engagent à s'abstenir de toute discrimination vis-à-vis du ou des responsables syndicaux du fait de leur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

ARTICLE 13 : AUTORISATION D'ABSENCES POUR ACTIVITES SYNDICALES

1. Chaque fois qu'un travailleur, qu'il soit responsable syndical ou non, est appelé à participer à une commission 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.

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 de congé annuel.

2. Par assimilation avec ce qui précède, la participation des responsables syndicaux au règlement d'un conflit collectif de travail est considérée comme temps de travail et rémunérée par leur employeur.
3. Exception faite des cas où des conditions plus avantageuses peuvent être définies avec l'employeur, des autorisations d'absence non payées et non déductibles du congé annuel sont accordées aux travailleurs pour leur permettre d'assister aux congrès statutaires de leur organisation syndicale. Ces autorisations d'absence leur sont accordées sur présentation d'une convocation nominative dûment signée par l'organisation.
4. Des autorisations exceptionnelles d'absence payées sont accordées aux responsables syndicaux sur demande des organisations syndicales, dans la limite de douze (12) 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.
5. Pour les cadres syndicaux, des autorisations d'absence sont accordées d'un commun accord entre employeur et organisation syndicale



ARTICLE 14 : PERMANENT SYNDICAL

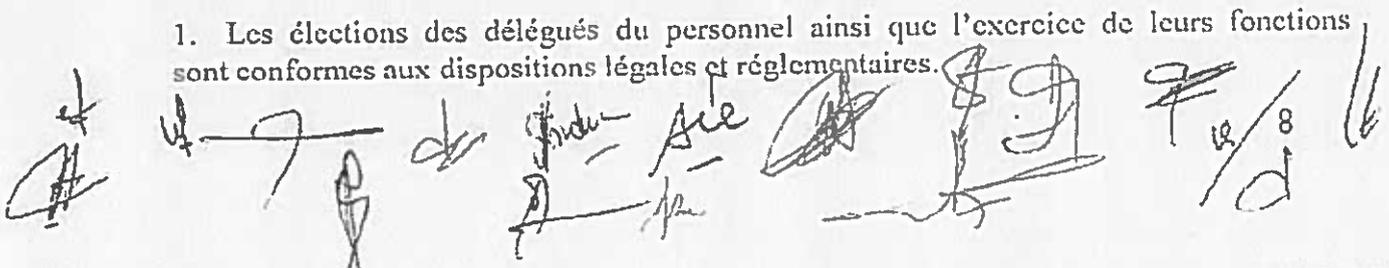
1. Le travailleur ayant déjà acquis dans l'entreprise une ancienneté au moins égale à deux ans et qui aura été mandaté par une organisation syndicale légalement reconnue pour remplir les fonctions de « permanent syndical », doit à l'expiration de son mandat réintégrer son ancienne entreprise.
2. A l'issue de la suspension du contrat qui ne doit pas excéder six (06) ans, le travailleur est repris à la catégorie correspondant à sa précédente qualification professionnelle et l'employeur devrait lui confier des tâches d'un niveau correspondant. Au-delà de cette limite, le contrat est résilié de plein droit.
3. La demande de réintégration du travailleur doit être présentée au nom de l'intéressé par l'organisation syndicale à laquelle il appartient, au plus tard un (01) mois après l'expiration de son mandat syndical.

ARTICLE 15 : PANNEAUX D'AFFICHAGE

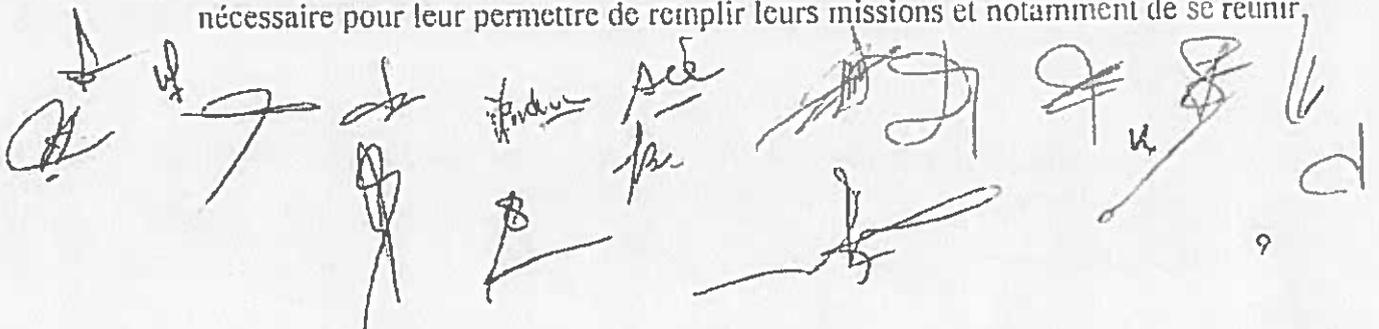
1. Conformément à la réglementation en vigueur, les panneaux d'affichage doivent être réservés dans chaque établissement aux communications des délégués du personnel et des organisations syndicales.
2. Elles ne peuvent concerner que des questions strictement professionnelles. Toute communication doit être soumise au chef d'établissement pour visa.
3. Dans le cas d'un refus du chef d'établissement à la demande d'affichage, les délégués du personnel sont habilités à provoquer une réunion avec le chef d'établissement pour la recherche d'un consensus. Le chef d'établissement ou son représentant doit organiser la tenue de cette réunion dans un délai maximum de deux(02) jours ouvrables. Passé ce délai, l'inspecteur du travail du ressort est saisi pour arbitrage.
4. Aucun document ne peut être affiché, aucune inscription ne peut être faite en dehors du panneau d'affichage.

ARTICLE 16 : DELEGUES DU PERSONNEL : ELECTION - EXERCICE DES FONCTIONS

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

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'A', followed by a signature that looks like 'U', then a signature that is partially legible as 'Indu - sic', and finally a signature that includes the number '8' and the letter 'd'.

2. Chaque délégué continue à travailler normalement, 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, réservé à l'exercice des fonctions de chaque délégué, peut être pris soit à l'intérieur, soit à l'extérieur de l'établissement.
3. Pour bénéficier de ce temps :
 - A l'extérieur de l'établissement sauf cas d'extrême urgence, prévenir son employeur 24 heures à l'avance ;
 - A l'intérieur de l'établissement, le délégué peut se déplacer dans le cadre de son mandat en veillant à ne pas gêner la bonne exécution des travaux. S'il désire s'adresser à d'autres travailleurs il obtiendra l'accord du chef hiérarchique du groupe concerné. Notamment pour des raisons d'organisation du travail ou de sécurité.
4. En aucun cas, le temps de travail attribué aux délégués du personnel pour leur mission ne peut faire l'objet d'une quelconque compensation ou indemnité.
5. Le délégué ne peut faire l'objet d'un traitement particulier en raison de sa fonction. C'est ainsi qu'il ne peut prétendre à un changement d'emploi en invoquant sa qualité de délégué. Il ne peut non plus être affecté à un emploi d'un niveau inférieur à sa qualification professionnelle.
6. La compétence du délégué du personnel s'étend à l'ensemble du collège qui l'a élu. Pour des questions d'ordre général intéressant l'ensemble du personnel, cette compétence s'étend à tout l'établissement.
7. L'exercice de la fonction de délégué du personnel ne peut constituer une entrave à l'évolution normale de la carrière de l'intéressé dans l'établissement.
8. Les délégués du personnel titulaires et suppléants sont reçus collectivement par le chef d'établissement au moins une fois par mois. Ils sont en outre reçus sur leur demande en cas de circonstances exceptionnelles telles que définies par la réglementation.
9. Le délégué du personnel ne peut être muté contre son gré pendant la durée de son mandat.
10. Le chef d'établissement met à la disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leur permettre de remplir leurs missions et notamment de se réunir.

A series of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are of various styles, some appearing to be initials or short names, and are arranged horizontally across the width of the page.

TITRE III : CONTRAT DE TRAVAIL

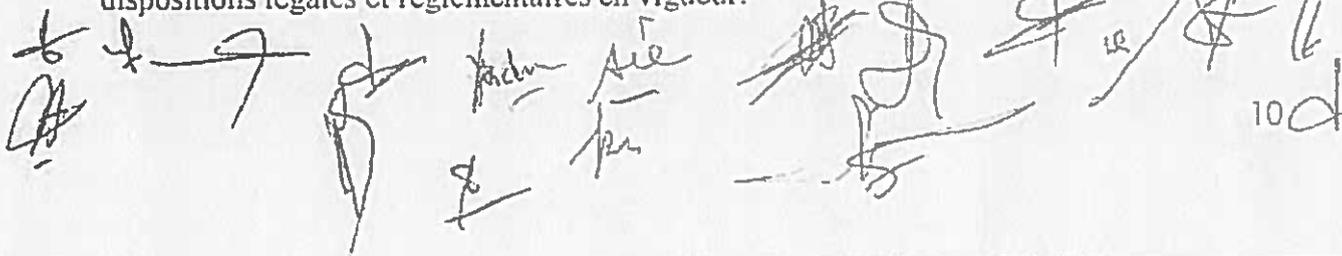
**CHAPITRE 1 :
FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

ARTICLE 17 : ENGAGEMENT

1. Les travailleurs sont engagés individuellement conformément à la législation et à la réglementation
2. L'engagement est constaté par un contrat de travail ou par une lettre d'engagement en trois (03) exemplaires qui est signée des deux parties et qui comporte les indications suivantes :
 - a) Les noms, prénoms, sexe, date et lieu de naissance, adresse, nationalité du travailleur ;
 - b) La date de la prise d'effet de l'engagement ;
 - c) La nature de l'emploi tenu, la catégorie professionnelle ainsi que l'échelon du salaire attribué au travailleur ;
 - d) Le montant du salaire effectif et, le cas échéant, des primes et autres avantages alloués au travailleur ;
 - e) Le lieu d'embauche, d'exécution du contrat et de résidence habituelle ;
 - f) La durée de la période d'essai fixée conformément à la législation en vigueur au cas où celle-ci 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 dans les conditions prévues par la réglementation.
4. Le chef d'entreprise vulgarise le règlement intérieur à l'ensemble du personnel au minimum par voie d'affichage. Un exemplaire de la convention collective doit être remis par le chef d'entreprise aux délégués du personnel.

ARTICLE 18 : PERIODE D'ESSAI

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



ARTICLE 19 : FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

1. Le contrat de travail est une convention par laquelle un travailleur s'engage à mettre son activité professionnelle sous l'autorité et la direction d'un employeur en contrepartie d'une rémunération.
2. La forme du contrat de travail est libre : dès que les consentements sont échangés, le contrat est formé. Il doit être écrit selon les formes prévues par la réglementation.
3. Nul ne peut être considéré comme travailleur saisonnier, occasionnel ou temporaire, s'il a une ancienneté de six (06) mois consécutifs dans l'entreprise. Lorsque la durée maximale légale prévue pour chaque catégorie de travailleurs, telle que définie ci-dessus est dépassée et que les relations de travail sont maintenues le contrat se transforme de facto en contrat à durée indéterminée.

ARTICLE 20 : CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

1. Les travailleurs sont classés dans les emplois tels que définis dans la classification professionnelle portée en annexe I de la présente Convention.
2. La classification professionnelle des emplois de la Convention Collective Nationale des Transporteurs Maritimes, Transitaires et Auxiliaires de Transports comporte douze (12) catégories professionnelles, de la première à la douzième. Chaque catégorie en ce qui concerne la rémunération telle que définie à l'annexe 2, comporte six (06) échelons normaux «A, B, C, D, E, F » et un échelon contractuel « G » applicable aux 6^{ème}, 9^{ème} et 12^{ème} catégories.
3. Les travailleurs sont classés dans les emplois définis par :
 - a) la classification nationale type ;
 - b) la classification professionnelle figurant en annexe I de la présente Convention.
4. Les parties conviennent qu'il peut être fait usage de la classification d'un autre secteur d'activité lorsqu'il est constaté qu'une filière professionnelle ne trouve pas ses définitions dans l'une des classifications ci-dessus. Cet usage n'est valable que pour la classification dans une catégorie professionnelle et non pour la rémunération.
5. L'attribution d'une catégorie professionnelle à un travailleur au moment de l'engagement est fonction des caractéristiques de l'emploi proposé et/ou de la qualification de base requise pour tenir cet emploi. Cette qualification de base résulte soit d'une formation professionnelle sanctionnée par un diplôme technique reconnu par les textes, soit d'une expérience professionnelle équivalente.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "Indor" and "Ade"]

ARTICLE 21 : AVANCEMENT ET PROMOTION

1. L'avancement du travailleur se fait par l'ancienneté, le mérite, la formation, l'assiduité et l'expérience acquise. Le changement d'échelon dans la catégorie, compte tenu de l'ancienneté, s'effectue dans un délai maximal de trois (03) ans.
2. Toutefois, l'employeur peut, compte tenu du mérite, de la formation, de l'assiduité et de l'expérience du travailleur, procéder à son avancement d'échelon dans des délais inférieurs.
3. La progression de la rémunération du travailleur au sein de l'échelon « G » s'effectue dans un délai maximal de trois (03) ans. Le taux minimum d'augmentation à appliquer est égal au taux moyen d'augmentation entre les échelons dans la catégorie de l'intéressé.
4. Le travailleur bénéficiant d'un avancement catégoriel ou d'une promotion ne saurait avoir un revenu de base inférieur à celui de son ancienne classification.

ARTICLE 22 : CHANGEMENT D'EMPLOI ET INTERIM

1) Changement d'emploi

1.1 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 aptes à occuper le poste. La préférence est alors donnée, à capacité égale, aux travailleurs les plus anciens.

1.2 A ancienneté et/ou compétence égale, la promotion tient compte du titulaire du diplôme technique le plus élevé.

1.3 La période probatoire à laquelle le travailleur occupe le poste vacant correspond aux périodes d'essai de la catégorie du changement d'emploi.

1.4 Pendant cette période, le travailleur conserve sa catégorie ancienne, mais perçoit une indemnité compensatrice égale à la différence entre l'échelon A de sa catégorie et l'échelon A de la catégorie afférente au nouvel emploi. Dès la fin de celle-ci, le travailleur est soit classé dans la catégorie du nouvel emploi, soit replacé à son ancien poste.

1.5 Lorsqu'un travailleur acquiert, après son engagement, un des diplômes techniques reconnus par la classification professionnelle nationale type et utilisable dans l'entreprise, il est classé dans l'emploi correspondant, en fonction de ses compétences et des possibilités de l'entreprise. Si ce diplôme correspond à la catégorie déjà occupée par le travailleur, il lui est accordé une bonification d'échelon.

[Handwritten signatures and initials]

2) Intérim

2.1 Dans l'éventualité de vacance d'un poste pour des raisons non liées à un départ en congés et si l'employeur fait appel par écrit à un travailleur de catégorie inférieure pour en assurer l'intérim, il décrit les obligations du poste à ce travailleur. Le travailleur sollicité perçoit mensuellement 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 ainsi que les avantages spécifiques liés au poste. Il est entendu qu'il doit assumer la totalité des charges de ce nouvel emploi. En l'absence de la description du poste la sollicitation est considérée comme inexistante.

2.2 Le remplacement ne peut excéder six (06) mois. Au bout de cette période le travailleur est classé dans la catégorie afférente au nouvel emploi.

ARTICLE 23 : CAMEROUNISATION DES EMPLOIS

1. L'employeur s'engage à mettre en œuvre dans son entreprise une politique effective et diligente de camerounisation des emplois conformément aux orientations du gouvernement.

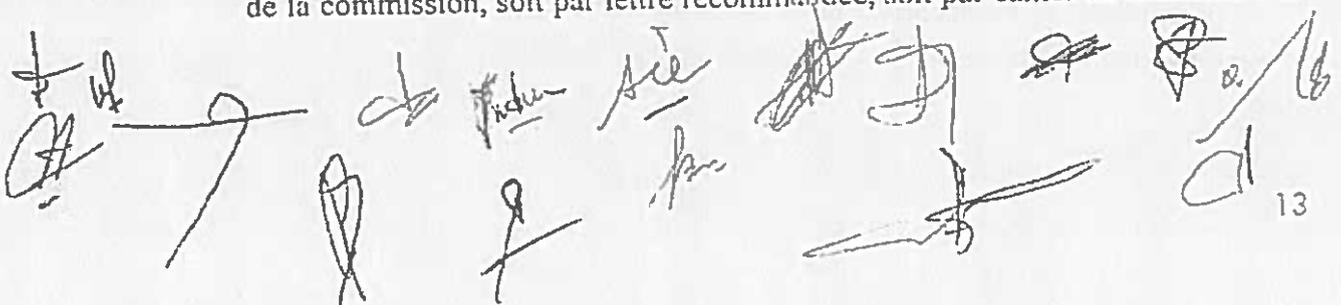
2. En tout état de cause la manipulation et la conduite des engins de manutention portuaire sont réservées aux nationaux (portiques, grues mobiles, RTG, etc...).

ARTICLE 24 : COMMISSION PARITAIRE DE CLASSEMENT

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

1. La réclamation est introduite par écrit 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 (30) jours.

A défaut de réponse ou si cette réponse ne donne pas satisfaction à ce travailleur, celui-ci peut saisir, soit directement, soit par l'intermédiaire d'un 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.

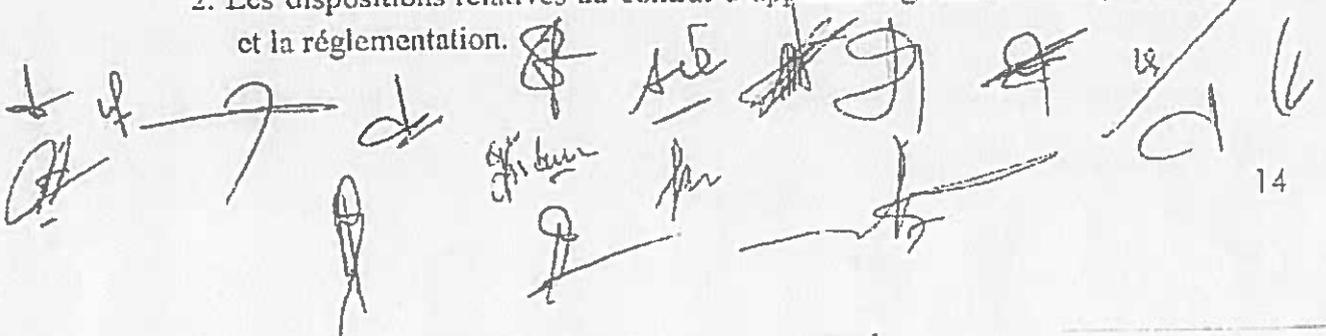


2. La commission de classement présidée par l'Inspecteur du Travail du ressort, comporte deux (02) représentants des employeurs de la profession et deux (02) représentants des travailleurs de la profession. Les représentants sont désignés par les organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs sur sollicitation du président de la commission. Les parties disposent d'un (01) mois renouvelable une fois, à compter de la date de sollicitation pour présenter leurs représentants. Passé ce délai le Président constitue d'office sa commission.
3. La commission se réunit à la diligence de son président et se prononce obligatoirement dans un délai d'un (01) mois à compter de la date de sa constitution. Elle doit entendre pour information avant de statuer le travailleur qui a introduit la réclamation ainsi que l'employeur. Passé ce délai l'Inspecteur du Travail constate la défaillance de la partie concernée et dresse un procès-verbal en conséquence.
4. La commission apprécie et fixe la catégorie dans laquelle doit être classé le poste occupé par le travailleur et prend une décision dans ce sens. Cette décision, qui prend effet à compter de la date à laquelle la demande de reclassement a été introduite auprès de l'employeur, est prise à la majorité des voix des membres de la commission, le président participant au vote ; elle est consignée sur un procès-verbal et doit toujours être motivée; elle est notifiée immédiatement aux parties.
5. Lorsqu'une des parties n'accepte pas cette décision, il en est fait mention au procès-verbal. La partie qui la conteste dispose alors d'un délai de quinze (15) 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.

ARTICLE 25 : FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS

1. Dans le souci de la rentabilité de l'entreprise et dans le but de garantir leurs droits fondamentaux, les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage ainsi qu'à la formation et au perfectionnement professionnels.
2. Les dispositions relatives au contrat d'apprentissage sont fixées par la législation et la réglementation.



Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with horizontal lines underneath.

3. Compte tenu de la spécificité des activités du secteur, les parties contractantes reconnaissent la nécessité d'une formation continue des travailleurs.
On entend par formation continue des stages, des conférences, des séminaires ou toutes autres formations de nature à améliorer le niveau de l'employé.
4. L'employeur s'efforce d'élaborer un plan de formation annuel et en informe les délégués du personnel. Le budget de cette formation est entièrement à sa charge.

CHAPITRE II :

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 26 : MALADIES ET ACCIDENTS NON IMPUTABLES AU TRAVAIL.

1. Le contrat de travail est suspendu dans les cas prévus par le Code du travail.
2. En cas de maladie et accidents non imputables 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 :

a) Moins d'un an	1 mois de salaire
b) D'un an à 5 ans	3 mois de salaire
c) Plus de 5 ans à 10 ans	6 mois de salaire
d) Plus de 10 ans	8 mois de salaire

Le salaire à prendre en considération est constitué du salaire de base échelonné, plus l'ancienneté et les éléments fixes de rémunération, déduits des avantages, primes et indemnités liées à l'activité professionnelle.

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 délais prévus à l'alinéa 2 ci-dessus.

ARTICLE 27 : ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

En matière d'accident de travail et maladie professionnelle les parties contractantes se réfèrent à la législation et à la réglementation. Cependant, l'employeur verse au travailleur accidenté ou atteint de maladie professionnelle une indemnité complémentaire destinée à assurer à celui-ci, un plein salaire et ceci dans les limites des périodes définies à l'alinéa 2 de l'article 26 ci-dessus en fonction de l'ancienneté.

[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.]

ARTICLE 28 : RECLASSEMENT A LA SUITE D'UN ACCIDENT OU D'UNE MALADIE AYANT ENTRAINE UNE REDUCTION DE CAPACITE.

1. A la suite d'un accident ou d'une maladie non imputable au travail ayant entraîné une réduction des capacités du travailleur à titre définitif, l'employeur devrait, afin d'éviter un licenciement, lui proposer un emploi qui peut relever d'une catégorie inférieure mais qui correspond à sa capacité constatée par le certificat médical final attestant de son aptitude à reprendre le travail. Le travailleur ainsi reclassé est rémunéré sur la base de la catégorie et des conditions de travail du nouvel emploi occupé.
2. Le travailleur victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle conserve, lui, ses avantages acquis non liés à l'exercice direct de sa précédente fonction sans préjudice des nouveaux avantages qu'il pourrait acquérir.

ARTICLE 29 : INTERRUPTION DE TRAVAIL

1. En cas d'interruption de travail dont le travailleur n'est pas responsable, le temps de travail durant lequel il est gardé à la disposition de l'employeur est payé au taux habituel, mais si pendant ce temps d'autres travaux lui sont demandés, il est tenu de les exécuter à condition que ces travaux relèvent de la même filière (administrative ou technique) et n'entraînent pas de modifications substantielles de son activité.
2. Cette disposition ne fait pas obstacle au droit pour l'employeur, si l'arrêt doit se prolonger, de recourir dans les conditions réglementaires à l'interruption collective de travail avec faculté de récupération.
3. Nonobstant le paragraphe 5 de l'article ci-dessus, les dispositions du présent article s'appliquent à l'ensemble du personnel de l'entreprise.

CHAPITRE III : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 30 : PREAVIS DE RUPTURE DE CONTRAT

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

[Handwritten signatures and initials]

16

2. En cas de résiliation, et sauf cas de faute lourde, la durée de la période de préavis réciproque est fixée conformément au tableau suivant, compte tenu du groupe professionnel auquel appartient le travailleur et de son ancienneté dans l'entreprise au moment de la résiliation du contrat :

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

3. La rupture du contrat peut cependant intervenir sans préavis en cas de faute lourde, sous réserve de l'appréciation de la gravité de la faute par la juridiction compétente.

ARTICLE 31 : DEROULEMENT DU PREAVIS

1. Le préavis est notifié par écrit par la partie qui prend l'initiative de la rupture.
2. En vue de la recherche d'un emploi, le travailleur bénéficie pendant la durée du préavis de deux jours de liberté par semaine, pris à son choix, globalement ou heure par heure et payé à plein salaire. Les modalités choisies par le travailleur doivent être communiquées à l'employeur.
3. D'accord parties, ces jours de liberté peuvent être bloqués à la fin de la période de préavis et diminuer celle-ci d'autant.
4. En cas de licenciement et lorsque la période de préavis a été exécutée au moins à moitié, le travailleur licencié qui se trouve dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi peut, après avoir fourni toutes les justifications à l'employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer l'indemnité compensatrice correspondant au temps de préavis non exécuté.

ARTICLE 32 : COMPRESSION DU PERSONNEL POUR MOTIF ECONOMIQUE.

1. En matière de compression du personnel pour motif économique, les parties se réfèrent à la législation et à la réglementation en vigueur.

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including a date '17' and various scribbles.]

ARTICLE 33 : SUPPRESSION DE POSTE

1. En cas de suppression de poste, l'employeur devrait donner au travailleur concerné un emploi de niveau correspondant à son ancien emploi occupé dans l'entreprise.
2. Dans le cas contraire, l'employeur est soumis à l'application du régime indemnitaire conformément aux dispositions des articles 34, 35, 36 de la présente convention collective.

ARTICLE 34 : INDEMNITE DE LICENCIEMENT

1. En cas de licenciement, hormis le cas de faute lourde, le travailleur à titre permanent ayant accompli dans l'entreprise une durée de service continue au moins égale à deux (02) ans, a droit à une indemnité de licenciement distincte de celle de préavis.
2. Cette indemnité est égale pour chaque année de présence dans l'entreprise, à un pourcentage de salaire mensuel global moyen des douze (12) derniers mois qui ont précédé le licenciement, ce salaire incluant l'ensemble des éléments de rémunération, y compris les gratifications mais excluant les sommes versées à titre de remboursement de frais réels ou forfaitaires tels que les indemnités de déplacement, le transport, le logement, la prime de panier, etc.

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

3. Le pourcentage applicable du salaire global mensuel moyen varie comme suit :

- pour chacune des cinq premières années :	34 %
- pour chacune des années de la 6 ^{ème} à la 10 ^{ème} :	46 %
- pour chacune des années de la 11 ^{ème} à la 15 ^{ème} :	57 %
- pour chacune des années au-delà de la 15 ^{ème} :	68 %

ARTICLE 35 : PRIME DE BONNE SEPARATION

1. Dans le cadre d'une rupture amiable à l'initiative de l'employeur, en plus des droits légaux, une prime de bonne séparation dont le montant sera négocié d'accord parties, devra être attribuée au travailleur avant son départ.
2. Au cours de cette négociation l'employeur, en appui du travailleur concerné, peut faire appel à deux délégués du personnel de l'entreprise et deux représentants syndicaux de son secteur d'activité.

3. Le protocole d'accord issu de cette négociation devra être homologué par un procès-verbal de conciliation totale devant l'Inspecteur du Travail du ressort avant exécution, puis enregistré au greffe du tribunal du ressort par la partie la plus diligente.

ARTICLE 36 : DOCUMENTS ADMINISTRATIFS

Conformément aux dispositions prévues par la Loi, quel que soit le motif de la résiliation du contrat de travail, l'employeur délivre au travailleur, avant son départ de l'entreprise, les documents suivants :

- un certificat de travail ;
- un état de salaires cotisables ;
- le livret d'assurance CNPS signé et à jour ;
- le bulletin de présence du dernier trimestre d'activité au sein de l'entreprise.

ARTICLE 37 : DECES DU TRAVAILLEUR

1. En cas de décès du travailleur, le salaire de présence, l'indemnité de congé, ainsi que les primes et indemnités de toute nature, acquis à la date du décès, reviennent aux ayants droit.
2. L'employeur verse aux héritiers une indemnité de décès équivalente à celle de l'indemnité de licenciement évaluée à l'article 34, à laquelle s'ajoute l'équivalent d'une prime de bonne séparation. En tout état de cause, cette indemnité de décès ne saurait être inférieure à un (01) mois de salaire.
3. Sans préjudice des pratiques plus avantageuses négociées entre l'employeur et les délégués du personnel, l'employeur doit prendre en charge, l'habillement du corps, la couronne mortuaire, le cercueil, les transports (levée du corps, enterrement) de la dépouille funéraire dans la ville de l'établissement dans lequel il a été embauché et les frais de séjour à la morgue dans la limite de quinze (15) jours calendaires
4. Nonobstant les dispositions de l'alinéa 3 ci-dessus, dans le cas du décès d'un travailleur dans la ville de l'embauche nécessitant le transfert de la dépouille sur un autre lieu en vue de l'inhumation, des dispositions particulières seront négociées d'accord parties entre l'employeur et les délégués du personnel.
5. Si le travailleur a été déplacé du fait de l'employeur, ce dernier, sauf dispositions plus favorables à prendre d'accord parties, assure à ses frais le transport du corps du lieu d'emploi au lieu d'enterrement sur le territoire national.

[Handwritten signatures and initials]

6. En cas de décès d'un membre de la famille légitime du travailleur déplacé (ses épouses et enfants mineurs résidant effectivement avec lui), l'employeur participe à l'achat du cercueil et assure à ses frais le transport du corps du lieu de l'emploi au lieu d'enterrement sur le territoire national.

ARTICLE 38 : PRIME DE DEPART POUR USURE PREMATUREE

1. Les parties conviennent que lorsque le travailleur est atteint d'une inaptitude physique attestée par le médecin de travail de l'entreprise et qu'il ne remplit pas les conditions de jouissance de la retraite anticipée pour une usure prématurée telle que prévue par la législation, il peut être fait recours au départ par indemnisation.
2. Le recours au départ pour usure prématurée est fait d'accord parties à l'initiative de l'employeur ou du travailleur.
3. Le départ pour usure prématurée donne droit à une prime basée sur la classification professionnelle du travailleur et sur le nombre d'années restant à courir jusqu'à son départ à la retraite normale, conformément au tableau ci-dessous :

CATEGORIES	AGES			
	Moins de 50 ans	50 à 52 ans	53 à 55 ans	56 à 58 ans
1	1 944 800	1 487 200	1 029 600	572 000
2	2 402 400	1 830 400	1 258 400	686 400
3	2 860 000	2 173 600	1 487 200	800 800
4	3 285 700	2 492 600	1 699 500	906 400
5	3 738 900	2 832 500	1 926 100	927 000
6	4 192 100	3 172 400	2 152 700	1 133 000
7 à 9	4 600 200	3 478 200	2 356 200	1 234 200
10 à 12	5 024 250	3 796 100	2 567 950	1 339 800

ARTICLE 39 : RETRAITE ANTICIPEE

Tout travailleur ayant atteint l'âge de 55 ans, ayant cotisé au moins 180 mois à la CNPS et remplissant les conditions requises par la CNPS, peut prétendre à une retraite anticipée, conformément à la réglementation en vigueur.

[Handwritten signatures and initials are present below the text, including names like 'Ave', 'd', and 'R' with various scribbles.]

ARTICLE 40 : DEPART A LA RETRAITE – PRIME DE FIN DE CARRIERE

1. Les parties reconnaissent que l'admission au bénéfice d'une retraite ne constitue pas un licenciement et ne peut, par conséquent, justifier l'octroi d'une indemnité de licenciement.
2. Le travailleur ayant acquis le droit pour le départ à la retraite, dans le cadre de la loi portant Code du Travail et comptant au moins cinq (05) ans d'activité au moment du départ, bénéficie d'une prime de fin de carrière fixée comme suit :

Tableau de prime de fin de carrière.

Nombre d'années	Détermination
- De 5 à moins de 10 ans de service	5 mois de salaire brut échelonné majoré de la prime d'ancienneté
- De 10 à moins de 20 ans de service	7 mois de salaire brut échelonné majoré de la prime d'ancienneté
- de 20 ans de service et plus	9 mois de salaire brut échelonné majoré de la prime d'ancienneté

TITRE IV :

SALAIRE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

ARTICLE 41 : DETERMINATION DU SALAIRE

1. Les salaires sont déterminés conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.
2. Conformément aux dispositions de l'article 62 alinéa 2 de la loi portant Code du travail, la grille des salaires minima applicables aux entreprises soumises à la présente Convention est fixée et produite en annexe 2.
3. Les parties contractantes s'engagent à mettre en place une Commission mixte paritaire chargée de la révision de la grille salariale portée en annexe 2 de la présente Convention, tous les trois (03) ans. Cette commission est présidée par un représentant du Ministre chargé des questions du travail.
4. Aucune demande de révision de la grille émanant des organisations syndicales ne peut être faite avant l'expiration d'un délai de trois (03) ans à compter de la date de la dernière révision. Toutefois au cas où l'une des parties rencontrerait des difficultés pour engager les négociations de révision, elle devra en informer l'autre six (06) mois avant l'échéance de la révision.

5. Lorsqu'un employé bénéficie d'un salaire catégoriel échelonné supérieur à celui correspondant à sa classification dans la grille, le montant de l'augmentation à lui accorder est égal à la différence entre le nouveau et l'ancien salaire correspondant à sa classification échelonnée dans la grille.
6. Les contrats individuels de travail ou les accords d'établissements peuvent cependant prévoir des conditions plus favorables.

ARTICLE 42 : RETENUES SUR SALAIRE ET MODE DE PAIEMENT DU SALAIRE

1. Les retenues sur salaire sont effectuées conformément aux dispositions légales et réglementaires.
2. En dehors des cas prévus par la législation, le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal. Tout autre mode de paiement tel qu'en marchandises, denrées ou autres substituts est formellement interdit.
3. Les paiements mensuels doivent être effectués au plus tard huit jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire.
4. Le paiement du salaire doit être constaté par une pièce dressée ou certifiée par l'employeur ou son représentant et émargée par l'employé.
5. L'acceptation sans protestation ni réserve par le travailleur d'un bulletin de paie ne peut valoir renonciation de sa part au paiement de tout ou partie du salaire, des indemnités et accessoires du salaire qui lui sont dus en vertu des dispositions réglementaires ou contractuelles ; elle ne fait pas obstacle à la révision du compte du salaire du travailleur.

ARTICLE 43 : DUREE DU TRAVAIL

1. Conformément à la législation, la durée légale hebdomadaire du travail est de quarante (40) heures.
2. Les heures supplémentaires sont rémunérées aux taux fixés par la réglementation ou selon d'autres modalités plus favorables au travailleur négociées d'accord parties.



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are clearly legible, such as 'AIE' and '15/6', while others are more stylized or scribbled.

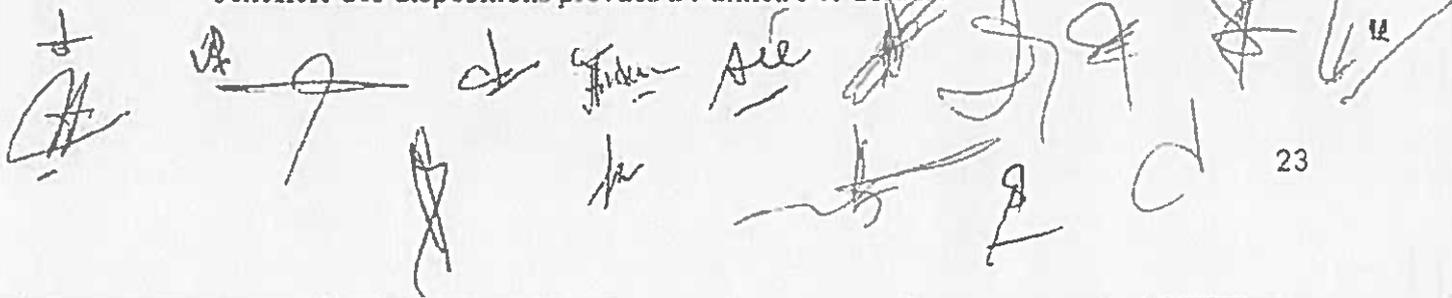
ARTICLE 44 : MUTATION DANS L'ENTREPRISE

Le travailleur muté au sein d'une même entreprise dans un autre établissement situé hors de son lieu d'embauche a droit :

- a) A l'attribution d'un logement ou à défaut à une indemnité de logement conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- b) Au transport pour lui-même, son (ses) conjoint (s) légitime (s) et ses enfants mineurs légitimes et ses bagages, dans les limites prévues à l'article 51 ci-dessous ;
- c) Au transport pour lui-même, son (ses) conjoint(s) légitime (s) et ses enfants mineurs légitimes pour les voyages allé et retour à l'occasion de ses congés annuels.
- d) Nonobstant les avantages prévus par la réglementation en vigueur et sous réserve des dispositions plus avantageuses, le travailleur déplacé bénéficie d'une indemnité d'installation fixée comme suit :
 - Catégorie 1 à 6 : trois (03) mois de salaire de la catégorie 6 échelon A .
 - Catégorie 7 à 9 : trois (03) mois de salaire de la catégorie 8 échelon A
 - Catégorie 10 à 12 : trois (03) mois de salaire de la catégorie 10 échelon A

ARTICLE 45 : MUTATION POUR CONVENANCE PERSONNELLE OU POUR MALADIE DU TRAVAILLEUR.

1. Le travailleur désirant être affecté dans une autre ville que celle de son lieu du premier emploi et désirant en faire son lieu de résidence habituelle peut, à l'appréciation de son employeur et sur demande écrite de sa part, y être affecté dans la mesure des possibilités de l'entreprise et de sa qualification professionnelle. Dans ce cas, les frais de transport du travailleur, de sa famille légitime qui l'accompagne effectivement et de ses bagages sont pris en charge par l'employeur, dans les limites prévues à l'article 51 ci-dessous.
2. Le travailleur, dont l'état de santé constaté par le médecin du travail de l'entreprise est incompatible avec son maintien sur les lieux d'emploi, peut demander sa mutation dans un établissement de l'entreprise ou dans une filiale située dans un autre lieu, en fonction des possibilités de l'entreprise et de sa qualification professionnelle. En cas d'accord de l'employeur, ce travailleur bénéficie des dispositions prévus à l'alinéa 1 ci-dessus.



3. Dans les cas visés aux alinéas 1 et 2 ci-dessus, le travailleur ne peut pas prétendre au bénéfice des dispositions prévues aux paragraphes a et c de l'article 44 de la présente Convention.
4. Seuls les travailleurs atteints de maladie professionnelle attestée par le médecin de travail imposant un changement de fonction dans un lieu différent du site habituel de l'emploi bénéficient des dispositions des alinéa a et c de l'article 44.

TITRE V :

CONGES - ABSENCES - TRANSPORTS

ARTICLE 46 : CONGES PAYES - MAJORATIONS POUR ANCIENNETE

1. Les travailleurs bénéficient des congés payés dans les conditions prévues par la législation et la réglementation. L'ordre des départs en congés est fixé d'accord parties. L'employeur devrait dans la mesure du possible, tenir compte des préférences manifestées par le personnel.
2. La durée du congé est augmentée en considération de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, à raison de trois (03) jours ouvrables par période entière, continue ou non, de cinq (05) ans de service.
3. Pour les mères salariées, cette majoration s'ajoute à celle prévue par la législation.
4. Des accords plus avantageux peuvent être conclus dans le cadre des conventions d'entreprises.

ARTICLE 47 : PERMISSIONS D'ABSENCES EXCEPTIONNELLES PAYEES

1. Dans la limite de douze (12) jours ouvrables par année calendaire, des permissions exceptionnelles d'absences payées sont accordées au travailleur à l'occasion d'évènements familiaux touchant son propre foyer, dans les circonstances et conditions suivantes :

a) Décès du conjoint	6 jours ouvrables
b) Décès du père, de la mère, d'un enfant.....	5 jours ouvrables
c) Décès d'un frère ou d'une sœur	2 jours ouvrables
d) Mariage du travailleur	4 jours ouvrables
e) Accouchement de l'épouse du travailleur	3 jours ouvrables
f) Mariage d'un enfant	3 jours ouvrables
g) Mariage d'un frère, d'une sœur	2 jours ouvrables
h) Décès beau-père ou belle-mère	3 jours ouvrables
j) Baptême d'un enfant	1 jour ouvrable

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a date stamp '24']

2. Si l'événement se produit hors du lieu d'emploi et nécessite le déplacement du travailleur, les délais ci-dessus peuvent être prolongés d'accord parties.
3. En ce qui concerne les modalités de jouissance de ces permissions (délais pour prévenir l'employeur, pièces justificatives à fournir; paiement) les parties se réfèrent à la réglementation.

ARTICLE 48 : PERMISSIONS D'ABSENCES NON PAYEES

D'accord parties, des permissions d'absence non rémunérées peuvent être accordées aux travailleurs. En aucun cas, chaque permission ne saurait excéder dix (10) jours, sauf cas cités à l'article 13 de la présente Convention.

ARTICLE 49 : ABSENCES DE LONGUE DUREE

Tout travailleur désireux d'obtenir une absence de longue durée pour raison de formation professionnelle ou syndicale, doit formuler une demande motivée à son employeur, deux (02) mois avant la date de cessation de travail.

En cas d'accord de l'employeur, le travailleur quitte l'entreprise sans que le préavis lui soit opposé.

A son retour, l'employeur devra le réintégrer, et dans un délai ne pouvant excéder trois (03) mois, lui trouver un emploi correspondant à sa qualification professionnelle.

ARTICLE 50 : ABSENCES INJUSTIFIEES

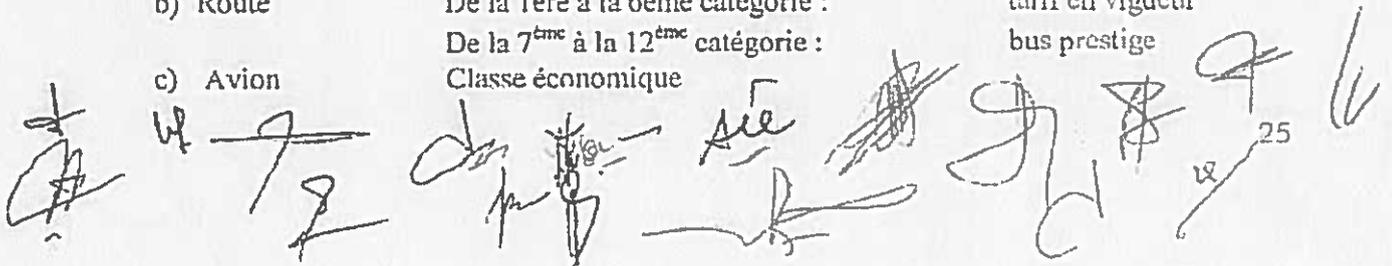
Toute absence du travailleur non justifiée dans les sept (07) jours calendaires qui suivent l'arrêt de travail, sauf cas de force majeure, permet à l'employeur d'engager la procédure disciplinaire liée à cette absence dans le strict respect de la réglementation.

ARTICLE 51: VOYAGES ET TRANSPORTS ORDONNES PAR L'EMPLOYEUR

1. Classes de passage

Les classes de passage du travailleur et de sa famille donnant lieu au transport à la charge de l'employeur sont les suivantes :

- | | | |
|----------|---|-------------------------|
| a) Train | De la 1 ^{ère} à la 6 ^{ème} catégorie : | 2 ^{ème} classe |
| | De la 7 ^{ème} à la 12 ^{ème} catégorie : | 1 ^{ère} classe |
| b) Route | De la 1 ^{ère} à la 6 ^{ème} catégorie : | tarif en vigueur |
| | De la 7 ^{ème} à la 12 ^{ème} catégorie : | bus prestige |
| c) Avion | Classe économique | |



2. Poids des bagages

Pour le transport des bagages du travailleur et de sa famille, il n'est pas prévu à la charge de l'employeur, d'avantages autres que la franchise concédée par la compagnie de transport à chaque titre de passage.

Toutefois, lors du premier voyage du lieu de résidence habituelle au lieu d'emploi et du dernier voyage du lieu d'emploi au lieu de résidence habituel, ainsi que dans le cas de mutation d'un lieu d'emploi à un autre, l'employeur assure au travailleur voyageant par toute autre voie de transport que par la voie maritime, le transport gratuit, en sus de la franchise de :

Travailleur	270 kilos de bagages
Pour chaque Conjoint légitime	270 kilos de bagages
Pour chaque enfant légitime mineur à la charge du travailleur	140 kilos de bagages

De plus, les travailleurs voyageant par avion à l'occasion de leurs congés bénéficient du transport d'un total de 100 kilos supplémentaires de bagages, à la charge de l'employeur, quelle que soit l'importance de leur famille.

3. Les voyages et transports visés au présent article sont effectués par une voie et des moyens normaux au choix de l'employeur.

TITRE VI :

PRIMES ET INDEMNITES DIVERSES

ARTICLE 52 : LOGEMENT DU TRAVAILLEUR

Le logement est fourni au travailleur par l'employeur en conformité avec l'arrêté n°018/MTPS/SG/CJ du 26 Mai 1993, dans son intégralité

ARTICLE 53 : PRIME D'ANCIENNETE

Elle est calculée sur le salaire de la catégorie échelon (A) à laquelle appartient le travailleur et est égale à :

- 4 % après deux (02) ans d'ancienneté
- 2 % après chaque année de service.

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

[Handwritten signatures and initials]

26 6

ARTICLE 54 : INDEMNITE DE PANIER DE NUIT

1. Tout travailleur effectuant au moins six (06) heures de travail continu entre 22 heures et 6 heures du matin bénéficie d'une indemnité de panier de nuit dont le montant ne peut être inférieur à 1100 F CFA francs par journée travaillée.
2. Cette disposition n'est pas applicable aux personnels astreints par leurs fonctions à des dispositions particulières tels que gardiens ou veilleurs de nuit.

ARTICLE 55 : INDEMNITE DE DEPLACEMENT

1. En cas de déplacement temporaire du travailleur pour des raisons de service ne donnant pas lieu à la mutation et pendant toute la durée qui occasionnerait au travailleur des frais de nourriture et de logement en dehors de son lieu d'emploi habituel, il lui est alloué par jour une indemnité de déplacement comme suit :

Classification catégorielle	Indemnité (en FCFA)
De la 1 ^{ère} à la 6 ^{ème}	19 000
De la 7 ^{ème} à la 9 ^{ème}	26 000
De la 10 ^{ème} à la 12 ^{ème}	Négociation d'accord parties.

2. Dans le cas où l'employeur fournit au travailleur déplacé des prestations équivalentes, celles-ci tiennent lieu des indemnités ci-dessus.

ARTICLE 56 : INDEMNITE DE TRANSPORT

1. Dans le cas où l'employeur ne fournit pas à son personnel un moyen de transport et sous réserve des dispositions plus favorables, il verse au travailleur une indemnité forfaitaire de participation aux frais du transport équivalente à 9.000 FCFA par mois.
2. Des accords plus avantageux peuvent être conclus entre l'employeur et les travailleurs.

ARTICLE 57 : PRIME DE CAISSE (BILLETAGE- ENCAISSEMENT)

Le travailleur dont la fonction principale consiste à tenir une caisse engageant sa responsabilité pécuniaire, bénéficie d'une prime mensuelle dont le montant fixé d'accord parties ne saurait être inférieur à 16.000 FCFA.

[Handwritten signatures and initials are present in this section, including names like 'M. SIE' and 'M. SIE' with various scribbles and marks.]

ARTICLE 58 : INDEMNITE DE VEHICULE

Lorsqu'un employeur demande à un travailleur d'utiliser son moyen de transport personnel à des fins de service, une indemnité dont le montant déterminé d'accord partie est allouée au travailleur.

L'employeur doit tenir compte des tarifs en vigueur, du prix de carburant à la pompe ainsi que du préjudice lié à l'usure du véhicule du travailleur.

ARTICLE 59 : PRIME DE RESPONSABILITE ET DE COMMANDEMENT

En fonction des organigrammes des entreprises, les parties recommandent l'instauration des primes de responsabilité déterminées par les organes de décision de chaque entreprise.

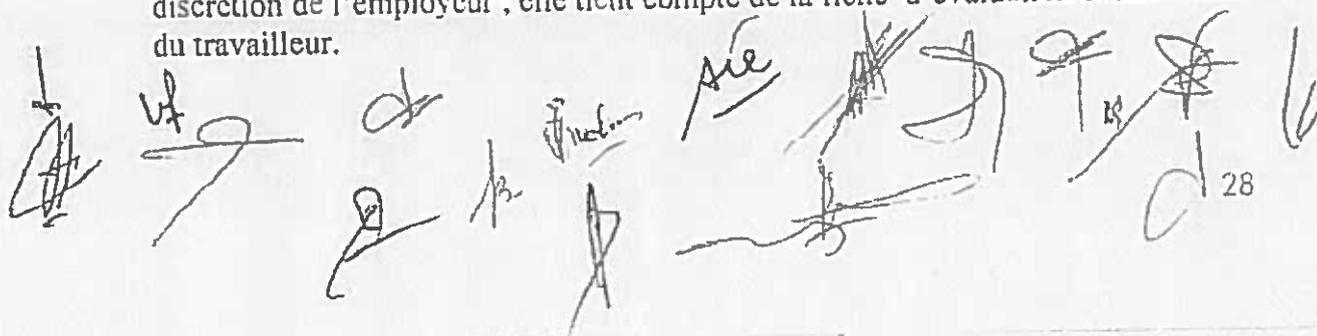
TITRE VII : AUTRES PRIMES

ARTICLE 60 : MEDAILLE D'HONNEUR DE TRAVAIL

1. L'employeur assure les frais d'achat des médailles d'honneur du travail et verse, à cette occasion, à chaque travailleur intéressé une prime exceptionnelle pour services rendus égale à :
 - a) Médaille d'argent : 163 fois le salaire horaire catégoriel échelonné du récipiendaire ;
 - b) Médaille de vermeil : 270 fois le salaire horaire catégoriel échelonné du récipiendaire ;
 - c) Médaille d'or : 383 fois le salaire horaire catégoriel échelonné du récipiendaire
2. Cette disposition ne saurait faire obstacle aux pratiques plus avantageuses pouvant exister dans les entreprises.

ARTICLE 61 : GRATIFICATION

1. Les parties contractantes s'accordent pour l'attribution d'une gratification de fin d'année aux travailleurs.
2. Cette gratification constitue un encouragement individuel pour les travailleurs à la discrétion de l'employeur ; elle tient compte de la fiche d'évaluation et du rendement du travailleur.

A series of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are somewhat stylized and difficult to read, but they appear to be official endorsements of the document. There are approximately ten distinct marks, including full names and initials.

TITRE VIII : DISPOSITIONS DIVERSES

ARTICLE 62 : APPROVISIONNEMENTS DES TRAVAILLEURS

En ce qui concerne les économats, les parties se réfèrent à la législation et à la réglementation.

ARTICLE 63 : CLUBS ET ASSOCIATIONS SOCIO-CULTURELLES

Les parties contractantes reconnaissent l'importance pour l'épanouissement des travailleurs et partant, pour les relations professionnelles, des activités artistiques, culturelles et sportives. Elles se déclarent favorables en conséquence à la création, à l'initiative d'une organisation syndicale des travailleurs, de clubs et associations ayant pour objet lesdites activités. La partie patronale peut participer à cette création et dans ce cas, elle assure tout ou partie du financement.

TITRE IX :

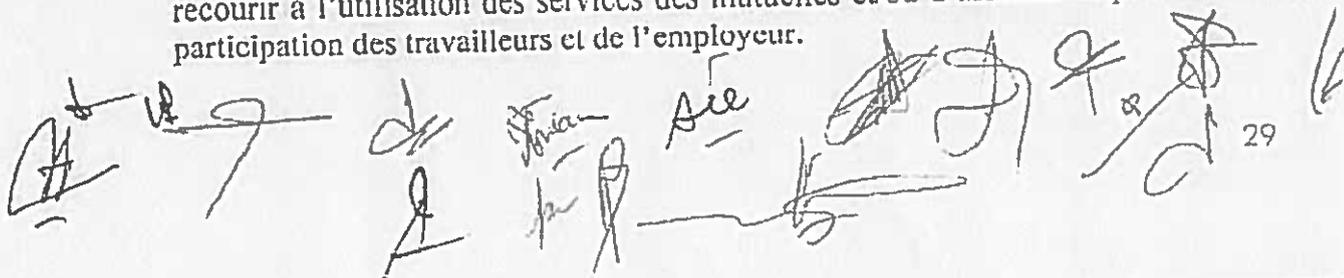
HYGIENE ET SECURITE AU TRAVAIL

ARTICLE 64 : MESURES D'HYGIENE ET DE SECURITE

1. L'employeur s'engage à veiller tout particulièrement au respect des règles d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise conformément à la législation et à la réglementation.
2. Dans le cadre de l'activité du Comité d'Hygiène et de Sécurité au Travail, les employeurs et les travailleurs fixent ensemble toutes mesures permettant d'améliorer l'hygiène et la sécurité sur les lieux de travail, y compris ceux des cantines lorsqu'elles existent dans l'entreprise. Ce comité se réunit au moins une fois tous les trois (03) mois sur convocation de l'employeur, passé ce délai le comité peut également se réunir à l'initiative des délégués du personnel membre de la commission.

ARTICLE 65 : SOINS MEDICAUX

1. Les soins médicaux et pharmaceutiques sont dispensés dans les conditions prévues par la législation et la réglementation.
2. Les parties s'accordent, pour une meilleure protection sociale des travailleurs, à recourir à l'utilisation des services des mutuelles et/ou d'assurances privées avec la participation des travailleurs et de l'employeur.

A series of handwritten signatures and initials, including the name 'SIE' and 'Jorian', are written across the bottom of the page. A small number '29' is visible on the right side.

3. Le travailleur doit par ailleurs faire l'objet d'une surveillance médicale tout au long de sa carrière entre autres par des visites systématiques annuelles.
4. Les parties s'accordent sur la nécessité de la mise en place d'un comité au sein de l'entreprise spécialement chargé de la sensibilisation, l'éducation des travailleurs sur les risques liés à la pandémie du VIH/SIDA ainsi que le suivi et la prise en charge des malades atteints par ce virus. Le financement de ce comité est à la charge de l'employeur.

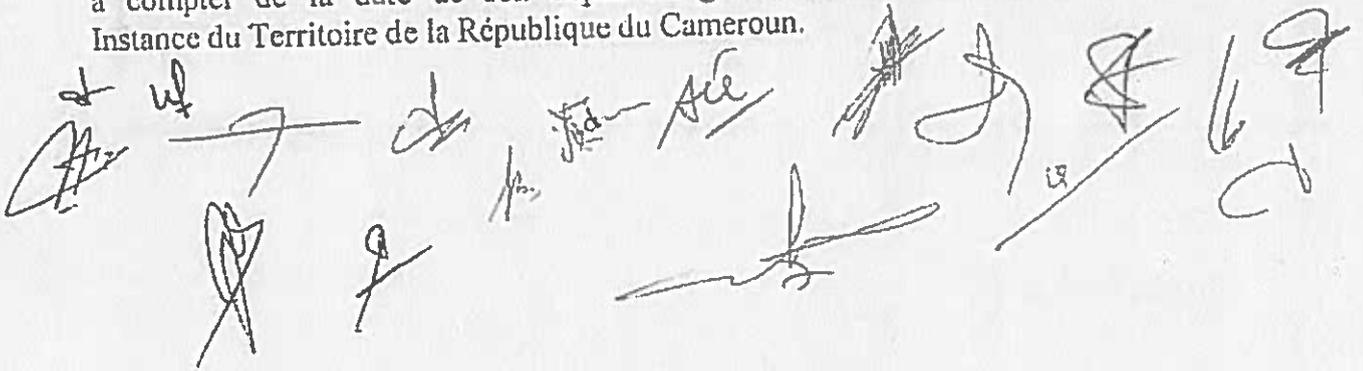
ARTICLE 66 : TENUES DE TRAVAIL

Dans les entreprises où les équipements de protection individuelle (EPI) ou des tenues particulières de travail sont imposés par la législation et la réglementation, l'employeur les fournit gratuitement au travailleur. Le travailleur est tenu de les porter. Il est responsable de leur bon entretien. En l'absence d'une prime de salissure, l'employeur fournit le détergent.

TITRE X : DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 67 : PRISE D'EFFET

La présente Convention, qui annule et remplace celle du 22 septembre 2010, prend effet à compter de la date de son dépôt au greffe de l'un des Tribunaux de Première Instance du Territoire de la République du Cameroun.

A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials, arranged in two rows. The signatures are in black ink and vary in style, some being more formal and others more stylized. They are positioned below the text of Article 67, indicating the approval and signing of the convention by the relevant parties.

Fait à Douala le 27 AVR 2016

Pour la Délégation des Employeurs

Aconiers

Lin Dieudonné ONANA NDOH

Eddouard FOCHIVE

NSOUCHIAT FIT MAMA

Consignataires et Armateurs

Jean-Claude GENONI

Charles Melchior MOUDHOUTHE

Transitaires et Auxiliaires de Transports

André MBEUMO

Pour les organisations Syndicales des Travailleurs

Maximilien NTONE DIBOTI

Amos DIPOUMBI

Jean-Pierre TONDAM

Oumarou MOUANSIE

André ZANG ABESSOLO

Job- Diamant KINGUE BEBE

Jean-Marie YOSSA

Jean-Colbert BAYIHA

Albert WOUMFO

Joseph FOUELEFACK

Albert EYOUK

Président de la Commission

Babine Elisabeth NKONGO

