CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES TRANSPORTS AÉRIENS

TITRE I : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article premier : *Champ d'application et objet*

1°La présente convention dénommée « Convention collective nationale des transports aériens » règle les rapports professionnels entre les employeurs et les travailleurs tels qu'ils sont définis à l'article premier du Code du Travail, dans les sociétés d'activités aériennes et activités annexes exerçant sur le territoire de la République Unie du Cameroun.

2°L'ensemble du personnel d'une entreprise tel que défini au paragraphe précédent et quelle que soit l'activité propre de tel établissement en service, est soumis à la présente convention.

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

Article 2 : *Adhésion*

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

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

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

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

Article 3 : *Révision*

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

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

3.Pendant toute la durée de la discussion de la révision ou de la modification suggérée, ainsi que pendant la période nécessaire pour l'exécution éventuelle de la

procédure légale de conciliation, les parties sont tenues de respecter strictement les engagements réciproques découlant de la présente convention .

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

Article 4 : *Dénonciation*
1.Si les pourparlers tendant à la révision ou à la modification envisagée n'ont pu aboutir dans un délai d'un an suivant l'envoi de la lettre recommandée visée au paragraphe 2 de l'article 3 ci-dessus, chacune des parties contractantes a la possibilité de dénoncer la présente convention par acte écrit soumis aux formalités de dépôt et de notification définies par la réglementation en vigueur.
2.La dénonciation ne prend effet qu'à l'expiration d'un délai de trois mois suivant la date de dépôt de l'acte.

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

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

Article 5 : *Dépôt, 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 entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt au greffe du Tribunal de Première instance de Yaoundé.

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

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

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

Article 7 : *Concertation et dialogue*
1.Les parties contractantes témoignent de leur volonté de rechercher toutes possibilités d'examen en commun des différends collectifs et de faciliter ainsi leur solution sur le plan de l'entreprise.

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES TRANSPORTS AÉRIENS

TITRE I : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article premier : *Champ d'application et objet*

1°La présente convention dénommée « Convention collective nationale des transports aériens » règle les rapports professionnels entre les employeurs et les travailleurs tels qu'ils sont définis à l'article premier du Code du Travail, dans les sociétés d'activités aériennes et activités annexes exerçant sur le territoire de la République Unie du Cameroun.

2°L'ensemble du personnel d'une entreprise tel que défini au paragraphe précédent et quelle que soit l'activité propre de tel établissement en service, est soumis à la présente convention.

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

Article 2 : *Adhésion*

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

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

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

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

Article 3 : *Révision*

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

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

3.Pendant toute la durée de la discussion de la révision ou de la modification suggérée, ainsi que pendant la période nécessaire pour l'exécution éventuelle de la

procédure légale de conciliation, les parties sont tenues de respecter strictement les engagements réciproques découlant de la présente convention .

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

Article 4 : *Dénonciation*

1.Si les pourparlers tendant à la révision ou à la modification envisagée n'ont pu aboutir dans un délai d'un an suivant l'envoi de la lettre recommandée visée au paragraphe 2 de l'article 3 ci-dessus, chacune des parties contractantes a la possibilité de dénoncer la présente convention par acte écrit soumis aux formalités de dépôt et de notification définies par la réglementation en vigueur.

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

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

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

Article 5 : *Dépôt, 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 entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt au greffe du Tribunal de Première instance de Yaoundé.

Article 6 : *Avantages acquis*

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

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

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

Article 7 : *Concertation et dialogue*

1.Les parties contractantes témoignent de leur volonté de rechercher toutes possibilités d'examen en commun des différends collectifs et de faciliter ainsi leur solution sur le plan de l'entreprise.

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES TRANSPORTS AÉRIENS

TITRE I : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article premier : *Champ d'application et objet*

1°La présente convention dénommée « Convention collective nationale des transports aériens » règle les rapports professionnels entre les employeurs et les travailleurs tels qu'ils sont définis à l'article premier du Code du Travail, dans les sociétés d'activités aériennes et activités annexes exerçant sur le territoire de la République Unie du Cameroun.

2°L'ensemble du personnel d'une entreprise tel que défini au paragraphe précédent et quelle que soit l'activité propre de tel établissement en service, est soumis à la présente convention.

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

Article 2 : *Adhésion*

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

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

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

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

Article 3 : *Révision*

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

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

3.Pendant toute la durée de la discussion de la révision ou de la modification suggérée, ainsi que pendant la période nécessaire pour l'exécution éventuelle de la

procédure légale de conciliation, les parties sont tenues de respecter strictement les engagements réciproques découlant de la présente convention .

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

Article 4 : *Dénonciation*

1.Si les pourparlers tendant à la révision ou à la modification envisagée n'ont pu aboutir dans un délai d'un an suivant l'envoi de la lettre recommandée visée au paragraphe 2 de l'article 3 ci-dessus, chacune des parties contractantes a la possibilité de dénoncer la présente convention par acte écrit soumis aux formalités de dépôt et de notification définies par la réglementation en vigueur.

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

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

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

Article 5 : *Dépôt, 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 entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt au greffe du Tribunal de Première instance de Yaoundé.

Article 6 : *Avantages acquis*

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

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

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

Article 7 : *Concertation et dialogue*

1.Les parties contractantes témoignent de leur volonté de rechercher toutes possibilités d'examen en commun des différends collectifs et de faciliter ainsi leur solution sur le plan de l'entreprise.

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES TRANSPORTS AÉRIENS

TITRE I : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article premier : *Champ d'application et objet*

1°La présente convention dénommée « Convention collective nationale des transports aériens » règle les rapports professionnels entre les employeurs et les travailleurs tels qu'ils sont définis à l'article premier du Code du Travail, dans les sociétés d'activités aériennes et activités annexes exerçant sur le territoire de la République Unie du Cameroun.

2°L'ensemble du personnel d'une entreprise tel que défini au paragraphe précédent et quelle que soit l'activité propre de tel établissement en service, est soumis à la présente convention.

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

Article 2 : *Adhésion*

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

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

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

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

Article 3 : *Révision*

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

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

3.Pendant toute la durée de la discussion de la révision ou de la modification suggérée, ainsi que pendant la période nécessaire pour l'exécution éventuelle de la

procédure légale de conciliation, les parties sont tenues de respecter strictement les engagements réciproques découlant de la présente convention .

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

Article 4 : *Dénonciation*
1.Si les pourparlers tendant à la révision ou à la modification envisagée n'ont pu aboutir dans un délai d'un an suivant l'envoi de la lettre recommandée visée au paragraphe 2 de l'article 3 ci-dessus, chacune des parties contractantes a la possibilité de dénoncer la présente convention par acte écrit soumis aux formalités de dépôt et de notification définies par la réglementation en vigueur.
2.La dénonciation ne prend effet qu'à l'expiration d'un délai de trois mois suivant la date de dépôt de l'acte.

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

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

Article 5 : *Dépôt, 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 entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt au greffe du Tribunal de Première instance de Yaoundé.

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

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

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

Article 7 : *Concertation et dialogue*
1.Les parties contractantes témoignent de leur volonté de rechercher toutes possibilités d'examen en commun des différends collectifs et de faciliter ainsi leur solution sur le plan de l'entreprise.

2.Dans ce but, elles estiment que les parties en cause doivent user de tous les moyens en leur pouvoir avant de recourir à la procédure légale en matière des différends collectifs du travail.

Article 8 : *Commission paritaire d'interprétation et de conciliation*
1.Il est institué une commission mixte d'interprétation et de conciliation qui a pour rôle de mettre en œuvre cette concertation et de rechercher une solution amiable aux différends pouvant résulter de l'interprétation et de l'application de la présente convention et de ses annexes.
Cette commission n'a pas à connaître des litiges individuels qui ne mettent pas en cause le sens et la portée de la présente convention.

2..La commission est composée de deux représentants titulaires et deux représentants suppléants des parties signataires. Les noms des membres titulaires et suppléants sont communiqués par les parties intéressées au ministre du travail et de la prévoyance sociale.

3.La partie signataire qui désire soumettre un différend à la commission doit le porter par écrit à la connaissance de l'autre partie ainsi que du ministre du travail et de la prévoyance sociale.

4.Lorsque la commission donne un avis à la majorité simple de ses membres, le vote ayant lieu à bulletin ouvert, le texte de cet avis, signé par les représentants des parties signataires, a les mêmes effets juridiques que les clauses de la présente convention.

5.Cet avis fait l'objet d'un dépôt au greffe du tribunal de Première Instance de Yaoundé à la diligence du ministre du travail et de la prévoyance sociale.

TITRE II : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL - ELECTION DES DELEGUES DU PERSONNEL

Article 9 : *Droit syndical et liberté d'opinion*
1.Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement et d'appartenir à une association ou à un groupement 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 un syndicat professionnel, non plus que les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses ou les origines sociales, raciales et professionnelles du travailleur, pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, l'avancement ou le licenciement.

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

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

Article 10 : *Autorisation d'absence pour activité syndicale*

1.Chaque fois qu'un travailleur qu'il soit responsable syndical ou non, est appelé à participer à une commission mixte paritaire, il appartient à l'employeur et à l'organisation syndicale de travailleurs intéressée de déterminer de quelle façon et dans quelles limites (nombres de participants, durée...) 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.
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.La participation des responsables syndicaux au règlement d'un conflit collectif de travail est considérée comme temps de travail effectif et rémunéré par l'employeur du responsable syndical.

3.Pour les membres des bureaux syndicaux, des autorisations complémentaires d'absence peuvent être accordées d'un commun accord entre employeur et organisation syndicale.

4.Des autorisations d'absences payées venant en sus des permissions prévues à l'article 50 ci-après, peuvent être accordées aux responsables syndicaux sur demande des organisations syndicales, dans la limite de dix jours ouvrables par année civile dans les cas limitatifs suivants :

- Participation aux réunions statutaires de leurs organisations
- Participation à des stages ou séminaires de formation syndicale.

La demande doit être présentée sauf en cas d'urgence, huit jours francs à l'avance par l'autorité syndicale départementale ou nationale.

Article 11 : *Permanent syndical*

1.Le travailleur ayant 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 prévenir son employeur. Celui-ci est tenu de lui accorder une suspension de son contrat de travail, pour une durée de cinq ans renouvelable une fois.

2.A l'issue de son mandat et au plus tard dans les trois mois suivant celui-ci le travailleur est réintégré dans son ancienne entreprise, et repris au moins à la catégorie correspondant à son ancienne qualification professionnelle. L'employeur veille à lui confier des tâches du niveau correspondant.

3.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 après l'expiration de son mandat syndical.

4.La période de la suspension prévue au paragraphe1 ci-dessus est considérée comme temps de service effectif comptant pour l'ancienneté.

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 parties contractantes doivent s'efforcer mutuellement de coopérer pour le bon accomplissement de la mission de responsables syndicaux dans l'entreprise.

Article 13 : *Cotisations syndicales*
1.Les parties contractantes rappellent les dispositions légales et réglementaires en matière de retenue de la cotisation syndicale pour les travailleurs ayant souscris librement au check-off et de reversement immédiat du montant de cette retenue.
2.Il est recommandé aux employeurs d'adresser aux syndicats de base une copie du bordereau de versement des cotisations syndicales.

Article 14 : *Délégués 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 en vigueur.

2.Chaque délégué 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. Le temps réglementaire fixé par les textes en vigueur, réservé à l'exercice des fonctions de chaque délégué, peut être pris soit à l'intérieur, soit à l'extérieur de l'établissement.

3.Le bénéfice de ce temps réglementaire est soumis aux conditions suivantes :
a) A l'extérieur de l'établissement, le délégué doit, sauf cas d'extrême urgence, prévenir son employeur 48 heures à l'avance.
b) A l'intérieur de l'établissement, le délégué doit avant de se déplacer informer son responsable hiérarchique, sauf cas d'urgence dûment constaté. Pour prendre contact avec un autre travailleur dans le cadre de ses attributions de délégués, il doit en informer le responsable hiérarchique de celui-ci.

4.En aucun cas, le temps attribué aux délégués du personnel pour l'accomplissement de leur mission ne peut être ni reporté sur un mois suivant, ni faire l'objet d'une quelconque compensation ou indemnité.

5.Le délégué ne peut jouir d'un traitement de faveur ; il ne peut prétendre à un changement d'emploi en invoquant sa qualité de délégué. L'exercice de la fonction de délégué ne peut être une entrave à l'évolution normale de sa carrière dans l'entreprise.

6.Il ne peut être déplacé à titre définitif ou temporaire contre son gré pendant la durée de son mandat sauf cas de changement de lieu d'activité de l'établissement. Dans ce dernier cas, l'autorisation de l'inspecteur du Travail est requise.

7.Un délégué à titre indicatif d'un établissement à un autre de la même entreprise conserve le bénéfice de la protection légale jusqu'à la fin de son mandat.

Article 15 : *Panneaux d'affichage et local de travail des délégués*

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

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

3.Elles ne peuvent concerner que des questions strictement professionnelles et toutes communications, avant d'être affichées, doivent être soumises à la direction de l'établissement pour accord et visa. Les objections de celles-ci doivent être formulées dans les 48 heures qui suivent le dépôt de ces communications.

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

5.Le chef d'établissement est tenu de mettre à la disposition des délégués les moyens nécessaires à l'exercice de leur fonction.

TITRE II : LE CONTRAT DE TRAVAIL

Chapitre premier : Formation et exécution du contrat de travail

Article 16 : *Engagement*

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

2.L'engagement est constaté par un contrat de travail ou par une lettre d'engagement en double exemplaire qui est signée des deux parties et qui comporte au moins les indications suivantes :

a) les nom, prénom, sexe, date et lieu de naissance, résidence habituelle, nationalité du travailleur

b) la date de prise d'effet de l'engagement

c) la nature de l'emploi tenu, la catégorie professionnelle ainsi que l'échelon de salaire attribué au travailleur

d) les références professionnelles et/ou l'énumération des diplômes éventuellement obtenus

e) le montant du salaire effectif et éventuellement des primes et autres avantages alloués au travailleur

f) le lieu d'embauche
g) le lieu d'exécution du contrat de travail
h) la durée de la période d'essai si celle-ci est prévue au contrat

3.Tout engagement doit être subordonné à une visite médicale justifiant l'aptitude requise pour le poste de l'engagement. Les frais y afférents sont à la charge de l'employeur.

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

Article 17 : *Période d'essai*
1.L'engagement à l'essai est constaté et exécuté selon les formes et conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.
2.Si l'essai a été renouvelé, en cas de rupture de l'engagement au cours de cette deuxième période, les parties sont tenues aux préavis suivants :
a) Catégorie I à II : 3 jours ouvrables
b) Catégorie III à VI : 6 jours ouvrables
c) Catégorie VII à XII : 15 jours ouvrables

Article 18 : *Classement professionnel*
1.Les travailleurs sont classés dans les emplois définis :
a)par la classification nationale type
b)par la classification professionnelle du secteur tertiaire I pour ce qui concerne les définitions administratives communes et les définitions techniques particulières aux transports aériens.

2.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.

3.L'attribution d'une catégorie professionnelle à un travailleur au moment de l'engagement est fonction, d'une part des caractéristiques de l'emploi proposé, d'autre part de la qualification requise pour obtenir cet emploi. Cette qualification pouvant résulter soit d'une formation professionnelle sanctionnée par un diplôme technique reconnu par la réglementation en vigueur, soit d'une expérience professionnelle équivalente acquise par la pratique sur le « tas ».

4.Le travailleur ne peut se prévaloir après son engagement ni des diplômes ni des références professionnelles dont il n'a pas fait état au moment de l'embauche.

5.Lorsqu'un travailleur acquiert après son engagement un des diplômes techniques retenus par la classification professionnelle nationale type, il est reclassé dans la catégorie qui correspond à ce diplôme dans le courant de l'exercice budgétaire qui suit la date de notification à l'employeur, et en tout état de cause, dans un délai minimum de douze mois. Il est classé dans l'emploi correspondant en fonction des possibilités de

f) le lieu d'embauche
g) le lieu d'exécution du contrat de travail
h) la durée de la période d'essai si celle-ci est prévue au contrat

3.Tout engagement doit être subordonné à une visite médicale justifiant l'aptitude requise pour le poste de l'engagement. Les frais y afférents sont à la charge de l'employeur.

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

Article 17 : *Période d'essai*
1.L'engagement à l'essai est constaté et exécuté selon les formes et conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.
2.Si l'essai a été renouvelé, en cas de rupture de l'engagement au cours de cette deuxième période, les parties sont tenues aux préavis suivants :
a) Catégorie I à II : 3 jours ouvrables
b) Catégorie III à VI : 6 jours ouvrables
c) Catégorie VII à XII : 15 jours ouvrables

Article 18 : *Classement professionnel*
1.Les travailleurs sont classés dans les emplois définis :
a)par la classification nationale type
b)par la classification professionnelle du secteur tertiaire I pour ce qui concerne les définitions administratives communes et les définitions techniques particulières aux transports aériens.

2.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.

3.L'attribution d'une catégorie professionnelle à un travailleur au moment de l'engagement est fonction, d'une part des caractéristiques de l'emploi proposé, d'autre part de la qualification requise pour obtenir cet emploi. Cette qualification pouvant résulter soit d'une formation professionnelle sanctionnée par un diplôme technique reconnu par la réglementation en vigueur, soit d'une expérience professionnelle équivalente acquise par la pratique sur le « tas ».

4.Le travailleur ne peut se prévaloir après son engagement ni des diplômes ni des références professionnelles dont il n'a pas fait état au moment de l'embauche.

5.Lorsqu'un travailleur acquiert après son engagement un des diplômes techniques retenus par la classification professionnelle nationale type, il est reclassé dans la catégorie qui correspond à ce diplôme dans le courant de l'exercice budgétaire qui suit la date de notification à l'employeur, et en tout état de cause, dans un délai minimum de douze mois. Il est classé dans l'emploi correspondant en fonction des possibilités de

l'entreprise avec affectation prioritaire. Si ce diplôme correspond à la catégorie déjà occupée par le travailleur, il lui est accordé une bonification d'échelon.

Article 19 : *Apprentissage, formation et perfectionnement professionnels*

1.Dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage, à la formation et au perfectionnement professionnels.

2.Les employeurs s'engagent à faciliter les diverses actions qui y tendent, notamment en incitant leur personnel à suivre les cours des diverses institutions établies au Cameroun et auxquelles ils participent, et en étudiant avec la meilleure attention les occasions de stages proposées tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du Cameroun.

Article 20 : *Changements provisoires d'emploi*

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

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

a) Durée du remplacement : la durée maximum du remplacement est limitée à six mois éventuellement renouvelable une fois ;

b) Indemnité d'intérim ou d'affectation provisoire d'un travailleur à une catégorie supérieure à la sienne.

Si cette période est égale ou supérieure à un mois, l'intérimaire ou l'affecté provisoire perçoit une indemnité égale à la différence entre le salaire de l'échelon A de sa catégorie et l'échelon A de la catégorie du travailleur qu'il remplace.

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

3.A l'issue de la période prévue à l'alinéa a) ci-dessus, le travailleur est soit remplacé à son ancien poste, soit classé dans la catégorie afférente au nouvel emploi quand cette catégorie est supérieure à la sienne. Dans ce dernier cas, le reclassement s'effectue à l'échelon comportant un salaire égal ou immédiatement supérieur à son salaire échelonné.

Article 21 : *Promotion interne*

1.En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fait appel en priorité aux travailleurs en service dans l'entreprise et apte à occuper le poste. La préférence est alors donnée à 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, s'il y a lieu, une indemnité compensatrice égale à la différence entre le salaire de son échelon et celui de l'échelon A de la catégorie du nouvel emploi.

4.Dès la fin de la période probatoire le travailleur est soit remplacé à son ancien poste, soit classé dans la catégorie de promotion selon les modalités définies à l'article 20, paragraphe 3 ci-dessous.

Article 22 : *Camerounisation des emplois*
Les employeurs s'attachent à mettre en œuvre, dans leur entreprise, une politique effective et diligente de camerounisation des emplois dans la ligne définie par le gouvernement.

Article 23 : *Commission paritaire de classement*
1.Les contestations individuelles portant sur la classification professionnelle d'un travailleur sont soumises à la procédure définie ci-après.

2.La réclamation est introduite 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 jours ; à défaut de réponse ou si la 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. Cette demande doit être faite par écrit et déposée auprès de l'Inspecteur du Travail du ressort, soit par lettre recommandée, soit par cahier de transmission.

3.Cette commission de classement est composée de l'inspecteur du travail du ressort, président, qui assure le secrétariat, de deux représentants des employeurs de la profession, de deux représentants des travailleurs de la profession.
Les représentants sont désignés par le président de la commission sur proposition des parties signataires.

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

5.La commission apprécie et fixe la catégorie dans laquelle doit être classé le poste occupé par le travailleur et prend une décision dans ce sens. Cette décision, qui prend effet à compter de la date à laquelle la demande de reclassement a été introduite auprès de l'employeur, est prise à la majorité des voix des membres de la commission, le président participant au vote, elle est consignée sur un procès-verbal et doit toujours être motivée.

6.Lorsque l'une des parties n'accepte pas cette décision, il en est fait mention au procès-verbal. La partie qui conteste dispose alors d'un délai de quinze jours francs pour engager la procédure de règlement des différends individuels du travail.

Pendant cette période, l'employeur ne peut prononcer le licenciement de ce travailleur, sauf cas de faute lourde caractérisé et laissé à l'appréciation de la juridiction compétente ou de fermeture de l'établissement.

Article 24 : *Clause de non concurrence*

1.Les parties contractantes rappellent l'existence des dispositions légales en vigueur relatives à la clause de non concurrence.

2.Elles soulignent que l'exercice par un travailleur, en dehors de l'entreprise, d'une activité dans la branche est formellement interdit car de nature à porter préjudice à l'entreprise et à sa clientèle.

Article 25 : *Secret professionnel*

1.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.

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

Article 26 : *Protection du travailleur contre les agressions et autres incidents occasionnés par des tiers dans le cadre de sa fonction.*

L'employeur engage les poursuites pour le compte de ses travailleurs victimes d'agressions et de tout autre incident occasionné par des tiers à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

Chapitre II : Suspension du contrat de travail

Article 27 : *Obligations militaires du travailleur et suspension pendant la durée du mandat parlementaire ou l'exercice des fonctions de membre du gouvernement*

Les périodes de suspension du contrat de travail visées aux paragraphes b) et h) de l'article du code du Travail sont prises en considération comme temps de service effectif comptant pour l'ancienneté.

Article 28 : *Accidents et maladies non imputables au travail*

1.En cas d'accident ou de maladie non imputable au travail, le travailleur est tenu d'en aviser son employeur dans les soixante douze heures, sauf cas de force majeure et de lui adresser dans les plus brefs délais le certificat de constatation.

2.Ce certificat doit mentionner notamment :

-La date à laquelle le travailleur est devenu inapte au travail

-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.

3.La reprise du travail est subordonnée à la présentation d'un certificat médical de guérison ou de consolidation, sauf lorsque le praticien 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.

4.La résiliation du contrat du fait de l'employeur peut intervenir au cours de l'absence pour maladie dans le cas où le travailleur aurait été licencié même s'il avait été en activité (notamment pour licenciement collectif).

Article 29 : *Indemnité d'accident ou de maladie non imputable au travail*

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

Moins d'un an	Entre 1 et 5 ans	Entre 5 et 10 ans	Entre 10 et 15 ans	Plus de 15 ans
1 mois	3 mois	4 mois	5 mois	6 mois

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

3.Les modalités de rupture du contrat de travail pour accident ou maladie non imputable au travail font l'objet de l'article 33 ci-après.

4.Le travailleur qui n'est pas en mesure de reprendre son travail à l'issue de la période légale de suspension du contrat peut, sur sa demande et sur présentation d'un certificat médical, obtenir une nouvelle prolongation de la période de suspension dans la limite de six mois.

Article 30 : *Accidents du travail et maladies professionnelles- Indemnités complémentaires de l'indemnité légale*

1.En matière de réparation des accidents de travail et des maladies professionnelles les parties font référence à la législation et la réglementation en vigueur.

2.Cependant, dans la limite de la période prévue à l'article 29 ci-dessus pour l'indemnité de maladie, le travailleur perçoit une indemnité complémentaire de la couverture légale, calculée de manière à lui maintenir son ancien salaire, heures supplémentaires non comprises.

Article 31 : *Reclassement à la suite d'un accident ou d'une maladie ayant entraîné une réduction de capacité de travail*

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

2.Le travailleur conserve sa catégorie antérieure et le salaire y afférent. S'il s'agit d'un emploi à temps partiel, le salaire et les primes inhérentes à la nature du travail sont calculées et payées compte tenu du temps effectivement accompli.

Chapitre III : Rupture du contrat de travail

Article 32 : *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.

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

Article 33 : *Rupture du contrat de travail pour accident ou maladie non imputable au travail*

1.a) A l'expiration du délai légal de suspension du contrat, éventuellement prolongé en application des dispositions de l'article 29 § (4) ci-dessus, le travailleur malade qui est dans l'impossibilité de reprendre l'exécution de son contrat de travail doit adresser à son employeur un certificat médical établissant son inaptitude au service. Ce certificat médical donne à l'employeur la possibilité de prendre acte de la rupture du contrat de travail et de remplacer définitivement le travailleur.

b)Si le certificat médical n'a pas été adressé à l'employeur, celui-ci peut constater d'office la rupture du contrat de travail.

c) Dans tous les cas, la rupture du contrat de travail est notifiée par lettre recommandée au travailleur, avec ampliation à l'inspecteur du travail du ressort.

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

b)Ces droits sont les même que ceux qui résulteraient d'un licenciement. Ils sont constatés au moment de la rupture du contrat et comportent l'indemnité de préavis, l'indemnité de congé et l'indemnité de licenciement.

Article 34 : *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 :

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

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

a) Engagement à l'essai sous réserve des dispositions de l'article 17, paragraphe 2 ci-dessus.

b) Faute lourde sous réserve de la juridiction compétente.

c) Rupture sur l'initiative de la femme salariée en période de grossesse ou d'allaitement.
d) Force majeure, la faillite et la liquidation judiciaire n'étant pas considérées comme cas de force majeure.

3.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 tenu de verser l'indemnité compensatrice pour la période non effectuée.

4.La partie qui prend l'initiative de la rupture peut substituer intégralement ou partiellement une indemnité compensatrice au délai de préavis.
Le montant de l'indemnité est égal à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant la période de préavis qui n'aurait pas été effectivement respecté.

Le délai de préavis a pour point de départ le jour où la notification faite par la partie qui prend l'initiative de la rupture est portée à la connaissance de l'autre partie. Sa durée est calculée de quantième en quantième.
Le préavis ne peut être imputé sur la période de congé du travailleur.

5.Les délais de préavis sont fixés conformément à la réglementation en vigueur. Des délais plus longs peuvent être obtenus par contrat individuel.

6.Si au moment de la résiliation du contrat, le travailleur exerce une responsabilité quelconque dans la gestion des fonds, de matières, de matériel ou de personnel, il ne peut quitter son emploi quelle que soit la durée du préavis sans avoir passé le service.

7.En vue de la recherche d'un autre emploi, le travailleur bénéficie pendant la durée du préavis, d'un jour de liberté par semaine pris, à son choix, globalement ou heure par heure, et payé à plein salaire. Dans le cas de licenciement pour conjoncture économique défavorable (compression du personnel ou suppression d'emploi), ce délai est porté à deux jours par semaine. Ces absences sont payées à plein salaire.

8.A la demande de l'intéressé, ces jours de liberté peuvent être bloqués à la fin du préavis et venir raccourcir celle-ci d'autant.

9.En cas de licenciement et lorsque la moitié du préavis a été effectuée, le travailleur licencié qui se trouve dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi peut, après avoir fourni toutes justifications utiles à l'employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai de préavis sans qu'il n'ait à payer une indemnité pour inobservation de ce délai et sans qu'il puise réclamer une indemnité compensatrice pour la partie du préavis non effectuée.

10. Si une maladie ou un accident se produit alors que le travailleur effectue le préavis, celui-ci est suspendu et recommence à courir le jour de la reprise du travail, à

condition que cette dernière ait lieu avant l'expiration de la période de suspension prévue à l'article 29 ci-dessus.

Article 35 : *Compression du personnel*
En matière de compression du personnel, les parties se réfèrent à la législation et à la réglementation en vigueur.

Article 36 : *Indemnité de licenciement*
1.En cas de licenciement hormis le cas de faute lourde, le travailleur ayant accompli dans l'entreprise une durée de service égale à un an a droit à une indemnité de licenciement distincte de celle du préavis.

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

3.Le pourcentage applicable au salaire mensuel global moyen varie comme suit :
*25 % pour chacune des cinq premières années
*30 % pour chacune des années de la 6e à la 10e incluse
*35 % pour chacune des années de la 11e à la 15e incluse
*40 % pour chacune des années de la 16e à la 20e incluse
*55 % pour chacune des années au-delà de la 20e.

Article 37 : *Départ à la retraite - Indemnité de fin de carrière*
1.L'arrivée à l'âge de jouissance d'une pension ou d'une allocation de vieillesse constitue un cas normal de cessation du contrat de travail, tant à l'égard du travailleur que de l'employeur.

2.Cette cessation, soit sur l'initiative du travailleur, soit sur l'initiative de l'employeur est assortie, en toute hypothèse, d'une obligation de notification faite au moins un an avant l'arrêt de l'activité professionnelle, et d'une indemnité de fin de carrière quand le travailleur compte au moins cinq ans de service dans l'entreprise au moment du départ.

3.Cette indemnité est égale à l'indemnité de licenciement. S'y ajoute une gratification égale à trois mois du dernier salaire catégoriel échelonné, majoré de la prime d'ancienneté.

Article 38 : *Départ à la retraite - Autres avantages*
1.Lors du départ à la retraite, l'agent a droit en outre :

a)A un billet gratuit avec réservation ferme sur le parcours ville d'affectation – ville de résidence habituelle pour lui-même, son ou ses conjoint(s) et ses enfants à charge.
b)Au transport gratuit de ses effets personnels dans la limite de 500 kgs par personne à charge du lieu d'emploi au lieu où il déclare passer sa retraite sur le territoire de sa nationalité, selon une voie et des moyens normaux au choix de l'employeur.

2.Pendant la période de retraite, l'agent a droit dans la compagnie d'origine à deux billets à tarif réduit (90 %) par an, pour lui-même, son ou ses conjoints et ses enfants à charge sur le réseau intérieur, et à un CP II dans les même conditions sur le réseau international.

Article 39 : *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 et notamment : salaire, prime d'ancienneté, indemnité de congés payés, etc.

2.En outre, si le travailleur réunissait au moins un an d'ancienneté à la date du décès (sauf cas d'accident de travail et des maladies professionnelles), il est versé aux ayants-droit une indemnité de décès égale à l'indemnité de licenciement.

3.D'autre part, l'employeur fournit le cercueil et la couronne, et assure les frais de transport funéraire ainsi que le transport des membres de la famille du travailleur décédé, tel que déterminé à l'article 46 ci-dessous, et désigne une délégation qui accompagne le corps du lieu d'emploi au lieu d'inhumation situé sur le territoire de la nationalité du défunt.

4.Si le travailleur a été déplacé de sa résidence habituelle ou de son lieu de recrutement du fait de l'employeur, ce dernier assure à ses frais le transfert du corps du défunt du lieu du décès au lieu de recrutement, soit au lieu d'inhumation, au choix de la famille. Les dispositions du présent paragraphe sont applicables en cas de décès de l'épouse légitime du travailleur et de ses enfants à charge.

5.En cas de décès de l'agent retraité la compagnie fournit un cercueil et une couronne. Son épouse ou ses conjoints et ses enfants à charge bénéficient de la gratuité des soins dans la formation sanitaire la plus proche de sa compagnie d'origine ou dans un service médical inter-entreprise s'il en existe.

TITRE IV : CONDITIONS DU TRAVAIL

Chapitre premier : Durée du travail

Article 40 : *Durée du travail – Généralités*
1.Conformément à la législation en vigueur la durée légale du travail est de 40 heures par semaine, sauf dispositions particulières concernant le personnel navigant.

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

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

Article 41 : *Heures supplémentaires*
Les heures supplémentaires sont rémunérées conformément à la réglementation en vigueur ou selon d'autres modalités favorables aux travailleurs fixées d'accord parties.

Article 42 : *Récupération des heures perdues*
La récupération des heures perdues s'effectue conformément à la réglementation en vigueur ou d'accord parties pour les cas non prévus par la réglementation. Elle doit avoir lieu dans les jours ouvrables et respecter le repos hebdomadaire. Quand la répartition de l'horaire de l'entreprise est établie sur cinq jours et demi, la récupération peut jouer sur le sixième jour.

Chapitre II : Déplacements et mutations
Article 43 : *Dispositions générales*
1.Les nécessités de service ou les impératifs de la profession peuvent occasionner des déplacements hors du lieu habituel d'emploi.

2.Les déplacements étant faits à l'initiative et sous l'autorité de l'employeur, les frais qui en résultent sont à sa charge ;

3.Les obligations de l'employeur varient selon la nature, la forme et la durée du déplacement. L'employeur a la faculté soit d'assurer la fourniture directe des prestations qui lui incombent, soit de rembourser les frais engagés sur note justificative.

4.Le salaire du travailleur en déplacement est maintenu sur la base de l'horaire normal de l'entreprise.
Article 44 : *Déplacement occasionnel – Indemnité de déplacement*
1.Par déplacement occasionnel on entend le déplacement de courte durée effectué pour raison de service, hors du lieu habituel d'emploi. Il ne peut excéder trois mois consécutifs.

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

3.Pendant le déplacement, le travailleur reçoit la même rémunération que s'il avait travaillé selon l'horaire normal de l'entreprise.

Article 47 : *Mutation pour convenance personnelle*

1.Le travailleur souhaitant être affecté pour convenance personnelle dans une ville autre que celle du lieu de son premier emploi, et désirant en faire son lieu de résidence habituelle, peut, sur demande écrite de sa part, recevoir cette affectation dans la mesure des possibilités de l'entreprise et de la qualification de l'intéressé.

2.Les frais de voyage du travailleur et de sa famille de même que les frais de transport sont à la charge de l'employeur, du lieu de recrutement au nouveau lieu de résidence habituelle, selon les modalités prévues à l'article 48 ci-dessous.

3.Cette mutation ne confère pas à l'intéressé la qualité de travailleur déplacé au sens de la législation et de la réglementation en vigueur.

4.Le travailleur muté pour convenance personnelle qui est de nouveau ramené au lieu de son premier emploi du fait de l'employeur est considéré comme travailleur déplacé.

Article 48 : *Voyages et transports*

1.Quand il est à la charge de l'employeur, le moyen de transport est à son choix.

2.Le transport du personnel et le transport des bagages obéissent en outre aux conditions suivantes :

A- Voyage du personnel

a)pour les travailleurs des catégories I à VI

-Chemin de fer : 2e classe
-Route : tarif courant en vigueur
-Avion : classe économique

b)pour les travailleurs des catégories VII à XII

-Chemin de fer : 1ère classe
-Route : tarif courant en vigueur
-Avion : classe économique

B- Transport des bagages

i)pour le transport des bagages il n'est pas prévu à la charge de l'employeur d'avantage autres que la franchise accordée par la compagnie de transport à chaque titre de passage.

ii)Toutefois il est consenti en sus de la franchise les avantages suivants :

f) Dans l'hypothèse de déplacement conjoncturel, l'employeur assure au travailleur le transport gratuit de 500 kg de bagages.

g) Dans l'hypothèse du déplacement du fait de l'employeur et dans les cas suivants :

-Premier voyage du lieu de résidence habituelle ou du lieu de recrutement au lieu d'emploi.

-Dernier voyage du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle ou au lieu de recrutement.

L'employeur assure au travailleur le transport gratuit de :

*500 kg de bagages en sus de la franchise pour lu même
*250 kg de bagages en sus de la franchise pour chacun de ses conjoints
*100 kg de bagages en sus de la franchise pour chacun de ses enfants à charge.

Le transport des bagages assuré gratuitement par l'employeur en sus de la franchise est assuré par une voie et des moyens normaux, au choix de l'employeur.

3.Les frais de voyage et le transport constituent des prestations en nature qui ne sont dues qu'en cas de déplacement effectif du travailleur, et le cas échéant de sa famille.

Chapitre III : Régime des congés payés et des permissions exceptionnelles – discipline

Article 49 : *Congés payés – Dispositions générales*

1.Le travailleur bénéficie des congés payés dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, sauf clauses plus favorables des contrats individuels.

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

3.Le congé annuel est pris en principe en une seule fois ; toutefois, des accords individuels peuvent permettre :

a) Des congés fractionnés à condition que l'une des fractions ait au moins une durée de douze jours ouvrables continus ;

b) L'imputation sur des congés annuels de permissions exceptionnelles d'absences non payées ;

c) La fixation des modalités particulières concernant la répartition des congés telle que le report du congé en totalité ou en partie d'une année sur l'autre dans les limites prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

4.Sauf dispositions plus favorables des contrats individuels, l'allocation de congé payé est égale à la fraction de la rémunération totale perçue par le travailleur au cours de la période de référence, selon les modalités prévues par la réglementation en vigueur.

5.La durée des congés payés est augmentée en considération de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise conformément à la législation en vigueur.

Article 50 : *Permission exceptionnelle*

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

2.Les permissions exceptionnelles d'absence sont payées dans la limite des délais, mais à condition que leur délai n'excède pas douze jours ouvrables par année calendaire.

3.Sur demande du travailleur mais d'accord parties les permissions exceptionnelles d'absence peuvent être prolongées au-delà du plafond de douze jours ouvrables. Ces

prolongations sont imputées sur les congés annuels ou font l'objet de permissions exceptionnelles non payées, au choix du travailleur.

4.Quand l'événement se produit hors du lieu d'emploi et nécessite un déplacement, les délais peuvent être prolongés d'accord parties. Cette prolongation n'est pas rémunérée.

5.Les frais de voyage demeurent à la charge du travailleur sauf pour le travailleur déplacé quand l'évènement survient au lieu de sa résidence habituelle ou au lieu de recrutement.

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

7.Le travailleur est tenu de fournir les pièces d'état civil ou justificatives adéquates dans un délais de soixante jours après l'évènement.

8.Tableau des permissions exceptionnelles d'absence payées :

Accouchement de l'épouse du travailleur	3 jours
Mariage du travailleur	4 jours
Baptême d'un enfant du travailleur	1 jour
Mariage d'un enfant	2 jours
Décès du conjoint	5 jours
Décès d'un enfant	4 jours
Décès du père ou de la mère	5 jours

Ces jours s'entendent des jours de travail effectif.

Article 51 : *Absences injustifiées*
Toute absence de plus de deux jours ouvrables, non justifiées dans les quarante jours calendaires qui suivent le deuxième jour de l'absence, sauf cas de force majeure permet à l'employeur de prendre une sanction disciplinaire.

Article 52 : *Discipline*
1.Tout manquement à ses occupations professionnelles entraîne pour le travailleur l'une des sanctions disciplinaires suivantes, selon la gravité de la faute :
a)Avertissement
b)Blâme jours
c)Mise à pied de 1 à 8 jours
d)Retard à l'avancement dans les limites prévues par la réglementation en vigueur.
e)licenciement

2.Les sanctions énoncées en a), b) et c) ne sauraient être invoquées à l'encontre d'un travailleur si, à l'expiration d'un an suivant la date d'intervention de l'une ou l'autre de ces sanctions, aucune autre sanction n'a été prononcée.

3.Aucune de ces sanctions prévues au paragraphe 1 ci-dessus ne peut être prise par l'employeur sans que l'intéressé, assisté s'il le désire d'un délégué du personnel, n'ait eu la possibilité de se justifier par écrit.

4.La sanction est motivée et signifiée par écrit au travailleur. Ampliation de la décision est adressée dans les huit jours calendaires à l'inspecteur du travail du ressort et aux délégués du personnel.

5.Toute sanction est, après un délai de cinq ans, définitivement retirée du dossier.

TITRE V : LE SALAIRE

Article 53 : *Détermination du salaire*
1.Le salaire est déterminé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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

3.Les augmentions décidées par l'employeur ont essentiellement pour objet la promotion individuelle ou collective.

Article 54 : *Avancement d'échelon*
1.L'avancement d'échelon s'effectue par décision de l'employeur. Cependant, après quatre années d'ancienneté dans un échelon, le passage à l'échelon supérieur est de droit pour le travailleur.

2.Les parties conviennent que ce délai constitue un plafond qui ne saurait faire obstacle à un franchissement plus rapide d'échelon, en fonction de la manière de servir à tous égards du travailleur.

3.La revalorisation des salaires peut intervenir sur toute la position située entre deux échelons. Dans ce cas, c'est l'échelon inférieur qui est retenu pour le classement du travailleur.

Article 55 : *Prime d'ancienneté*
La prime d'ancienneté est régie par les dispositions réglementaires en vigueur.

Article 56 : *Logement*
1.Le logement est fourni au travailleur dans les cas et aux conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur et par celles fixées ci-dessous.

-Cas du travailleur déplacé du fait de l'employeur

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

3.Si l'employeur ne dispose pas de logement, il est tenu de verser au travailleur une indemnité compensatrice au moins égale à 45 % du salaire catégoriel échelonné, majorée de la prime d'ancienneté.

4.En cas de rupture du contrat de travail, le travailleur installé dans un logement fourni par l'employeur est tenu de l'évacuer dans les délais fixés ci-après :
a) En cas de licenciement par l'employeur ou de démission du travailleur avec accomplissement du préavis : évacuation à l'expiration de celui-ci.
b) En cas de licenciement par l'employeur ou de démission du travailleur avec versement de l'indemnité compensatrice de préavis : évacuation à l'issue d'une période égale à celle du préavis auquel le travailleur aurait eu droit.
c)En cas de démission sans prévis et sans indemnité compensatrice : évacuation immédiate.
d) En cas de licenciement pour faute lourde : évacuation différée dans la limite de huit jours ouvrables.
e) En cas de décès du travailleur : évacuation par la famille dans les deux mois qui suivent le décès.

5.L'indemnité de logement visée au paragraphe 3 du présent article est versée dans les cas prévus en 4a) et b)

-Autres cas

6.Dans le cadre de la politique sociale en matière de logement, l'employeur participe aux frais de logement des travailleurs non logés. Toutefois, cette participation ne pourrait être inférieure à 20 % du salaire catégoriel échelonné du travailleur. Cette indemnité n'est pas due dans le cas où l'un des conjoints est logé gratuitement par l'employeur.

7.Dans tous les autres cas, le logement est fourni par l'employeur. Les parties sont tenues aux obligations prévues aux paragraphes 4 et 5 du présent article.

TITRE VI : SANTE ET PROTECTION SOCIALE

Article 57 : *Mesure d'hygiène et de sécurité*
1.Les employeurs doivent veiller tout particulièrement au respect des règles d'hygiène et de sécurité dans leur entreprise conformément à la réglementation en vigueur.

2.Les organisations syndicales des travailleurs et les délégués du personnel s'efforcent de développer l'esprit de sécurité chez les travailleurs.

Article 58 : *Remboursements des frais médicaux et pharmaceutiques*
1.En dehors des cas prévus par la législation et la réglementation en vigueur en faveur des travailleurs logés, les frais médicaux et pharmaceutiques sont remboursés par l'employeur exclusivement aux conditions suivantes :

a) Consultations médicales pour le travailleur : effectuées gratuitement par le médecin de la compagnie ;
b) Frais d'hospitalisation : remboursement à concurrence de 80 % pour toutes les catégories ;
c) Frais pharmaceutiques : remboursement à concurrence de 50 % pour toutes les catégories ;

2.Les dispositions ci-dessus ne sauraient faire obstacle au maintien des avantages acquis, ni à l'attribution d'avantages supérieurs dans le cadre de l'entreprise, tant en ce qui concerne les bénéficiaires des prestations que l'étendue de celles-ci.

Article 59 : *Protection sociale*
1.Les parties contractantes se réfèrent à ma législation et la réglementation en vigueur en la matière.
2.Pour une meilleure protection sociale des travailleurs les parties recommandent la création d'organismes mutualistes au sein des entreprises avec la participation des travailleurs et de l'employeur.

3.Afin que ces organismes répondent aux buts assignés et en attente d'une réglementation nationale en la matière, les deux parties participent à leur gestion.
4.Dans la mesure du possible, chaque entreprise ou groupe d'entreprises sera dotée d'une assistance sociale.

TITRE VII : PRIMES - INDEMNITES - PRESTATIONS DIVERSES

Article 60 : *Médaille d'honneur du travail*
1.L'employeur assure les frais d'achat des médailles d'honneur du travail et verse à cette occasion à chaque récipiendaire une prime dont le montant est au moins égal à 10 fois le salaire horaire de la 5e catégorie, échelon A, de la première zone, et ceci par année d'ancienneté dans l'entreprise ou ses filiales.
2.En cas de remise de plusieurs médailles à la fois le travailleur perçoit la prime pour chaque médaille.

Article 61 :*Gratification*
Il est créé une gratification de fin d'année, subordonnée aux résultats positifs de l'entreprise et à la manière de servir du travailleur. Les modalités et les conditions d'attribution de cette gratification font l'objet d'un accord entre l'employeur et les délégués du personnel.

Article 62 : *Prime de caisse*
Une prime de caisse mensuelle, dont le montant est fixé par l'employeur en fonction des fonds manipulés, est versée aux caissiers.

Article 63 : *Indemnité d'usage de véhicule ou autre engin personnel*
1.Tout travailleur autorisé à utiliser un moyen de transport personnel dans l'intérêt du service, bénéficie en contre partie d'une indemnité fixée d'accord parties.

2.Sauf dispositions plus favorables dans l'entreprise, le montant est fixé par référence à une voiture ou un engin de cylindrée moyenne ; il doit tenir compte des fonctions de l'agent et de l'usage qui est fait du véhicule ou de l'engin.

Article 64 : *Indemnité de transport*
1.Dans le cas où l'employeur ne fourni pas un moyen de transport personnel ou collectif aux travailleurs de son entreprise, il leur verse une indemnité mensuelle de participation aux frais de transport fixée à 10.000 francs (dix mille francs).

2.Cette indemnité est revalorisée en fonction des pourcentages d'augmentation décidée pour la première catégorie et la première zone par la commission nationale paritaire des conventions collectives et des salaires.

Article 65 : *Prime de langue*
Lorsqu'un emploi nécessite non seulement la connaissance mais la pratique courante d'une langue autre que le français et/ou l'anglais, il est attribué aux agents chargés de l'exécution de ce travail une prime de langue dont le montant fait l'objet d'un accord entre l'employeur et les délégués du personnel.

Article 66 : *Entretien des tenues*
Les employeurs s'engagent à participer à l'entretien des tenues du personnel affecté à des travaux salissants.

Article 67 : *Prime de panier*
1.Tout travailleur effectuant au moins six heures de travail dans un poste encadrant minuit bénéficie d'une prime dont le montant est égal, pour toutes les catégories, à 2 % du salaire mensuel de la troisième catégorie, échelon E, du barème du secteur tertiaire I (première zone).
Cette prime n'est pas versée aux gardiens et aux veilleurs de nuit, sauf accord particulier au sein de l'entreprise.

2.Cette disposition s'applique également aux travailleurs effectuant dans une journée au moins trois heures de travail au-delà de l'horaire normal de l'entreprise.

Article 68 : *Clubs et associations sportives*
Les parties contractantes reconnaissent l'importance pour l'épanouissement des travailleurs et, partant, pour les relations professionnelles, des activités littéraires, culturelles et sportives. Elles se déclarent favorables en conséquence à la création à l'initiative soit d'une organisation syndicale de travailleurs, soit d'un groupe d'employeurs, de clubs et d'associations ayant pour objet lesdites activités. Les parties recommandent aux employeurs de participer à ces créations au besoin de concert avec les employeurs des autres branches d'activités.

Fait à Yaoundé, le 2 mars 1983