

LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES
TRANSPORTS URBAINS ET INTER-URBAINS

Entre les soussignés représentant :

Un groupement d'employeurs constitué par l'organisation patronale syndicale des transporteurs et auxiliaires de transports du Cameroun (OPSTAC) et les autres entreprises de la branche : LE BUS, LE CAR, BUCA VOYAGES, AMOUR MEZAM, CENTRALE VOYAGES, NARRAL VOYAGES, ROYAL VOYAGES, ALLIANCE VOYAGES, AZIMENDA, ORIENT EXPRESS, GARANTI EXPRESS, LIBIA VOYAGES.

D'une part,

Les syndicats des conducteurs urbains et interurbains

D'autre part ;

Sous la présidence de Monsieur Léon NOAH MANGA, Inspecteur Général au Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale.

Il a été convenu ce qui suit :

The bottom section of the document contains several handwritten signatures and initials. There are approximately 15 distinct marks, including cursive signatures and block letters. Some of the more prominent initials include 'II', 'BF', and 'MM'. The signatures are arranged in two roughly parallel rows, with some overlapping.

TITRE I

DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : Champ d'application

1 – La présente convention collective, dénommée CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES TRANSPORTS URBAINS ET INTER-URBAINS DU CAMEROUN, règle les rapports professionnels entre les travailleurs tels que définis à l'article 1^{er} du Code du Travail et les employeurs dans les entreprises de transport relevant de cette branche d'activité.

2 – a) Par transports urbains et inter-urbains, il faut entendre :

- Le transport par taxi ;
- Le transport par car ;
- Le transport par autobus ou autocar ;

L'ensemble du personnel d'une entreprise, tel que définie au paragraphe 2 ci-dessus est soumis à la présente convention.

Article 2 : Définition des concepts

Au sens de la présente convention, on entend par :

- 1) Transports urbains : Conformément à l'article 1^{er} de l'arrêté n° 000184/MINT du 16 février 2006, c'est le transport de personnes à l'aide des véhicules comportant au maximum dix (10) places assises, y compris celle du conducteur.
- 2) Transports interurbains : Conformément à l'article 1^{er} de l'arrêté n° 000185/MINT du 16 février 2006, c'est le transport de personnes à l'aide de véhicules comportant onze (11) places assises au moins y compris celle du conducteur.
- 3) une entreprise de transport est une organisation économique de forme juridique déterminée (propriété collective ou individuelle) utilisant un groupe de travailleurs exerçant des activités concourant toutes à la fourniture au public des services de transport rémunérés tels que visés au paragraphe (a) ci-dessus, sous l'autorité d'un même employeur.

Une entreprise de transport peut comprendre un ou plusieurs établissements.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'RF' and '26']

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

5) Taxi : véhicule de cinq (05) à dix (10) places y compris celle du conducteur destiné au transport public urbain des usagers de couleur et/ou de signes distinctifs, conformément à la réglementation en vigueur ;

6) Car : on entend par car tout véhicule de transport collectif, routier ou touristique ayant une capacité de 11 places au moins et 19 places au plus ;

7) Autocar ou autobus : on entend par autocar ou autobus, tout véhicule automobile de transport collectif, routier ou touristique ayant une capacité de 20 places au moins.

Article 3 : Adhésion

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

2 - L'adhésion prend effet à compter du jour suivant le dépôt de l'acte d'adhésion au greffe du tribunal de première instance de Yaoundé.

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

Article 4 : Révision

1 - La présente convention peut être révisée ou modifiée conformément à la réglementation en vigueur, soit à l'initiative du Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale, soit à la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs ou de travailleurs signataires.

2 - La demande de révision doit être faite par lettre recommandée ou par exploit d'huisier, adressée au Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale qui en informe les autres organisations signataires.

[Handwritten signatures and initials]

BPF
MOR
3 X D

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

4 - Pendant toute la durée de la discussion de la révision ou de la modification suggérée, ainsi que pendant la période nécessaire pour l'exécution éventuelle de la procédure légale de conciliation; les parties s'engagent à respecter strictement les engagements réciproques découlant de la présente convention.

5 - Aucune demande de révision ou de modification émanant des organisations syndicales ne peut être faite avant l'expiration d'un délai de deux ans à compter de la date de dépôt de la présente convention ou de ses avenants ultérieurs

Article 5 : Dénonciation

1 - Si les pourparlers tendant à la révision ou à la modification n'ont pu aboutir dans un délai d'un an suivant l'envoi de la lettre recommandée visée au paragraphe 2 de l'article 4 ci-dessus, chacune des parties contractantes a la possibilité de dénoncer la présente convention par acte écrit soumis aux formalités de dépôt et de notification édictées par la réglementation en vigueur.

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

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

4 - Dans tous les cas, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions.

Article 6 : Avantages acquis

1 - La présente convention maintient les avantages acquis à titre individuel ou collectif par les travailleurs.

Le maintien de ces avantages ne joue que pour le personnel en service à la date d'application de la présente convention.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the right side, there are initials that appear to be 'BAF', 'MOL', and 'AD'. There are also some scribbles and other illegible marks.

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

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

Article 7 : Dialogue et concertation

1 - Les organisations signataires témoignent de leur volonté de rechercher toute possibilité d'examen en commun des différends individuels et/ou collectifs de travail et de faciliter ainsi leur solution au niveau de l'entreprise.

2 - Dans ce but, les parties s'accordent sur la mise en place d'un cadre de règlement interne des différends du travail devant être saisi avant tout recours à la procédure légale.

Article 8 : Dépôt, publication et date d'entrée en vigueur

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

2 - La présente convention ainsi que ses annexes et avenants, entrent en vigueur le lendemain du jour du dépôt au greffe du tribunal de 1^{ère} Instance de Yaoundé.

Article 9 : Interprétation, conciliation

1 - Il est institué une Commission Paritaire d'interprétation et de conciliation constituée, en cas de besoin, par Décision du Ministre chargé des questions du travail, ou de son représentant, sur proposition des parties signataires.

2 - La Commission paritaire d'interprétation et de conciliation visée à l'alinéa 1 ci-dessus n'est compétente que pour connaître des contestations relatives au sens et à la portée d'une disposition de la convention, de ses annexes ou de ses avenants, lesquelles n'auraient pas été réglées directement par les parties intéressées.

3 - Cette Commission est composée de 12 (douze) membres à raison de 5 représentants de chacune des parties signataires, la présidence de la commission et le secrétariat étant respectivement par les représentants du Ministre chargé des questions du travail.

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

4 - La Commission est saisie par la partie signataire de la convention la plus diligente, par lettre recommandée par exploit d'huissier ou tout autre moyen laissant trace écrite, adressée au Ministre en charge des questions du travail.

La clause de la convention, l'annexe ou l'avenant auxquels l'objet du différend se rapporte, doivent clairement être indiqués.

5 - La Commission se réunit dans les trente (30) jours suivant la réception de la requête par le Ministre en charge des questions du travail ou de son représentant.

Elle ne peut valablement délibérer que si les 2/3 des membres au moins sont présents ou valablement représentés.

6 - Les décisions de la Commission sont prises sous la forme d'accord de conciliation à la majorité des membres présents, le Président participant au vote avec voix prépondérante

TITRE II

EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Article 10 : Droit syndical et liberté d'opinion

1 - Les parties signataires reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement et d'appartenir à une association ou à un syndicat professionnel constitué conformément à la législation en vigueur.

2 - Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance ou non à une association ou à un syndicat professionnel, les opinions politiques ou philosophiques, le sexe, les croyances religieuses, les origines sociales, tribales ou professionnelles du travailleur, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, l'octroi des avantages sociaux, la rémunération, les mesures de discipline, l'avancement ou le licenciement.

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

4 - Les parties signataires s'engagent par ailleurs, chaque fois que cela est de nature à améliorer les relations professionnelles dans la branche des transports urbains et interurbains à instaurer le dialogue, sans que ceci puisse porter atteinte, dans le cadre de

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with initials like 'RF'.

l'entreprise, aux fonctions et aux prérogatives reconnues aux délégués du personnel par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 11 : 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 intéressés de déterminer d'un commun accord de quelle façon et dans quelles limites (nombre de participants, durées, etc.), il convient de faciliter cette participation étant entendu que celle-ci doit être aménagée de façon à réduire au minimum la gêne qu'elle peut apporter à la marche normale du travail.

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

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

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

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

Article 12 : Permanent syndical

1 - Le travailleur ayant déjà acquis dans l'entreprise une ancienneté au moins égale à cinq (05) ans, qui aura été mandaté par une organisation syndicale légalement reconnue pour remplir les fonctions de "permanent syndical" doit, à l'expiration de son mandat, réintégrer son ancienne entreprise.

2 - A l'issue de la suspension du contrat qui ne doit pas excéder trois ans éventuellement renouvelable une fois, le travailleur est repris à la catégorie correspondant à sa précédente classification professionnelle, l'employeur veillant à lui confier des tâches de niveau correspondant.

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

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

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

Article 13 : Cotisation syndicale

1.- L'employeur doit opérer la retenue de la cotisation syndicale pour tous les travailleurs ayant souscrit librement au check off, et les reverser conformément à la réglementation en vigueur.

2 - Une copie du bordereau de reversement de ladite cotisation est tenue à la disposition du syndicat de base.

Article 14 : Délégués du personnel, élection et exercice des fonctions

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

2 - Chaque délégué du personnel continue à travailler normalement dans son emploi, l'horaire de travail ne pouvant être différent de celui de l'établissement puisque le temps réglementaire réservé à l'exercice de sa fonction est inclus dans cet horaire.

3 - Le crédit d'heures accordé au délégué du personnel pour exercer ses fonctions en vertu des dispositions légales en vigueur est pris soit à l'intérieur, soit à l'extérieur de l'établissement.

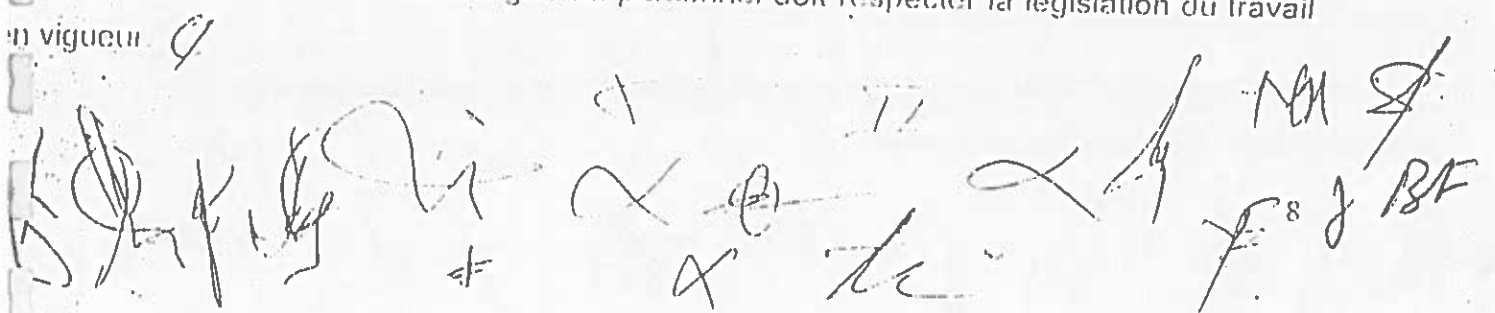
4 - Pour bénéficier de ce temps :

a) - à l'extérieur de l'établissement, le délégué doit, sauf cas de force majeure, prévenir son employeur vingt-quatre heures à l'avance ;

b) - en aucun cas, le temps de liberté attribué aux délégués du personnel pour leur mission ne peut faire l'objet d'une quelconque compensation ou indemnité.

5) - le délégué du personnel ne peut jouir d'un traitement de faveur. Il ne peut prétendre à un changement d'emploi en invoquant sa qualité de délégué du personnel. Il ne peut non plus être affecté à des emplois inférieurs à sa qualification professionnelle. L'exercice de la fonction de délégué du personnel ne peut être une entrave à l'évolution normale de sa carrière dans l'établissement

6) - La mutation du délégué du personnel doit respecter la législation du travail en vigueur.



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the right side, there is a large, stylized signature that appears to be 'S'. Below it, there are several smaller initials and signatures, including one that looks like 'F. 8 J BF' and another that looks like 'M. J.'.

7) - Les délégués du personnel sont reçus par l'employeur une fois au moins par mois, conformément à la réglementation en vigueur.

Article 15: Panneaux d'affichage

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

2 - Ces communications sont limitées aux convocations et aux 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 les questions strictement professionnelles. Toute communication, avant d'être affichée, doit être soumise à la direction de l'établissement pour accord et visa.

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

TITRE III

CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER

FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 16 : Engagement

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

2 - Sous réserve des dispositions législatives et réglementaires, cet engagement est constaté par un contrat de travail ou une lettre d'engagement en double exemplaire, signé des parties et comportant les indications suivantes :

a) -- noms, prénoms, sexe, date et lieu de naissance, résidence habituelle, nationalité du travailleur ;

b) -- 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, les diplômes présentés ;

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature in the center and initials 'BF' and 'NM' on the right side.]

- d) – le montant du salaire effectif et éventuellement les primes et autres avantages alloués au travailleur ;
- e) – le lieu d'embauche et d'exécution du contrat ;
- f) – la durée de la période d'essai si 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. Les frais y afférents sont à la charge de l'employeur.

Article 17 : Période d'essai

1 – L'engagement à 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 et en cas de rupture de l'engagement au cours de cette deuxième période, les parties sont tenues aux préavis suivants :

- catégories 1 à VI : 6 jours ouvrables
- catégories VII à XII : 10 jours ouvrables.

Article 18 : Classification professionnelle

1 – Les travailleurs sont classés dans les emplois définis par la classification professionnelle de la branche d'activité des transports urbains et inter-urbains.

2 - L'attribution d'une catégorie professionnelle à un travailleur au moment de l'engagement est fonction de l'emploi offert et de la qualification professionnelle requise pour ledit emploi (références professionnelles ou diplômes présentés).

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

Article 19 : Procédure de règlement des litiges individuels portant sur la classification professionnelle

1 - Les contestations individuelles portant sur la classification professionnelle d'un travailleur, sont soumises à la procédure suivante :

a) La réclamation est introduite auprès de l'employeur soit directement par le travailleur soit par l'intermédiaire d'un délégué du personnel. L'employeur ou son représentant doit donner une réponse par écrit au travailleur dans un délai de trente jours francs.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "BF", "NOL", and "10"]

b) Si cette réponse ne donne pas satisfaction au travailleur, celui-ci peut saisir, soit directement, soit par l'intermédiaire d'un délégué du personnel, la Commission de classement.

2 - La demande doit être faite par écrit et adressée à l'Inspecteur du Travail du ressort, président de la Commission, soit par lettre recommandée, soit par cahier de transmission.

3 - La Commission de classement est présidée par l'Inspecteur du Travail du ressort et comprend en outre six (06) membres à raison de trois (03) représentants des employeurs de la profession et de trois (03) représentants des travailleurs de la profession.

Les représentants sont désignés par le président de la Commission sur propositions des organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs.

4 - La Commission peut entendre pour information avant de statuer, le travailleur qui a introduit la réclamation ainsi que l'employeur.

5 - La Commission se réunit obligatoirement dans le mois qui suit le dépôt de la requête de l'une des parties et se prononce dans les 15 jours qui suivent la date de la première réunion.

6 - La décision est prise à la majorité des voix des membres, le président participant au vote ; elle est consignée sur un procès-verbal et doit toujours être motivée.

7 - La Commission apprécie et fixe la catégorie dans laquelle doit être classé le poste occupé par le travailleur et prend une décision dans ce sens. La décision prend effet à compter de la date de dépôt de la requête.

8 - Lorsqu'une des parties n'accepte pas cette décision, il en fait mention audit procès-verbal.

9 - Dans le cas où l'employeur refuse d'appliquer la décision de la Commission ou lorsque cette décision est contestée par le travailleur, celui-ci dispose de 15 jours francs pour engager la procédure de règlement des différends individuels du travail.

10 - Pendant cette période, l'employeur ne peut prononcer le licenciement de ce travailleur, sauf cas de faute lourde caractérisée ou de fermeture de l'établissement.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "BR" and "Nou"]

Article 20: Avancement

1 - L'avancement du travailleur se fait par l'ancienneté, le mérite, l'assiduité, l'expérience acquise ou la formation professionnelle. Le changement d'échelon dans la catégorie s'effectue compte tenu de l'ancienneté et ce dans un délai maximum de 3 ans.

2 - Toutefois, l'employeur peut, compte tenu du mérite, procéder à son avancement d'échelon en deçà du délai ci-dessus fixé.

Article 21 : Promotion – Intérim - Camerounisation des Emplois

a) - Promotion

1 - En cas de vacance ou de création d'un poste nouveau, l'employeur fait appel en priorité aux travailleurs en service dans l'entreprise et aptes à occuper le poste. La préférence est alors donnée, à capacité égale, aux travailleurs les plus anciens.

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

3 - Pendant toute cette période, le travailleur conserve sa catégorie, mais perçoit une indemnité compensatrice égale à la différence entre le salaire de l'échelon A de sa catégorie et celui de l'échelon A de la catégorie afférente au nouvel emploi. Dès la fin de la période probatoire le travailleur est, soit classé dans la catégorie du nouvel emploi, soit réintégré dans son ancien poste.

b) – Intérim

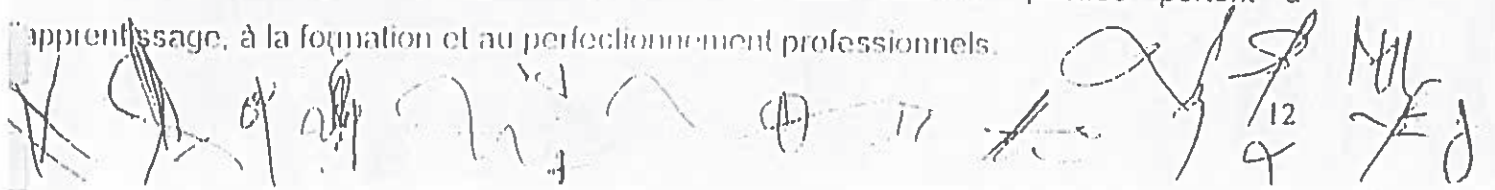
Lorsqu'un travailleur est amené pendant un temps limité à effectuer un travail de catégorie supérieure et notamment pendant les périodes de congé de maladie ou d'accident du titulaire du poste, il perçoit une indemnité compensatrice égale à la différence entre le salaire de l'échelon A de la catégorie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

c) – Camerounisation des emplois

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

Article 22 : Formation et perfectionnement professionnels

1 - Les parties signataires affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage, à la formation et au perfectionnement professionnels.



2 - L'employeur est tenu d'accorder au salarié qui en exprime le besoin un congé de formation dont les modalités sont définies d'accord parties.

3 - Dans le cadre d'une formation lourde et coûteuse prise en charge par l'employeur, une convention est conclue avec le travailleur concerné pour fixer les conditions de cette formation, notamment la clause de fidélité que devra respecter le travailleur.

4 - Les heures de cours effectuées à l'initiative de l'employeur en dehors des heures de travail, sont payées aux travailleurs concernés au taux des heures normales.

CHAPITRE II

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 23 : Maladies et accidents non imputables au travail

1 - Le contrat de travail est suspendu dans les cas prévus par la législation en vigueur.

2 - En cas d'accident ou de maladie non imputable au travail, le travailleur est tenu d'en aviser son employeur dans les soixante douze (72) heures et de lui adresser dans les plus brefs délais le certificat médical de constatation.

3 - 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.

4 - L'entreprise se réserve le droit de faire subir au travailleur une contre-visite conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur en la matière.

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

6 - Toute maladie survenue pendant le délai de préavis est sans effet sur la date d'expiration de celui-ci.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'BF', 'S. M.', and '13']

Article 24 : Indemnité d'accident ou de maladie non imputable au travail

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

ANCIENNETE		
Moins d'un (01) an	Entre 1 et 5 ans	Plus de 5 ans
1 mois	2 mois	3 mois

2 - Le paiement des indemnités ci-dessus n'est pas obligatoire lorsque la suspension du contrat de travail est consécutive à un accident non professionnel survenu par la négligence ou la faute intentionnelle du travailleur telles que définies à l'article 55 ci-dessous.

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

4 - Les indemnités visées à l'alinéa 1 ci-dessus doivent correspondre à la rémunération normale d'activité dans un poste sédentaire à terre hors paiement des primes et indemnités liées à des conditions particulières de travail.

Article 25 : Accidents du travail et maladies professionnelles

1 - Les accidents du travail et maladies professionnelles sont régis par la législation et la réglementation en vigueur ;

2 - L'employeur doit prendre les dispositions nécessaires pour conduire le travailleur accidenté à la formation hospitalière la plus indiquée, établir la déclaration d'accident dudit travailleur et déposer le dossier auprès de la CNPS avec la plus grande diligence

3 - Dans tous les cas la responsabilité de l'employeur se limite à la déclaration de l'accident et au dépôt du certificat initial à la CNPS. Il ne saurait par conséquent se substituer à la CNPS.

4 - Le contrat du travailleur victime d'un accident du travail ou atteint d'une maladie professionnelle est suspendu pendant toute la période d'indisponibilité.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'BF', 'MA', and '14']

Article 26 : Reclassement à la suite d'un accident ou d'une maladie ayant entraîné une réduction de la capacité de travail

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

Article 27 : Obligations militaires

Le travailleur ayant quitté l'entreprise pour effectuer le service militaire obligatoire est, à l'expiration du temps passé sous les drapeaux, réintégré dans son emploi. Cette période est considérée comme période de service effectif.

Article 28 : Chômage technique

1 – En cas d'interruption collective du travail résultant, soit de causes accidentelles ou de force majeure, soit d'une conjoncture économique défavorable, à l'exception toutefois des heures perdues par suite de grève ou de lock out et de fermeture annuelle pour congé, il peut être pratiqué :

- soit une récupération des heures perdues selon les modalités prévues par la législation et la réglementation en vigueur ;
- soit l'accomplissement d'une tâche même de catégorie inférieure, et ceci en attendant le retour à la situation normale.

2 – Lorsque la récupération n'est pas possible ou qu'aucun travail ne peut être proposé en remplacement à tout ou partie du personnel, il est versé aux travailleurs mis en chômage total ou partiel, une indemnité de chômage conformément à la réglementation en vigueur.

3 – Passée la période ouvrant droit au paiement de l'indemnité de chômage technique, le travailleur ayant trouvé un nouvel emploi peut rompre son contrat, sans être tenu à l'obligation de préavis.

4 – Le travailleur refusant de récupérer ou d'accomplir une tâche ne peut prétendre au paiement de l'indemnité de chômage technique.

[Handwritten signatures and initials]

15

[Handwritten initials: BR, MR, etc.]

CHAPITRE III

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 29 : Généralités sur la rupture du contrat de travail

1 – La résiliation du contrat de travail à durée indéterminée fait l'objet d'une notification par la partie, employeur ou travailleur, qui prend l'initiative de la rupture.

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

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

Article 30 : Rupture du contrat de travail en cas d'accident ou de maladie non imputable au travail

1 – Si à l'expiration du délai légal de six (06) mois, le travailleur dont le contrat de travail a été suspendu pour cause de maladie se trouve dans l'incapacité de reprendre son travail, l'employeur peut le remplacer définitivement après lui avoir signifié, par lettre recommandée ou tout autre moyen laissant trace écrite, qu'il prend acte de la rupture du contrat de travail.

La notification du remplacement est également faite à l'Inspecteur du Travail du ressort.

2 – La notification permet, d'une part de constater la rupture du contrat de travail du fait de l'indisponibilité du travailleur et, d'autre part, de procéder à la liquidation de ses droits. Sauf avantages contractuels, ces droits sont exclusifs de tous délais de préavis et de toute indemnité liée à la rupture du contrat.

Cependant, il est alloué au travailleur une indemnité égale à 45 jours de salaire catégoriel échelonné majoré de la prime d'ancienneté s'il justifie de moins de cinq (05) ans de service dans l'entreprise, à soixante quinze (75) jours dudit salaire s'il justifie de plus de cinq (05) ans.

Article 31 : 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 suivantes :

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including 'BE', 'M', and '16']

- Tableau sur le préavis.

CATEGORIES	ANCIENNETES		
	Moins d'un an	1 an à moins de 5 ans	Plus de 5 ans
I à VI et les employés de maison toutes catégories	15 jours	1 mois	2 mois
VII à IX	1 mois	2 mois	3 mois
X à XII	1 mois	3 mois	4 mois

2 - Toute résiliation du contrat de travail est subordonnée à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture. Cependant, le préavis n'est pas requis dans les cas ci-après :

- a) - engagement à l'essai sous réserve des dispositions de l'article 16 alinéa 2 ci-dessus ;
- b) - faute lourde sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente ;
- c) - rupture à l'initiative de la femme salariée en période de grossesse ou d'allaitement

3 - La faillite et la liquidation judiciaire ne sont pas considérées comme des cas de force majeure.

4 - Pendant le délai de préavis, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent. La partie à l'égard de laquelle ces obligations ne sont pas respectées est fondée à mettre fin au préavis et n'est pas tenue de verser l'indemnité compensatrice pour la période non effectuée.

5 - La partie qui prend l'initiative de la rupture peut substituer intégralement ou partiellement une indemnité compensatrice au délai du préavis.

6 - Le montant de l'indemnité est égal à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté à l'exclusion des gratifications présentant un caractère aléatoire.

7 - Le délai de préavis a pour point de départ, le jour où la partie qui prend l'initiative de la rupture le notifie par écrit à l'autre partie. Sa durée est calculée de quantième à quantième ; cette notification prend effet au jour de sa réception. Le préavis ne peut être imputé sur la période de congé du travailleur.

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including the date 17 FEB 9]

o - Les délais de préavis sont fixés conformément à la réglementation en vigueur et aux dispositions de l'article 17 alinéa 2 ci-dessus. Des délais plus longs peuvent être prévus par contrat individuel.

9 - Si au moment de la résiliation du contrat, le travailleur exerce une responsabilité quelconque dans la gestion de fonds, de matières, de matériel ou du personnel, il ne peut quitter son emploi quelque soit la durée du préavis avant d'avoir terminé le service.

10 - En vue de la recherche d'un autre emploi, le travailleur bénéficie pendant la durée du préavis de deux (02) jours de liberté par semaine pris, à son choix, globalement une heure par heure et payés à plein salaire.

En cas de licenciement pour conjoncture économique défavorable (compression de personnel ou suppression d'emploi) ce délai est porté à trois (03) jours par semaine.

11 - S'il s'agit d'un licenciement, l'employeur s'engage à prendre toutes les dispositions pour libérer, dans les délais raisonnables, compte tenu de l'emploi et des responsabilités assumées, le travailleur justifiant qu'il a trouvé un nouvel emploi. Ce travailleur n'est pas tenu au versement d'une indemnité pour non observation de la partie de préavis non effectuée et ce, sous réserve des dispositions réglementaires en vigueur.

12 - A la demande de l'intéressé, les jours de liberté peuvent être bloqués à la fin de la période de préavis et venir raccourcir celle-ci.

Article 32 : Licenciement pour motif économique

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

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

Article 33 : Indemnité de licenciement

Hormis le cas de faute lourde, le travailleur licencié ayant accompli dans l'entreprise une durée de service continu au moins égale à 2 ans, a droit à une indemnité

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature in the center and various initials on the right side.]

de licenciement distincte de celle du préavis, calculée sur la base du salaire mensuel global moyen des douze derniers mois, à l'exclusion des gratifications, frais réels ou forfaitaires tels que les indemnités de déplacement, de transport, de logement ou de panier, suivant les pourcentages ci-dessous et par année de présence dans l'entreprise :

- de la 1^{ère} à la 5^{ème} année : 25 % ;
- de la 6^{ème} à la 15^{ème} année : 30% ;
- de la 16^{ème} à la 20^{ème} année : 35% ;
- au-delà de la 20^{ème} année : 40%.

Article 34 : Certificat du travail

En cas de rupture du contrat de travail, l'employeur est tenu de délivrer un certificat de travail au travailleur.

Article 35 : Décès du travailleur

1 - En cas de décès du travailleur, il est versé aux ayant droits les sommes dues jusqu'à la date du décès.

2 - Si le travailleur réunit à la date du décès deux (02) ans d'ancienneté et si celui-ci n'est pas dû à un accident de travail, il est versé à ses ayants droit une indemnité de décès égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 33 ci-dessus.

3 - Sauf pratique plus avantageuse, il est assuré la fourniture du linceul et du cercueil ainsi que le transport de la dépouille mortelle du lieu du décès au lieu d'inhumation choisi par sa famille sur le territoire national.

Article 36 : Prime de départ à la retraite

1 - Les parties conviennent que l'admission au bénéfice d'une retraite ne constitue pas un licenciement et ne peut par conséquent justifier l'octroi d'une indemnité de licenciement.

2 - Le travailleur admis à faire valoir ses droits à la retraite doit en être notifié dans un délai minimum d'un an.

S'il compte au moins dix (10) ans de service effectif dans l'entreprise au moment de son départ, il bénéficie, sauf pratique plus avantageuse d'une indemnité de départ à la retraite fixée comme suit :

- de 10 à 15 ans de service : 1 mois de salaire ;
- de 15 à 20 ans de service : 1 mois ½ de salaire
- au-delà de 20 ans de service : 2 mois de salaire.

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, initials 'MIL' and '131' on the right, and a date '19' at the bottom right.]

TITRE IV

SALAIRE ET ACCESSOIRES DE SALAIRE

Article 37 : Détermination et paiement du salaire

1 – La détermination et le paiement des salaires obéissent aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

2 – Les salaires sont fixés en fonction de l'emploi occupé par le travailleur, conformément à la classification professionnelle et à la grille des salaires définies en annexe I et II de la présente convention.

3 – La rémunération d'un travailleur à la tâche ou aux pièces ou constituée en totalité ou en partie par des commissions fait l'objet d'entente entre l'employeur et le travailleur intéressé. Elle doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur de capacité moyenne, travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps, effectuant un travail analogue.

4 – Dans le cas d'une interruption de travail dont le travailleur n'est pas responsable, le temps pendant lequel le travailleur est gardé à la disposition de l'employeur est payé au taux normal. Mais si pendant ce temps d'arrêt, d'autres travaux sont demandés au travailleur, ce dernier est tenu de les exécuter compte tenu de ses aptitudes professionnelles.

Article 38 : Majorations pour heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectuées donnent lieu à une majoration du salaire, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 39 : Prime d'ancienneté

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

Article 40 : Travail de nuit – Prime de panier

1 – Le travail de nuit est rémunéré, conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

2 – Tout travailleur effectuant au moins 6 heures de travail dans un poste encadrant minuit, bénéficie d'une prime de panier de nuit dont le montant est au moins égal à :

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including a large signature and the number 20.]

- 2 fois le salaire horaire de la 4^{ème} catégorie échelon A pour les travailleurs des catégories 1 à VI ;
- 2 fois le salaire horaire de la 8^{ème} catégorie échelon A pour les travailleurs des catégories VII à XII ;

3 - Cette prime n'est pas allouée aux gardiens et veilleurs de nuit, sauf accord particulier au sein de l'entreprise.

Article 41 : Prime de kilométrage

1 - Une prime de kilométrage est allouée aux personnels roulants de transport par route Interurbain ainsi qu'il suit :

a)- Pour les chauffeurs :

- 3 FCFA par kilomètre de route bitumée pour les chauffeurs ;
- 4 FCFA par kilomètre de route non bitumée ;

b)- Pour les manœuvres sur véhicule :

- 1 F CFA par kilomètre de route bitumée ;
- 2 F CFA par kilomètre de route non bitumée

2 - Cette prime est payable mensuellement.

3 - Les personnels roulants de transport urbain ne peuvent bénéficier de cette prime.

Article 42 : Prime de non accident

1 - Une prime mensuelle de non-accident est allouée aux chauffeurs de transports urbains et inter-urbains dont le montant est de 10 fois le salaire horaire de la 4^{ème} catégorie échelon A.

2 - Une prime annuelle de non accident de non accident leur est également allouée, son montant est de 2 fois la prime mensuelle tel que calculée ci-dessus.

Article 43 : Prime de caisse

Une prime de caisse est allouée à tout agent tenant une caisse. Son montant est déterminé par l'employeur en concertation avec les délégués ou représentants des travailleurs.

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

Article 44 : Prime d'exactitude et d'assiduité

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

Article 45 : Indemnité de véhicule

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

Article 46 : Indemnité de transport

Lorsque l'employeur ne met pas de moyen de transport à la disposition des travailleurs, il leur est alloué une indemnité de transport dont le montant est égal à 1 fois le salaire horaire de la 4^e catégorie échelon A, par journée de travail effectif.

Article 47 : Indemnité de déplacement occasionnel

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 3 mois consécutifs.

2 - En cas de déplacement pour une mission occasionnelle, le travailleur perçoit une indemnité de déplacement occasionnel calculée selon un barème tenant compte des frais supplémentaires engagés par le travailleur à cette occasion et de son appartenance catégorielle.

3 - L'indemnité afférant aux catégories I à IX est égale au salaire horaire de la catégorie de référence multiplié par le coefficient y relatif, conformément au tableau ci-dessous :

Frais supplémentaires	Coefficient horaire	Catégories I à VI, base catégorielle	Catégories VII à IX, base catégorielle
01 repas	8	VI ^{ème} /A	VIII ^{ème} /A
02 repas	16	VI ^{ème} /A	VIII ^{ème} /A
une nuitée	16	VI ^{ème} /A	VIII ^{ème} /A

4 - Le montant de l'indemnité de déplacement du personnel des catégories X à XII est fixé d'accord parties.

5 - Pendant le déplacement, le travailleur perçoit la même rémunération que s'il avait travaillé.

6 - Le personnel roulant ne bénéficie pas de l'indemnité de déplacement occasionnel,

Article 48 : Indemnité de logement

1 - L'Employeur est tenu d'assurer le logement du travailleur qu'il a déplacé.

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

3 - Si l'employeur ne dispose pas de logement ou si le travailleur n'accepte pas le logement qui lui est proposé, l'employeur est tenu de lui verser une indemnité compensatrice égale à 30% du salaire catégoriel échelonné majoré de la prime d'ancienneté.

4 - En cas de rupture de contrat de travail, si le travailleur est installé dans un logement fourni par l'employeur, il est tenu de libérer les lieux dans les délais fixés ci-après :

- a) - en cas de licenciement par l'employeur ou de démission du travailleur avec accomplissement du préavis, libération 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, libération à l'issue d'une période légale à celle du préavis auquel le travailleur aurait eu droit ;
- c) - en cas de démission sans préavis et sans indemnité compensatrice, libération immédiate ;
- d) - en cas de licenciement pour faute lourde, libération différée dans la limite de huit (08) jours ouvrables.

Article 49 : Gratification

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

[Handwritten signatures and initials]

TITRE V

CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 50 : Durée du travail

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

Article 51 : Affectation du travailleur

1 - Par affectation, il faut entendre tout changement d'emploi nécessitant le déplacement définitif du travailleur hors du lieu de son recrutement.

2 - Le travailleur affecté bénéficie de l'attribution d'un logement ou à défaut, d'une indemnité, conformément aux dispositions de l'article 48 ci-dessus.

3 - Le travailleur affecté a droit au transport aller et retour pour lui-même, sa famille légitime vivant effectivement avec lui et ses bagages, à l'occasion des congés annuels.

4 - Dans la mesure des possibilités de l'entreprise, le travailleur qui aura demandé par écrit son affectation dans une autre ville que celle de son lieu d'emploi, ne bénéficie pas des dispositions des alinéas 2 et 3 ci-dessus.

5- L'affectation du travailleur peut également intervenir, à sa demande, pour des raisons de santé, sur présentation de certificats médicaux délivrés par un médecin relevant d'une formation sanitaire reconnue par l'Etat ou agréée par l'employeur.

Les dispositions des alinéas 2 et 3 ci-dessus ne lui sont pas applicables. Toutefois, au cas où un moyen de transport n'est pas disponible, l'intéressé a droit à la prise en charge par l'employeur des frais de transport pour lui-même et sa famille légitime pour rejoindre son nouveau poste.

Article 52 : Voyages et transports

Les frais de voyage et de transport sont pris en charge par l'employeur dans les cas prévus par la législation et la réglementation en vigueur et dans les conditions suivantes :

a) - Classe de passage ;

b) - Tarif commun ;

- train : catégories I à VI : 2^e classe
catégories VII à IX : 1^{ère} classe
- avion : catégorie I à IX : Classe touriste

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

b) – Poids des bagages

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

Article 53 : Secret professionnel

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

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

1 – Les parties signataires rappellent les obligations du travailleur contenues dans les dispositions législatives relatives à la non-concurrence.

2 – En outre, il est formellement interdit aux travailleurs de communiquer aux personnes qui n'ont pas qualité pour les connaître et sous quelque forme que ce soit, tous renseignements, documents, indications concernant le fonctionnement des services et les affaires en cours ou à l'étude dans les services de l'entreprise.

Article 55 : Discipline et sanction

1 – Les questions relatives à la discipline sont régies par le règlement intérieur de chaque entreprise.

2 – Toutefois, tout manquement à la discipline expose son auteur aux sanctions ci-après :

- a) – avertissement écrit ;
- b) – blâme ;
- c) – mise à pied pour une durée n'excédant pas huit (08) jours ouvrables ;
- d) – suspension ;
- e) – licenciement.

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including 'RF', 'NON', and '25'.]

3 - Aucune sanction ci-dessus ne peut être infligée à un travailleur sans qu'une demande d'explications écrites lui ait été préalablement adressée par l'autorité investie du pouvoir disciplinaire.

4 - Les sanctions infligées sont proportionnelles aux fautes commises.

Article 56 : Congés payés

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

Article 57 : Permissions exceptionnelles d'absences payées

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

- mariage du travailleur : 3 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant du travailleur : 2 jours ouvrables ;
- accouchement de l'épouse du travailleur : 3 jours ouvrables ;
- décès du conjoint du travailleur : 6 jours ouvrables ;
- décès du père, de la mère ou d'un enfant : 4 jours ouvrables ;
- décès du frère ou de la sœur : 2 jours ouvrables ;
- baptême et première communion d'un enfant : 1 jour ouvrable ;

Les délais de route, non payés, sont pris en considération.

Article 58 : Permissions d'absences non payées

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

Article 59 : Absences non autorisées

1 - En cas d'absence non préalablement autorisée, le travailleur doit présenter des justificatifs à sa reprise de service.

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

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and initials 'BA' and 'MB' on the right.]

Article 60 : Tenues de travail

1 – Dans les entreprises où des équipements spéciaux de protection ou des tenues de travail particulières sont imposés par mesure de sécurité ou d'hygiène, l'employeur est tenu de les fournir gratuitement.

2 – Il est fait obligation au travailleur bénéficiaire de les porter. Il est responsable de leur entretien.

3 – Les conditions d'attribution, de renouvellement et de restitution en cas de départ, d'affectation ou de mutation du travailleur sont spécifiées au règlement intérieur de l'entreprise.

Article 61 : Protection sociale

1 – En vue d'une meilleure protection sociale des travailleurs, les parties contractantes insistent sur la nécessité de la création d'organismes mutualistes au sein des entreprises, avec la participation des travailleurs et de l'employeur.

2 – Afin que ces organismes répondent aux buts assignés, les parties recommandent aux entreprises d'assurer une gestion bipartite incluant l'employeur et les délégués ou représentants du personnel.

3 – Le VIH/SIDA ne saurait faire l'objet de discrimination à l'emploi ou au licenciement.

4 – Les parties s'accordent sur la prise en charge totale des travailleurs séropositifs.

Article 62 : Hygiène et sécurité

1 – Les parties contractantes conviennent de mettre en place toutes mesures d'hygiène et de sécurité assurant la protection des travailleurs.

2 – Elles recommandent que toutes solutions tendant à encourager le personnel à respecter les règles de sécurité soient recherchées en concertation avec les délégués ou représentants du personnel, éventuellement dans le cadre des Comités d'Hygiène et de Sécurité.

Article 63 : Services médicaux d'entreprise et frais médicaux

1 – Les services médicaux d'entreprises sont organisés et fonctionnent conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller signatures in the center, and initials 'MB' and 'A' on the right. A small number '21' is written near the bottom right corner.

2 – Dans le cas où un travailleur doit être hospitalisé, l'employeur s'engage à faciliter son admission à l'hôpital où les soins lui seront dispensés.

3 – Un prêt remboursable conformément à la réglementation en vigueur peut lui être accordé à cette occasion.

TITRE VI

PRESTATIONS DIVERSES

Article 64 : Conditions de vie

- 1- Les parties recommandent la mise en place d'une structure d'approvisionnement en denrées de première nécessité au moindre coût ;
- 2- L'employeur s'engage à aménager un lieu de repos sécurisé au profit du personnel roulant.

Article 65 : Médaille d'honneur du travail

L'employeur assure les frais d'achat des médailles d'honneur du travail et verse à chaque récipiendaire une prime dont le montant est au moins égal à 1 mois de salaire par médaille attribuée.

Article 66 : Clubs et Associations

- 1 - Les parties reconnaissent l'importance des activités artistiques pour l'épanouissement des travailleurs et, pour les relations professionnelles.
- 2 – L'employeur s'engage à mettre sur pied ces différentes structures.

TITRE VII

DISPOSITIONS FINALES

Article 67 : Clauses de sauvegarde

En ce qui concerne les matières non prévues dans la présente Convention Collective, les parties conviennent de se référer aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.


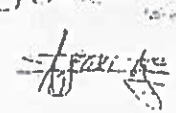

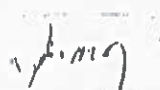
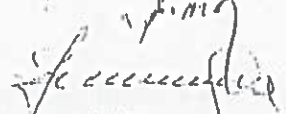
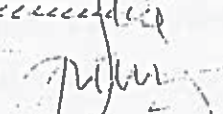


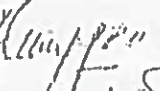
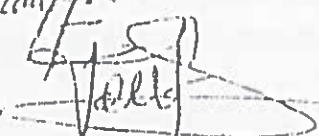


The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the right side, there are initials 'BF', 'MH', and a signature that appears to be 'J'. On the left side, there are several other signatures, some of which are crossed out or partially obscured.

Article 68 : Abrogation

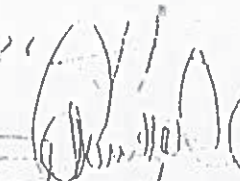
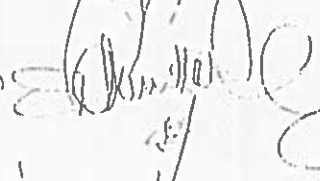


La présente Convention Collective qui prend effet le lendemain du jour de dépôt au Greffe du Tribunal de Première Instance de Yaoundé, abroge la Convention Collective Nationale des Transports Routiers et Urbains du 12 mai 1978.

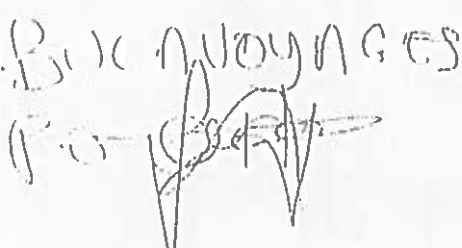
Fait à Yaoundé, le 13 novembre 2009

Pour le groupe Travailleurs :

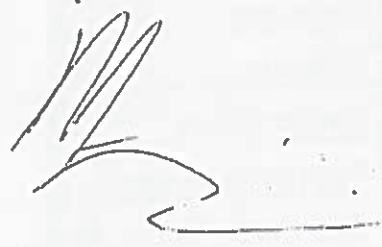
MOUNCHERES Amadou 
 Njengoua Augustin 
 MEVOLINGOLI JEAN Louis 
 Kamgne Emmanuel 
 SAMEN PATRICE 
 FILLANG-EDOUARD 
 ISRAËL NAXIG Ferdinand 
 NDEKISSOKENG 
 TEBEUTCHOUA 
 DEUSIE JOSEPH 
 BELHINA François 
 ManFOND Jean Norbert 

Pour le groupe Employeurs :

M. NOUNOU HENRI 
 TONFALE Charles 
 BELOUANOU 
 VNATH 

BUC ANOYAGES 

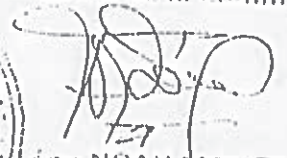
NARRAL VOYAGES ^{Amf}
BUBIA VOYAGES ^{P. D}

TIC - Le BUS — 

21 NOV 2009



Le Président de la Commission



Léon NOAH MANGA

Inspecteur Général/MINTSS

TABLE DES MATIERES

	TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES	Pages
Article 1	Champs d'application	2
Article 2	Définition des concepts	2
Article 3	Adhésion	3
Article 4	Révision	3
Article 5	Dénonciation	4
Article 6	Avantages acquis	4
Article 7	Dialogue et concertation	5
Article 8	Dépôt, publication et date d'entrée en vigueur	5
Article 9	Interprétation, conciliation	5
	TITRE II : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL	6
Article 10	Droit syndical et liberté d'opinion	6
Article 11	Autorisation d'absence pour activité syndicale	7
Article 12	Permanent syndical	7
Article 13	Cotisation syndicale	8
Article 14	Délégué du personnel, élection et exercice des fonctions	8
Article 15	Panneaux d'affichage	9
	TITRE III : CONTRAT DE TRAVAIL	9
	Chapitre I : Formation et exécution du contrat de travail	
Article 16	Engagement	9
Article 17	Période d'essai	10
Article 18	Classification professionnelle	10
Article 19	Procédure de règlement des litiges individuels portant sur la classification professionnelle	10
Article 20	Avancement	12
Article 21	Promotion – Intérim – Camerounisation des emplois	12
Article 22	Formation et perfectionnement professionnels	12
	Chapitre II : Suspension du contrat de travail	13
Article 23	Maladies et accidents non imputables au contrat	13
Article 24	Indemnité d'accident ou de maladie non imputable au travail	14
Article 25	Accident du travail et maladies professionnelles	14
Article 26	Reclassement à la suite d'un accident ou d'une maladie ayant entraîné une réduction de la capacité de travail	15
Article 27	Obligations militaires	15

Article 28	Chômage technique	15
	Chapitre III : Rupture du contrat de travail	16
Article 29	Généralités sur la rupture du contrat de travail	16
Article 30	Rupture du contrat de travail en cas de maladie ou d'accident non imputable au travail	16
Article 31	Préavis de rupture de contrat à durée indéterminée	16
Article 32	Licenciement pour motif économique	18
Article 33	Indemnités de licenciement	18
Article 34	Certificat de travail	19
Article 35	Décès du travailleur	19
Article 36	Prime de départ à la retraite	19
	TITRE IV : SALAIRE ET ACCESSOIRES DE SALAIRE	20
Article 37	Détermination et paiement du salaire	20
Article 38	Majorations pour heures supplémentaires	20
Article 39	Prime d'ancienneté	20
Article 40	Travail de nuit – Prime de panier	20
Article 41	Prime de kilométrage	21
Article 42	Prime de non accident	21
Article 43	Prime de caisse	21
Article 44	Prime d'exactitude et d'assiduité	22
Article 45	Indemnité de véhicule	22
Article 46	Indemnité de transport	22
Article 47	Indemnité de déplacement occasionnel	22
Article 48	Indemnité de logement	23
Article 49	Gratification	23
	TITRE V : CONDITIONS DE TRAVAIL	24
Article 50	Durée du travail	24
Article 51	Affectation du travailleur	24
Article 52	Voyages et transports	24
Article 53	Secret professionnel	25
Article 54	Obligation du travailleur et clause de non concurrence	25
Article 55	Discipline et sanction	25
Article 56	Congés payés	26
Article 57	Permissions exceptionnelles d'absence payées	26
Article 58	Permission d'absence non payées	26
Article 59	Absences non autorisées	26

Article 60	Tenues de travail	
Article 61	Protection sociale	27
Article 62	Hygiène et sécurité	27
Article 63	Services médicaux d'entreprise et frais médicaux	27
	TITRE VI : PRESTATIONS DIVERSES	
Article 64	Conditions de vie	28
Article 65	Médaille d'honneur du travail	28
Article 66	Clubs et Associations	28
	TITRE VII : DISPOSITIONS FINALES	
Article 67	Clause de sauvegarde	28
Article 68	Abrogation	28
Annexe 1	Classification professionnelle des emplois	29
Annexe 2	Grille de salaires des transports urbains et interurbains	