

REPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix- Travail- Patrie

REPUBLIC OF CAMEROON
Peace- Work- Fatherland

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DES TELECOMMUNICATIONS ET
ACTIVITES CONNEXES
AU CAMEROUN

MARS 2013

ENTRE LES SOUSSIGNES :

- Les entreprises relevant de la branche des Télécommunications et Activités Connexes

D'une part,

- Les Syndicats des Travailleurs de la branche des Télécommunications et Activités Connexes

D'autre part,

Ci-après désignés les « parties »,

Sous la présidence de :

Monsieur Raymond Yapele, Administrateur Principal du Travail,
Directeur des Relations Professionnelles
Représentant le Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale

SOMMAIRE

SOMMAIRE.....	7
TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES.....	3
Chapitre 1 : Objet - Champ d'application - Durée - Dépôt - Prise d'effet	3
Chapitre 2 : Adhésion-Révision-Dénonciation.....	3
Chapitre 3 : Publicité-Avantages acquis.....	5
TITRE II : DIALOGUE SOCIAL ET CONCERTATION.....	5
Chapitre 1 : Dialogue social.....	5
Chapitre 2 : Concertation.....	6
TITRE III : DROIT SYNDICAL – DELEGUES DU PERSONNEL.....	7
Chapitre 1 : Droit syndical.....	7
Chapitre 2 : Délégué du personnel.....	8
TITRE IV : CONTRAT DE TRAVAIL.....	10
Chapitre 1 : Dispositions Générales.....	10
Chapitre 2 : Conclusion et exécution du contrat de travail.....	11
Chapitre 3 : Déplacements et mutations.....	15
Chapitre 4 : Suspension du Contrat de Travail.....	17
Chapitre 5 : Rupture du contrat de Travail.....	19
TITRE V : CONDITIONS DE TRAVAIL.....	22
Chapitre 1 : Durée du Travail.....	22
Chapitre 2 : Régime des congés payés et permissions exceptionnelles.....	23
Chapitre 3 : Discipline.....	25
Chapitre 4 : Salaire et accessoires.....	25
TITRE VI : SANTE.ET PROTECTION SOCIALE.....	28
TITRE VII : DISPOSITIONS DIVERSES.....	29
TABLE DES MATIERES.....	31
ANNEXE : GRILLE DES SALAIRES.....	34

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

CHAPITRE 1 : OBJET-CHAMP D'APPLICATION-DUREE-DEPOT-PRISE D'EFFET

Article 1 : *Objet et champ d'application*

1. La présente convention dénommée «*convention collective nationale des télécommunications et activités connexes au Cameroun*» régle les rapports professionnels entre les employeurs et les travailleurs, dans les entreprises de télécommunications exerçant sur le territoire de la République du Cameroun.
2. Elle s'applique également aux rapports professionnels au sein des organismes de Régulation et de Contrôle des Télécommunications.
3. Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent, lorsqu'elles sont plus favorables, aux accords collectifs, aux usages et aux contrats de travail en cours et à venir.
4. Sont exclues du champ d'application de la présente convention les entreprises de radiodiffusion et de télédistribution.
5. La présente convention ne fait pas obstacle à la conclusion d'accords d'établissements, pourvu que ceux-ci comportent des dispositions nouvelles ou des clauses plus favorables. Elle ne remet pas en cause les accords collectifs ou usages existant dans les entreprises parties.

Article 2 : *Durée, dépôt et prise d'effet*

1. La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.
2. Elle fera l'objet des formalités de dépôt, conformément aux dispositions de la législation et de la réglementation en vigueur.
3. La présente convention prend effet au lendemain du jour de son dépôt au greffe du Tribunal de Première Instance du lieu de sa conclusion.

CHAPITRE 2 : ADHESION - REVISION - DENONCIATION

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, y adhère dans les formes et aux conditions définies par la législation et la réglementation en vigueur.
2. Cette adhésion prend effet, à compter du jour suivant le dépôt de l'acte d'adhésion au Greffe du Tribunal de Première Instance du lieu de conclusion de la présente Convention.

3. Cette adhésion doit être notifiée aux signataires de la convention par lettre recommandée et, faire l'objet d'un dépôt légal. L'adhésion ne peut être assortie de réserve.
4. La partie adhérente peut demander par l'intermédiaire d'une partie contractante, la révision ou la modification de la présente Convention, à condition d'y avoir été soumise pendant au moins trois (03) ans.
5. 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 4 : Révision

1. La présente convention peut être modifiée par la Commission mixte paritaire prévue par la réglementation en vigueur, soit à l'initiative du Ministre chargé des questions du travail, soit à la demande de l'une des parties signataires.
2. La demande de révision formulée par l'une des parties doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou par porteur contre décharge, adressée au Ministre chargé des questions du travail qui en informe les autres parties.
3. Cette demande doit indiquer les dispositions mises en cause et doit être accompagnée de propositions écrites, afin que les pourparlers puissent commencer sans retard.
4. La demande de modification présentée par le Ministre chargé des questions du travail est faite aux parties signataires. La révision doit donner lieu à négociation avec l'ensemble des parties.
5. Pendant toute la durée de la négociation portant sur la révision ou sur la modification proposée, ainsi que pendant la période nécessaire pour l'exécution éventuelle de la procédure légale de conciliation, les parties sont tenues de respecter strictement les engagements réciproques découlant de la présente convention.
6. Elles s'engagent notamment à ne recourir ni au lock-out, ni à la grève en rapport avec l'objet de la demande de révision. Cet engagement ne porte pas atteinte aux droits respectifs des parties en matière de rupture individuelle du contrat de travail survenant pour toute autre cause.
7. Aucune demande de révision ou de modification émanant des parties ne peut être faite avant l'expiration d'un délai de deux (02) ans à compter de la date de dépôt de la Convention ou de ses avenants.
8. Les négociations débiteront le plus rapidement possible et au plus tard, dans un délai maximum de deux (02) mois à compter de la date de notification aux parties.
9. Les modifications adoptées donneront lieu à des avenants se substituant de plein droit aux stipulations révisées ou les complétant dans les mêmes formes de dépôt et de publicité que pour le document initial.

Article 5 : Dénonciation

1. 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, si les pourparlers relatifs à la révision ou à la modification envisagée n'ont pu aboutir dans un délai d'un (1) an suivant l'envoi de la lettre visée à l'article 4 (2) précité.
2. La dénonciation ne prend effet qu'à l'expiration d'un délai de trois (03) 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 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 dispositions nouvelles.

CHAPITRE 3 : PUBLICITE-AVANTAGES ACQUIS

Article 6 : Publicité

1. La convention collective, ses annexes et avenants et avenants seront mis à la disposition des Travaillleurs par l'employeur selon les modalités fixées par chacune d'elles.
2. En outre, un exemplaire de la convention collective, ses annexes et avenants, seront remis à chaque délégué du personnel ainsi qu'aux membres du Comité de Santé et de Sécurité au Travail.

Article 7 : 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 générales.
2. La présente convention ne saurait remettre en cause les usages et pratiques plus favorables, applicables dans l'entreprise à la date de son entrée en vigueur.
3. Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans l'entreprise à la suite d'usage, d'une convention particulière ou d'un statut particulier.

TITRE II : DIALOGUE SOCIAL-CONCERTATION

CHAPITRE 1 : DIALOGUE SOCIAL

Article 8 : Engagement des parties

1. Les parties s'engagent mutuellement à respecter les droits des travailleurs comme ceux des employeurs, à garantir la liberté d'opinion, d'expression, d'exercice du travail et la liberté de s'associer pour la défense collective des intérêts de la branche d'activité.
2. Les parties témoignent de leur volonté de rechercher toutes possibilités d'examen en commun des différends collectifs et faciliter ainsi leur résolution au niveau de l'entreprise.
3. Les parties en cause doivent user de tous les moyens de dialogue en leur pouvoir avant de recourir à la procédure légale en matière de règlement des différends collectifs du travail.
4. Les parties contractantes s'engagent à nouer le dialogue au sein de l'entreprise chaque fois cela est de nature à améliorer les relations professionnelles, sans que ceci puisse porter atteinte aux fonctions et prérogatives reconnues aux délégués du personnel par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 9 : Les acteurs du dialogue social

Les acteurs du dialogue social dans l'entreprise sont constitués de :

- l'employeur ;
- les délégués du personnel ;
- le ou les membres du bureau syndical, le cas échéant.

Article 10 : Rencontres périodiques des acteurs du dialogue social de l'entreprise

1. Les acteurs du dialogue social, conscients que le dialogue social est un facteur clé d'efficacité économique et sociale, recommandent des rencontres périodiques au sein de l'entreprise.
2. Ces rencontres se tiennent entre l'employeur et les travailleurs membres du bureau syndical représenté dans l'entreprise.
3. Dans le cadre de ces rencontres, les parties conviennent en tant que de besoin, de faire appel à des personnes ressources de l'entreprise.

CHAPITRE 2 : CONCERTATION

Article 11 : Commission paritaire de dialogue, d'interprétation et de conciliation

1. Tous les différends collectifs, nés de l'interprétation ou de l'application de la présente convention et qui n'auraient pas pu être réglés directement par les parties intéressées sont soumis par les soins de la partie la plus diligente à une Commission paritaire de dialogue, d'interprétation et de conciliation avant tout recours à la procédure légale.

2. Cette commission est présidée par l'Inspecteur du Travail du ressort et composée en nombre égal d'une part des représentants des travailleurs issus des organisations syndicales présentes dans l'entreprise, d'autre part des représentants des employeurs.
3. Cette commission est saisie par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'Inspecteur du Travail par la partie la plus diligente. L'objet du différend et la clause de la convention à laquelle il se rapporte doivent être clairement indiqués.
4. La Commission, qui se réunit à la diligence de son président dans les quinze (15) jours suivant la réception de la requête, statue par voie de vote secret à la majorité simple des membres présents.

Article 12 : Actes de la Commission paritaire de dialogue, d'interprétation et de conciliation

1. Les actes de la commission sont pris sous forme de :
 - a. Avis d'interprétation : lorsque la décision est prise à la majorité des membres ;
 - b. Procès verbaux de non conciliation : lorsque les membres n'ont pu aboutir à un accord.
2. L'avis d'interprétation et le procès verbal de non conciliation font l'objet d'un dépôt au greffe du Tribunal de 1^{ère} Instance du lieu de signature de la présente convention.
3. L'avis d'interprétation a les mêmes effets juridiques que les clauses de la présente convention. Il entre en vigueur au lendemain du jour de son dépôt au greffe du Tribunal.

TITRE III : DROIT SYNDICAL - DELEGUES DU PERSONNEL

CHAPITRE 1 : DROIT SYNDICAL

Article 13 : Droit syndical et liberté d'opinion

1. Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement et d'appartenir à une association ou à un syndicat professionnel constitué conformément à la législation en vigueur.
2. Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, l'exécution ou la répartition du travail, les mesures de discipline, l'avancement ou le licenciement du travailleur, le fait d'appartenir ou non à une association ou un syndicat professionnel.
3. Les employeurs s'engagent à n'exercer aucune pression ni contrainte sur le personnel en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale.
4. Les travailleurs s'engagent, dans ce domaine, à n'exercer aucune pression, ni contrainte sur leurs collègues.
5. L'exercice du droit syndical ne doit, en aucun cas, porter atteinte à la bonne marche de l'entreprise et ne saurait avoir pour conséquence des actes contraires à la loi.

Article 14 : Autorisation d'absence pour activité syndicale

1. Chaque fois qu'un travailleur syndiqué, est appelé à participer à une commission mixte paritaire, il appartient à l'employeur et à l'organisation syndicale du travailleur intéressé, de déterminer d'un commun accord les modalités de 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 d'un travailleur syndiqué au règlement d'un conflit collectif de travail est considérée comme temps de travail et rémunérée par l'employeur.
3. Des autorisations exceptionnelles d'absences payées peuvent être accordées aux travailleurs syndiqués sur demande des organisations syndicales, dans la limite de dix (10) 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.

Toutefois, au delà des dix (10) jours sus-mentionnés, toute autorisation d'absence payée fera l'objet d'une entente entre l'employeur et l'organisation syndicale.

4. La demande doit être présentée à l'employeur au minimum cinq (05) jours ouvrables à l'avance par l'organisation syndicale.

Article 15 : 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 » peut, à l'expiration de son mandat, réintégrer son entreprise s'il le désire.
2. La durée de la suspension du contrat de travail est de deux (02) ans éventuellement renouvelables d'accord parties. La demande de renouvellement dûment signée par l'organisation syndicale ou le travailleur doit parvenir à l'employeur trois (03) mois au moins avant l'expiration de son mandat. En cas de refus du renouvellement, le travailleur doit réintégrer l'entreprise conformément aux dispositions des alinéas 1 et 4 du présent article.
3. A l'issue de la suspension du contrat de travail, le travailleur est repris au moins à la catégorie correspondante à sa précédente qualification professionnelle ; l'employeur veille, dans la mesure du possible, à lui confier un emploi de niveau équivalent.
4. Pour la réintégration du travailleur, la notification de la reprise de service formulée par son organisation syndicale ou le travailleur doit parvenir à l'employeur trois (03) mois au moins avant l'expiration de son mandat. A défaut, le contrat de travail est résilié de plein droit.

5. La suspension du contrat de travail prévue au présent article ne saurait en aucun cas excéder quatre (04) ans. Au-delà de cette période, le contrat de travail est résilié de plein droit.

Article 16 : Cotisations syndicales

1. Les parties contractantes rappellent les dispositions légales et réglementaires, en matière de retenue et de reversement immédiat de la cotisation syndicale pour les travailleurs ayant souscrits librement au « check-off ».
2. Il est recommandé aux employeurs d'adresser aux syndicats de base une copie du bordereau de reversement des cotisations au plus tard le mois qui suit la paie.

CHAPITRE 2 : DELEGUE DU PERSONNEL

Article 17 : Délégué du personnel : Élection et exercice des fonctions

1. Les élections, la durée du mandat et l'exercice des fonctions ainsi que les attributions de délégués du personnel sont déterminées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.
2. 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. Il ne peut non plus être affecté à des emplois inférieurs à sa qualification professionnelle sauf cas prévu à l'article relatif au changement provisoire d'emploi. L'exercice de la fonction de délégué du personnel ne peut être une entrave à l'évolution normale de la carrière dans l'établissement.
3. Un délégué du personnel ne peut pendant la durée de son mandat être déplacé à titre définitif ou temporaire sans son accord préalable exprimé devant l'inspecteur du travail du ressort.
4. Dans tous les cas, le délégué du personnel qui accepte une mutation ou dont l'unité a été déplacée par sa qualité de délégué du personnel, mais continue à bénéficier de la protection légale pendant les six (06) mois qui suivent ladite mutation ou ledit déplacement.

Article 18 : Mise à disposition d'un local et moyens de communication

1. L'employeur doit mettre à la disposition des délégués du personnel un local aménagé pour l'exercice de leurs missions.
2. Ce local sera notamment équipé de moyens de communications en concordance avec le niveau de l'entreprise.

Article 19 : 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 représentées dans l'entreprise.
2. Ces communications sont limitées aux convocations et aux réunions et ne comportent d'autres indications que les lieux, heure, ordre du jour ainsi que les noms et qualité de leurs auteurs.
3. Elles ne peuvent concerner que des questions strictement professionnelles et toute communication avant d'être affichées doit être soumise à la direction de l'établissement pour accord et visa. Les objections éventuelles à celle-ci doivent être formulées dans les 48h suivant leur dépôt.

Article 20 : Circulation à l'intérieur et hors de l'entreprise

1. Les délégués du personnel peuvent se déplacer librement à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise pour l'exercice de leurs missions dans la limite de leur crédit d'heures de délégation :
 - a. A l'intérieur de l'entreprise, le délégué doit avant de se déplacer, en informer son supérieur hiérarchique ;
 - b. A l'extérieur de l'entreprise, le délégué doit, sauf en cas d'extrême urgence, prévenir son employeur 48 heures à l'avance.
2. Les délégués du personnel peuvent également prendre tout contact nécessaire à l'accomplissement de leurs missions sous réserve de ne pas apporter de gêne dans le fonctionnement et l'organisation du service et par conséquent à l'accomplissement du travail des salariés.

TITRE IV : CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE 1 : DISPOSITIONS GENERALES

Article 21 : Non-discrimination

1. Les parties signataires de la présente convention rappellent leur volonté que soit strictement respectée l'interdiction de toute discrimination à l'encontre ou en faveur de travailleurs en l'exercice du droit de grève, de leur origine, sexe, situation familiale, appartenance ethnique, nationalité, race, opinion politique, activité syndicale ou mutualiste, confession religieuse, de leur état de santé ou de leur handicap.

2. L'égalité entre les femmes et les hommes en ce qui concerne l'emploi, la rémunération et les conditions de travail, doit être conforme à la législation et la réglementation en vigueur.
3. Les parties contractantes recommandent à chaque entreprise de prendre les mesures visant à assurer l'effectivité de cette égalité.

CHAPITRE 2 : CONCLUSION ET EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 22 : Engagement

1. Les travailleurs sont engagés individuellement conformément à la législation et à la réglementation en vigueur. Ils doivent être libres de tout engagement envers leur ancien employeur.
2. L'engagement est constaté par un contrat de travail, par une lettre d'engagement ou un formulaire en double exemplaire qui est signé des deux parties et comportent au moins les indications suivantes :
 - le nom, le prénom, le sexe, la date et le lieu de naissance, la nationalité du travailleur ;
 - la date de prise d'effet de l'engagement ;
 - la nature de l'emploi tenu, la catégorie socioprofessionnelle ainsi que l'échelon de salaire attribué au travailleur ;
 - les références professionnelles et/ou académiques utilisables au poste ;
 - le montant du salaire effectif et, le cas échéant, les primes et les autres avantages alloués au travailleur ;
 - le lieu d'embauche et le lieu de résidence habituelle ;
 - le lieu d'exécution du contrat de travail ;
 - la durée de la période d'essai si celle-ci est prévue au contrat de travail.
3. Tout engagement doit être subordonné à une visite médicale justifiant l'aptitude requise pour le poste, objet de l'engagement à la charge de l'employeur.
4. Lors de son embauche, l'employé reçoit :
 - son contrat de travail ou sa lettre d'engagement ;
 - Un (01) exemplaire du Règlement Intérieur ou tout autre document s'il en existe.

Article 23 : Période d'essai

1. Tout travailleur peut être soumis par l'employeur à une période d'essai. L'engagement à l'essai est constaté et exécuté selon les formes et conditions prévues par les

dispositions légales et réglementaires en vigueur. La période d'essai est incluse dans le décompte de l'ancienneté.

2. Si l'essai a été renouvelé, en cas de rupture de l'engagement au cours de cette seconde période, les parties sont tenues aux préavis suivants :
 - Catégories I à VI : 10 jours ouvrables ;
 - Catégories VII à XII : 20 jours ouvrables.
3. Le renouvellement éventuel de la période d'essai doit être notifié au travailleur par l'employeur et par écrit avant le terme de la période initiale.

Article 24 : Contrat de travail à durée déterminée

1. Le contrat de travail à durée déterminée est obligatoirement établi par écrit et doit comprendre les mentions prévues par la législation et la réglementation en vigueur, notamment :
 - a. la définition précise de son objet ;
 - b. la date d'échéance du terme et le cas échéant une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;
 - c. la durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis.
2. Sa durée ne peut excéder deux (02) ans et il n'est renouvelable qu'une fois.

Article 25 : Classification professionnelle

1. Les travailleurs sont classés dans les emplois définis par la classification Professionnelle Nationale type et/ou la classification professionnelle de la branche des Télécommunications et activités connexes.
2. 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 peut résulter soit d'une formation sanctionnée par un diplôme reconnu, soit d'une expérience professionnelle équivalente acquise.
3. Le travailleur ne peut se prévaloir, après son engagement, d'un des diplômes ni des références professionnelles dont il n'a pas fait mention au moment de l'embauche pour le même poste. Toutefois, il peut postuler en interne pour tout autre emploi.

Article 26 : Stages et formation professionnelle

1. Les parties contractantes réaffirment l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage, à la formation et au perfectionnement professionnels.
2. Les dispositions relatives à l'apprentissage sont celles fixées par la législation et la réglementation en vigueur.
3. L'entreprise favorise la formation professionnelle dans la mesure où elle est compatible avec les nécessités de service et les besoins de l'entreprise. A cet effet,

elle accorde des facilités aux travailleurs pour leur permettre d'acquiescer ou de compléter ladite formation dans les disciplines correspondantes aux activités de l'entreprise.

4. Des programmes de perfectionnement destinés à améliorer la qualification professionnelle ou à assurer le développement du travailleur peuvent être organisés par l'entreprise
5. Des formations destinées à faciliter leur réintégration peuvent être dispensées aux employés ayant bénéficié d'une absence autorisée et justifiée d'une durée supérieure à six (06) mois.

Article 27 : Changements provisoires d'emploi

1. La gestion de l'entreprise peut conduire, par nécessités 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 supérieure soit de la même catégorie.
2. Le travailleur ne peut refuser une mutation provisoire d'une durée inférieure ou égale à 1 mois, sauf pour des raisons acceptées par l'employeur.
3. Le travailleur notifié d'une mutation provisoire à un emploi relevant d'une catégorie supérieure à la sienne est soumis aux règles suivantes :
 - La durée maximum d'intérim est limitée à six (06) mois éventuellement renouvelable une fois ;
 - Le travailleur a droit à 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 de remplacement, lorsque la durée de l'intérim est au moins égale à un (01) mois.

Article 28 : 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 aptes à occuper le poste. La préférence est alors donnée à capacité égale au travailleur le plus ancien. Le travailleur retenu est notifié par écrit.
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 la 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 du nouvel emploi. Dès la fin de ladite période, le travailleur est soit classé dans la catégorie du nouvel emploi, soit replacé à son ancien poste ou à un poste équivalent.

Article 29 : Nationalisation des emplois

Les employeurs s'attachent à mettre en œuvre dans leurs entreprises une politique effective et diligente de nationalisation des emplois en fonction des orientations du Gouvernement.

Article 30 : Commission paritaire de classement

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

a) La réclamation qui doit être écrite est introduite auprès de l'employeur, soit directement par le travailleur, soit par l'intermédiaire d'un délégué du personnel.

b) L'employeur doit donner une réponse par écrit au travailleur dans un délai de trente (30) jours. A défaut de réponse ou si la réponse ne donne pas satisfaction au travailleur, celui-ci peut saisir, soit directement, soit par l'intermédiaire du délégué du personnel, la Commission paritaire de classement.

c) Cette réclamation doit être faite par écrit et adressée à l'Inspecteur du Travail du ressort, soit par lettre recommandée, soit par lettre remise contre décharge avec copie à l'employeur.

2. La commission de classement est composée de l'Inspecteur du Travail du ressort qui en assure la présidence, de deux représentants des employeurs et des travailleurs dûment mandatés.

3. La commission se réunit à la diligence de son Président dans un délai d'un (01) mois à compter de la date du dépôt de la réclamation. Elle doit entendre pour information, avant de statuer, le travailleur qui a introduit la réclamation ainsi que l'employeur.

4. La commission apprécie et fixe la catégorie dans laquelle doit être classé le poste occupé par le travailleur et prend une décision à la majorité des voix des membres de la commission présents, le président participant au vote et ayant une voix prépondérante. La décision qui doit être prise dans un délai maximum de trois (03) mois à compter de la saisine de l'inspecteur du travail est consignée sur procès verbal et doit être motivée. En cas de reclassement, la décision prend effet à compter de la date à laquelle la réclamation de reclassement a été introduite auprès de l'employeur.

5. En cas de non comparution des représentants des parties et ce malgré des convocations répétées dans le délai de trois (03) mois, le président dresse un procès-verbal de conciliation par défaut.

6. Lorsque l'une des parties n'accepte pas la décision de la commission, la partie qui la conteste dispose alors d'un délai de quinze (15) jours francs pour engager la procédure de règlement des différends individuels de travail.

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

Article 31 : Clause de non concurrence et activités parallèles

1. Les parties contractantes rappellent :

a. l'existence des dispositions légales et réglementaires en vigueur ayant trait à la clause de non concurrence ;

b. les règles internes à chaque entreprise en la matière.

2. Elles soulignent que l'exercice par un travailleur, dans ou en dehors de l'entreprise, d'une activité concurrente de la branche est formellement interdit.
3. Les activités extra-professionnelles ne doivent pas avoir pour effet de nuire à la bonne marche de l'entreprise et de perturber le fonctionnement du service.

Article 32 : Secret professionnel

1. Le travailleur est tenu au secret professionnel 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. Sous réserve des dispositions légales et réglementaires, le travailleur est tenu au respect absolu du secret des correspondances issues des communications émises par toute personne sur les réseaux de télécommunications, au titre des numéros composés, des numéros appelants ou du contenu des informations. Toute infraction à ce secret des correspondances est passible de sanctions disciplinaires.
3. Pendant la suspension du contrat de travail ainsi qu'après sa rupture, le travailleur s'engage à ne pas communiquer à l'intérieur de l'entreprise comme à l'extérieur, tout document ou information propre à l'entreprise ou aux clients à caractère confidentiel auxquels il a eu accès dans le cadre de l'exercice de ses fonctions.

1. Les travailleurs sont tenus à une obligation générale de confidentialité les obligeant à garder la plus grande discrétion sur toutes les informations qu'ils sont appelés à connaître sur les travailleurs et anciens travailleurs de l'entreprise, notamment lors de l'utilisation de progiciels d'information ou la collecte de données nécessaires à la gestion des ressources humaines.

Article 33 : Systèmes de contrôle et de télésurveillance

1. La mise en place et l'exploitation des systèmes de contrôle des outils de télécommunications professionnels (téléphone, Internet..) des travailleurs ne peuvent être utilisés qu'après information préalable de ces derniers.
2. Les systèmes de télésurveillance destinés à assurer la sécurité des biens et des personnes et/ou à des fins professionnelles ou de formation, doivent également faire l'objet d'une information préalable des travailleurs.

CHAPITRE 3 : DEPLACEMENTS ET MUTATIONS

Article 34 : Déplacements

Les nécessités de service ou les impératifs de la profession peuvent occasionner des déplacements hors de lieu habituel de travail. Ces déplacements peuvent être habituels, occasionnel, conjoncturel ou effectués à l'étranger.

a) Le déplacement habituel

Le déplacement habituel est celui qui est effectué fréquemment par le travailleur du fait de la nature même de ses activités. Les conditions et modalités d'indemnisations du travailleur

appelé à se déplacer habituellement en raison de la nature de ses activités sont définies conformément aux procédures internes de chaque entreprise.

b) Le déplacement occasionnel

Le déplacement occasionnel est de courte durée et effectuée hors du lieu habituel d'emploi. Il ne peut excéder deux (2) mois consécutifs.

Le travailleur perçoit une indemnité de déplacement occasionnel selon un barème arrêté par l'entreprise, compte tenu de son appartenance catégorielle. Cette indemnité couvre l'hébergement et la restauration, transport non compris. Elle ne saurait être en dessous des minima suivants :

- Catégorie I à VI : 25 000 Fcfa par jour ;
- Catégorie VII à IX : 30 000 Fcfa par jour ;
- Catégorie X à XII : 35 000 Fcfa par jour.

b) Le déplacement conjoncturel

Lorsque la durée du déplacement du travailleur excède deux (02) mois, à l'issue du deuxième mois son déplacement devient conjoncturel. Ce déplacement conjoncturel ne peut excéder six (06) mois. Il peut notamment intervenir en cas d'interruption pour stage, maladie, démission du titulaire du poste, congés de longue durée.

Au delà du 2^{ème} mois, le déplacement conjoncturel donne lieu au versement d'une indemnité au moins égale à 70% de l'indemnité versée au titre du déplacement occasionnel. Cette indemnité couvre les frais d'hébergement et la restauration. Si le logement est fourni par l'employeur, cette indemnité est réduite de 50%.

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

c) Le déplacement à l'étranger

Le déplacement à l'étranger est celui effectué hors du territoire national. Il est pris en charge par l'employeur selon les règles définies par chaque entreprise.

Sauf circonstances exceptionnelles, l'employeur doit s'efforcer d'aviser le travailleur dans un délai de dix (10) jours calendaires, de son déplacement à l'étranger compte tenu des particularités suivantes : distance, durée, caractère habituel ou non.

Les démarches nécessaires à l'accomplissement des formalités administratives imposées par un déplacement à l'étranger sont accomplies par l'employeur. Les frais occasionnés par ces formalités sont à la charge de l'employeur.

Article 35 : Mutations

1. Mutation du fait de l'employeur

- a. Quand la durée du déplacement doit excéder six (06) mois, le déplacement est définitif et entraîne l'installation à demeure du travailleur hors de sa résidence habituelle.
- b. Les frais de voyage du travailleur et de sa famille, ainsi que les frais de transport et de bagages sont à la charge de l'employeur du lieu d'embauche ou du lieu de résidence habituelle au nouveau lieu de service. La famille du travailleur s'entend du conjoint et de ses enfants légitimes.
- c. Le logement du travailleur et de sa famille est assuré par l'employeur à titre gratuit. Quand l'employeur ne dispose pas d'un logement, il est tenu de verser au travailleur une indemnité compensatrice de logement de 40% du salaire de base échelonné majoré de la prime d'ancienneté.

2. Mutations du fait du travailleur

- a. Le travailleur souhaitant être affecté pour convenances personnelles dans une ville autre que celle du lieu de son emploi habituel, peut, sur demande écrite de sa part, être affecté dans la mesure des possibilités de l'entreprise et de la qualification de l'intéressé.
- b. Les frais de voyage du travailleur et de sa famille de même que les frais de transport de ses bagages sont à la charge de l'employeur, du lieu du recrutement au nouveau lieu de résidence.
- c. Cette mutation ne confère pas à l'intéressé la qualité de travailleur déplacé au sens de la législation et de la réglementation en vigueur.

Article 36 : Voyages et transports

Les frais de transport sont à la charge de l'employeur qui devra choisir un moyen de transport sécurisé et confortable.

Le voyage du travailleur et le transport des bagages obéissent en outre aux conditions suivantes :

- *Chemin de fer* : 1^{ère} classe ou wagon lit ;
- *Route* : suivant les procédures internes en vigueur ;
- *Avion* : suivant les procédures internes en vigueur.

Le transport des bagages est à la charge de l'employeur conformément aux dispositions légales en vigueur, sauf pratiques plus avantageuses prévues dans les procédures internes.

CHAPITRE 4 : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 37 : Causes de suspension du contrat de travail

1. Le contrat de travail est suspendu conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.
2. La partie concernée notifie le motif de suspension du contrat de travail à l'autre partie par tout moyen laissant trace écrite.

Article 38 : 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 un délai de soixante douze (72) heures ouvrables sauf cas de force majeure. Il doit en outre lui adresser dans les plus brefs délais, le certificat médical émanant d'un médecin agréé par l'employeur ou relevant d'un établissement hospitalier reconnu par l'Etat.
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. L'employeur se réserve le droit de faire subir au travailleur une contre-visite conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur en la matière.
4. En cas d'arrêt maladie pour une durée supérieure à sept (07) jours, la reprise du travail est subordonnée à la présentation d'un certificat médical de guérison ou de consolidation approuvée par un médecin agréé par l'employeur.
5. En cas de restructuration (licenciement collectif, suppression de poste ...), la résiliation du contrat de travail 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.
6. Toute maladie survenant pendant le délai de préavis est sans effet sur la date d'expiration de celui-ci.

Article 39 : 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 son ancienneté dans l'entreprise au moment de la suspension de son contrat de travail, du régime indemnitaire à plein salaire suivant :

Ancienneté	Moins d'1 an	1 à 5 ans	5 à 10 ans	Plus de 10 ans
Indemnité	2 mois	3 mois	5 mois	6 mois

2. En cas de pluralité d'absence 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 (06) mois de salaire.

Article 40 : Accident de travail et maladies professionnelles-Indemnité complémentaire de l'indemnité légale

1. En matière de réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, les parties font référence à la législation et à la réglementation en vigueur.
2. Dans la limite de la période prévue à l'article 39 (1) ci-dessus pour l'indemnité de maladie, l'employeur verse au travailleur une indemnité complémentaire à la couverture légale, calculée de manière à lui maintenir son ancien salaire, heures supplémentaires non comprises.

Article 41 : Reclassement à la suite d'un accident ou d'une maladie ayant entraîné une réduction de capacité de travail

1. Lorsqu'à la suite d'un accident ou d'une maladie 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, sous réserve des dispositions légales et réglementaires, lui propose un emploi de même catégorie.
2. Si l'employeur n'est pas en mesure de lui proposer un emploi de même catégorie, il propose au travailleur un emploi de catégorie inférieure.
3. Il est cependant recommandé à l'employeur de veiller au maintien des ses revenus précédents.

CHAPITRE 5 : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 42 : Résiliation du contrat du travail

1. La résiliation du contrat de travail à durée indéterminée fait l'objet d'une notification par la partie qui prend l'initiative de la rupture. Cette notification doit porter l'indication du motif de la rupture et constitue le point de départ du préavis.
2. Les conditions et la durée du préavis obéissent aux lois et règlements en vigueur, sous réserve des dispositions ci-dessous.
 - a. 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 fait constater ce manquement par l'inspecteur du travail du ressort. Si le manquement est avéré, elle est alors fondée à mettre fin au préavis et n'est pas tenue de verser l'indemnité compensatrice pour la période non effectuée.
 - b. Le préavis ne peut être imputé sur la période de congé du travailleur que si ce dernier en fait la demande expresse.

- c. En vue de la recherche d'un autre emploi, le travailleur bénéficie pendant la durée du préavis, de deux (02) jours de liberté par semaine pris à son choix, globalement ou heure par heure. Ces absences sont payées à plein salaire. A la demande de l'intéressé, ces jours de liberté peuvent être bloqués à la fin de la période de préavis et venir raccourcir celle-ci d'autant.

Article 43 : Rupture du contrat de travail pour accident ou maladie non imputable au travail

1. A l'expiration du délai légal de six (06) mois, si le travailleur dont le contrat de travail a été suspendu pour cause de maladie ou d'accident se trouve dans l'incapacité de reprendre son travail, l'employeur peut le remplacer définitivement après lui avoir signifié son licenciement par lettre recommandée ou tout autre moyen laissant trace écrite. Une copie de la notification du licenciement est adressée à l'Inspection 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 légaux.
3. Il est cependant alloué au travailleur comptant au moins deux (02) ans d'ancienneté dans l'entreprise, une indemnité égale à trois (03) mois de salaire mensuel moyen brut des douze derniers mois à l'exclusion des éléments variables.
4. Cette indemnité sera égale à six (06) mois de salaire mensuel brut moyen des douze derniers mois à l'exclusion des éléments variables, si le travailleur se soumet à une contre expertise médicale effectuée par un médecin agréé par l'employeur confirmant son état ou son incapacité.

Article 44 : Licenciement pour motifs économiques

Tout licenciement individuel ou collectif, motivé par une diminution de l'activité de l'entreprise ou une reorganisation envisagée par l'employeur, est soumis aux dispositions de la législation et la réglementation en vigueur.

Article 45 : Licenciement et Indemnité de licenciement

1. En cas de licenciement, hormis le cas de la faute lourde, le travailleur ayant accompli dans l'entreprise une durée de service au moins égale à un (01) an a droit à une indemnité de licenciement distributive du préavis.
2. Sauf pratique plus avantageuse dans l'entreprise, cette indemnité est représentée pour chaque année de présence continue dans l'entreprise par un pourcentage du salaire mensuel brut moyen des douze derniers mois précédant le licenciement.
3. Ledit pourcentage est déterminé comme suit :
 - a. Pour chacune des cinq premières années : 35% ;
 - b. Pour chacune des années de la 6^{ème} à la 10^{ème} incluse : 40% ;
 - c. Pour chacune des années de la 11^{ème} à la 15^{ème} incluse : 45% ;
 - d. Pour chacune des années de la 16^{ème} à la 20^{ème} incluse : 50% ;

e. Pour chaque année au-delà de la 20^{ème} année : 55%.

Article 46 : Départ à la Retraite et Indemnité de fin de carrière

1. L'âge normal de départ en retraite est fixé par la législation en vigueur. La cessation du contrat de travail soit à l'initiative de l'employeur, soit à l'initiative du travailleur est assortie en toute hypothèse d'une obligation de notification écrite et d'une indemnité de fin de carrière quand le travailleur compte dans l'entreprise une durée de service au moins égale à un (01) an.
2. Il suffit à l'une ou l'autre des parties d'en prendre acte à tout moment pour en tirer les effets de droit.
3. La cessation du contrat de travail dans ce cadre à l'initiative de l'employeur est assortie en toute hypothèse d'une obligation de notification écrite et d'une indemnité de fin de carrière quand le travailleur compte dans l'entreprise une durée de service au moins égale à un (01) an.
4. Le travailleur est éligible au départ en retraite anticipée dans les conditions légales sous réserve de l'acceptation de l'employeur.

5. Indemnité de fin de carrière

Sauf pratique plus avantageuse en vigueur dans l'entreprise, l'indemnité de fin de carrière à la charge de l'employeur est égale pour chaque année de présence dans l'entreprise, à un pourcentage du salaire mensuel brut moyen des douze (12) derniers mois à l'exclusion des éléments variables précédant le départ du travailleur à la retraite selon la grille progressive suivante :

- a. De la première à la 5^{ème} année incluse : 40% ;
- b. De la 5^{ème} à la 10^{ème} année incluse : 50 % ;
- c. De la 11^{ème} à la 15^{ème} année incluse : 60% ;
- d. De la 16^{ème} à la 20^{ème} année incluse : 65 % ;
- e. A partir de la 21^{ème} année : 75 %.

En cas de départ à la retraite anticipée le travailleur aura droit à une indemnité au moins égale à l'indemnité de fin de carrière, calculée sur la base de son ancienneté dans l'entreprise et majorée de la moitié de la période restant à courir jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite.

Article 47 : Décès du travailleur

1. Sommes dues à la date du décès

En cas de décès du travailleur, il est versé à ses ayants droit, les sommes qui lui sont dues jusqu'à la date de son décès : le salaire de présence, la prime d'ancienneté, l'indemnité de congé payé, les indemnités habituelles dans l'entreprise correspondant à un travail effectif.

2. Indemnité de décès

Outre les sommes visées au paragraphe 1 ci-dessus, il est versé aux ayants droit une indemnité de décès équivalente à l'indemnité de fin de carrière sauf pratique et/ou dispositions plus avantageuse mises en place dans l'entreprise.

3. Frais d'obsèques

Sauf pratique et/ou dispositions plus avantageuse mises en place dans l'entreprise, l'employeur fournit sur la base d'une enveloppe financière à sa discrétion, l'habillement du défunt, le cercueil, la couronne mortuaire, le transport sur le territoire national du corps du travailleur et des membres de sa famille (conjoint et enfants légitimes) du lieu du décès jusqu'au lieu d'inhumation.

Article 48 : Rupture du contrat de travail pour fermeture de l'entreprise par l'employeur

A la suite de la fermeture de l'entreprise du fait de l'employeur, le travailleur, en sus de ses droits légaux, bénéficie d'une indemnité de bonne séparation, équivalente à l'indemnité de fin de carrière.

TITRE V : LES CONDITIONS DE TRAVAIL

CHAPITRE I : DUREE DU TRAVAIL

Article 49 : Généralités

La durée de travail est fixée conformément à la législation et réglementation en vigueur.

Article 50 : Heures Supplémentaires

1. Les heures supplémentaires sont effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail après demande et obtention de l'autorisation de l'Inspecteur du Travail du ressort.
2. La journée ou la demi-journée ouvrable libérée, dans l'hypothèse d'une répartition inégale du travail entre six (06) jours de la semaine conserve sa qualité de jour ouvrable. Il en est fait application notamment en matière de congés payés.

Article 51 : Autres heures de travail

1. Dans le cas d'une interruption de travail dont le travailleur n'est pas responsable, le temps pendant lequel ce dernier reste à la disposition de l'employeur lui est payé comme temps de travail effectif.
2. Les heures de travail effectuées au delà de la durée réglementaire de travail sont récupérables selon les modalités définies d'accord parties. La récupération de ces heures de travail doit avoir lieu pendant les jours ouvrables.
3. En cas d'interruption collective du travail liée à certains événements exceptionnels, la durée hebdomadaire du travail peut être temporairement réduite. Ces heures de travail non effectuées peuvent être récupérées en étant effectuées de manière différée et ne sont pas des heures supplémentaires mais des heures déplacées. Les modalités d'exécution desdites heures de travail sont définies d'accord parties.

Article 52 : Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est régi par la réglementation en vigueur.

CHAPITRE 2: REGIME DES CONGES PAYES ET PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES

Article 53 : Congés payés : dispositions générales

1. Le travailleur bénéficie de congés payés à raison de deux (02) jours ouvrables par mois de service effectif, 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 en aucun cas donner lieu à une indemnité compensatrice pendant la durée 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 (12) ouvrables continus;
 - b. L'imputation sur les congés annuels de permissions exceptionnelles d'absence non payées.

~~4. Sauf disposition plus favorable des contrats individuels, l'allocation de congés payés est égale au douzième de la rémunération totale y compris les primes perçues par le travailleur au cours de la période de référence.~~

5. La durée de congés payés est augmentée en fonction de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise conformément au tableau ci-après :

Ancienneté	Nombre de jours de majoration	Total des jours ouvrables de congé
0 à 5 ans	-	24
Plus de 5 à 10 ans	3	24+3=27
Plus de 10 à 15 ans	6	24+6=30
Plus de 15 à 19 ans	9	24+9=33
Plus de 19 à 23 ans	12	24+12=36
Plus de 23 à 27 ans	15	24+15=39
Plus de 27 à 31 ans	18	24+18=42
Plus de 31 à 35 ans	21	24+21=45
Plus de 35 à 39 ans	24	24+24=48
Plus de 39 à 43 ans	27	24+27=51
Plus de 43 ans	30	24+30=54

Article 54 : Permissions exceptionnelles d'absences payées

1. Dans la limite de 12 jours ouvrables par année calendaire, le travailleur bénéficie de permissions exceptionnelles d'absences payées non déductibles des congés annuels, à l'occasion des événements familiaux dans les circonstances et conditions ci-après :

Evènements	Durée (Jour)
Mariage du travailleur	04
Accouchement de l'épouse du travailleur	03
Baptême d'un enfant du travailleur	01
Mariage d'un enfant du travailleur	02
Décès du conjoint légitime	05
Décès d'un enfant du travailleur	04
Décès du père ou de la mère du travailleur	05
Décès du père ou de la mère du conjoint légitime	03
Décès du frère ou de la sœur du travailleur	03
Déménagement du travailleur dans la limite d'un déménagement par an.	02

2. Ces permissions sont accordées dans un délai de six (06) mois, suivant la survenance de l'évènement qui les justifie.

3. Sur demande du travailleur mais d'accord parties, les permissions exceptionnelles d'absence peuvent être prolongées au-delà du délai spécifique à chaque évènement et au-delà du plafond de douze (12) jours ouvrables. Ces prolongations sont imputées sur les congés annuels ou font l'objet de permissions exceptionnelles non rémunérées, au choix du travailleur. Quand l'évènement 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.

4. En ce qui concerne les délais impartis aux travailleurs pour informer l'employeur, les parties se réfèrent à la réglementation en vigueur.

5. Le travailleur est tenu de fournir les pièces d'état civil ou justificatives adéquates dans un délai de soixante (60) jours suivant l'évènement.

Article 55 : Absence injustifiée

En cas d'absence non préalablement autorisée et sauf cas de force majeure, le travailleur doit informer son employeur par tous moyens et se justifier dans les six (06) jours ouvrables. Passé ce délai, le travailleur s'expose à des sanctions disciplinaires.

G.

F.

CHAPITRE 3 : DISCIPLINE

Article 56 : Sanction disciplinaire

1. Tout manquement à ses obligations professionnelles édictées par la législation en vigueur et le règlement intérieur de l'entreprise, entraînent pour le travailleur l'une des sanctions disciplinaires suivantes, selon la gravité de la faute :
 - a. Avertissement ;
 - b. Blâme ;
 - c. Mise à pied de un (01) à huit (08) jours ouvrables ;
 - d. Licenciement.
2. L'avertissement, le blâme et la mise à pied ne sauraient être invoqués à l'encontre du travailleur, si à l'expiration d'un (01) an suivant la date d'intervention de l'une ou l'autre de ces sanctions, aucune autre sanction n'a été prononcée.

Toutefois, si dans un délai d'un (01) an à compter du prononcé de la première sanction, le travailleur commet à nouveau une faute de même nature, cette sanction peut être prise en considération pour qualifier la récidive et matérialiser la circonstance aggravante.

3. Avant toute sanction sauf cas de condamnation judiciaire devenue définitive et absence injustifiée de plus de six (06) jours consécutifs au service, le travailleur doit être admis à se justifier assisté s'il le désire d'un délégué du personnel. Le travailleur dispose d'un délai de soixante douze (72) heures pour répondre de ses actes.
4. Le pouvoir disciplinaire incombe à l'employeur qui l'exerce conformément à la réglementation en vigueur. Les parties contractantes recommandent la mise en place d'un conseil de discipline dans les entreprises.
5. La sanction est motivée et signifiée par écrit au travailleur. Une copie de la décision est adressée dans les quarante huit (48) heures à l'Inspecteur du Travail du ressort territorialement compétent.

CHAPITRE 4 : Salaire et Accessoires

Article 57 : Détermination du salaire

1. Le salaire est déterminé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.
2. La fixation des taux de salaire et leur revalorisation résultent soit d'une décision commune des parties signataires de la présente convention, soit de l'employeur. Elle peut intervenir tous les trois (03) ans.
3. Le changement de catégorie professionnelle est lié aux règles en vigueur dans l'entreprise.

Article 58 : Grille des salaires

La grille des salaires applicable dans la présente convention est en annexe de la présente convention collective.

Erj

5/10

1

Article 59 : Avancement d'échelon

1. L'avancement d'échelon s'effectue par décision de l'employeur. Cependant, après trois (03) années d'ancienneté dans l'échelon, le passage à l'échelon supérieur est de droit pour le travailleur, sauf pratique plus avantageuse.
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 du travailleur.

Article 60 : Accessoires de salaire

A. Prime d'ancienneté

1. La prime d'ancienneté est régie par les dispositions réglementaires en vigueur.
2. Cette prime est payable en entier et non au prorata quel que soit le nombre de jours de travail effectués durant le mois par le travailleur.

B. Indemnité de transport

1. ~~Sauf pratique plus avantageuse, dans le cas où l'employeur ne fournit pas un moyen de transport personnel ou collectif aux travailleurs de son entreprise, il verse une indemnité mensuelle de participation aux frais de transport au moins égale à 16% du salaire de base de la catégorie VI échelon D. Cette indemnité est augmentée ou réduite en fonction du nombre de jours effectivement travaillé dans le mois.~~
2. La présente indemnité n'est pas attribuée aux travailleurs qui bénéficient de l'indemnité d'usage du véhicule prévue à l'alinéa C ci-dessus.

C. Indemnité d'usage du véhicule personnel

1. Tout travailleur autorisé à utiliser son véhicule personnel dans l'intérêt du service et le maintenant en bon état bénéficie en contrepartie d'une indemnité fixée d'accord parties.
2. Le montant de cette indemnité doit tenir compte, d'une part, de l'usage qui est fait du véhicule et d'autre part, de l'assurance, de la vignette, de l'entretien et du carburant.

D. Prime de caisse

1. Sauf pratique plus avantageuse dans l'entreprise, une prime de caisse mensuelle est versée aux caissiers aux conditions suivantes :
 - Caissier principal : 20% du salaire de base catégoriel échelon A du travailleur ;
 - Caissier secondaire : 20% du salaire de base catégoriel échelon A du travailleur ;
 - Caissier auxiliaire : 20% du salaire de base catégoriel échelon A du travailleur.

2. Cette prime entraîne la responsabilité pécuniaire du titulaire du poste.

Article 61 : Prime de participation au logement

Sauf pratique plus avantageuse dans l'entreprise, le logement est fourni aux travailleurs dans les cas et aux conditions prévues par la législation et réglementation en vigueur.

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

Le logement est fourni au travailleur aux conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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

Sauf pratique plus avantageuse, lorsque le travailleur déplacé n'est pas logé par l'employeur, il lui est attribué une indemnité compensatrice de logement égale à 40% du salaire catégoriel échelonné majoré de la prime d'ancienneté.

Les parties recommandent l'attribution d'une prime d'installation dont le montant sera négocié d'accord parties entre l'employeur et le travailleur.

B. Libération du logement

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

- En cas de licenciement par l'employeur ou de démission du travailleur avec accomplissement du préavis : libération à l'expiration de celui-ci ;
- En cas de licenciement par l'employeur ou démission du travailleur avec versement de l'indemnité compensatrice de préavis : libération à l'issue d'une période égale à celle du préavis auquel le travailleur aurait eu droit ;
- En cas de démission sans préavis et sans indemnité compensatrice : libération sous huit (08) jours ouvrables ;
- En cas de licenciement pour faute lourde : libération sous huit (08) jours ouvrables ;
- En cas de décès du travailleur : libération de la famille dans les quatre vingt dix (90) jours qui suivent le décès.

Article 62 : Autres accessoires du salaire

Les parties recommandent aux employeurs de mettre en faveur des travailleurs, d'autres accessoires de salaires répondant aux besoins spécifiques de l'activité des entreprises.

Article 63 : Médaille d'honneur du travail

1. Le travailleur a droit aux médailles d'honneur du travail, conformément à la législation et la réglementation en vigueur.

2. L'employeur est chargé de :

- a. La transmission et du suivi auprès du Ministre en charge des questions de travail, du dossier constitué par le travailleur ;
- b. L'achat des insignes et de l'établissement des diplômes correspondants ;
- c. L'octroi aux bénéficiaires d'une gratification égale à un (01) mois de salaire brut pour chaque médaille.

Article 64 : Treizième mois, gratification, arbre de Noël

1. Il est accordé en fin d'année à tout travailleur comptant douze (12) mois d'ancienneté dans l'entreprise sauf pratique plus avantageuse, une indemnité dite de treizième mois correspondant à un (01) mois de salaire catégoriel échelonné majoré de la prime d'ancienneté. Pour ceux des travailleurs comptant une ancienneté inférieure à douze (12) mois, cette indemnité est calculée au prorata temporis.
2. Les parties contractantes recommandent l'attribution d'une gratification subordonnée aux résultats de l'entreprise et au rendement du travailleur.
3. Les parties contractantes conviennent d'une participation de l'employeur à l'achat des jouets pour les enfants, dans le cadre de la fête de Noël.

TITRE VI : SANTE ET PROTECTION SOCIALE

Article 65 : Mesures 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 de travailleurs et les délégués du personnel s'efforcent de développer l'esprit de sécurité chez les travailleurs

Article 66 : Tenue de travail - Equipement de protection

1. Dans les établissements où des équipements spéciaux de protection ou des tenues de travail sont prévus par mesure d'hygiène ou de sécurité, l'employeur doit les fournir gratuitement. Le travailleur est tenu de les porter. Il est responsable de leur bon entretien.

2. Les conditions d'attribution, de port, de renouvellement et de restitution de ces équipements ou tenues de travail sont spécifiées par les procédures internes à chaque entreprise.

Article 67 : Services médicaux du travail

1. Les services médicaux du travail sont organisés et fonctionnent conformément à la législation et la réglementation en vigueur sans que lesdites dispositions puissent faire obstacle à l'attribution d'avantages supérieurs dans le cadre du contrat de travail ou de l'accord d'établissement.

2. Toutefois, toute entreprise doit obligatoirement disposer d'une infirmerie ou avoir signé une convention de visites et de soins avec un établissement de santé agréé.

Article 68 : Protection sociale

Pour une meilleure protection sociale des travailleurs les parties contractantes s'engagent à souscrire une police d'assurance maladie avec la participation financière des parties, sauf pratique plus avantageuse au sein de l'entreprise.

En outre, les parties recommandent la création d'organismes mutualistes au sein des entreprises avec la participation des travailleurs et de l'Employeur ainsi que la souscription de polices d'assurances vie, frais obsèques et retraite complémentaire.

Article 69 : Clubs et associations

Les parties contractantes reconnaissent l'importance de l'épanouissement des travailleurs, et par conséquent elles se déclarent favorables à la création et à la promotion des activités artistiques, culturelles et sportives au bénéfice des travailleurs.

TITRE VII : DISPOSITIONS DIVERSES

Article 70 : Modification de la situation juridique de l'employeur

Toute modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, est soumise aux dispositions de la législation et la réglementation en vigueur.

Article 71 : Harcèlement au travail

Les parties contractantes conviennent de dénoncer tout acte de harcèlement dans le cadre de la relation professionnelle.

Article 72 : Droits aux brevets : invention des salariés

1. Sous réserve des dispositions légales régissant le contrat de louage d'ouvrage ou de travail et sauf stipulations contraires, le droit au brevet pour une invention faite en exécution dudit contrat appartient au maître d'ouvrage ou à l'employeur.
2. La même disposition s'applique lorsque qu'un travailleur n'est pas tenu par son contrat de travail d'exercer une activité inventive, mais a fait l'invention en utilisant les données ou des moyens que son emploi a mis à sa disposition.
3. Dans le cas visé à l'alinéa 2 précédent, le travailleur qui a réalisé l'invention a droit à une rémunération tenant compte de l'importance de l'invention brevetée, rémunération qui à défaut d'entente entre les parties est fixée par le tribunal. Dans le cas visé à l'alinéa 1 précédent, le travailleur précité a le même droit si l'importance de l'invention est très exceptionnelle.

57
7

4. Les dispositions du présent article sont également applicables aux agents de l'état, des collectivités publiques, et toutes autres personnes morales de droit public sauf dispositions particulières contraires.
5. Au cas où l'employeur renonce expressément au droit au brevet, le droit appartient à l'inventeur.
6. Les dispositions de l'alinéa précédent sont d'ordre public.

T

54

7

→

TABLE DES MATIERES

SOMMAIRE.....	2
TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES.....	3
Chapitre 1 : Objet-Champ d'application-Durée-Dépôt-Prise d'effet	3
Article 1 : Objet et champ d'application.....	3
Article 2 : Durée, dépôt et Prise d'effet	3
Chapitre 2 : Adhésion – Révision – Dénonciation.....	3
Article 3 : Adhésion	3
Article 4 : Révision	4
Article 5 : Dénonciation.....	5
Chapitre 3 : Publicité - Avantages acquis.....	5
Article 6 : Publicité.....	5
Article 7 : Avantages acquis.....	5
<hr/>	
TITRE II : DIALOGUE SOCIAL ET CONCERTATION.....	5
Chapitre 1 : Dialogue social.....	5
Article 8 : Engagement des parties.....	5
Article 9 : Les acteurs du dialogue social.....	6
Article 10 : Rencontres périodiques des acteurs du dialogue social de l'entreprise.....	6
<hr/>	
Chapitre 2 : Concertation.....	6
Article 11 : Commission paritaire de dialogue, d'interprétation et de conciliation.....	6
Article 12 : Les actes de la Commission paritaire de dialogue, d'interprétation et de conciliation.....	7
<hr/>	
TITRE III : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL – DELEGUES DU PERSONNEL...	7
Chapitre 1 : DROIT SYNDICAL.....	7
Article 13 : Droit Syndical et Liberté d'opinion	7
Article 14 : Autorisation d'absence pour activités syndicales.....	8
Article 15 : Permanent Syndical	8
Article 16 : Cotisations syndicales.....	8
Chapitre 2 : DELEGUE DU PERSONNEL.....	8
Article 17 : Délégué du personnel : Election et exercice des fonctions.....	8
Article 18 : Mise à disposition d'un local et moyens de communication.....	8
Article 19 : Panneaux d'affichage.....	8
Article 20 : Circulation à l'intérieur et hors de l'entreprise.....	10
<hr/>	
TITRE IV : CONTRAT DE TRAVAIL.....	10
Chapitre 1 : Dispositions Générales.....	10
Article 21 : Forme de conclusion.....	10

Ey
 10
 10

	10
Chapitre 2 : Conclusion et exécution du contrat de Travail.....	11
Article 22 : Engagement	11
Article 23 : Période d'essai	11
Article 24 : Contrat de travail à durée déterminée	12
Article 25 : Classification professionnelle et stages	12
Article 26 : Stages et formation professionnelle	12
Article 27 : Changements provisoires d'emploi	13
Article 28 : Promotion interne	13
Article 29 : Nationalisation des emplois	13
Article 30 : Commission paritaire de classement	14
Article 31 : Clause de non concurrence et activités parallèles	15
Article 32 : Secret professionnel	15
Article 33 : Systèmes de contrôle et de surveillance	15
Chapitre 3 : Déplacements et mutations.....	15
Article 34 : Déplacements	15
Article 35 : Mutations	16
Article 36 : Voyages et transports	17
Chapitre 4 : Suspension du Contrat de Travail.....	17
Article 37 : Causes de suspension du contrat de travail	17
Article 38 : Accidents et maladies non imputables au travail	18
Article 39 : Indemnité d'accident ou maladie non imputable au travail	18
Article 40 : Accident de travail et maladies professionnelles-indemnité complémentaire de l'indemnité légale	18
Article 41 : Reclassement à la suite d'un accident ou d'une maladie ayant entraîné une réduction de capacité de travail	19
Chapitre 5 : Rupture du contrat de Travail.....	19
Article 42 : Pénétration du contrat de travail	19
Article 43 : Rupture du contrat de travail pour accident ou maladie non imputable au travail	19
Article 44 : Licenciement pour motifs économiques	20
Article 45 : licenciement et indemnité de licenciement	20
Article 46 : Départ à la retraite et indemnité de fin de carrière	20
Article 47 : Décès du travailleur	21
Article 48 : Rupture du contrat de travail pour fermeture de l'entreprise par l'employeur	22
TITRE V : CONDITIONS DE TRAVAIL.....	22
Chapitre 1 : Durée du Travail.....	22
Article 49 : Généralités	22
Article 50 : Heures supplémentaires	22
Article 51 : Autres heures de travail	22
Article 52 : Repos hebdomadaire	22
Chapitre 2 : Régime des congés payés et permissions exceptionnelles.....	23

7

Article 53 : Congés payés : Dispositions générales	23
Article 54 : Permis de travail exceptionnel d'absence en cas de congés	23
Article 55 : Absences injustifiées	24
Chapitre 3 : Discipline	25
Article 56 : Sanction disciplinaire	25
Chapitre 4 : Salaire et accessoires	25
Article 57 : Détermination du salaire	25
Article 58 : Grille des salaires	26
Article 59 : Avancement d'échelon	26
Article 60 : Accessoires de salaire	26
Article 61 : Prime de participation au logement	27
Article 62 : Autres accessoires du salaire	27
Article 63 : Médaille d'honneur du travail	28
Article 64 : Treizième mois, gratification, arbre de Noël	28
TITRE VI : SANTÉ ET PROTECTION SOCIALE	28
Article 65 : Mesures Hygiène et Sécurité	28
Article 66 : Tenue de travail et de Sécurité - Equipements de protection	28
Article 67 : Services médicaux du travail	29
Article 68 : Protection sociale	29
Article 69 : Clubs et associations	29
TITRE VII : DISPOSITIONS DIVERSES	29
Article 70 : Modification de la situation juridique de l'employeur	29
Article 71 : Harcèlement au travail	29
Article 72 : Droits aux brevets : invention des travailleurs	29
TABLE DES MATIÈRES	33
ANNEXE : GRILLE DES SALAIRES	34

EM

56

Handwritten mark