

A decorative border of palm trees surrounds the text. The top border consists of 15 palm trees. The left and right borders are vertical columns of 20 palm trees each. The bottom border consists of 15 palm trees, with a signature and a cross symbol at the end.

REPUBLIQUE DU CAMEROUN
PAIX - TRAVAIL - PATRIE

REPUBLIC OF CAMEROON
PEACE - WORK - FATHERLAND

**CONVENTION COLLECTIVE
NATIONALE DE L'AGRICULTURE
ET ACTIVITES CONNEXES**

A handwritten signature and a cross symbol are located in the bottom right corner of the page.

Sommaire

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES 2

CHAPITRE I : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION 2

Article 1 : Objet et champ d'application 2

Article 2 : Interprétation, Dialogue et Conciliation..... 3

CHAPITRE II : ADHESION – DUREE – REVISION – MODIFICATION - DENONCIATION
..... 3

Article 3 : Adhésion 3

Article 4 : Prise d'effet et durée 3

Article 5 : Révision et modification 3

Article 6 : Dénonciation 4

Article 7 : Avantages acquis..... 4

Article 8 : Conditions de dépôt et de publication..... 4

TITRE II : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL – DELEGUES DU PERSONNEL – REPRESENTANTS SYNDICAUX..... 5

Article 9 : Droit syndical et liberté d'opinion 5

Article 11 : Représentants et Permanents syndicaux..... 6

Article 12 : Cotisations syndicales 7

CHAPITRE II : DELEGUES DU PERSONNEL..... 7

Article 13 : Des Délégués du Personnel..... 7

Article 14 : Panneaux d'affichage –Local de travail des Délégués..... 8

TITRE III : CONTRAT DE TRAVAIL 9

CHAPITRE I : FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT DU CONTRAT DE TRAVAIL
..... 9

Article 15 : Engagement..... 9

Article 16 : Période d'essai 9

Article 17 : Classification professionnelle 10

Article 18 : Travail des femmes et des jeunes..... 11

Article 19 : Commission paritaire de reclassement..... 11

Article 20 : Visite médicale d'embauche 12

Article 21 : Priorité d'embauche 12

Article 22 : Apprentissage et formation professionnelle..... 12

Article 23 : Camerounisation des emplois 12

Article 24: Avancement d'échelon..... 12

Article 25 : Intérim et période d'observation..... 13

Article 26 : Modification du contrat de travail pour cause de force majeure..... 14

Article 27 : Clause de non concurrence 14

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 center.

| | |
|---|----|
| CHAPITRE II : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL | 14 |
| Article 28 : Accidents du travail et maladies professionnelles | 14 |
| Article 29 : Maladies et accidents non professionnels | 15 |
| CHAPITRE III : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL | 15 |
| Article 30 : Rupture du contrat de travail – Préavis | 15 |
| Article 31 : Indemnité de préavis | 16 |
| Article 32 : Indemnité de licenciement | 16 |
| Article 33 : Prime de bonne séparation | 17 |
| Article 35 : Départ à la retraite | 18 |
| TITRE IV : DUREE ET CONDITIONS DE TRAVAIL - SALAIRES ET ACCESSOIRES | 18 |
| CHAPITRE I : DUREE ET CONDITIONS DE TRAVAIL | 18 |
| Article 36 : Durée de travail | 18 |
| Article 37 : Mutation du personnel | 18 |
| Article 38 : Frais de déplacement | 19 |
| Article 40 : Permissions exceptionnelles d'absence payées | 19 |
| Article 41 : Absences injustifiées | 20 |
| Article 42 : Congés payés | 20 |
| Article 43 : Congés de maternité | 21 |
| Article 44 : Congés de maladie | 21 |
| Article 45 : Détermination du salaire et mode de rémunération | 21 |
| Article 46 : Retenues sur salaire | 22 |
| Article 47 : Heures supplémentaires | 22 |
| Article 48 : Prime d'ancienneté | 22 |
| Article 50 : Prime de panier | 23 |
| Article 51 : Primes et indemnités diverses | 23 |
| TITRE V : DISPOSITIONS DIVERSES | 23 |
| CHAPITRE I : ASSURANCE ET PROTECTION SOCIALE | 23 |
| Article 52 : Assurance sociale | 23 |
| Article 53 : Logement et transport du personnel | 23 |
| Article 54 : Hygiène, santé et sécurité au travail | 24 |
| Article 55 : Equipement de protection individuel | 24 |
| Article 56 : Couverture médicale | 24 |
| Article 57 : Mutuelles | 24 |
| CHAPITRE II : CLUBS ET ASSOCIATIONS SPORTIVES | 25 |
| Article 58 : Clubs et associations sportives | 25 |
| CHAPITRE III : DISCIPLINE | 25 |
| Article 59 : Discipline | 25 |

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right with a checkmark above it.

CHAPITRE IV : RECOMPENSES DIVERSES 25
Article 60 : Gratification 25
Article 61 : Médailles d'Honneur du Travail 25
ANNEXES 27



**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE
L'AGRICULTURE ET ACTIVITES CONNEXES**

Entre :

**L'Union des Syndicats Professionnels des Entreprises Agricoles du
Cameroun (USPAC) ;**

D'une part ;

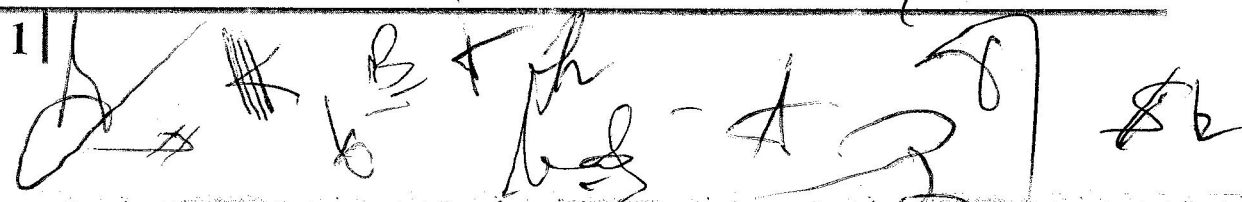


ET

**La Confédération Syndicale des Travailleurs du Cameroun (CSTC) ;
L'Union des Syndicats Libres du Cameroun (USLC) ;
La Confédération des Syndicats Autonomes du Cameroun (CSAC).**

D'autre part ;

Sous la Présidence de Monsieur **YAPELE Raymond**, Directeur des Relations
Professionnelles, représentant le Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale.


IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

11   

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

CHAPITRE I : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Article 1 : Objet et champ d'application

1. La présente Convention Collective dénommée « Convention Collective Nationale de l'Agriculture et Activités Connexes » régit les rapports professionnels entre les Employeurs et les Travailleurs tels qu'ils sont définis à l'article 1^{er} du Code du Travail dans les entreprises concernées exerçant leurs activités sur le territoire de la République du Cameroun.
2. Sont réputées connexes entre elles aux fins de l'application de la présente Convention, les exploitations d'agriculture, d'élevage, de chasse, de piégeage et de capture d'animaux.
3. L'ensemble du personnel d'une entreprise telle que définie à l'alinéa précédent et quelle que soit l'activité propre de tel chantier, usine, atelier, bureau, plantation, ranch ou établissement est soumis à la présente Convention.
4. Sont exclus du champ d'application de la présente Convention :
 - Les établissements traitant et transformant les produits agricoles lorsque ces opérations ne sont pas nécessaires pour tirer parti de la récolte;
 - Les ateliers annexés à une exploitation agricole ou assimilée, autres que ceux nécessaires à la répartition et à l'entretien du matériel de l'exploitation ;
 - Les laboratoires annexés à une exploitation agricole ou assimilée, autres que ceux nécessaires au contrôle des opérations de traitement et de transformation.
5. La présente Convention ne fait pas obstacle à la conclusion d'accords d'établissement pourvu que ceux-ci comportent des clauses plus favorables aux personnels.
6. La présente Convention abroge et remplace dans toutes leurs dispositions, les Conventions Collectives existantes dans l'agriculture et activités connexes. 

Article 2 : Interprétation, Dialogue et Conciliation

Tout différend né de l'interprétation ou de l'application des dispositions de cette Convention fera l'objet d'une tentative de conciliation interne entre l'Employeur ou son représentant et les Délégués du Personnel auxquels peuvent s'adjoindre des représentants désignés des syndicats en activité au sein de l'entreprise.

En cas d'échec de cette tentative de conciliation, l'Inspecteur du Travail sera saisi par la partie la plus diligente.

CHAPITRE II : ADHESION – DUREE – REVISION – MODIFICATION - DENONCIATION

ARTICLE 3 : ADHESION

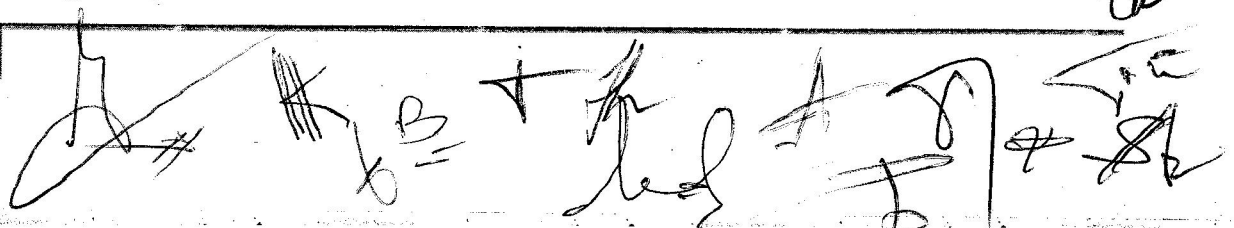
1. Toute organisation syndicale de travailleurs ou d'employeurs, ou tout employeur pris individuellement qui n'est pas parti à la présente Convention, peut y adhérer ultérieurement dans les formes et aux conditions définies par la réglementation en vigueur.
2. Cette adhésion prend effet à compter du jour suivant le dépôt au Greffe de la juridiction compétente.
3. La partie adhérente ne peut toutefois demander la révision ou la modification même partielle de la présente Convention ni la dénoncer. Elle ne peut que procéder au retrait de son adhésion.
4. Les organisations signataires ne sont pas tenues de faire une place à la partie adhérente dans les commissions ou organismes paritaires prévus par la présente Convention.

Article 4 : Prise d'effet et durée

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle prend effet au lendemain du jour de son dépôt au Greffe du Tribunal de Première Instance de Douala.

Article 5 : Révision et modification

1. La présente Convention ainsi que ses annexes peuvent être révisés ou modifiés par la commission mixte paritaire prévue par la réglementation en vigueur, soit à l'initiative du Ministre du Travail et de la Sécurité

A horizontal line is drawn across the page, with several handwritten signatures and initials written below it. The signatures are in various styles, some appearing to be initials like 'B' and 'S', and others being more complete names or marks.

Sociale, soit à la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs ou de travailleurs intéressés.

2. La demande de révision doit être faite par lettre recommandée adressée par la partie qui en prend l'initiative, au Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale qui en informe les autres parties.
3. Pendant la durée des discussions de la révision ou de la modification suggérée, et pendant la période nécessaire pour l'exécution de la procédure légale de conciliation, les parties s'engagent à respecter strictement les engagements réciproques découlant de la présente Convention.
4. Les parties s'engagent formellement à ne recourir ni à la grève, ni au lock-out à propos des points mis en cause, ceci pendant toute la durée des négociations.
5. Aucune demande de révision ou de modification ne peut être faite avant la période de cinq ans.

Article 6 : Dénonciation

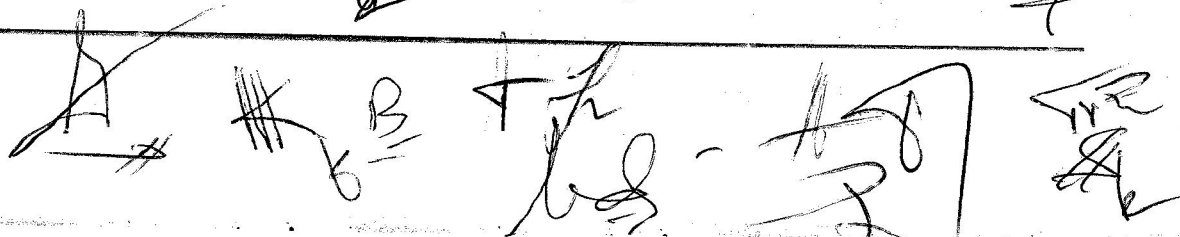
1. La présente Convention peut être dénoncée à l'initiative de l'une des parties contractantes au terme d'un délai de quatre ans d'application.
2. Cette dénonciation s'effectue par un acte écrit indiquant explicitement les raisons qui la motivent. Cet acte est soumis aux formalités de dépôt et de notification définies aux articles 10 et 16 du Décret n° 93/578/PM du 15 juillet 1993 fixant les conditions de fond et de forme des conventions collectives.
3. La dénonciation ne prend effet qu'à l'expiration d'un délai de six mois suivant la date de dépôt de l'acte.

Article 7 : Avantages acquis

La présente Convention ne peut être cause de restriction aux avantages acquis antérieurement à sa prise d'effet par les travailleurs en service à cette date.

Article 8 : Conditions de dépôt et de publication

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

A horizontal line separates the text from a series of handwritten signatures and initials. From left to right, there is a signature that appears to be 'A', followed by 'B', and several other illegible signatures and initials.

TITRE II : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL – DELEGUES DU PERSONNEL – REPRESENTANTS SYNDICAUX

CHAPITRE I : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Article 9 : Droit syndical et liberté d'opinion

1. Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement et d'appartenir à une association ou à un groupement professionnel constitué conformément à la législation en vigueur.
2. En vue de permettre le libre exercice de ce droit, les employeurs s'engagent à ne pratiquer ni admettre de discriminations en matière d'embauche, de rémunération, d'accès à la formation, de promotion, de la conduite ou la répartition du travail, de licenciement ou de retraite basées sur les critères de race, d'ethnies ou de tribus, de sexe, de religion, de handicap, d'appartenance syndicale, d'engagement politique ou philosophique.
3. Les travailleurs s'engagent de leur côté à respecter la liberté d'opinion, à n'exercer aucune action tendant à gêner l'exercice du droit syndical, la liberté du travail pour les autres travailleurs, l'exercice de la libre gestion de l'entreprise et le droit de propriété.
4. Les parties contractantes s'engagent à n'exercer aucune pression, ni contrainte sur le personnel en faveur ou à l'encontre de telle organisation syndicale.
5. L'entreprise étant essentiellement un lieu de travail, de saines relations professionnelles ne peuvent être instaurées et maintenues que par le dialogue permanent sans pour autant porter atteinte aux fonctions et prérogatives reconnues aux Délégués du Personnel par les dispositions légales et réglementaires.
6. Les parties contractantes reconnaissent l'utilité de l'éducation ouvrière pour le maintien et l'instauration des saines relations de travail. Dans ce but, les employeurs s'engagent, en fonction de leur disponibilité, à soutenir les syndicats par des appuis divers à l'organisation des séances d'éducation ouvrière.

Les parties contractantes devront veiller à la stricte observation des engagements ci-dessus et s'emploieront auprès de leurs adhérents à en assurer le respect intégral.

Article 10 : Autorisations d'absences pour activités syndicales

1. Des autorisations exceptionnelles d'absences payées et non déductibles des congés annuels peuvent être accordées aux responsables syndicaux sur la demande des organisations syndicales dans les cas suivants :
 - participation aux réunions (bureau, conseil ou congrès) statutaires de leurs organisations ;
 - participation à des stages, séminaires de formation syndicale, missions, autres réunions et activités syndicales.

Ces autorisations d'absences peuvent être accordées dans la limite de vingt jours ouvrables par an. L'initiative de la demande revient au travailleur. Elle doit être accompagnée de justificatifs.

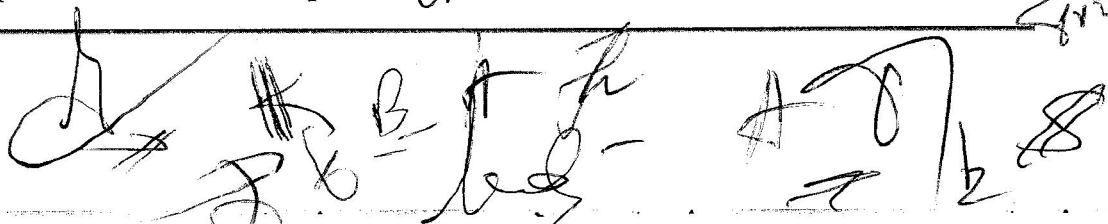
Toutefois, la participation des représentants syndicaux au règlement des conflits collectifs de travail est considérée comme temps de travail et rémunéré par l'employeur.

2. En dehors des autorisations d'absence prévues à l'alinéa 1 ci-dessus, il sera accordé sur présentation d'une convocation de son organisation syndicale, une autorisation d'absence non déductible de son congé à tout travailleur, responsable ou non, appelé à participer à une réunion syndicale ou à une commission paritaire.

Les modalités d'octroi de ces autorisations d'absence seront réglées de gré à gré par les parties contractantes. Toutefois, les organisations syndicales s'efforceront de réduire au maximum la gêne que celles-ci apportent à la bonne marche de l'entreprise et sont par ailleurs tenues d'informer préalablement l'employeur au moins quarante-huit heures à l'avance, de la participation des travailleurs concernés à ces réunions.

Article 11 : Représentants et Permanents syndicaux

1. Les parties contractantes reconnaissent la nécessité d'un encadrement de qualité des travailleurs pour l'instauration et le maintien de saines relations professionnelles. A cet effet, les employeurs s'engagent à s'abstenir de toute discrimination vis-à-vis des représentants syndicaux de l'entreprise du fait de leur qualité.



2. Les parties contractantes s'efforceront de coopérer pour le bon accomplissement de la mission des représentants syndicaux en général.
3. Le travailleur ayant déjà acquis dans l'entreprise une ancienneté au moins égale à deux ans et qui aura été mandaté ou sollicité par une organisation syndicale légalement reconnue pour remplir les fonctions de permanent syndical, peut solliciter une mise en disponibilité.
4. La demande de mise en disponibilité du travailleur doit être appuyée d'une lettre circonstanciée du Président ou du Secrétaire Général de l'organisation syndicale d'accueil, avec mention de la date de prise d'effet et de sa durée.
5. L'employeur prend acte en retour et prononce la mise en disponibilité du travailleur concerné avec copie à l'organisation syndicale d'accueil.
6. La mise en disponibilité prend fin à l'issue de la période prévue. Au terme de celle-ci, le travailleur est réintégré dans son entreprise.

A l'issue de la suspension du contrat qui ne peut excéder cinq ans, renouvellement compris, le travailleur est repris à la catégorie correspondant à sa précédente qualification professionnelle et l'employeur veillera à lui confier des tâches de niveau correspondant.

Au-delà de cette limite, le contrat de travail est résilié de plein de droit.

Article 12 : Cotisations syndicales

L'employeur doit opérer la retenue à la source de la cotisation syndicale de tous les travailleurs ayant souscrit librement au check-off, et reverser le montant correspondant aux organisations syndicales dans les quinze jours suivant la paie.

Les états nominatifs correspondants doivent être adressés à leur demande aux organisations syndicales intéressées.

CHAPITRE II : DELEGUES DU PERSONNEL

Article 13 : Des Délégués du Personnel

1. Les élections des Délégués du Personnel ainsi que l'exercice de leurs fonctions sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

2. Chaque Délégué du Personnel titulaire ou suppléant continue à travailler normalement dans son emploi, son horaire de travail ne pouvant être différent de celui de l'établissement. Le temps réservé à l'exercice de sa fonction est inclus dans cet horaire. Ce temps de seize heures par mois réservé à l'exercice de ses fonctions peut être pris soit à l'intérieur, soit à l'extérieur de l'établissement, mais dans ce dernier cas sur justification.
3. La compétence du Délégué du Personnel s'étend à l'ensemble du collège qui l'a élu. Pour les questions d'ordre général intéressant l'ensemble du personnel, cette compétence s'étend à tout l'établissement. Il en est de même pour les établissements dont l'effectif de salariés d'un collège ne permet pas d'avoir les représentants.
4. L'exercice de la fonction de Délégué du Personnel ne peut être une entrave à l'évolution normale de la carrière du travailleur dans l'établissement.
5. Les Délégués du Personnel ne peuvent être mutés contre leur gré pendant la durée de leur mandat. En cas de nécessité absolue, le Délégué du Personnel pour lequel intervient la mutation, perd sa qualité de Délégué mais continue à bénéficier des mesures de protection prévues par la réglementation en vigueur jusqu'à l'expiration de son mandat initial.

Article 14 : Panneaux d'affichage –Local de travail des Délégués du Personnel

1. Les panneaux d'affichage doivent être réservés dans chaque établissement aux communications des Délégués du Personnel et des organisations syndicales.
2. Ces communications seront limitées aux convocations et aux réunions et ne comporteront d'autres indications que celles relatives au lieu, date, ordre du jour, procès-verbal, comptes rendus des réunions, noms et qualités des auteurs. Elles ne peuvent concerner que des questions professionnelles et syndicales et elles doivent, avant affichage, être portées à la connaissance de la Direction de l'entreprise pour visa. Les objections à celles-ci doivent être formulées dans les quarante huit heures suivant le dépôt de ces communications.
3. Aucun document ne peut être affiché, aucune inscription ne peut être faite en dehors des panneaux d'affichage.

4. L'employeur est tenu de mettre à la disposition des Délégués du Personnel un local approprié à l'exercice de leurs fonctions.

TITRE III : CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE I : FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 15 : Engagement

1. Les travailleurs sont engagés individuellement conformément à la législation en vigueur.
2. L'engagement doit être constaté par une lettre d'embauche ou un contrat de travail signé des deux parties. Ces pièces devront indiquer notamment :
 - la date de prise d'effet de l'engagement ;
 - la nature du contrat ;
 - la durée ;
 - le lieu d'embauche et d'exécution du contrat ;
 - la catégorie professionnelle ;
 - l'échelon ;
 - le salaire convenu ;
 - les avantages éventuels.

Ces documents dont un exemplaire original est remis à l'intéressé doivent comporter la mention « Lu et Approuvé ».

3. L'engagement d'un fonctionnaire en activité est régi par les règles particulières du statut général de la Fonction Publique.

Article 16 : Période d'essai

1. L'engagement à l'essai est constaté et exécuté selon les formes et conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Cependant, l'essai s'exécute dans la catégorie de l'emploi et la confirmation n'entraîne pas ipso facto le changement de catégorie ou d'échelon.
2. La période d'essai ne peut être renouvelée qu'une seule fois. Le renouvellement doit être signifié par écrit au travailleur par l'employeur avant l'expiration de la période d'essai initiale.

A défaut d'une telle signification, l'essai est réputé concluant ; le travailleur est considéré comme étant définitivement engagé. La rupture du contrat ne peut plus dès lors intervenir que dans les conditions et les formes prévues par la réglementation en vigueur.

3. Si l'essai a été renouvelé et en cas de rupture à l'initiative de l'employeur, une indemnité assise sur le salaire de base catégoriel échelon A sera alloué par l'employeur suivant les modalités ci-après :

De la 1^{ère} à la 3^e catégorie : 25%

De la 4^e à la 6^e catégorie : 20%

De la 7^e à la 9^e catégorie : 10%

De la 10^e à la 12^e catégorie : 5%

Article 17 : Classification professionnelle

1. Les travailleurs sont classés conformément aux catégories définies soit :
 - a. par la classification du secteur primaire (définition propre à l'agriculture) figurant pour mémoire en annexe à la présente Convention ;
 - b. par la classification professionnelle nationale type.
2. L'attribution d'une catégorie au moment de l'engagement est fonction d'une part, des caractéristiques de l'emploi tenu, et d'autre part de la qualification nécessaire pour tenir l'emploi proposé. Cette qualification résulte soit d'un diplôme officiellement reconnu, soit d'une formation ou d'une expérience professionnelle acquise par la pratique.
3. Le travailleur qui, après son recrutement, présente un diplôme ou un titre de qualification supérieur à celui ayant justifié son classement dans une catégorie, ne peut s'en prévaloir pour prétendre à un reclassement. Les diplômes ou titres de qualification obtenus après l'engagement ne seront pris en considération que dans la limite des postes vacants et s'ils sont directement utilisables dans lesdits postes.
4. Le fonctionnaire détaché est classé à la catégorie lui permettant de percevoir une rémunération équivalente à celle de son indice de la Fonction Publique, sans être cependant inférieure à la rémunération globale payée aux travailleurs de l'organisme d'accueil exerçant des fonctions similaires, compte tenu des indemnités et avantages habituellement alloués au personnel concerné. Cette catégorie est déterminée en tenant compte du grade et de la classe du fonctionnaire à son dernier poste.

Article 18 : Travail des femmes et des jeunes

Les conditions particulières dans lesquelles s'effectuera le travail des femmes et des jeunes de moins de dix-huit ans sont fixées par la législation et la réglementation en vigueur.

Article 19 : Commission paritaire de reclassement

1. Les contestations individuelles portant sur la classification du travailleur qui n'auraient pu être réglées dans le cadre de l'entreprise sont soumises à une commission paritaire de classement par requête adressée à l'Inspecteur du Travail du ressort.
2. Cette commission convoquée et présidée par l'Inspecteur du Travail du ressort est composée de deux représentants des employeurs de la profession et de deux représentants des travailleurs de la profession. Elle statuera sur tout différend qui lui sera soumis concernant les contestations de classement des travailleurs.
3. Cette commission aura à apprécier, à fixer la catégorie dans laquelle est classé le poste occupé par le travailleur, et à prendre une décision dans ce sens au cas où elle attribuera un nouveau classement.
4. La décision prendra effet à compter de la date où la demande de reclassement a été introduite auprès de l'employeur.
5. Les membres sont désignés par le Président de la Commission sur proposition des organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives. Ils pourront s'adjoindre, à titre consultatif, un de leurs collègues plus qualifié pour apprécier le litige.
6. La commission se réunit obligatoirement dans les quatre mois qui suivent la requête de l'une des parties et se prononcera dans les quinze jours qui suivent la date de la première réunion.
7. La décision est prise à la majorité des voix des membres de la commission, le Président participant au vote. Elle est applicable et notifiée par procès-verbal aux parties intéressées. Toutefois, si une des parties conteste cette décision, il lui est loisible de saisir dans un délai

d'un mois l'autorité compétente dans le cadre du règlement des conflits individuels défini par la législation en vigueur.

8. Le travailleur continue normalement son activité pendant la durée de la procédure et l'employeur ne peut prononcer son licenciement qu'en cas de faute grave ou lourde, ou de fermeture de l'établissement.

Article 20 : Visite médicale d'embauche

1. Tout engagement d'un travailleur doit être précédé d'une visite médicale d'embauche effectuée par le service médical de l'entreprise ou par un médecin agréé. En tout état de cause, cette visite médicale doit intervenir au plus tard dans les huit jours qui suivent son embauche.
2. Les frais afférents à la visite médicale sont à la charge de l'employeur.

Article 21 : Priorité d'embauche

Les travailleurs licenciés dans le cadre de l'article 40 du Code du Travail conservent la priorité d'embauche pour une durée de deux ans, à condition de manifester, dans l'intervalle, par écrit leur intention de renouer des relations de travail avec leur ancien employeur.


Article 22 : Apprentissage et formation professionnelle

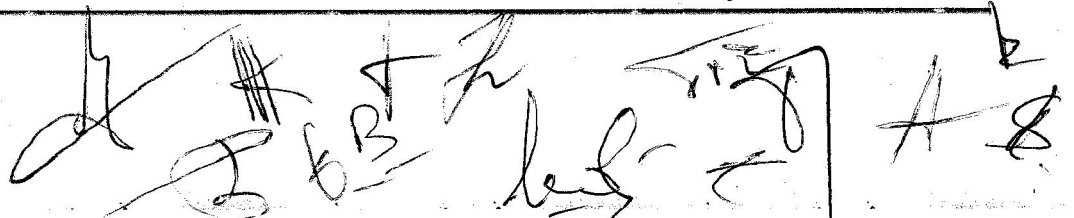
Les employeurs devront s'efforcer d'assurer la formation et le perfectionnement professionnels de leurs agents au moyen des stages professionnels ou séminaires dans les organismes spécialisés.

Article 23 : Camerounisation des emplois

Les employeurs s'engagent à mettre en œuvre dans leur entreprise une politique effective de camerounisation des postes de cadres selon la ligne définie par le Gouvernement.

Article 24: Avancement d'échelon

1. Le passage d'un échelon inférieur à un échelon supérieur s'effectue sur la base du mérite et de l'ancienneté. L'avancement au mérite s'effectue après deux ans d'ancienneté. Toutefois, ceux des travailleurs qui n'auront pas bénéficié de l'avancement au mérite devront bénéficier de l'avancement automatique après une période de trois ans. 



2. La valeur de l'échelon G est déterminée en ajoutant à l'échelon F la différence entre ce dernier et l'échelon E de la catégorie concernée.

Article 25 : Intérim et période d'observation

1. L'intérim est l'affectation d'un travailleur de catégorie inférieure à un poste de catégorie supérieure.
2. L'intérim doit être au préalable notifié par écrit. Dans ce cas et dans la mesure où la période d'intérim sera supérieure ou égale à un mois, ce travailleur percevra une prime d'intérim égale à la différence du salaire de la catégorie échelon A du poste occupé et l'échelon A du salaire de sa catégorie.

Cette dernière disposition ne s'applique pas au travailleur d'une catégorie supérieure ou égale à celle du travailleur remplacé.

3. Pour les cadres, cette prime sera fixée d'accord parties sans cependant être inférieure au minimum prévu à l'alinéa 2.
4. La durée maximale de l'intérim est de six mois.
5. Lorsqu'il s'agit d'un intérim à un poste de responsabilité, le travailleur bénéficiera, outre la prime d'intérim, des avantages liés au poste, indemnités de sujétion, de déplacement, de transport, etc.
6. Le fait pour le travailleur d'occuper momentanément un poste en l'absence de son titulaire ne lui donne en aucun cas le droit de réclamer sa titularisation d'office si le poste devient définitivement vacant.
7. Dans le cadre de la promotion interne, l'employeur peut soumettre par écrit, le travailleur à une période dite d'observation dont l'objet est d'assurer la formation de ce dernier et sa préparation à assumer de nouvelles fonctions. La durée de cette période obéit aux conditions d'exécution de la période d'essai telles que définies à l'article 16 ci-dessus ; à la seule différence que le salarié en cas de non confirmation réintègre son emploi d'origine sans autre forme de procès.

Article 26 : Modification du contrat de travail pour cause de force majeure

Les parties contractantes, reconnaissant la situation particulière de l'activité agricole soumise aux aléas climatiques, aux variations des cours mondiaux des produits de base et autres facteurs exogènes, conviennent de ce qui suit :


- a. En cas de catastrophes naturelles ou de baisse de revenus dues à une cause indépendantes de la volonté de l'employeur et après consultation des Délégués du Personnel et accord de l'Inspecteur du Travail du ressort, les horaires de travail dans l'entreprise ou le secteur concerné seront réaménagés de façon à réduire par travailleur le nombre d'heures effectivement travaillées sans que cette réduction dépasse 50% de l'horaire normal.
- b. L'employeur sera tenu d'informer les syndicats des travailleurs des mesures ainsi prises avant leur mise en application effective.
- c. Toutefois, si l'interruption du travail devait se prolonger plus d'un mois, il sera alors envisager la mise en chômage technique de l'ensemble ou une partie du personnel concerné conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Article 27 : Clause de non concurrence

Les parties rappelleront dans le contrat, si elles le jugent nécessaire, les dispositions légales en vigueur relatives à la clause de non concurrence.

CHAPITRE II : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 28 : ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

1. En cas d'accident du travail, l'employeur doit prendre toutes les dispositions utiles afin que le travailleur victime soit évacué dans de bonnes conditions vers le centre hospitalier le plus proche.
2. L'employeur doit déclarer tout accident de travail et diligenter vers les organismes compétents le dossier y afférent dans les délais réglementaires. 

3. L'employeur s'engage à prendre en charge pour tout travailleur victime d'accident du travail, tous les frais y relatifs avant de se faire rembourser par l'organisme assureur.
4. Pendant la période d'hospitalisation, le travailleur bénéficie d'une indemnité équivalente au salaire auquel il aurait pu prétendre.
5. L'employeur s'engage à verser à toute victime d'un accident du travail dont la durée d'hospitalisation et d'incapacité est supérieure ou égale à un mois, un acompte de 75% sur les indemnités qui lui sont dues. Cet acompte sera versé mensuellement.

Article 29 : Maladies et accidents non professionnels

1. En cas de maladie de longue durée, le travailleur bénéficiera d'une indemnité unique calculée sur la base des dispositions de l'article 33 alinéa 1 du code du Travail à la quelle s'ajoute un mois de salaire supplémentaire.
2. En cas de rechute ou autre maladie au cours de la même année entraînant une indisponibilité supérieure à la durée du préavis applicable à l'intéressé, celui-ci ne pourra prétendre qu'à l'indemnité unique prévue à l'alinéa 1 ci-dessus.

CHAPITRE III : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 30 : Rupture du contrat de travail – Préavis

1. Le contrat de travail à durée indéterminée peut être résilié par la volonté de l'une des parties.
2. La durée de préavis est fixée conformément au tableau ci-après, compte tenu de la catégorie socioprofessionnelle du groupe professionnel auquel appartient le travailleur et de son ancienneté dans l'entreprise au moment de la résiliation du contrat.

A series of handwritten signatures and scribbles in black ink, located at the bottom of the page below the horizontal line. The signatures are somewhat illegible but appear to be multiple distinct marks.

| CATEGORIES | ANCIENNETE | | |
|------------------------------|---------------|-----------------------|----------------|
| | moins d'un an | entre 01 an et 05 ans | plus de 05 ans |
| I à VI Employés de maison | 21 jours | 1,5 mois | 2,5 mois |
| VII à IX | 01 mois | 02 mois | 03mois |
| X à XII | 01 mois | 03 mois | 04 mois |

3. Le préavis doit être notifié par écrit.
4. Pendant la durée du préavis et en vue de rechercher un emploi, le travailleur licencié bénéficiera d'un jour et demi de liberté par semaine pris à son gré, globalement ou par fraction, et payé à plein temps.
5. Le travailleur démissionnaire bénéficiera d'un jour de liberté dans les mêmes conditions que ci-dessus.
6. Les modalités choisies par le travailleur doivent être communiquées à l'employeur par écrit.
7. En cas de licenciement et lorsque la moitié du préavis aura été exécutée, le travailleur qui se trouvera dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après avoir avisé son employeur au moins quarante-huit heures à l'avance, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation du préavis et sans pouvoir prétendre à une indemnité compensatrice pour la durée du préavis non effectuée.
8. En cas de compression de personnel, les dispositions réglementaires seront scrupuleusement respectées.

Article 31 : Indemnité de préavis

L'indemnité de préavis est calculée suivant l'assiette prévue par la réglementation en vigueur.

Article 32 : Indemnité de licenciement

1. En cas de licenciement du fait de l'employeur et hormis le cas de faute lourde, le travailleur permanent ayant acquis une ancienneté supérieure ou égale à deux ans de services continus dans l'entreprise, bénéficiera d'une indemnité de licenciement distincte de celle du préavis égale, pour chaque année de présence dans l'entreprise, à un pourcentage du salaire mensuel moyen des douze derniers mois précédent le licenciement.

Cette indemnité versée au moment du départ du travailleur est calculée comme suit :

- De la 1^{re} à la 5^e année : 25%
- De la 6^e à la 10^e année : 30%
- De la 11^e à la 15^e année : 35%
- De la 16^e à la 20^e année : 40%
- A partir de la 21^e année : 45%

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

Article 33 : Prime de bonne séparation

1. Les parties contractantes recommandent l'octroi d'une prime de bonne séparation négociée de gré à gré suivant les modalités ci-après :
 - Usure prématurée d'un travailleur âgé de moins de cinquante ans ;
 - Restructuration d'entreprise (article 40 du Code du Travail) ;
 - Départ négocié ;
 - Maladie et accident de travail rendant impossible la continuation des relations de travail ;
 - Transfert de propriété avec rupture de contrats de travail ;
 - Départ en retraite par anticipation pour usure prématurée ou pour incapacité physique constatée par le médecin d'entreprise.
2. Pour bénéficier de cette prime, le travailleur doit justifier d'une ancienneté d'au moins deux ans.
3. Le montant de la prime ne peut être inférieur à un mois de salaire brut.

Article 34 : Indemnité de décès

1. L'entreprise assure la fourniture du cercueil et le transport de la dépouille mortelle du lieu de décès au lieu d'inhumation choisi par la famille.
2. Il assurera en outre le transfert de la famille et ses effets personnels du lieu d'emploi à la résidence du de cujus.
3. Les dispositions de l'article 34 alinéas 1 et 2 s'appliquent également aux conjoints et aux enfants légitimes du travailleur âgés de cinq à vingt et un ans.
4. Les taux minima pour le remboursement des frais sont ceux pratiqués dans l'entreprise.

5. IL est versé aux ayants droit du défunt une indemnité de décès dont le montant est déterminé suivant le tableau ci-après :

- De la 1^{ère} à la 5^e année : 30 %
- De la 6^e à la 10^e année : 35 %
- De la 11^e à la 15^e année : 40 %
- De la 16^e à la 20^e année : 45 %
- A partir de la 21^e année : 50 %

Article 35 : Départ à la retraite

1. Tout travailleur admis à faire valoir ses droits à la retraite bénéficie d'une indemnité équivalente à l'indemnité de décès. Cette indemnité ne peut être inférieure à un mois de salaire.
2. Les syndicats s'engagent à encadrer les travailleurs pour la préparation à la retraite. L'employeur leur apportera le soutien nécessaire.

TITRE IV : DUREE ET CONDITIONS DE TRAVAIL - SALAIRES ET ACCESSOIRES

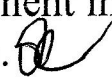
CHAPITRE I : DUREE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

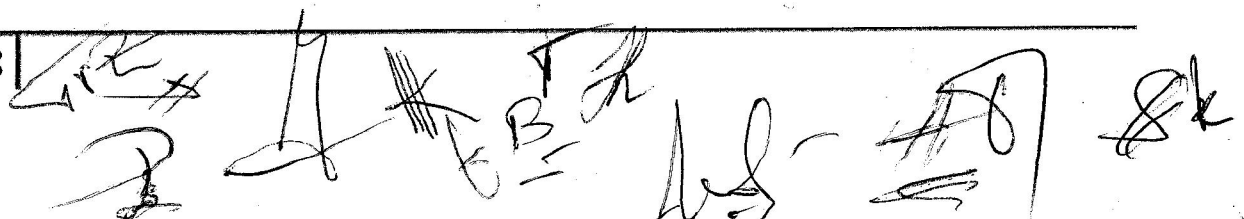
Article 36 : Durée de travail

1. Les parties contractantes fixent d'un commun accord à quarante huit heures la durée hebdomadaire de travail.
2. La fixation de l'horaire de travail journalier et sa révision éventuelle font l'objet d'une décision de l'employeur après consultation des Délégués du Personnel.

Article 37 : Mutation du personnel

Le travailleur déplacé pour une période n'excédant pas trois mois est en mission temporaire.

Au-delà de cette période, il est considéré comme définitivement muté, si les relations de travail se poursuivent au lieu d'affectation. 



Sauf dispositions plus favorables, l'intéressé aura droit, outre son transport et celui de sa famille à une indemnité de déménagement au tarif en vigueur selon les modalités ci-après :

- 600 kgs pour le travailleur ;
- 400 kgs pour le/la conjoint(e) ;
- 200 kgs par enfant.

Un acte de l'employeur constate la fin de la mutation.

Article 38 : Frais de déplacement

1. On entend par déplacement temporaire, le déplacement de courte durée effectué pour raison de service, hors du lieu habituel d'emploi. Il ne peut excéder trois mois consécutifs.
2. En cas de déplacement temporaire du fait de l'employeur, le travailleur bénéficie des frais calculés selon les modalités ci-après, pour les chefs-lieux de régions :

| Catégories | Petit déjeuner | Déjeuner | Dîner | Nuitée |
|--|----------------|----------|----------|----------|
| De la 1 ^{ère} à la 6 ^e | 750 F | 2 250 F | 2 250 F | 7 500 F |
| De la 7 ^e à la 9 ^e | 1 500 F | 4 500 F | 4 500 F | 12 000 F |
| De la 10 ^e à la 12 ^e | 3 750 F | 10 500 F | 10 500 F | 22 500 F |

En ce qui concerne les autres localités, ces frais seront déterminés par l'employeur en tenant compte du coût de la vie et de la distance.

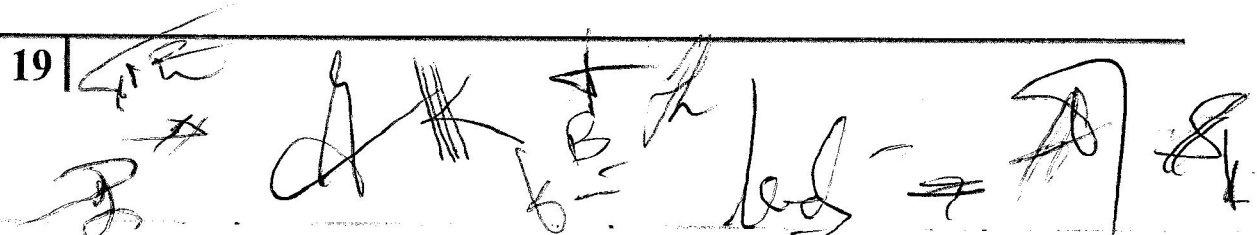
3. Les frais de transport, téléphone, fax, etc., restent à la charge de l'employeur au cas où ils sont engagés pour des raisons d'ordre professionnel.

Article 39 : Protection du travailleur

En cas de poursuite judiciaire d'un travailleur par un tiers à l'entreprise dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, il a droit à une assistance de l'employeur.

Article 40 : Permissions exceptionnelles d'absence payées

1. Des permissions exceptionnelles d'absence payées, non déductibles des congés annuels, seront accordées aux travailleurs à l'occasion



d'évènements familiaux ou sociaux dans les circonstances et conditions ci-après :

- Six jours pour le décès du conjoint, père, mère, enfant du travailleur ;
 - Quatre jours pour le mariage du travailleur ;
 - Trois jours pour l'accouchement de l'épouse du travailleur ;
 - Deux jours pour le mariage de l'enfant du travailleur.
2. Ces permissions d'absences sont à prendre au moment où se produit l'évènement qui les justifie.
 3. En cas d'évènement imprévisible tel que l'accouchement avant terme ou le décès, le travailleur doit informer par écrit son supérieur hiérarchique des causes de son absence au plus tard dans les trois jours ouvrables suivant l'évènement.

Dans les autres cas, le travailleur doit informer son supérieur hiérarchique six jours à l'avance.

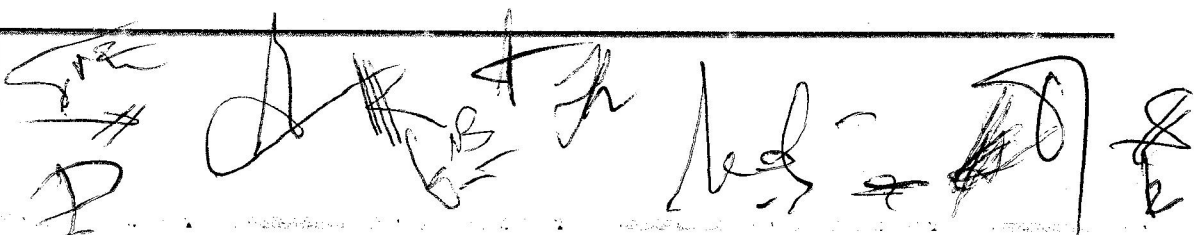
Article 41 : Absences injustifiées

Toute absence d'un travailleur non justifiée de trois ouvrables, sauf cas de force majeure, entraîne une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement sans préavis, ni indemnités, sous réserve de l'appréciation de l'autorité compétente.

Article 42 : Congés payés

1. Les travailleurs bénéficient des congés payés dans les conditions prévues par la législation et la réglementation en vigueur.
2. La durée de congé est augmentée en considération de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise suivant le tableau ci-dessous :

| | |
|-----------------------|-------------------------------|
| De 0 à 05 ans inclus: | 18 jours ouvrables par an ; |
| De 06 à 10 ans | : 21 jours ouvrables par an ; |
| De 11 à 15 ans | : 24 jours ouvrables par an ; |
| De 16 à 20 ans | : 27 jours ouvrables par an ; |
| De 21 à 25 ans | : 30 jours ouvrables par an ; |
| De 26 à 30 ans | : 33 jours ouvrables par an ; |
| De 31 à 35 ans | : 36 jours ouvrables par an ; |
| Au-delà de 35 ans | : 39 jours ouvrables par an. |



3. L'ordre des départs en congé est fixé selon les modalités prévues par la réglementation en vigueur. L'employeur s'efforcera, dans la mesure du possible, de tenir compte des préférences manifestées par le personnel.
4. Des délais éventuels de route seront accordés au travailleur à la suite d'une entente directe avec l'employeur. Ces congés supplémentaires dont la durée ne peut excéder dix jours, ne sont pas payés.
5. Lorsqu'un jour férié intervient pendant la jouissance du congé du travailleur, il s'ajoute au nombre de jours de congé de l'intéressé.

Article 43 : Congés de maternité

Les congés de maternité sont régis par la législation et la réglementation en vigueur.

Article 44 : Congés de maladie

Les congés de maladie imputables ou non à l'activité professionnelle sont régis par les dispositions légales et réglementaires.

CHAPITRE II : SALAIRES ET ACCESSOIRES DE SALAIRES

Article 45 : Détermination du salaire et mode de rémunération

1. Les salaires sont calculés à l'heure pour les travailleurs appartenant aux catégories de 1 à 6. Ils sont calculés mensuellement pour les travailleurs de catégories 7 à 12.
2. Les payes sont établies mensuellement. Tous les salaires doivent être payés en monnaie ayant cours légal et ne sauraient en aucun cas être versés en marchandises, denrées, rations ou autres substituts.
3. Les modalités de paiement, de périodicité du salaire et de versement d'acomptes sont régies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.
4. La rémunération à l'heure ou au temps est celle dans laquelle il n'est pas fait référence à une production quantitative déterminée. La rémunération est alors uniquement fonction du temps passé au travail. *on*

[Handwritten signatures and initials]

5. La détermination du travail à la tâche fera l'objet d'une entente directe entre employeurs et travailleurs intéressés.
6. La rémunération du travail à la tâche ou la rémunération mixte doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur de capacités moyennes et travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps effectuant un travail analogue.
7. Dans le cas d'une interruption de travail dont le travailleur n'est pas responsable, le temps pendant lequel le travailleur sera gardé à la disposition de l'employeur sera au taux normal. Mais si, pendant le temps d'arrêt, d'autres travaux sont demandés au travailleur, il est tenu de les exécuter.

Article 46 : Retenues sur salaire

En dehors des dispositions existant dans la législation en vigueur, aucune retenue d'aucune sorte ne peut être faite sur le salaire d'un travailleur. Aucune dette ne peut être recouvrée sur le salaire d'un travailleur sans son accord formel.

Article 47 : Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont rémunérées conformément à la réglementation en vigueur.

Article 48 : Prime d'ancienneté

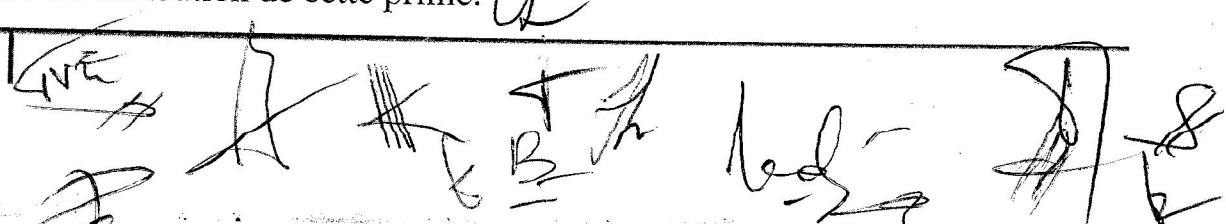
La prime d'ancienneté sera attribuée aux travailleurs conformément aux dispositions légales et réglementaires. Elle récompense l'ancienneté et non l'assiduité.

Article 49 : Prime d'assiduité

Il sera attribué au travailleur rémunéré à l'heure une prime d'assiduité qui sera calculée comme suit :

- 02 journées ou 16 heures de salaire catégoriel de l'échelon A, lorsque le travailleur n'aura manqué aucun jour dans le mois.
- 01 journée ou 08 heures de salaire catégoriel de l'échelon A, lorsque le travailleur aura manqué un jour dans le mois.

Les absences exceptionnelles payées ou celles légalement justifiées ne feront pas obstacles à l'attribution de cette prime.



Article 50 : Prime de panier

Tout travailleur effectuant au moins 06 heures de travail de nuit dans un poste encadrant minuit ou effectuant 10 heures consécutives de travail dans la journée, bénéficie d'une prime de panier égale à 1,5 le salaire horaire de la IVe catégorie échelon A pour les travailleurs des catégories I à IV et à 2 fois le salaire horaire de la catégorie du travailleur concerné échelon A pour les travailleurs des catégories V et suivantes.

Article 51 : Primes et indemnités diverses

D'autres primes ou indemnités pourront être attribuées, la dénomination et le montant étant fixés de gré à gré au sein de chaque entreprise.

TITRE V : DISPOSITIONS DIVERSES

CHAPITRE I : ASSURANCE ET PROTECTION SOCIALE

Article 52 : Assurance sociale

L'employeur doit enregistrer les travailleurs auprès de l'organisme de sécurité sociale conformément à la législation et la réglementation en vigueur.

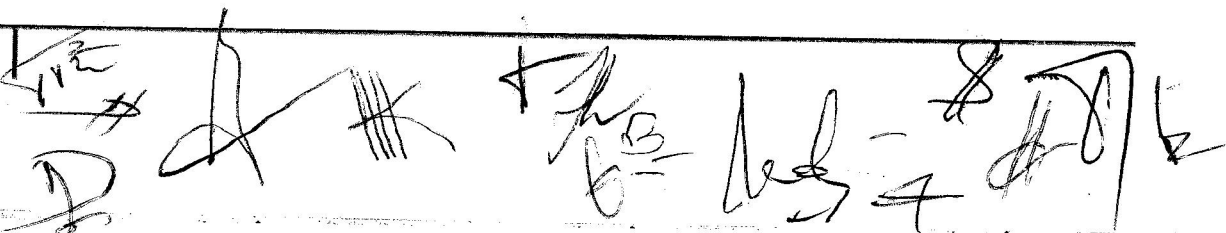
Article 53 : Logement et transport du personnel

Le logement et le transport du personnel sont soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Toutefois, l'employeur s'efforcera, dans la mesure du possible, d'assurer le transport des travailleurs habitant dans un rayon de moins de 10 km du lieu du travail.

Lors de la rupture du contrat, le travailleur installé dans un logement fourni par l'employeur est tenu de l'évacuer dans les délais ci-après :

- a) En cas de notification de préavis par l'une des parties dans les délais requis : évacuation après expiration de préavis. Ce délai ne pourra être inférieur à un mois ;
- b) En cas de rupture de contrat par le travailleur sans que le préavis ait été respecté : évacuation immédiate ;
- c) En cas de licenciement sans préavis, le travailleur devra libérer le logement dans un délai maximum d'un mois ;
- d) En cas de décès : évacuation différée à trois mois pour compter de la date du décès du travailleur.



Article 54 : Hygiène, santé et sécurité au travail

1. Les parties s'engagent à respecter les conditions d'hygiène, de santé et de sécurité propres aux activités de leurs entreprises ou établissements conformément à la réglementation en vigueur.
2. Dans le cadre des comités d'hygiène et de sécurité au travail, employeurs et travailleurs devront s'efforcer d'arrêter conjointement toutes mesures permettant d'améliorer l'hygiène, la santé et la sécurité dans leurs entreprises ou établissements.
3. Par ailleurs, les organisations syndicales de travailleurs et les Délégués du Personnel s'engagent à développer la culture d'hygiène, de santé et de sécurité chez les travailleurs.

Article 55 : Equipement de protection individuel

L'employeur est tenu de fournir gratuitement au travailleur des équipements adéquats de protection individuels obligatoires tels que prescrits par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les travailleurs sont tenus de les porter et d'en faire bon usage.

Des sanctions disciplinaires peuvent être prises à l'encontre de ceux des travailleurs qui, volontairement, ne respectent pas cette prescription.

Leur entretien incombe conjointement à l'employeur et au travailleur.

Article 56 : Couverture médicale

Sauf dispositions plus favorables fondées sur les usages ou les contrats de travail individuels, les soins médicaux seront dispensés au profit des travailleurs et leurs familles dans les conditions prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

Article 57 : Mutuelles

Pour une meilleure protection sociale des travailleurs, les parties recommandent la création des mutuelles au sein de l'entreprise avec la participation de l'employeur et des travailleurs.

CHAPITRE II : CLUBS ET ASSOCIATIONS SPORTIVES

Article 58 : Clubs et associations sportives

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

CHAPITRE III : DISCIPLINE

Article 59 : Discipline

1. Les normes de discipline dans l'entreprise sont définies et contenues dans le règlement intérieur de l'entreprise. Celui-ci fait l'objet d'une large information des travailleurs et des délégués du personnel.
2. Les parties contractantes reconnaissent que le pouvoir disciplinaire appartient à l'employeur.

CHAPITRE IV : RECOMPENSES DIVERSES

Article 60 : Gratification

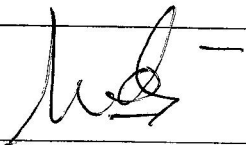
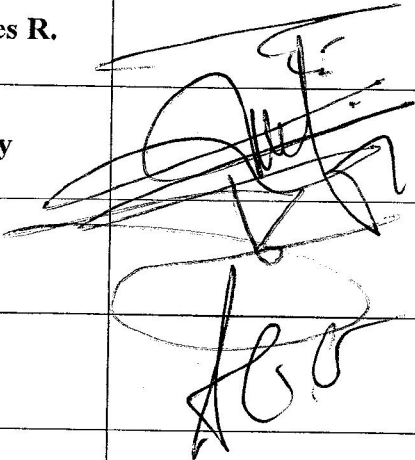
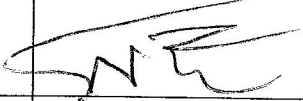





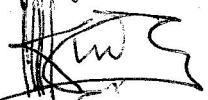
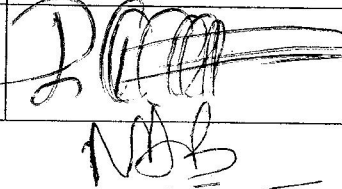
A la fin de chaque année, l'employeur devra accorder à ses travailleurs une gratification suivant le résultat positif de l'entreprise.

Il est recommandé qu'avant cette attribution, une concertation avec les Délégués du Personnel en fixe les modalités et les taux.

Article 61 : Médailles d'Honneur du Travail

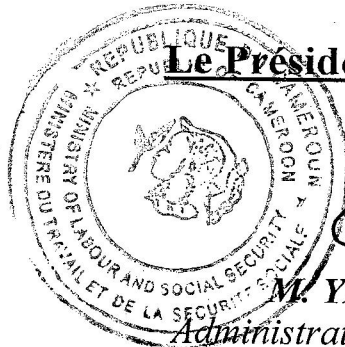
1. Les travailleurs ayant acquis l'ancienneté requise feront l'objet d'une proposition à la Médaille d'Honneur du Travail.
2. L'employeur assure les frais d'achat des médailles d'honneur de travail et verse à cette occasion, à chaque travailleur concerné, une prime spéciale dont le montant est égale à quatre mille cinq cents Francs CFA par année d'ancienneté et par Médaille.
3. Les parties recommandent l'organisation de la cérémonie de remise des Médailles tous les trois ans sans excéder cinq ans.
4. Cette prime sera versée en espèces.


ONT SIGNE :

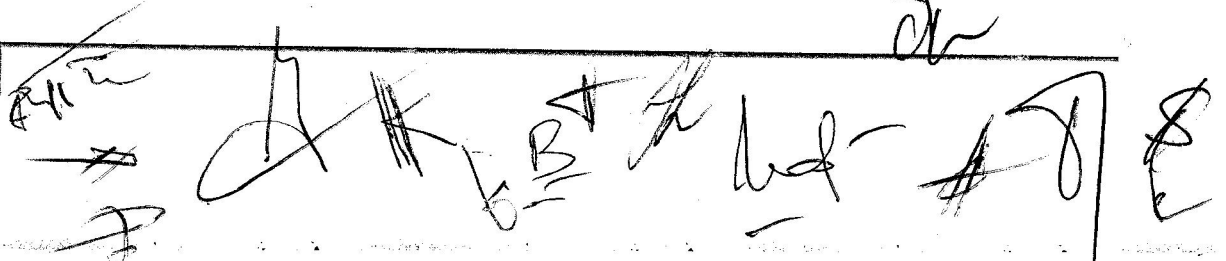
| POUR LES EMPLOYEURS | | POUR LES TRAVAILLEURS | |
|-------------------------|--|---|---|
| USPAC | | DIKIA SYS Modeste / CSTC |  |
| FONDJO Charles R. |  | EPOUNE Liboire / CSTC |  |
| OWONA Thierry | | ALOUNA AVEHE / CSTC |  |
| LIHAN Antoine | | MAHAMAT NGARMAN/CSTC |  |
| LOE Alain | | SEME SEME André / USLC |  |
| KAMADJE Albert | | MAKON MA UM / USLC |  |
| BECKEY Henry | | NDI Jean Marie / CSAC |  |
| EWULE William | | MBIDE KUDE Charles/CSAC |  |
| BAHETEN Dieudonné N. | |  | |

Fait à Yaoundé, le 06 MARS 2015

Le Président de la Commission




M. YAPELE Raymond
 Administrateur Principal du Travail
 et de la Prévoyance Sociale



ANNEXES

27 |

[Handwritten signatures and scribbles]

GRILLE DES SALAIRES DU SECTEUR AGRICOLE ET ACTIVITES CONNEXES

| TAUX | Ech | A | | B | | C | | D | | E | | F | |
|------|-----|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|
| | | SH | SM | SH | SM | SH | SM | SH | SM | SH | SM | SH | SM |
| 20% | 1 | 185,68 | 37 136 | 188,40 | 37 680 | 190,96 | 38 192 | 193,28 | 38 657 | 195,93 | 39 186 | 198,41 | 39 683 |
| | 2 | 190,66 | 38 132 | 195,52 | 39 103 | 198,85 | 39 769 | 202,94 | 40 589 | 207,23 | 41 447 | 211,32 | 42 264 |
| | 3 | 201,40 | 40 279 | 211,15 | 42 230 | 220,58 | 44 116 | 230,32 | 46 064 | 239,93 | 47 986 | 249,59 | 49 918 |
| | 4 | 226,82 | 45 364 | 260,45 | 52 090 | 294,07 | 58 814 | 327,74 | 65 549 | 361,52 | 72 305 | 394,70 | 78 941 |
| 10% | 5 | 345,25 | 69 050 | 373,41 | 74 681 | 403,46 | 80 693 | 433,25 | 86 650 | 463,17 | 92 633 | 493,11 | 98 623 |
| | 6 | 477,13 | 95 425 | 506,25 | 101 251 | 534,98 | 106 996 | 563,99 | 112 798 | 588,93 | 117 786 | 622,02 | 124 405 |
| | 7 | | 99 033 | | 105 743 | | 112 439 | | 118 865 | | 125 833 | | 132 661 |
| 07% | 8 | | 129 043 | | 143 032 | | 157 536 | | 171 787 | | 186 034 | | 200 274 |
| | 9 | | 190 663 | | 204 108 | | 217 681 | | 230 997 | | 244 449 | | 257 765 |
| 04% | 10 | | 208 457 | | 225 622 | | 242 787 | | 259 957 | | 277 430 | | 294 287 |
| | 11 | | 294 287 | | 308 883 | | 323 718 | | 338 438 | | 353 142 | | 367 863 |
| | 12 | | 367 863 | | 382 579 | | 397 294 | | 412 008 | | 426 723 | | 441 433 |

[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DES EMPLOIS ET METIERS
DU SECTEUR PRIMAIRE
(AGRICULTURE ET ELEVAGES)

MANŒUVRES - OUVRIERS - EMPLOYES

I- PREMIERE CATEGORIE : MANŒUVRE ORDINAIRE

A- Définition générale

Travailleur auquel sont confiés des travaux élémentaires n'exigent ni connaissance professionnelle, ni adaptation

B- Définitions particulières

Les travailleurs de cette catégorie sont engagés pour :

1- Tous les travaux de la germination, de la pré-pépinière, pépinière, du planting et de l'entretien des champs et de la production :

- Défrichage, dessouchage, brûlage, piquetage, trouaison, sarclage, émondage, élagage, étêtage, pralinage, drainage, binage, arrosage, épandage d'engrais et de produits, épandage de graines, paillage, débroussaillage, équipement des arbres, etc. ;
- Repiquage saisonnier ;
- Cueillette et récolte de tous produits ;
- Ramassage et chargement de tous produits, entretien de petits outillages et appareils agricoles ;
- Pulvérisations simples avec appareil simple de produits chimiques ordinaires ;
- Manutentionnaire, écorceur, terrassier, préposé à la constitution des drômes ;
- Elève moniteur (coton) ;
- Elève école de saigner ;
- Aide-berger, aide-porcher, aide-bouvier.

2- Tous les travaux de manutention et conditionnement élémentaire ne pouvant pas entraîner une dépréciation des produits :

- Ensachage, triage élémentaire, emboîtage, enfûtage, lavage, nettoyage, fumage, trempage, etc.
- Aide à l'approvisionnement des machines, des chaudières, des presses, des calibreurs, des dépulpeurs, des concasseurs, des décortiqueurs, des séchoirs ;
- Manœuvre arpentage, chaulage, transport d'eau, manœuvre sur véhicule ou engin, échantillonneur, manœuvre préposé à

l'entretien des routes et des decauilles, des fossés, des villages,
des bâtiments, des drains ;

- Aiguilleur sur decauille ;
- Elingueur ;

3- Balayeur, nettoyeur ;

- Haubanage, plantage (mise en terre), andainage, stimulation,
manœuvrage des drains. *DL*

[Handwritten scribbles and signatures]

II- DEUXIEME CATEGORIE : MANŒUVRE SPECIALISE

A- Définition générale

Travailleur auquel sont confiés des travaux simples, avec ou sans machine de conduite simple, exigeant des connaissances élémentaires, une mise au courant rapide et une adaptation.

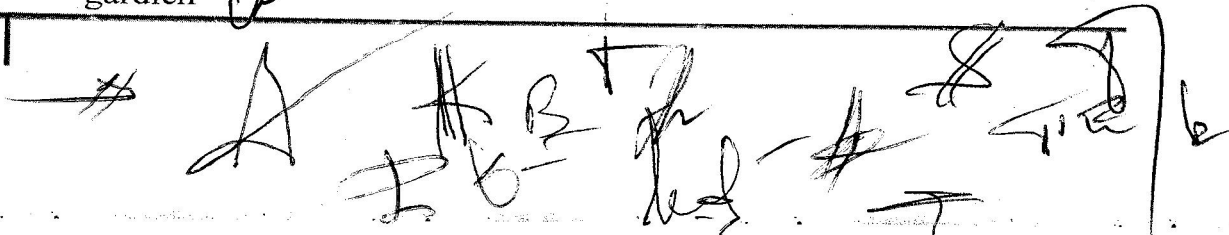
B- Définitions particulières

1- Filière administrative

- Planton coursier, assurant l'entretien des bureaux, effectuant la transmission des plis et les courses à l'intérieur et à l'extérieur de l'établissement ;
- Gardien ;
- Téléphoniste sur une ligne.

2- Filière technique

- Greffage, taille sélective, œilletonnage, soins aux arbres malades, pulvérisation de produits ;
- Taille sélective du thé (tea tipping and pruning) ;
- Saignée des hévéas, coupe de régimes de palme ;
- Récolte du cacao et du tabac ;
- Repiquage permanent ;
- Moniteur débutant (coton) ;
- Berger, porcher, bouvier ;
- Surveillant d'une équipe de manœuvres ordinaires, Manœuvre chargé de l'entretien des cours et des jardins, échantillonneur, observateur de cultures ;
- Triage/Découpage ;
- Manœuvre chargé de l'approvisionnement des machines, des chaudières, des presses à huiles, des clarificateurs de la palmisterie ;
- Manœuvre chargé du conditionnement sélectif et classification des produits agricoles ;
- Manœuvres spécialisé dans certaines opérations : pesage, laminage, fumage, séchage, granulation ;
- Graisseur, laveur de voiture, réparateur de pneumatique, assistant machiniste de force motrice,
- Assistant d'un ouvrier en : Mécanique, électricité, bâtiment, affûtage, éboutage en scierie, etc.
- Assistant d'un conducteur sur véhicule (motor boy, tank boy),
- Pulvérisateur
- Trieur
- Emballeur
- gardien



III- TROISIEME CATEGORIE : OUVRIER ORDINAIRE

A- Définition générale

Travailleur auquel sont confiés des travaux exigeant un minimum d'instructions ou de compétence acquise par la pratique.

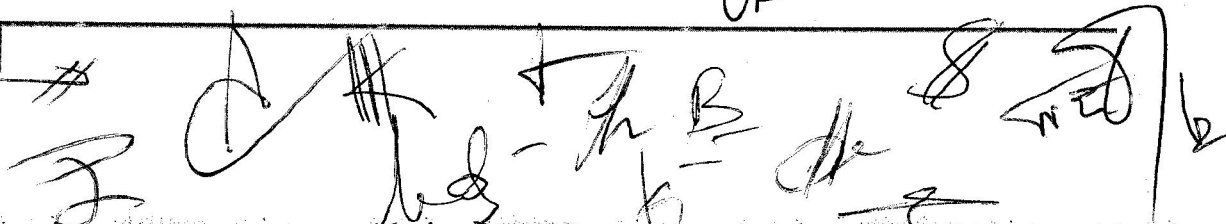
B- Définitions particulières

1) Filière administrative

- Employé de bureau chargé des travaux de simple copie ou de la réception et de l'envoi du courrier ainsi que de l'établissement des bordereaux de transmission
- Garçon de bureau chargé de distribuer le courrier, de prendre les rendez-vous, de faire attendre les visiteurs, d'assurer la liaison entre deux bureaux
- Photocopieur ou tireur de plans
- Standardiste de deux ou trois lignes
- Gardien-concierge, portier pointeur
- Aide-magasinier
- Aide-laborantin (à l'exception des services de santé)
- Serveur débutant


2) Filière technique :

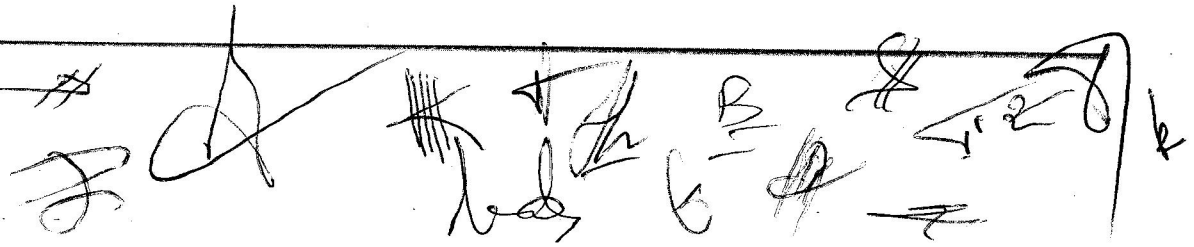
- Chef d'une équipe de manœuvres spécialisés : capital
- berger, porcher, bouvier, responsable d'un sous-secteur d'élevage
- moniteur conseiller de culture (coton)
- jardinier
- Chef d'équipe
- layonneur, boussolier, abatteur ou tronçonneur à la scie mécanique, tronçonneur à la main
- ouvrier n'exécutant qu'une partie des opérations constituant l'ensemble du -métier en mécanique, électricité, bâtiment, etc. (aides)
- Conducteur de machine simple, scieur, Déligneur, Affuteur
- chef d'équipe pointeur
- Echantillonneur
- Couseur
- Gratteur
- Graisseur
- Opérateur sur engin mécanique de conduite simple ou de type tel que pompe, sauterelle, treuil, petit dumper, dame vibrante, vibreur, monte-charge, etc... et sur engin de levage



- Aide-laborantin

- Aides :

- Maçon
- Peintre
- Soudeur
- Mécanicien
- Charpentier
- Electricien
- Etc. 



IV- QUATRIEME CATEGORIE : OUVRIER SPECIALISE

A- Définition générale

Travailleur exécutant dans les conditions suffisantes de rapidité et d'exactitude des travaux exigeant une formation professionnelle de base ou une compétence de même niveau acquise par la pratique.

La formation professionnelle est du niveau du certificat de fin d'Apprentissage ou du Certificat de Formation Professionnelle.


B- Définitions particulières

1) Filière administrative


- Employé de bureau assurant, sur directives précises, divers travaux tels que correspondance simple, dépouillement de documents, constitution et tenue de dossiers simples, calcul de rémunération, tenue de registres et de livres impliquant des connaissances comptables et techniques élémentaires
- -Standardiste de plus de trois lignes
- Magasinier débutant
- Caissier auxiliaire ou teneur de petite caisse
- Agent de sécurité
- Aide-soignant
- Faxiste
- Secrétaire ou commis de production
- Secrétaire du commis pointeur
- Secrétaire dactylographe
- Préposé pharmacie
- Opérateur de saisie débutant

2) Filière technique

- Contrôleur d'équipe de travailleurs de catégories précédentes
- Boussolier capable d'effectuer un quadrillage fermé
- Moniteur conseillé de culture (coton)
- Laborantin (à l'exception des services de santé)
- Serveur
- Chauffeur de véhicule dont la charge utile est inférieure à cinq tonnes ou de car de transport de moins de 20 passagers
- Conducteur d'engins de terrassement

- Conducteur d'engin de manutention, peseur pont-bascule
- Conducteur d'engins de moins de 120 CV et de tracteurs de type agricole
- Conducteur d'engins motorisés de manutention, conducteur de pont roulant de moins de tonnes et de grues de petite portée
- Conducteur d'engins de type B, tels que concasseur, locomotive, locomobile, pilonneuse, spreader, malayeuse, gravillonneuse, cylindre lisse, cylindre roulant
- Rouleau compresseur
- Préposé aux travaux suivants dans les sucreries :
Epurateur eau, manipulateur turbine moulin, manipulateur de pompe, niveau chantage, réchauffeur, décanteur, sécheur, turbineur à sucre, opérateur malaxeur, moulage, emboîteur, opérateur-coiffeuse, pneumatique
- Laborantins (eau, produits légers, produits lourds, analyses spéciales, qualité)
- Machiniste
- Chambon
- Chef de quart
- Mécanicien débutant
- Electricien débutant
- Electronicien débutant
- Menuisier débutant
- Plombier débutant
- Chaudronnier débutant
- soudeur débutant
- Pompiste débutant
- Magasinier débutant
- Surveillant motopompe
- Tourneur débutant
- Fraiseur débutant
- Conducteur débutant
- Tôlier débutant
- Opérateur radio
- Chef de chaîne
- Observateur cercosporiose 

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

- Préposé aux travaux suivants dans les sucreries : pointeur-culture, chef d'équipe moulage, opérateur turbo, opérateur filtration et décantation, évaporateur, aide-cuiseur
- Berger, porcher, bouvier, responsable de secteur d'élevage
- Contrôleur (arrosage, qualité, etc.)
- Manœuvre moulage (canne à sucre) 

V- CINQUIEME CATEGORIE : OUVRIER PROFESSIONNEL

A- Définition générale

Travailleur exécutant des travaux nécessitant une connaissance complète de son métier ainsi qu'une formation théorique et pratique approfondie, acquise soit par un enseignement approprié sanctionné par des résultats satisfaisants à des épreuves professionnelles, soit par une expérience professionnelle équivalente

La formation professionnelle est du niveau du Certificat d'Aptitude Professionnelle et pour la formation professionnelle rapide, du niveau du Certificat de perfectionnement Bureautique.

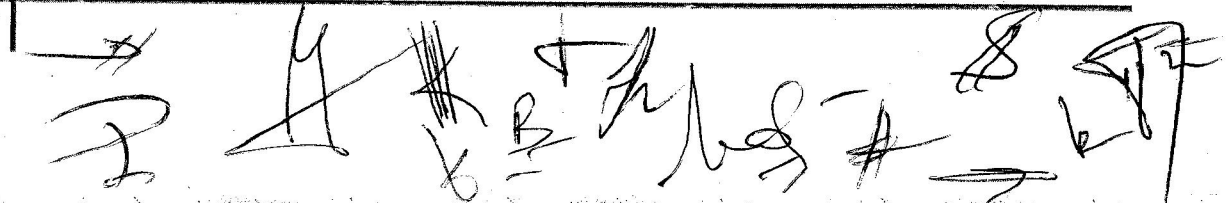
B- Définitions particulières


1) Filière administrative

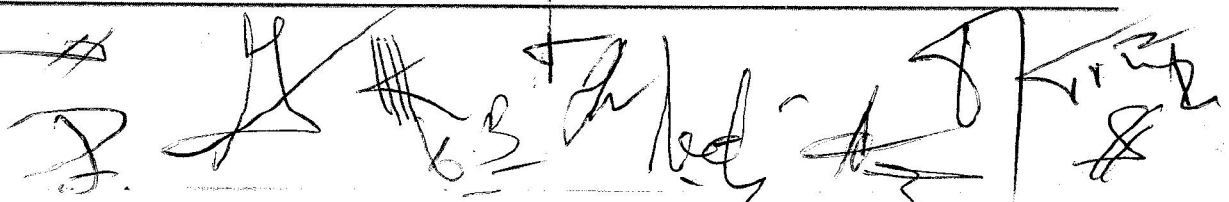
- Employé qualifié de bureau, ayant une formation scolaire du niveau du brevet d'Etudes du Premier Cycle du Second Degré, assurant des travaux comportant une part d'initiative et de responsabilité et impliquant des connaissances spécialisées en législation et en technique dans le domaine de l'emploi occupé
- Secrétaire bureautique
- Aide-comptable
- Magasinier assurant la gestion d'un magasin, l'achat, l'expédition de marchandises
- Vendeur de grand économat
- Caissier avant la responsabilité d'une caisse secondaire avec livre de recettes et de paiements
- Secrétaire sténodactylographie débutante
- Opérateur de saisie
- Infirmier
- Magasinier
- Gérant économat
- Commis ou secrétaire de plantation ou de secteur de plantation

2) Filière technique

- Responsable de chantier, responsable de prospection
- Stelliteur
- Conducteur de pont roulant de 15 tonnes et plus, se dépannant lui-même
- Scieur sur volant de 200 cm et plus
- Moniteur hautement qualifié (coton)
- Berger, porcher, bouvier hautement qualifié



- Chef de bloc
- Encadreur agronomique
- Contrôleur confirmé (saignée)
- Préposé aux travaux suivants dans les sucreries :
Responsable d'une équipe d'essais agronomiques, aide-chimiste usine, responsable magasin à sucre, surveillant moulin, surveillant chaudières, cuiseur
- Responsable d'équipe d'ouvriers de catégories précédentes
- Ouvrier professionnel en : mécanique, électricité bâtiment
- Mécanicien effectuant des travaux complexes de démontage, de remontage, de réglage de machines
- Electricien effectuant des installations complexes et assurant l'entretien
- Chaudronnier, soudeur, forgeron, plombier, maçon, peintre, menuisier, ferrailleur, charpentier, etc. confirmés, effectuant des travaux complexes de leur spécialité avec une habileté confirmée
- Mécanicien motoriste
- Diéséliste capable d'essayer, de tarer et de régler au banc une pompe à injection
- Tôlier formeur en carrosseries
- Dessinateur calqueur, dessinant des éléments de détails à partir d'un ensemble
- Chef d'équipe calqueur, dessinant des éléments de détails à partir d'un ensemble
- Chef d'équipe turbine à sucre
- Chauffeur mécanicien
- Dessinateur
- Chef chantier débutant
- Mécanicien confirmé
- Electronicien confirmé
- Electricien confirmé
- Menuisier confirmé
- Plombier confirmé
- Chaudronnier confirmé
- Soudeur confirmé
- Pompiste confirmé
- Magasinier confirmé 



- Tourneur confirmé
- Fraiseur confirmé
- Conducteur confirmé
- Tôlier confirmé
- Chauffeur de véhicule dont la charge utile est égale ou supérieure à cinq tonnes ou de car transportant vingt passagers ou plus
- Conducteur d'engins de 120 CV et plus
- Conducteur de pont roulant de 15 tonnes et plus
- Chauffeur livreur
- Acheteur et vendeur de détail
- Conducteur de tracteur agricole. *DN*

VI- SIXIEME CATEGORIE : OUVRIER PROFESSIONNEL

A- Définition générale

Travailleur exécutant des travaux particulièrement difficiles de son métier, nécessitant une habileté consommée et une formation théorique et pratique très approfondie acquise soit par un enseignement approprié sanctionné par des résultats satisfaisants à des épreuves professionnelles, soit par une expérience très confirmée de son métier.

Du fait de sa compétence peut surveiller les travaux des travailleurs de catégorie précédente et occasionnellement des travailleurs moins confirmés de sa catégorie.

B- Définitions particulières

1) Filière administrative

- Employé très qualifié de bureau, présentant les qualifications requises pour la cinquième catégorie avec une responsabilité et des initiatives accrues
- Secrétaire sténodactylographe confirmé
- Caissier ayant la responsabilité d'une caisse principale, effectuant tous opérateurs de caisse et tenant les écritures correspondantes
- Aide-comptable confirmé
- Magasinier connaissant la terminologie exacte des marchandises de sa spécialité, capable de les recevoir, de les différencier, ranger, référencer, de tenir en quantités et en valeurs les états de stocks dont il a la responsabilité d'inventaire
- Déclarant en douane
- Infirmier confirmé
- Chef de cellule Administrative
- Technicien Adjoint de laboratoire (santé)

2) Filière technique

- Contrôleur de travaux
- Chef de chantier
- Adjoint au chef de groupe production
- Ouvrier très qualifié présentant les qualifications requises par la cinquième catégorie avec une responsabilité et des initiatives accrues
- Ouvrier de toute spécialité effectuant les travaux les plus difficiles de sa profession avec une habileté consommée *Or*

- Mécanicien effectuant des travaux complexes de démontage, de remontage, de mise au point de machines
- Electricien effectuant des installations particulièrement délicates et en assurant l'entretien
- Electricien monteur sachant travailler sur plans
- Topographe assistant
- Dessinateur d'exécution, rectifieur

AGENTS DE MAITRISE, TECHNICIENS ET ASSIMILES

On entend par agents de maîtrise, les agents chargés de façon permanente de préparer, diriger, coordonner et contrôler le travail d'un ou plusieurs groupes d'ouvriers, d'employés ou d'agents de maîtrise dans l'exécution des travaux dont ils assument la responsabilité à l'égard de l'employeur ou d'un agent de catégorie supérieure.

Selon la nature des activités, ces fonctions peuvent exiger la participation directe de l'agent à l'exécution des tâches. *OK*

VII- SEPTIEME CATEGORIE : AGENT DE MAITRISE SUBALTERNE

A- Définition générale

Chargé d'exécuter ou de faire exécuter les travaux qui lui sont confiés, l'agent de maîtrise de 7ème catégorie, qu'il exerce ou non une fonction de commandement, doit avoir des connaissances de sa spécialité acquises par une expérience professionnelle ou par une formation appropriée (BEC, BI, BP, BAC, etc.).

a) Fonction de commandement

Agent travaillant sous les ordres d'un agent de maîtrise de catégorie égale ou supérieure, d'un cadre, de l'employeur ou de son représentant, et exerçant également de façon permanente un commandement sur un groupe d'ouvriers ou d'employés et assurant le respect des temps et des consignes d'exécution des travaux qui lui ont été préalablement définis, ainsi que la discipline du personnel placé sous ses ordres.

b) Fonction de technicité

Agent n'exerçant pas nécessairement de commandement mais appelé à assumer des tâches nécessitant une qualification professionnelle supérieure à celle des travailleurs des catégories précédentes, à prendre des initiatives et à étudier d'après des directives précises, des questions relevant de sa qualification professionnelle.


B- Définitions particulière

1) Filière administrative

- Employés
- Secrétaire sténodactylographe confirmé
- Chef de bureau
- Chef magasinier
- Comptable confirmé
- Infirmier breveté
- Comptable
- Programmeur
- Employé de bureau
- Secrétaire bureautique
- Chef secrétariat administratif

2) Filière technique

- Chef de section
- Chef d'atelier

- Topographe
- Surveillant usine
- Technicien de laboratoire
- Chef de groupe production
- Conducteur de travaux
- Agent d'élevage
- Contremaitre (chef de groupe ouvrier), entretien, fabrication, conditionnement, mécanique, électricité, bâtiment
- Contrôleur de travaux
- Topographe
- Chef de chantier confirmé. 

VIII- HUITIEME CATEGORIE : AGENT DE MAITRISE CONFIRME

A- Définition générale

Chargé d'exécuter ou de faire exécuter les travaux qui lui sont confiés, l'agent de maîtrise de huitième catégorie, qu'il exerce ou non une fonction de commandement, doit avoir des connaissances de sa spécialité acquise par une longue expérience professionnelle ou par une formation appropriée ;

a) Fonction de commandement

Agent travaillant sous les ordres d'un agent de maîtrise de catégorie égale ou supérieure, d'un cadre, de l'employeur ou de son représentant.

Il est chargé de faire exécuter les travaux qui lui sont confiés par des agents de maîtrise, des ouvriers ou des employés des catégories précédentes. Il assure le respect des temps et des consignes d'exécution des travaux qui lui ont été préalablement définis, ainsi que la discipline du personnel placé sous ses ordres. Il prend des initiatives pour l'amélioration du rendement et de la sécurité, ou assure une responsabilité équivalente.

b) Fonction de technicité

Agent n'exerçant pas nécessairement de commandement mais appelé à assumer des tâches nécessitant une qualification professionnelle supérieure à celle des agents de catégorie VII, à prendre des initiatives et à étudier d'après les directives précises des questions relevant de sa qualification professionnelle.

B- Définition particulière

1) Filière administrative

- Comptable confirmé
- Employé qualifié
- Secrétaire de direction débutant
- Infirmier diplômé d'état
- Assistant informaticien
- Agent administratif

2) Filière technique

- Cartographe
- Dessinateur
- Contremaître
- Responsable maintenance
- Chef de garage secondaire

IX- NEUVIEME CATEGORIE : AGENT DE MAITRISE SUPERIEURE

A- Définition générale

Chargé d'exécuter ou de faire exécuter les travaux qui lui sont confiés, l'agent de maîtrise de neuvième catégorie, qu'il exerce ou non une fonction de commandement, doit avoir, soit des connaissances de sa spécialité acquise par une expérience professionnelle ou par une formation complémentaire, soit des connaissances sanctionnées pour la filière administrative et la filière technique par le brevet de technicien supérieur.

a) Fonction de commandement

Agent travaillant sous les ordres d'un agent de maîtrise de catégorie égale, d'un cadre, de l'employeur ou de son représentant.

Il a sous ses ordres des techniciens ou des agents de maîtrise dont il coordonne les travaux.

Il peut, pour les travaux de haute technicité, commander directement des ouvriers et employés des catégories V et VI.

Il assure le respect des temps et des consignes d'exécution des travaux qui lui sont préalablement définis, ainsi que la discipline du personnel placé sous ses ordres.

Il prend des initiatives pour l'amélioration du rendement et de la sécurité, ou assure une responsabilité équivalente.

b) Fonction de technicité

Agent n'exerçant pas nécessairement de commandement mais appelé à assumer des tâches nécessitant une qualification professionnelle supérieure à celle des agents de la catégorie VIII, à prendre des initiatives et à étudier d'après des directives générales des questions techniques et administratives délicates de la profession.

B- Définition particulière

1) Filière administrative

- Chef de service débutant ou stagiaire
- Secrétaire de direction confirmé
- Adjoint au chef comptable
- Assistant contrôleur de gestion
- Chef de service

- Assistant de direction

2) Filière technique

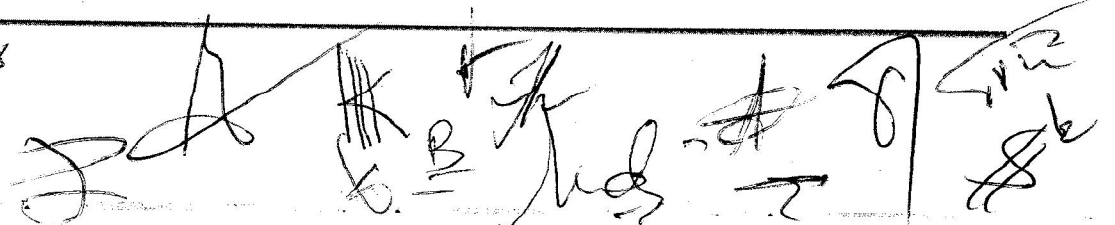
- Conducteur de travaux
- Assistant agricole principal, adjoint assistant
- Contremaitre d'entretien, d'atelier, de garage
- Chef d'unité de fabrication, d'entretien
- Chimiste laboratoire
- Assistant de fabrication

INGENIEURS ET CADRES

Sont considérés comme cadres, ingénieurs et assimilés les collaborateurs qui répondent aux conditions suivantes :

- 1) Posséder une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière résultant soit d'études sanctionnées par un diplôme d'enseignement supérieur, soit d'une expérience professionnelle équivalente
- 2) Etre susceptible d'occuper un emploi comportant des pouvoirs de décision et de commandement ou des fonctions de conception.

Les cadres seront classés dans l'une des trois catégories X, XI et XII en fonction de l'importance réelle du poste ainsi que de l'ampleur et de la nature des responsabilités attachées à celui-ci.



X- DIXIEME CATEGORIE : CADRE SUBALTERNE

A- Définition générale

Agent appelé à occuper des fonctions de cadre administratif, technique ou commercial, et titulaire d'un diplôme d'enseignement supérieure reconnu par l'Etat ou, à défaut, possédant une formation administrative, juridique, financière, commerciale ou technique d'un niveau équivalent, acquise par une longue expérience professionnelle.


Il doit avoir des connaissances générales ainsi que des qualités intellectuelles et humaines lui permettant de se mettre rapidement au courant des diverses questions relevant de ses attributions.

B- Définition particulière

1) Filière administrative

- Chef de service comptable, responsable financier
- Chef de service commercial, chef de service vente
- Chef de personnel
- Chef de service confirmé
- Chef de service informatique
- Auditeur interne
- Juriste d'entreprise débutant
- Assistant de direction

2) Filière technique

- Ingénieur ou assimilé
- Agent responsable d'un poste d'élevage secondaire
- Chef de fabrication, chef de garage central
- Chef de service d'entretien
- Chef de secteur
- Chef de plantation débutant
- Chef de laboratoire usine 

XI- ONZIEME CATEGORIE : CADRE CONFIRME

A- Définition générale


Agent répondant à la définition de la catégorie X et ayant à prendre dans l'accomplissement de son activité, les initiatives et les responsabilités qui en découlent, en suscitant, orientant et contrôlant directement le travail de ses collaborateurs de catégories précédentes.

B- Définition particulière

1) Filière administrative

- Chef du personnel
- Chef de service comptable confirmé, financier, commercial et administratif
- Contrôleur de gestion
- Juriste d'entreprise confirmé
- Chef de plantation confirmé
- Chef de division/département
- Directeur et directeur adjoint

2) Filière technique

- Ingénieur en chef
- Agent responsable technique et administratif d'un poste d'élevage
- Chef de fabrication
- Chef des services techniques
- Docteur vétérinaire
- Médecin
- Pharmacien
- Responsable contrôle qualité
- Directeur usine 

XII- DOUZIEME CATEGORIE : CADRE SUPERIEUR

A- Définition générale

- Le chef d'entreprise lui-même et ses adjoints
- Cadre supérieur placé directement sous les ordres du chef d'entreprise, ayant pouvoir d'autorité et de décision sur un ou plusieurs agents des catégories précédentes, assumant la pleine responsabilité de la conception, de l'organisation et du commandement dans le cadre de ses attributions.

B- Définition particulière

1) Filière administrative

- Directeur des services : comptabilité, finance, personnel, commercial administration
- Directeur des relations extérieures
- Directeurs de contrôle de gestion et des systèmes d'information
- Directeur confirmé
- Directeurs des ressources humaines
- Secrétaire général
- Directeur général adjoint
- Directeur général

2) Filière technique

- Directeur d'exploitation
- Directeur de production ou directeur de plantation
- Directeur de la recherche agronomique
- Cadre responsable de plusieurs postes d'élevage
- Directeur vétérinaire en chef
- Directeur technique
- Médecin chef des hôpitaux
- Ingénieur principal. *DL*

