

REPUBLIQUE DU CAMEROUN
PAIX - TRAVAIL - PATRIE

REPUBLIC OF CAMEROON
PEACE - WORK - FATHERLAND

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DES ENTREPRISES DE STOCKAGE ET DE DISTRIBUTION
DES PRODUITS PETROLIERS**

25/07/2014

SOMMAIRE

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES 5

ARTICLE 1^{er} : CHAMP D'APPLICATION ET OBJET 5

ARTICLE 2 : ADHESION 5

ARTICLE 3 : REVISION 5

ARTICLE 4 : DENONCIATION 6

ARTICLE 5 : DEPOT ET PUBLICATION 6

ARTICLE 6 : AVANTAGES COLLECTIFS OU INDIVIDUELS 6

ARTICLE 7 : DIALOGUE 6

ARTICLE 8 : PRISE D'EFFET 6

TITRE II : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL - DELEGUES DU PERSONNEL 7

ARTICLE 9 : DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION 7

ARTICLE 10 : AUTORISATION D'ABSENCE POUR ACTIVITES SYNDICALES 7

ARTICLE 11 : PERMANENT SYNDICAL 7

ARTICLE 12 : DELEGUES DU PERSONNEL, ELECTION, EXERCICE DES FONCTIONS 8

ARTICLE 13 : RESPONSABLES SYNDICAUX 8

ARTICLE 14 : PANNEAUX D'AFFICHAGE 9

ARTICLE 15 : COTISATION SYNDICALE 9

TITRE III : LE CONTRAT DE TRAVAIL 10

CHAPITRE I : FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL 10

ARTICLE 16 : ENGAGEMENT 10

ARTICLE 17 : PERIODE D'ESSAI 10

ARTICLE 18 : CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE 11

ARTICLE 19 : APPRENTISSAGE, FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS 11

ARTICLE 20 : INTERIM, CHANGEMENT PROVISOIRE D'EMPLOI 11

ARTICLE 21 : PROMOTION INTERNE 12

ARTICLE 22 : EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES 12

ARTICLE 23 : CAMEROUNISATION DES EMPLOIS 12

ARTICLE 24 : COMMISSION PARITAIRE DE CLASSEMENT 12

ARTICLE 25 : CLAUSE DE NON CONCURRENCE 13

ARTICLE 26 : SECRET PROFESSIONNEL 13



CHAPITRE II : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL 13

ARTICLE 27 : OBLIGATIONS MILITAIRES DU TRAVAILLEUR 13

ARTICLE 28 : ACCIDENT OU MALADIE NON IMPUTABLE AU TRAVAIL 13

ARTICLE 29 : INDEMNITE D'ACCIDENT OU DE MALADIE NON IMPUTABLE AU TRAVAIL 14

ARTICLE 30 : ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES - INDEMNITES COMPLEMENTAIRES A L'INDEMNITE LEGALE 14

ARTICLE 31 : RECLASSEMENT A LA SUITE D'UN ACCIDENT OU D'UNE MALADIE AYANT ENTRAINE UNE REDUCTION DE CAPACITE DE TRAVAIL.....	15
CHAPITRE III : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	15
ARTICLE 32 : GENERALITES SUR LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	15
ARTICLE 33 : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR ACCIDENT OU MALADIE NON IMPUTABLE AU TRAVAIL	15
ARTICLE 34 : PREAVIS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	16
ARTICLE 35 : PREAVIS EN CAS DE DEPART EN CONGE.....	17
ARTICLE 36 : COMPRESSION DU PERSONNEL.....	17
ARTICLE 37 : INDEMNITE DE LICENCIEMENT.....	17
ARTICLE 38 : DEPART A LA RETRAITE - INDEMNITE DE FIN DE CARRIERE - PRIME DE RECONVERSION.....	18
ARTICLE 39 : DECES DU TRAVAILLEUR.....	18
TITRE IV : CONDITIONS DE TRAVAIL.....	20
CHAPITRE I : DUREE DU TRAVAIL.....	20
ARTICLE 40 : DUREE DU TRAVAIL – GENERALITES.....	20
ARTICLE 41 : LES EQUIVALENCES.....	20
ARTICLE 42 : HEURES SUPPLEMENTAIRES	20
ARTICLE 43 : RECUPERATION DES HEURES PERDUES.....	21
ARTICLE 44 : TRAVAIL POSTE.....	21
ARTICLE 45 : ASTREINTE.....	22
CHAPITRE II : DEPLACEMENTS ET MUTATIONS.....	22
ARTICLE 46 : DISPOSITIONS GENERALES	22
ARTICLE 47 : DEPLACEMENT OCCASIONNEL - INDEMNITE DE DEPLACEMENT....	22
ARTICLE 48 : DEPLACEMENT CONJONCTUREL - INDEMNITE DE SEJOUR.....	23
ARTICLE 49 : DEPLACEMENT AVEC CHANGEMENT DE RESIDENCE – MUTATION	23
ARTICLE 50 : MUTATION POUR CONVENANCES PERSONNELLES	24
ARTICLE 51: VOYAGES - TRANSPORTS.....	24
CHAPITRE III : REGIME DES CONGES PAYES ET DES PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES - DISCIPLINE.....	25
ARTICLE 52 : CONGES PAYES – MAJORATIONS POUR ANCIENNETE.....	25
ARTICLE 53 : PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES D'ABSENCES PAYEES	26
ARTICLE 54 : PERMISSIONS D'ABSENCES NON PAYEES.....	26
ARTICLE 55 : ABSENCES.....	26
ARTICLE 56 : DISCIPLINE	27
TITRE V : LE SALAIRE.....	28
ARTICLE 57 : DETERMINATION DU SALAIRE ET MODE DE REMUNERATION.....	28
ARTICLES 58 : AVANCES ET RETENUES SUR SALAIRE.....	28
ARTICLES 59 : AVANCEMENT DE CATEGORIE ET D'ECHELON.....	29
ARTICLES 60 : PRIME D'ANCIENNETE	29





















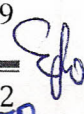


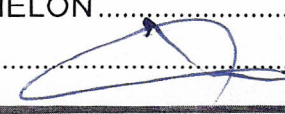












A

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES DE STOCKAGE ET DE DISTRIBUTION DES PRODUITS PETROLIERS

Entre :

- Le Groupement des Professionnels du Pétrole (GPP) ;
- Le Groupement des Pétroliers Camerounais (GPC) ;
- La Société Camerounaise des Dépôts Pétroliers (SCDP) ;
- La Fédération des Professionnels Nationaux du Pétrole (FPNP) ;

D'une part ;

Le Syndicat des Travailleurs de Stockage et Distribution des Produits Pétroliers et Dérivés du Cameroun affilié à la CSTC ;

D'autre part ;

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

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

★

LA

[Signature]

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1^{er} : CHAMP D'APPLICATION ET OBJET

1. La présente Convention, dénommée «Convention Collective Nationale des Entreprises de Stockage et de Distribution des Produits Pétroliers », règle les rapports professionnels entre les Employeurs et les travailleurs, tels qu'ils sont définis à l'article 1^{er} du Code du Travail dans les entreprises de stockage et de distribution des produits pétroliers, exerçant leurs activités sur le territoire de la République du Cameroun.
2. Sont exclus du champ d'application de la présente Convention, les établissements desdites entreprises auxquels s'appliquent d'autres conventions collectives.
3. 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 aux travailleurs.

[Signature]

ARTICLE 2 : ADHESION

1. Toute organisation syndicale de travailleurs, d'employeurs ou toute entreprise intéressée peut adhérer à la présente Convention dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.
2. Cette adhésion prend effet à compter du jour qui suit le dépôt de l'acte d'adhésion au Greffe du Tribunal de Première Instance de Yaoundé.
3. Les signataires de la Convention ne sont pas tenus de faire une place à l'organisation ou à l'entreprise adhérente dans les organismes ou commissions paritaires prévus par la présente Convention.
4. Toute organisation née de la scission d'une organisation signataire de la présente Convention bénéficie des droits attachés à la qualité de signataire de la Convention à condition que l'organisation mère ait notifié cette scission aux parties contractantes.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

ARTICLE 3 : REVISION

1. La présente Convention est susceptible de révision au plus tôt un an après sa date de dépôt. Ceci est aussi valable pour ses Avenants. L'initiative appartient aux parties signataires ou au Ministère en charge des questions du travail.
2. La demande de révision doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception adressée par la partie qui en prend l'initiative, au Ministère en charge des questions du travail, avec copie aux autres parties contractantes.
3. Cette demande indique les dispositions mises en cause. Elle doit être accompagnée de propositions écrites afin que les pourparlers puissent commencer sans retard.
4. Durant la discussion de la révision ainsi que pendant les pourparlers qui y sont consécutifs, les parties s'engagent à :
 - Respecter strictement les engagements réciproques définis dans la présente Convention ;
 - Ne recourir ni au lock-out, ni à la grève partielle ou totale, à propos des points mis en cause.

5. Le nouvel adhérent ne peut toutefois demander la révision ou la modification même partielle de la présente Convention, ni la dénoncer. Il ne peut que procéder au retrait de son adhésion.

ARTICLE 4 : DENONCIATION

1. Si les pourparlers tendant à la révision ou la modification n'ont pu aboutir dans un délai d'un an suivant l'envoi de la lettre recommandée visée au paragraphe 2 de l'article 3 ci-dessus, chacune des parties contractantes est en droit de dénoncer la présente Convention par un acte écrit, soumis aux formalités de dépôt et de notification définies par la réglementation en vigueur.
2. La dénonciation ne prend effet qu'à l'expiration d'un délai de trois (03) mois suivant la date de dépôt de l'acte.
3. Les parties signataires s'interdisent formellement d'avoir recours au lock-out ou à la grève pendant toute la durée des délais stipulés aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus et à propos des points mis en cause.
4. Qu'il s'agisse de révision ou de dénonciation, la présente Convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions à intervenir.

ARTICLE 5 : DEPOT ET PUBLICATION

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

ARTICLE 6 : AVANTAGES COLLECTIFS OU INDIVIDUELS

1. La présente Convention ne peut en aucun cas être la cause de restriction des avantages collectifs ou individuels acquis par les travailleurs dans leur entreprise à la date d'application de ladite Convention, que ces avantages soient particuliers à certains travailleurs ou qu'ils résultent de l'application dans l'entreprise de dispositions collectives.
2. Le maintien de ces avantages ne joue que pour le personnel en service à la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions.
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, à la suite des usages d'une convention particulière ou d'un statut particulier.
4. Dans tous les cas, le salaire global effectif perçu par le travailleur au moment de la mise en vigueur de la présente Convention ne saurait faire l'objet d'aucune compensation avec les avantages créés par la présente convention.

ARTICLE 7 : DIALOGUE

Les parties signataires témoignent de leur volonté de rechercher toute possibilité d'examen en commun des différends collectifs et de faciliter ainsi leur solution sur le plan de l'entreprise. Dans ce but, elles estiment que les parties en cause doivent user de tous les moyens en leur pouvoir avant de recourir à la procédure légale en matière de différends collectifs de travail.

ARTICLE 8 : PRISE D'EFFET

La présente convention prend effet à compter du 1^{er} janvier 2015.

TITRE II : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL - DELEGUES DU PERSONNEL

ARTICLE 9 : DROIT SYNDICAL ET LIBERTE 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 pour la défense de leurs intérêts professionnels.
2. Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à une association ou à un syndicat professionnel, non plus que les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses ou les origines sociales, raciales et professionnelles du travailleur, pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de licenciement.
3. Les parties contractantes s'engagent à n'exercer aucune pression ni contrainte sur les travailleurs en faveur ou à l'encontre de telle ou telle organisation syndicale.
4. Les travailleurs s'engagent à ne pas porter entrave à la bonne marche de l'entreprise et à ne pas enfreindre la loi sous le prétexte d'exercer le droit syndical.

ARTICLE 10 : AUTORISATION D'ABSENCE POUR ACTIVITES SYNDICALES

1. Chaque fois qu'un travailleur, qu'il soit un responsable syndical ou non, est appelé à participer à une commission mixte paritaire ou à un séminaire de formation syndicale, il appartient à l'employeur et à l'organisation syndicale des travailleurs intéressée de déterminer de quelle façon et dans quelle limite (nombre de participants, durée, etc.) il convient de faciliter la participation.
2. Les travailleurs concernés sont tenus d'informer l'employeur deux (02) jours ouvrables à l'avance, sauf cas d'urgence, de leur participation à ces commissions et de s'efforcer de réduire au minimum la gêne que leur absence cause au fonctionnement normal de l'entreprise.
3. 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.
4. Par assimilation avec ce qui précède, la participation des responsables syndicaux au règlement d'un conflit collectif du travail est considérée comme temps de travail et rémunérée par l'employeur du responsable syndical.
5. Des autorisations d'absence exceptionnelles peuvent être accordées aux responsables syndicaux dans les cas limitatifs suivants :
 - Participation aux congrès statutaires de leurs organisations ;
 - Participation à des stages ou séminaires de formation syndicale ;
 - Réunions et missions de représentation liées aux activités syndicales.
6. Ces absences sont payées dans la limite de dix (10) jours par an et ne viennent pas en déduction du temps de service effectif ouvrant droit au congé.

ARTICLE 11 : PERMANENT SYNDICAL

1. Le travailleur ayant déjà acquis dans l'entreprise une ancienneté au moins égale à deux (02) ans, qui aura été mandaté par une organisation syndicale légalement reconnue pour remplir les fonctions de permanent syndical doit, à l'expiration de son mandat, réintégrer son ancienne entreprise.

- A
- [Signature]
- [Signature]
2. La demande de réintégration du travailleur doit être présentée soit directement par lui-même, soit en son nom par l'organisation syndicale à laquelle il appartient, au plus tard un mois après l'expiration de son mandat.
 3. A l'issue de la suspension du contrat de travail qui ne doit pas excéder la durée de deux (02) ans, renouvelable une fois, le travailleur est repris à sa catégorie correspondant à sa précédente qualification professionnelle et l'employeur veille à lui confier les tâches de niveau correspondant.

ARTICLE 12 : DELEGUES DU PERSONNEL, ELECTION, EXERCICE DES FONCTIONS

1. Les élections des Délégués du Personnel ainsi que l'exercice de leurs fonctions sont conformes aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.
2. Chaque Délégué continue à travailler normalement dans son emploi, son horaire de travail ne pouvant être différent de celui de l'établissement puisque le temps réglementaire réservé à l'exercice de sa fonction est inclus dans cet horaire.
3. Le temps réglementaire fixé par les textes en vigueur réservé à l'exercice des fonctions de chaque Délégué peut être pris soit à l'intérieur, soit à l'extérieur de l'établissement.
Le bénéfice de ce temps réglementaire est soumis aux conditions suivantes :
 - a. A l'extérieur de l'établissement, le Délégué doit, sauf cas d'extrême urgence, prévenir son employeur quarante-huit (48) heures à l'avance.
 - b. A l'intérieur de l'établissement, le Délégué ne peut se déplacer que muni d'une autorisation de son responsable hiérarchique, sauf cas d'urgence dûment constaté.
4. Pour prendre contact avec un autre travailleur pendant les heures de service dans le cadre de ses attributions de Délégué, il doit en informer le responsable hiérarchique de celui-ci.
5. En aucun cas, le temps attribué aux Délégués du Personnel pour l'accomplissement de leur mission ne peut être reporté sur un mois suivant, ni faire l'objet d'une quelconque compensation ou indemnité.
6. Le Délégué ne peut jouir d'un traitement de faveur. Il ne peut prétendre à un changement d'emploi en invoquant sa qualité de Délégué. Il ne peut non plus être affecté à des emplois inférieurs à sa qualification professionnelle, sauf dans le cas visé à l'article 20 ci-dessous. L'exercice de la fonction de Délégué ne peut être une entrave à l'évolution normale de sa carrière dans l'établissement.
7. Un Délégué du Personnel ne peut être muté à titre définitif ou temporaire sans son accord préalable pendant la durée de son mandat, sauf en cas de changement de lieu d'activité de l'établissement. Le Délégué qui accepte une mutation perd sa qualité de Délégué, mais continue à bénéficier de la protection légale pendant les six (06) mois qui suivent ladite mutation.

ARTICLE 13 : RESPONSABLES SYNDICAUX

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

ARTICLE 14 : PANNEAUX D’AFFICHAGE

1. Des panneaux d’affichage doivent, conformément à la loi, être réservés aux communications des Délégués du Personnel et des organisations syndicales. Ces panneaux sont grillagés ou vitrés et fermés à clé.
2. Les communications sont réservées aux convocations et aux comptes rendus des réunions. Elles ne peuvent concerner que les questions strictement professionnelles ou syndicales et doivent, avant d’être affichées, être communiquées à la Direction de l’entreprise pour visa et accord.

En cas de désaccord entre les parties sur le texte, l’avis de l’Inspection du Travail est demandé ; aucun texte n’est affiché s’il ne remplit pas ces conditions.

3. Peuvent également être affichées dans ces panneaux, toutes communications de la Direction aux employés par voie d’avis, notes de service, circulaires, instructions et communiqués divers dont l’objet a rapport avec le service.
4. Aucun document ne peut être affiché, aucune inscription ne peut être portée en dehors des tableaux d’affichage et dans les conditions autres que celles stipulées ci-dessus.

ARTICLE 15 : COTISATION SYNDICALE

1. Les parties contractantes rappellent les dispositions légales en matière de retenue de la cotisation syndicale pour les travailleurs ayant souscrit librement au «Check-Off » et de reversement immédiat du montant de cette retenue.
2. Les employeurs adresseront aux syndicats de base en même temps que les règlements, une copie du bordereau nominatif de versement des cotisations syndicales.

TITRE III : LE CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE I : FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 16 : ENGAGEMENT

1. Les travailleurs sont engagés individuellement, sans discrimination fondée sur la race, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale ou toute autre distinction ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité des chances.
2. L'engagement est constaté par écrit, soit par contrat de travail, soit par lettre d'engagement signée des deux parties et comportant obligatoirement les éléments suivants :
 - a. La raison sociale et l'adresse de l'employeur ;
 - b. Les noms, prénoms, sexe, date et lieu de naissance, filiation, nationalité du travailleur ;
 - c. La référence à la présente Convention Collective ;
 - d. La nature du contrat avec indication de la date de prise d'effet de l'engagement ;
 - e. La nature de l'emploi tenu avec une description générale des tâches et responsabilités qui incombent au travailleur ;
 - f. Le lieu d'embauche et le lieu de résidence habituelle ;
 - g. Le lieu d'exécution du contrat ;
 - h. La catégorie professionnelle et l'échelon attribué au travailleur ;
 - i. Le montant du salaire effectif et, le cas échéant, les modalités de calcul et d'attribution des primes permanentes, indemnités et tous les avantages en nature alloués au travailleur ;
 - j. La durée et les modalités d'exécution de la période d'essai, si celle-ci est prévue au contrat ;
 - k. Quand il s'agit d'un travailleur dont l'exécution du contrat nécessite son installation hors de sa résidence habituelle, les renseignements ci-dessus sont complétés par :
 - La composition de la famille du travailleur au sens de la législation sur les prestations familiales ;
 - Les modalités d'exécution des dispositions légales et réglementaires concernant les voyages et les transports ;
 - Les modalités d'attribution du logement ou de l'indemnité de logement dans les conditions prévues par la législation et la réglementation en vigueur.
3. Les qualifications du candidat recruté doivent correspondre au mieux au poste à pourvoir, l'entreprise se réservant le droit, pour sélectionner les candidats, de leur faire subir une épreuve professionnelle. En outre, la preuve des titres scolaires, universitaires ou professionnels déclarés est à fournir par le candidat avant son recrutement, ce dernier ne pouvant se prévaloir à postériori de diplômes dont il n'a pas fait état.

ARTICLE 17 : PERIODE D'ESSAI

1. L'engagement à l'essai est constaté et exécuté selon les formes et conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.
2. Si l'essai a été renouvelé, en cas de rupture de l'engagement au cours de cette deuxième période, les parties sont tenues aux préavis suivants :
 - a. Catégories I et II : cinq (05) jours ouvrables ;
 - b. Catégories III à VI : dix (10) jours ouvrables ;
 - c. Catégories VII à XII : vingt (20) jours ouvrables.

★

D

E

ARTICLE 18 : CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

1. Les travailleurs sont classés dans les emplois définis par :
 - a. La classification professionnelle nationale type ;
 - b. La classification professionnelle des emplois des Entreprises de Stockage et de Distribution des Produits Pétroliers en annexe I de la présente Convention.
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 tenir cet emploi, cette qualification pouvant résulter soit d'une formation professionnelle sanctionnée par un diplôme technique reconnu par la réglementation en vigueur, soit d'une expérience professionnelle équivalente acquise par la pratique sur le tas.
3. Toutefois, les employeurs s'engagent à respecter la catégorie professionnelle obtenue par le travailleur lors de l'emploi précédent dans une entreprise soumise à la présente Convention.
4. Lorsqu'un travailleur acquiert après son engagement un des diplômes techniques utilisable dans l'entreprise, il est, en cas d'opportunité, affecté dans l'emploi correspondant en fonction de ses compétences. Si ce diplôme correspond à la catégorie occupée par le travailleur, il lui est accordé une bonification d'échelon.

ARTICLE 19 : APPRENTISSAGE, FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS

1. Les dispositions relatives au contrat d'apprentissage sont celles fixées par la législation et la réglementation en vigueur.
2. La formation professionnelle peut être dispensée à la demande de l'employeur dès le premier jour de la prise de service du travailleur dans l'entreprise, lorsque l'emploi pour lequel l'engagement est effectué nécessite une formation spécifique inhérente au but social de l'entreprise.
3. L'employeur favorise la formation professionnelle dans toute la mesure compatible avec les nécessités du service et des besoins de l'entreprise. Il accorde en conséquence des facilités aux travailleurs pour leur permettre d'acquérir ou de compléter cette formation dans les disciplines correspondant aux activités de l'entreprise. Il examine dans ce sens toute demande formulée par ses travailleurs de participer à des stages professionnels. Il se réserve le droit de vérifier l'assiduité du personnel autorisé par lui à suivre ces formations et d'obtenir la communication des résultats obtenus, la sanction pouvant être la suppression des facilités accordées.
4. Au cours de la vie professionnelle du travailleur, des programmes de formation destinés à améliorer ses qualifications professionnelles et, éventuellement, à lui permettre d'accéder à un emploi de catégorie supérieure peuvent être organisés par l'entreprise, dans ou hors de celle-ci. Pendant la durée de formation, le travailleur est maintenu à sa catégorie professionnelle, sans perte de rémunération et l'employeur prend en charge l'intégralité des frais occasionnés par la formation.

ARTICLE 20 : INTERIM, CHANGEMENT PROVISOIRE D'EMPLOI

Sauf pratique plus avantageuse dans l'entreprise, le travailleur muté provisoirement à un emploi relevant d'une autre catégorie est soumis aux règles suivantes :

- a. Durée du remplacement : la durée maximum du remplacement est limitée à six (06) mois éventuellement renouvelable une seule fois.
- b. Indemnité d'intérim ou d'affectation provisoire d'un travailleur à une catégorie supérieure à la sienne : lorsqu'un travailleur est provisoirement affecté dans un emploi de classification

supérieure à la sienne et pendant une période supérieure ou égale à un (01) mois, il perçoit une indemnité égale à la différence entre le salaire de l'échelon A de sa catégorie et celui de l'échelon A de la catégorie du travailleur qu'il remplace.

ARTICLE 21 : PROMOTION INTERNE

1. L'employeur doit favoriser la promotion dans l'entreprise. Pour cela, il doit faire appel de préférence aux travailleurs en service dans l'entreprise en cas de vacance ou de création de postes. Les travailleurs concernés doivent être aptes à occuper les postes à pourvoir.
2. La promotion à la catégorie supérieure des travailleurs dans l'entreprise se fait par le mérite et la capacité professionnelle et tient compte de l'évolution et de l'importance de la fonction occupée. A capacité égale, la préférence est alors donnée au travailleur le plus ancien.
3. Le travailleur choisi pour occuper un emploi de catégorie supérieure est mis en observation pendant une durée ne pouvant excéder six (06) mois. Si à l'issue de cette période d'observation, le travailleur donne satisfaction, il est reclassé à la catégorie correspondant à son nouveau poste. Au cours de cette période probatoire de six (06) mois, le travailleur perçoit une indemnité compensatrice égale à la différence entre le salaire catégoriel échelon A de sa catégorie et le salaire catégoriel échelon A du nouvel emploi.
4. Au cas où cette observation ne s'avère pas satisfaisante, le travailleur est réintégré dans son ancien emploi, avec le salaire y afférent. Cette réintégration ne saurait être considérée comme une rétrogradation par rapport au poste qu'il occupait avant d'assurer l'intérim.

ARTICLE 22 : EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Les parties contractantes conviennent que les postes de travail qui pourraient être confiés à des salariés handicapés doivent être compatibles avec leur handicap.

ARTICLE 23 : CAMEROUNISATION DES EMPLOIS

L'employeur s'attache à mettre en œuvre dans l'entreprise, une politique effective et diligente de camerounisation des emplois dans la ligne définie par le Gouvernement et à promouvoir les mouvements entre filiales.

ARTICLE 24 : COMMISSION PARITAIRE DE CLASSEMENT

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

- a. La réclamation est introduite par écrit auprès de l'employeur, soit directement par le travailleur, soit par l'intermédiaire d'un Délégué du Personnel. L'employeur donne une réponse par écrit au travailleur dans un délai de trente (30) jours.
- b. A défaut de réponse ou si la décision ne donne pas satisfaction au travailleur, celui-ci peut saisir soit directement, soit par l'intermédiaire d'un Délégué du Personnel, la commission paritaire de classement. La demande de reclassement est faite par écrit ; elle est adressée à l'Inspecteur du Travail du ressort soit par lettre recommandée, soit par cahier de transmission avec copie à l'employeur.
- c. La commission paritaire de classement est composée de deux représentants des employeurs et deux représentants des travailleurs de la branche d'activité, désignés par les organisations signataires. L'Inspecteur du Travail du ressort en assure la présidence et le secrétariat.

- d. La commission se réunit à la diligence de son Président dans un délai d'un (01) mois à compter de la date de dépôt de la demande de reclassement.
- e. L'Inspecteur du Travail prépare un dossier faisant apparaître les noms ou raison sociale et la qualité des parties, le classement actuel du travailleur, le classement revendiqué, l'argumentation invoquée. Une notice descriptive et complète de l'emploi occupé est jointe au dossier dont un exemplaire est adressé à chaque membre de la commission.
- f. La commission doit entendre pour information, avant de statuer, le travailleur qui a introduit la demande ainsi que l'employeur. Elle apprécie et fixe la catégorie dans laquelle doit être classé le poste occupé par le travailleur et prend une décision dans ce sens. Cette décision est prise à la majorité des voix des membres de la commission, le Président participant au vote. Elle est consignée dans un procès-verbal et doit toujours être motivée. Elle prend effet à compter de la date à laquelle la demande de reclassement a été introduite auprès de l'employeur.
- g. Le procès-verbal est établi et notifié dans un délai de huit(08) jours francs. La partie qui n'accepte pas la décision de la commission dispose d'un délai de quinze (15) jours francs pour compter de la notification pour engager la procédure de règlement des différends individuels de travail. Pendant cette période, l'employeur ne peut prononcer le licenciement du travailleur, sauf cas de faute lourde caractérisée ou de fermeture de l'établissement.

ARTICLE 25 : CLAUSE DE NON CONCURRENCE

Le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise. Il ne peut se livrer à des activités pouvant concurrencer directement ou indirectement celles relevant de l'objet social de l'employeur dans la limite des formes et conditions définies par les dispositions légales en vigueur.

ARTICLE 26 : SECRET PROFESSIONNEL

1. Le travailleur est tenu au secret professionnel à l'égard des tiers pour tout ce qui concerne l'exercice de ses fonctions et, d'une manière générale, pour tout ce qui a trait à l'activité de l'entreprise qui l'emploie.
2. IL a en particulier l'obligation de ne pas faire profiter une entreprise concurrente des renseignements et documents propres à l'entreprise qui l'emploie.

CHAPITRE II : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 27 : OBLIGATIONS MILITAIRES DU TRAVAILLEUR

La période de suspension pendant les obligations militaires du travailleur est prise en considération comme temps de service effectif comptant pour l'ancienneté.

ARTICLE 28 : ACCIDENT OU MALADIE NON IMPUTABLE AU TRAVAIL

1. En cas d'accident ou de maladie non imputable au travail, le travailleur est tenu d'en aviser son employeur le plus rapidement possible et de lui adresser dans un délai de trois (03) jours ouvrables au plus tard, un certificat médical délivré par un médecin agréé, sauf cas de force majeure.
2. Ce certificat doit mentionner notamment :
 - a. La date à laquelle le travailleur est devenu inapte au travail ;
 - b. La durée probable de l'interruption des services ;

- c. S'il ya lieu, le degré d'incapacité temporaire de travail ainsi que le degré probable d'incapacité de travail après guérison ou consolidation.
3. En tout état de cause, l'employeur se réserve le droit de faire procéder à une contre-visite par un médecin du travail.
4. La reprise de travail est subordonnée à la présentation :
- Soit d'un certificat initial indiquant la durée de l'arrêt de travail ;
 - Soit d'un certificat médical de guérison ou de consolidation, en cas de prorogation de l'arrêt initial.

ARTICLE 29 : INDEMNITE D'ACCIDENT OU DE MALADIE NON IMPUTABLE AU TRAVAIL

En cas d'accident ou de maladie non imputable au travail, l'indemnisation du travailleur est assurée de la manière suivante :

- a. Avant l'engagement définitif, le travailleur est soumis aux dispositions légales et réglementaires.
- b. Après l'engagement définitif, 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 défini comme suit :
- Moins de trois (03) ans : trois (03) mois ;
 - De trois (03) à huit (08) ans : quatre (04) mois ;
 - Au-delà de huit (08) ans : six (06) mois.
- c. En cas de pluralité d'absences ou d'accidents 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.
- d. L'agent ayant épuisé ses droits aux versements prévus ci-dessus, et qui n'est pas en mesure de reprendre son service au terme de la période légale de suspension du contrat peut, s'il compte au moins dix (10) ans de service dans l'entreprise, obtenir, sur sa demande et sur présentation d'un certificat médical, des prolongations semestrielles de la période de suspension dans la limite maximale de deux (02) ans à compter de la date de l'arrêt de travail.
- e. Le paiement des indemnités ci-dessus, dans la mesure où elles excèdent celles dues en application des textes légaux ou réglementaires, n'est pas obligatoire lorsque la suspension du contrat de travail est consécutive à un accident non professionnel survenu soit par la faute intentionnelle du travailleur, soit à l'occasion des jeux ou d'épreuves sportives non corporatives auxquels le travailleur aurait participé.
- f. En cas d'institution au Cameroun d'un régime de couverture d'accident ou de maladie non imputable au travail, les indemnités versées par l'organisme chargé de cette couverture viendront diminuer d'autant le montant des indemnités visées au paragraphe « b » ci-dessus.

ARTICLE 30 : ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES - INDEMNITES COMPLEMENTAIRES A L'INDEMNITE LEGALE

Les parties se réfèrent à la législation et la réglementation en vigueur, sauf pratiques plus avantageuses dans les entreprises, en matière de réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles. Cependant, dans la limite de la période prévue à l'article 29 ci-dessus pour l'indemnité de maladie, le travailleur perçoit une indemnité complémentaire de la couverture légale calculée de manière à lui maintenir son salaire, heures supplémentaires non comprises.

J M

ARTICLE 31 : RECLASSEMENT A LA SUITE D'UN ACCIDENT OU D'UNE MALADIE AYANT ENTRAINE UNE REDUCTION DE CAPACITE DE TRAVAIL

1. Lorsqu'à la suite d'un accident ou d'une maladie d'origine non professionnelle, le travailleur subit une réduction de ses capacités à titre définitif, l'employeur peut lui proposer un emploi qui relève d'une catégorie inférieure, mais correspondant à sa capacité constatée par le certificat médical de reprise de travail.

Le travailleur dispose d'un délai de trente (30) jours pour accepter ce poste. S'il l'accepte, il est alors rémunéré au taux de la classification du nouvel emploi. En cas de refus de sa part, le contrat peut être rompu avec paiement des indemnités prévues par la législation et la réglementation.

2. Lorsqu'à la suite d'un accident ou d'une maladie d'origine professionnelle, le travailleur subit une réduction de ses capacités à titre définitif, l'employeur peut lui proposer un emploi d'une catégorie inférieure, mais correspondant à sa capacité constatée par le certificat médical de reprise de travail. Le travailleur conserve alors le salaire et les avantages dont il bénéficiait avant son accident.

CHAPITRE III : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 32 : GENERALITES SUR LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

1. La résiliation du contrat de travail à durée déterminée obéit aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.
2. La résiliation du contrat de travail à durée indéterminée fait l'objet d'une notification par la partie, employeur ou travailleur, qui prend l'initiative de la rupture. Cette notification faite par écrit à l'autre partie doit porter l'indication du motif de la rupture. Elle ouvre le point de départ du préavis auquel, sauf exception, est subordonnée toute résiliation.
3. Les conditions de délivrance du certificat de travail sont conformes à la législation en vigueur. Les parties conviennent qu'une attestation provisoire est délivrée à sa demande, au travailleur au début de la période de préavis afin de lui permettre de chercher un nouvel emploi.
4. Le travailleur qui a rompu son contrat de travail dans le but de poursuivre des études de longue durée et qui a été réengagé dans l'entreprise bénéficie de son ancienneté antérieure et de tous les avantages qui s'attachent à celle-ci.

ARTICLE 33 : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR ACCIDENT OU MALADIE NON IMPUTABLE AU TRAVAIL

1. A l'exception du délai légal de suspension de six (06) mois, le travailleur malade qui est dans l'incapacité de reprendre l'exécution de son contrat de travail doit adresser à son employeur un certificat médical, établissant son inaptitude au service.

S'il en fait la demande, il obtient la prolongation prévue à l'article 29 ci-dessus. S'il a été remplacé, le certificat médical donne à l'employeur la possibilité de prendre acte de la rupture du contrat de travail et de remplacer définitivement le travailleur. Si le certificat médical n'a pas été adressé à l'employeur, celui-ci peut constater d'office la rupture du contrat.

2. La notification permet d'une part de constater la rupture du contrat du fait de l'inaptitude du travailleur, et d'autre part de procéder à la liquidation de ses droits. Sauf avantages contractuels, ces droits sont exclusifs de tous les délais de préavis et de toute indemnité liée à la rupture du contrat de travail. Cependant il est alloué au travailleur comptant cinq (05) ans de service dans l'entreprise une indemnité égale à deux (02) mois de salaire catégoriel échelonné majoré de la prime d'ancienneté.

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

3. Toute maladie survenant pendant la période de préavis est sans effet sur la date d'expiration de celui-ci.

ARTICLE 34 : PREAVIS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

1. Les conditions et la durée du préavis sont prévues par les dispositions légales et réglementaires.
2. Toute résiliation de contrat est subordonnée à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture dans les conditions suivantes :

CATEGORIES	ANCIENNETE		
	Moins d'un an	Entre un (01) et cinq (05) ans	Plus de cinq (05) ans
I à VI	quinze (15) jours	un (01) mois	deux (02) mois
VII à IX	un (01) mois	deux (02) mois	trois (03) mois
X à XII	un (01) mois	trois (03) mois	quatre (04) mois

Ce tableau doit s'adapter à l'évolution de la réglementation en vigueur.
Cependant, le préavis n'est pas requis dans les cas ci-après :

- a. Formation ou stage préembauche dans l'entreprise ;
 - b. Engagement à l'essai sous réserve des dispositions de l'article 17 paragraphe 2 ci-dessus ;
 - c. Faute lourde sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente ;
 - d. Rupture à l'initiative de la femme salariée en période de grossesse ou d'allaitement ;
 - e. Force majeure, la faillite ou la liquidation judiciaire n'étant pas considérées comme les cas de force majeure.
3. Pendant le délai de préavis, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent. La partie à l'égard de laquelle ces obligations ne sont pas respectées, est fondée à mettre fin au préavis et n'est pas tenue de verser l'indemnité compensatrice pour la période non effectuée.
 4. La partie qui prend l'initiative de la rupture peut substituer intégralement ou partiellement une indemnité compensatrice au délai du préavis.
Le montant de l'indemnité est égal à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté.
 5. Le délai de préavis a pour point de départ le jour où la partie qui prend l'initiative de la rupture le notifie par écrit à l'autre partie. Sa durée est calculée de quantième à quantième.
Le préavis ne peut être imputé sur la période de congé du travailleur.
 6. Les délais de préavis sont fixés conformément à la réglementation en vigueur.
 7. 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 et payés à plein salaire.

A

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.

8. Sous réserve des dispositions en vigueur concernant la passation de service, le travailleur licencié qui a exécuté la moitié du préavis et qui se trouve dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai et sans pouvoir prétendre à une indemnité compensatrice pour la durée du préavis non effectuée.

ARTICLE 35 : PREAVIS EN CAS DE DEPART EN CONGE

1. Si l'une des parties décide de mettre fin au contrat de travail avant le départ en congé, notification doit être faite à l'autre partie trente (30) jours francs avant la date de son départ.
2. En cas d'inobservation de cette clause, l'indemnité compensatrice de préavis est majorée de 50%. Il en est de même si la rupture du contrat de travail intervient pendant le congé.

ARTICLE 36 : COMPRESSION DU PERSONNEL

1. Tout licenciement individuel ou collectif, motivé par une diminution de l'activité de l'établissement ou une réorganisation interne envisagée par l'employeur, est soumis aux dispositions de la législation en vigueur.
2. L'entreprise est encouragée à œuvrer, de concert avec les Délégués du Personnel, dans le sens de l'amélioration des conditions de départ des travailleurs dans le cadre d'un plan social matérialisé par un protocole d'accord ou une convention d'établissement.
3. Dans ce cas, ils détermineront ensemble le calendrier, l'ordre des départs, les mesures de reconversion, les indemnités de départ négocié, et toutes autres mesures de nature à atténuer les effets sociaux de la rupture du contrat de travail.

ARTICLE 37 : INDEMNITE DE LICENCIEMENT

1. Sauf pratiques plus avantageuses, en cas de licenciement hormis le cas de faute lourde, le travailleur ayant accompli dans l'entreprise une durée de service au moins égale à un an a droit à une indemnité de licenciement distincte de celle du préavis.

Cette indemnité est égale, pour chaque année de présence dans l'entreprise, à un pourcentage du salaire mensuel moyen brut des douze derniers mois qui ont précédé son licenciement.

Dans le décompte, il est tenu compte des fractions d'années.

2. Le pourcentage applicable au salaire moyen brut varie comme suit :
 - 40 % pour chacune des cinq premières années,
 - 45 % pour chacune des années de la 6e à la 10e incluse,
 - 50 % pour chacune des années de la 11e à la 15e incluse,
 - 55 % pour chacune des années de la 16e à la 20e incluse,
 - 60 % pour chacune des années au-delà de la 21^e année.

ARTICLE 38 : DEPART A LA RETRAITE - INDEMNITE DE FIN DE CARRIERE - PRIME DE RECONVERSION

1. L'âge de départ à la retraite est fixé par les dispositions légales et réglementaires.
2. L'arrivée à l'âge de jouissance d'une pension ou d'une allocation de vieillesse constitue un cas normal de cessation du contrat de travail tant à l'égard du travailleur que de l'employeur.
3. La cessation du contrat soit à l'initiative du travailleur, soit à l'initiative de l'employeur est assortie, en toute hypothèse d'un délai de notification réciproque 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 délai de notification est fixé à un (01) an au moins.
5. Sauf pratiques plus avantageuses 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 moyen brut des douze (12) derniers mois qui ont précédé le départ à la retraite.

Le pourcentage applicable au salaire moyen brut varie comme suit :


- 40% pour chacune des cinq premières années,
 - 45% pour chacune des années de la 6e à la 10e incluse,
 - 50% pour chacune des années de la 11e à la 15e incluse,
 - 60% pour chacune des années de la 16e à la 20e incluse,
 - 65% pour chacune des années de la 21e à la 25e incluse,
 - 70% au-delà de la 25e année.
6. L'employeur doit fournir au travailleur concerné, tous les documents dont il a la charge conformément à la réglementation et qui entrent dans la constitution du dossier de ce dernier pour la jouissance de sa pension ou de son allocation de vieillesse.
 7. Sauf pratiques plus avantageuses, les travailleurs ayant acquis droit dans le cadre de la législation en vigueur à une pension (retraite normale ou anticipée) et comptant au moins dix (10) ans de service dans l'entreprise au moment du départ, bénéficient d'une prime de reconversion calculée comme ci-dessous :

Ancienneté de 10 à 20 ans	1.500.000 FCFA
Ancienneté de 21 à 25 ans	2.000.000 FCFA
Ancienneté de 26 à 30 ans	3.000.000 FCFA
Ancienneté de 31 à 35 ans	4.000.000 FCFA
Ancienneté au-delà de 35 ans	5.000.000 FCFA

Ces tranches sont non cumulables.

ARTICLE 39 : DECES DU TRAVAILLEUR

1. En cas de décès du travailleur, il est versé à ses ayant droits, les sommes dues au travailleur jusqu'à la date du décès : salaires, primes d'ancienneté, indemnité de congé, indemnités habituelles dans l'entreprise correspondant à son travail effectif et toutes autres sommes dues.

- A
- M
- 
2. Si le décès survient au cours de l'année scolaire, l'employeur versera à ses ayants droits une indemnité forfaitaire correspondant à quatre (04) mois de complément de logement qui était alloué pour mutation au travailleur décédé, sous réserve de la présentation par ces derniers du justificatif de scolarisation d'au moins un (01) enfant dans le lieu de déplacement.
 3. En outre, si le travailleur justifie d'une ancienneté minimale de douze (12) mois à la date de son décès, il est versé à ses ayants droits une indemnité égale à l'indemnité de licenciement telle que prévue à l'article 37 alinéa 2 de la présente Convention Collective.
 4. L'employeur fournit pour le travailleur, un cercueil, l'habillement et assure les frais de transport funéraire dans la ville du lieu de décès, ainsi que le transfert de la dépouille du travailleur et des membres de sa famille (conjoint(s) et enfants légitimes mineurs à charge) du lieu du décès au lieu d'inhumation choisi par la famille à l'intérieur du territoire national.
 5. L'entreprise se fait représenter aux obsèques par une délégation désignée par le Directeur Général de l'entreprise dont les membres sont d'office mis en mission et comportant au moins un Délégué du Personnel.
 6. Si le travailleur a été déplacé de sa résidence habituelle ou de son lieu de recrutement du fait de l'employeur, les dispositions de l'alinéa 4 ci-dessus s'appliquent pour son ou ses conjoint(s) et ses enfants mineurs vivant avec lui.

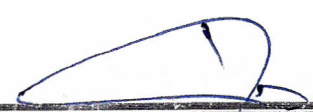



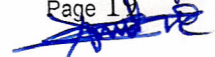








TITRE IV : CONDITIONS DE TRAVAIL

CHAPITRE I : DUREE DU TRAVAIL

ARTICLE 40 : DUREE DU TRAVAIL – GENERALITES

1. Conformément à la législation en vigueur, la durée du travail est de quarante (40) heures par semaine sauf dérogations déterminées par la réglementation en vigueur.
2. La fixation de l'horaire de travail journalier et la répartition de la durée hebdomadaire du travail, de même que leur révision éventuelle, font l'objet d'une décision de l'employeur après consultation des Délégués du Personnel.
3. La journée ou la demi-journée ouvrable libérée, dans l'hypothèse d'une répartition inégale 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.
4. Dans le cas d'une interruption de travail dont le travailleur n'est pas responsable, le temps pendant lequel il reste à la disposition de l'employeur lui est payé comme temps de travail effectif.
5. Pour tenir compte de certains impératifs de travaux, il peut être admis un travail continu par roulement dont l'horaire est défini dans le règlement intérieur de l'entreprise.
6. En outre et en raison du caractère spécifique de certaines activités de l'entreprise, (stations-service, aéroports, ordinateurs, bunkering, etc.), la durée hebdomadaire du travail est, après accord de l'Inspecteur du Travail répartie de telle manière que les jours de repos hebdomadaire et les jours fériés soient compensés nombre pour nombre après un certain délai de présence continue sur les lieux de travail.

ARTICLE 41 : LES EQUIVALENCES

1. L'équivalence est l'égalité posée par la réglementation entre la durée hebdomadaire de travail et une durée de présence qui lui est supérieure. Elle est fondée sur la nature ou le caractère intermittent de certaines tâches.
2. Les équivalences susceptibles d'affecter la profession concernent :
 - Le personnel employé aux opérations de gardiennage ou de surveillance et au service d'incendie (équivalence cinquante- six (56) heures) ;
 - Le personnel employé à la vente dans les stations-service et les aéroports (équivalence : quarante-cinq (45) heures).

ARTICLE 42 : HEURES SUPPLEMENTAIRES

Sauf conditions plus favorables dans l'entreprise, les heures supplémentaires sont rémunérées comme suit :

1. Heures supplémentaires de jours ouvrables :

- Majoration de 20% du salaire horaire pour les huit (08) premières heures ;
- Majoration de 30% du salaire horaire pour les huit (08) heures suivantes ;

- Pour la troisième tranche d'heures, jusqu'à vingt (20) heures par semaine : 40% du salaire horaire ;
- Heures supplémentaires de nuit de 20H00 à 06H00 le lendemain : majoration de 50% du salaire horaire.

2. Heures supplémentaires de jours non ouvrables :

- Heures supplémentaires de jour : majoration de 50% du salaire horaire ;
- Heures supplémentaires de nuit de 20H00 à 06H00 le lendemain : majoration de 100% du salaire horaire.

Sauf cas d'urgence, le personnel désigné pour effectuer des heures supplémentaires est prévenu au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance.

ARTICLE 43 : RECUPERATION DES HEURES PERDUES

La récupération des heures perdues de travail s'effectue conformément à la réglementation en vigueur ou d'accord parties pour les cas non prévus par la réglementation. Elle doit avoir lieu pendant les jours ouvrables et respecter le repos hebdomadaire. Quand la répartition de l'horaire de l'entreprise est établie sur cinq (05) jours ou cinq (05) jours et demi (1/2), la récupération peut jouer sur le sixième jour.

ARTICLE 44 : TRAVAIL POSTE

1. On appelle travail par poste le système de travail continu suivant un cycle rotatif déterminé dans lequel le travailleur accomplit sa tâche d'une seule traite, et est relevé à la fin de sa période de travail dénommée «poste» par un autre travailleur qui assure la continuité de l'accomplissement de la tâche dans les mêmes conditions que le premier (stations service, aéroports, dépôts, etc.).
2. Le travailleur posté doit attendre l'arrivée de son remplaçant et continuer à assurer le service au cas où celui-ci ne se présente pas. Le surcroît de travail effectué de ce fait est rémunéré au taux réglementaire des heures supplémentaires ou par récupération.
3. Sauf pratiques plus avantageuses au sein de l'entreprise, tout travailleur devant assurer plusieurs postes successifs du fait de l'absence de son remplaçant ou pour toute autre raison perçoit en plus de ses heures supplémentaires une prime de panier dont le montant est fixé à trois mille cinq cents (3.500) FCFA.

Cette disposition s'applique également aux travailleurs effectuant dans une journée complète de travail plus de trois (03) heures au-delà de l'horaire normal.

4. Une prime de quart posté est versée au travailleur concerné :

- Trois mille cinq cents (3.500) F CFA en cas de travail en deux postes de huit (08) heures les seuls jours ouvrés ;
- Sept mille (7.000) FCFA en cas de travail en trois postes de huit (08) heures les seuls jours ouvrés ;
- Onze mille (11.000) F CFA en cas de travail en trois postes de huit (08) heures tous les jours de la semaine.

ARTICLE 45 : ASTREINTE

1. Astreinte totale : Un travailleur est assujéti à une astreinte totale lorsqu'en dehors du temps légal qu'il consacre journellement à son travail, il est appelé à rester de façon permanente à son domicile en vue :
 - D'une part, de se tenir à la disposition de ses supérieurs hiérarchiques ;
 - D'autre part, d'intervenir directement dans le cadre de ses attributions afin d'assurer la continuité du service et de la sécurité.
2. Astreinte partielle : Un travailleur est assujéti à une astreinte partielle lorsqu'en dehors du temps légal qu'il consacre journellement à son travail, il est appelé à rester à son domicile avec la possibilité de s'éloigner momentanément, à condition d'avoir pris des dispositions pour pouvoir, en cas de besoin, être alerté immédiatement en vue :
 - D'une part, de se tenir à la disposition de ses supérieurs hiérarchiques ;
 - D'autre part, d'intervenir directement dans le cadre de ses attributions afin d'assurer la continuité du service et de la sécurité.
3. Les primes compensatoires de l'astreinte sont définies comme ci-dessous :

Astreinte totale	1.500 FCFA / heure d'astreinte
Astreinte partielle	1.000 FCFA / heure d'astreinte

CHAPITRE II : DEPLACEMENTS ET MUTATIONS

ARTICLE 46 : DISPOSITIONS GENERALES

1. Les nécessités de service ou les impératifs de la profession peuvent occasionner des déplacements, soit au lieu habituel d'emploi, soit hors de ce lieu.
2. Les déplacements étant faits à l'initiative et sous l'autorité de l'employeur, les frais qui en résultent sont à sa charge.
3. Les obligations de l'employeur varient selon la nature, la forme et la durée du déplacement. L'employeur a la faculté soit d'assurer la fourniture directe ou indirecte des prestations qui lui incombent, soit de rembourser les frais engagés sur note justificative suivant un barème ou un forfait.
4. Le salaire du travailleur en déplacement est maintenu sur la base de l'horaire normal de l'entreprise.

ARTICLE 47 : DEPLACEMENT OCCASIONNEL - INDEMNITE DE DEPLACEMENT

1. Par déplacement occasionnel, on entend le déplacement de courte durée effectué, pour raison de service, hors du lieu habituel d'emploi. Il ne peut excéder deux mois consécutifs.
2. Le déplacement occasionnel donne lieu au versement d'une indemnité de déplacement calculée selon un barème tenant compte des frais supplémentaires engagés par le travailleur et de son appartenance catégorielle.
3. Sauf pratiques plus avantageuses au sein des entreprises, l'indemnité pour les catégories I à XII est fixée conformément au tableau ci-dessous :

	Cat. I à VI	Cat. VII à IX	Cat. X à XII
Pour 1 repas	7.500	7.500	10.000
Pour deux repas	15.000	15.000	20.000
Pour 24 heures (repas+hébergement)	40.000	50.000	75.000

ARTICLE 48 : DEPLACEMENT CONJONCTUREL - INDEMNITE DE SEJOUR

1. Par déplacement conjoncturel on entend le déplacement provisoire pour une période supérieure à deux (02) mois sans excéder sept (07) mois.
2. Le déplacement conjoncturel n'entraîne pas le changement de résidence habituelle du travailleur.
3. Le déplacement donne lieu au versement d'une indemnité de séjour représentative des frais supplémentaires exposés par le travailleur.
4. Cette indemnité de séjour est égale à 60% du salaire catégoriel échelonné majorée de la prime d'ancienneté. Elle est représentative de l'ensemble des frais de séjour dont l'hébergement et la nourriture.

Si le logement est fourni en nature, cette indemnité est ramenée à 30%.

Cependant l'indemnité de séjour est égale à l'indemnité de déplacement occasionnel durant les quinze (15) premiers jours.

ARTICLE 49 : DEPLACEMENT AVEC CHANGEMENT DE RESIDENCE – MUTATION

1. Si le déplacement est définitif et entraîne l'installation à demeure du travailleur hors de sa résidence habituelle, il comporte alors des conséquences pour le travailleur et sa famille en ce qui concerne les frais de voyage, de transport, d'aménagement et de logement. La famille du travailleur s'entend de son ou de ses conjoint(s) et de ses enfants mineurs légitimes vivant habituellement avec lui.
2. Les frais de transport engendrés par le déplacement du travailleur et de sa famille, du lieu de l'emploi au lieu de mutation, ainsi que les frais de déménagement de son mobilier et de ses effets personnels, sont à la charge de l'employeur. Les modalités de transport sont définies à l'article 51 ci-dessous.
3. Le logement du travailleur et de sa famille est assuré par l'employeur suivant les conditions précisées à l'article 61 ci-dessous.
4. Sauf pratiques plus avantageuses dans l'entreprise, le travailleur muté dans les conditions prévues au présent article perçoit en outre, au titre de la prime d'installation, une indemnité dont le montant est égal à :

CATEGORIES I à VI	Trois (03) mois de salaire de la catégorie VI échelon A
CATEGORIES VII à IX	Trois (03) mois de salaire de la catégorie VIII échelon A
CATEGORIES X à XII	Trois (03) mois de salaire de la catégorie X échelon A

A

K

(Signature)

CHAPITRE III : REGIME DES CONGES PAYES ET DES PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES - DISCIPLINE

ARTICLE 52 : CONGES PAYES – MAJORATIONS POUR ANCIENNETE

1. Le travailleur bénéficie des congés payés en raison de deux (02) jours ouvrables par mois de service effectif, sauf clauses plus favorables des contrats individuels de travail.
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, sauf en cas de résiliation du contrat de travail.
3. Le congé annuel est pris en principe en une seule fois. Toutefois des accords individuels peuvent permettre :
 - La prise de congés fractionnés, à condition que l'une des fractions ait au moins une durée de douze (12) jours ouvrables continus.
 - L'imputation sur les congés annuels de permissions exceptionnelles d'absences non payées.
 - La fixation des modalités particulières concernant la répartition des congés, telles que le report du congé en totalité ou en partie d'une année sur l'autre dans les limites prévues par la législation et la réglementation en vigueur.
4. Sauf dispositions plus favorables des contrats individuels, l'allocation des congés payés est égale à une fraction de la rémunération totale perçue par le travailleur au cours de la période de référence selon les modalités prévues par la réglementation en vigueur.
5. La durée de congé est augmentée en considération de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise conformément au tableau ci-dessous, établi pour une période de douze (12) mois de travail.

ANCIENNETE	NOMBRE DE JOURS DE MAJORATION	TOTAL DES JOURS OUVRABLES DE CONGE
0 à 5ans	0	24
5 à 10 ans	3	24 + 3 = 27
10 à 15 ans	6	24 + 6 = 30
15 à 19 ans	9	24 + 9 = 33
19 à 23ans	12	24 + 12 = 36
23 à 27 ans	15	24 + 15 = 39
27 à 31 ans	18	24 + 18 = 42
31 à 35 ans	21	24 + 21 = 45
35 à 39 ans	24	24 + 24 = 48
39 à 43 ans	27	24 + 27 = 51

A

C

D

ARTICLE 53 : PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES D'ABSENCES PAYEES

1. Le travailleur bénéficie de permissions exceptionnelles d'absence à l'occasion de la survenance de certains événements familiaux. Ces événements font l'objet de l'énumération ci-après avec la mention des délais d'absence appropriés.
2. Ces permissions exceptionnelles d'absence sont payées dans la limite des délais prévus, mais à condition que leur cumul n'excède pas onze (11) jours ouvrables par année calendaire.
3. Sur demande du travailleur, mais d'accord parties, les permissions exceptionnelles d'absence peuvent être prolongées au-delà du délai spécifique à chaque événement et au-delà du plafond de onze (11) jours ouvrables. Ces prolongations sont imputées sur les congés payés annuels ou font l'objet de permissions exceptionnelles non payées, au choix du travailleur.
4. Quand l'événement se produit hors du lieu d'emploi et nécessite un déplacement, les délais ci-dessous peuvent être prolongés d'accord parties. Cette prolongation n'est pas rémunérée.
5. En ce qui concerne les délais impartis aux travailleurs pour informer l'employeur, les parties se réfèrent à la réglementation en vigueur.
6. Le travailleur est tenu de fournir les pièces justificatives dans un délai de soixante (60) jours suivant l'événement.
7. Tableau des permissions exceptionnelles :

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

Ces jours s'entendent de jours de travail effectif, et doivent être pris au moment de l'évènement qui les justifie.

ARTICLE 54 : PERMISSIONS D'ABSENCES NON PAYEES

Dans la limite de onze (11) jours ouvrables par année calendaire (délais de route compris) des permissions d'absence non payées peuvent être accordées au travailleur à l'occasion d'évènements familiaux autres que ceux énumérés à l'article 53 ci-dessus.

ARTICLE 55 : ABSENCES

1. Le travailleur ne peut s'absenter de son travail sans autorisation de son supérieur hiérarchique.
2. Le travailleur est tenu de justifier son absence dans les trois (03) jours ouvrables qui suivent l'arrêt de travail, sauf cas de force majeure. Dans le cas contraire, l'employeur peut prendre toute sanction disciplinaire.

ARTICLE 56 : DISCIPLINE

A

14

15

1. Tout manquement à ses obligations professionnelles entraîne pour le travailleur l'une des sanctions disciplinaires suivantes, selon la gravité de la faute :
 - a. Avertissement ;
 - b. Blâme ;
 - c. Mise à pied d'un (01) à huit (08) jours ;
 - d. Licenciement.

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

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

4. La sanction est motivée et signifiée par écrit au travailleur. Ampliation de la décision est adressée dans les quarante-huit (48) heures à l'Inspecteur du Travail du ressort.

~~15~~

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

TITRE V : LE SALAIRE

ARTICLE 57 : DETERMINATION DU SALAIRE ET MODE DE REMUNERATION

1. Le salaire est déterminé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, et est payé à la journée, à la semaine, à la quinzaine ou au mois.
2. Lorsque la rémunération est basée sur un travail à la tâche ou à la pièce, ou composée en tout ou partie de commissions, elle fait l'objet d'entente entre l'employeur et les travailleurs intéressés ; le principe étant que cette façon de rémunérer doit procurer au travailleur de capacité moyenne et entraîné, travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps effectuant un travail analogue ;
3. Les catégories professionnelles et les salaires y afférents sont fixés par voie de négociation collective conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
4. Les salaires applicables depuis le 1^{er} janvier 2010 sont revalorisés pour compter de la date du 1^{er} janvier 2015 aux taux suivants :
 - Catégorie I à VI..... 09 %
 - Catégorie VII à IX..... 07 %
 - Catégorie X à XII..... 06 %
5. Une grille de salaire jointe en annexe II de la présente Convention établit les niveaux de salaires en fonction des catégories socioprofessionnelles. Elle sera réexaminée tous les deux (02) ans
Toutefois, aucun employeur ne pourra rémunérer ses travailleurs à un niveau de salaire réel hors primes et indemnités, inférieur au salaire catégoriel échelonné majoré de 6 %.
6. Les augmentations décidées par l'employeur ont essentiellement pour objet la promotion individuelle.
7. Dans le cas d'une interruption de travail non imputable au travailleur, le temps pendant lequel il est gardé à la disposition de l'entreprise est payé au taux normal. Mais si pendant le temps d'arrêt d'autres travaux lui sont demandés, il est tenu de les exécuter dans le cadre de ses aptitudes professionnelles.

ARTICLES 58 : AVANCES ET RETENUES SUR SALAIRE

1. Sur sa demande, des avances exceptionnelles de salaire peuvent être accordées au travailleur en fonction d'une part de sa position dans l'entreprise (ancienneté, salaire, manière de servir), de l'objet de l'avance, de ses engagements en cours, et d'autre part des possibilités de l'employeur.
2. Ces avances sont consenties dans les formes prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur et donnent lieu à des retenues à la source dans la limite de la quotité cessible et saisissable prévue par lesdites dispositions.
3. En dehors des cas prévus par la législation et la réglementation en vigueur, aucune retenue d'aucune sorte ne peut être opérée sur le salaire d'un travailleur.

[Handwritten marks]

ARTICLES 59 : AVANCEMENT DE CATEGORIE ET D'ECHELON

1. L'avancement de catégorie s'effectue par décision de l'employeur en fonction des performances et des aptitudes professionnelles du travailleur.
2. L'avancement d'échelon s'effectue également par décision de l'employeur. Cependant après quatre (04) années d'ancienneté dans un échelon, le passage à l'échelon supérieur est de droit pour le travailleur.
3. Les parties conviennent que ce délai constitue un maximum qui ne saurait faire obstacle à un franchissement plus rapide d'échelon en fonction de la manière de servir à tous égards du travailleur. Il en résulte obligatoirement une augmentation de salaire.

ARTICLES 60 : PRIME D'ANCIENNETE

La prime d'ancienneté est régie par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ARTICLE 61: LOGEMENT

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

1. L'employeur est tenu d'assurer le logement du travailleur qu'il a déplacé.
2. Le logement doit être satisfaisant et décent, correspondre à la situation de la famille du travailleur et à sa position hiérarchique dans l'entreprise.
3. Si l'employeur ne dispose pas de logement ou si le travailleur n'accepte pas le logement qui lui est proposé du fait de sa non-conformité aux dispositions de l'alinéa 2 du présent article, l'employeur est tenu de verser une indemnité compensatrice au moins égale à 35 % du salaire catégoriel échelonné majoré de la prime d'ancienneté et du sursalaire.
4. En cas de rupture du contrat de travail, le travailleur installé dans un logement fourni par l'employeur est tenu de l'évacuer dans les délais fixés ci-après :
 - i. En cas de licenciement par l'employeur ou de démission du travailleur avec accomplissement du préavis, évacuation à l'expiration de celui-ci.
 - ii. En cas de licenciement par l'employeur ou de démission du travailleur avec versement de l'indemnité compensatrice du préavis, évacuation à l'issue d'une période égale à celle du préavis auquel le travailleur aurait eu droit.
 - iii. En cas de démission sans préavis et sans indemnité compensatrice, libération immédiate.
 - iv. En cas de licenciement pour faute lourde, libération différée dans la limite de huit (08) jours ouvrables.
5. L'indemnité de logement visée au paragraphe 3 du présent article est versée dans les cas prévus en 4(i) et (ii).

b. Autres cas

1. Sauf pratiques plus avantageuses dans les entreprises, il est accordé au travailleur non logé, une allocation mensuelle de participation aux frais de logement fixée comme suit :

[Vertical column of handwritten initials and marks on the left margin]

[Handwritten scribble]

[Handwritten scribble]

[Handwritten signature]

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

Catégories I à IV		45.000FCFA
Catégories V à VI		55.000 FCFA
Catégories VII à VIII		70.000 FCFA
Catégories IX à X		140.000 FCFA
Catégorie XI		200.000 FCFA
Catégorie XII		300.000 FCFA

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

[Vertical column of handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signature or mark in the bottom center]

[Handwritten signature or mark in the bottom right]

[Handwritten signature or mark in the bottom right corner]

[Handwritten signature or mark at the bottom right]

TITRE VI : SANTE ET PROTECTION SOCIALE

ARTICLES 62 : MESURES D'HYGIENE ET DE SECURITE

1. L'employeur doit veiller particulièrement au respect des règles d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise, conformément à la réglementation en vigueur.
2. Les organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs s'efforcent de développer l'esprit de sécurité chez les travailleurs.

ARTICLES 63 : TENUES DE TRAVAIL OU DE SECURITE – EQUIPEMENTS DE PROTECTION

1. Dans les établissements où des équipements spéciaux de protection ou des tenues de travail sont prévus par mesures d'hygiène et de sécurité, l'employeur doit les fournir gratuitement, et le travailleur est tenu de les porter, et est responsable de leur bon entretien.
2. Les conditions d'attribution, de port, de renouvellement et de restitution en cas de départ de la société ou de mutation doivent être spécifiées par le règlement intérieur de l'entreprise.

ARTICLES 64 : SERVICES MEDICAUX DE TRAVAIL

Les services médicaux de travail sont organisés et fonctionnent conformément à la législation et la réglementation en vigueur.

ARTICLE 65 : REMBOURSEMENT DES FRAIS MEDICAUX ET PHARMACEUTIQUES

1. En attendant la mise en place d'un système national d'assurance maladie avec participation des employeurs et des travailleurs et en dehors des cas prévus par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, les frais médicaux et pharmaceutiques sont remboursés exclusivement au travailleur dans les conditions suivantes :
 - a. Les consultations médicales sont gratuites, qu'elles soient effectuées par le médecin de l'entreprise ou par un spécialiste désigné – sauf cas d'urgence – par celui-ci ;
 - b. Les frais d'hospitalisation y compris les frais pharmaceutiques engagés pendant l'hospitalisation, dans un établissement agréé par l'employeur sauf cas de force majeure, sont remboursés à concurrence de 85% sur la base du tableau des prestations en vigueur dans l'entreprise. Les catégories d'hospitalisation font l'objet d'un accord entre l'employeur et les délégués du personnel.
Le travailleur atteint du VIH/SIDA est pris en charge à 100%.
 - c. Les frais pharmaceutiques résultant de l'exécution des ordonnances délivrées par un médecin agréé par l'employeur sont remboursés à concurrence de 85%.
 - d. Le travailleur en déplacement autorisé, muté ou en congé, est couvert dans les mêmes conditions sous réserve que les soins soient dispensés dans un établissement hospitalier et dans la limite des frais qui auraient été pris en charge dans son lieu d'emploi.

2. Les dispositions ci-dessus ne sauraient faire obstacle aux accords et aux pratiques en vigueur dans l'entreprise et ayant pour objet l'attribution d'avantages supérieurs, et ceci tant en ce qui concerne les bénéficiaires des prestations que l'étendue de celles-ci.

3. Les parties contractantes recommandent l'extension de la couverture sanitaire aux membres des familles des travailleurs.

La prolongation éventuelle de la couverture maladie aux travailleurs retraités et ou licenciés devra être traitée dans le cadre des accords d'établissement.

ARTICLE 66 : PROTECTION SOCIALE

Pour une meilleure protection sociale, les parties conviennent de la mise en place des systèmes mutualistes et/ou de la souscription d'assurances complémentaires au sein des entreprises, en vue de prendre en charge les questions de protection sociale.

A cet effet, les employeurs s'engagent à souscrire une assurance individuelle accident au profit des travailleurs affectés aux emplois à haut risques.

A

M

B

TITRE VII : PRIMES – INDEMNITES – PRESTATIONS DIVERSES

ARTICLE 67 : MEDAILLE D'HONNEUR DU TRAVAIL

Les travailleurs bénéficient des Médailles d'Honneur du Travail conformément aux textes légaux et réglementaires en vigueur. A ce titre l'employeur est chargé de :

- La constitution et l'acheminement des dossiers ;
- L'achat des insignes ;
- L'organisation de la cérémonie de remise des décorations aux travailleurs.

L'employeur verse à cette occasion à chaque travailleur récipiendaire, une prime dont le montant est fixé par catégorie de médaille comme suit :

- a. Argent.....300.000 F
- b. Vermeil.....400.000 F
- c. Or.....500.000 F

M

ARTICLE 68 : GRATIFICATION

Les parties contractantes conviennent de l'attribution d'une gratification de fin d'année équivalente au salaire catégoriel échelonné, majoré de la prime d'ancienneté et du sursalaire. Elle est payée au prorata temporis.

40

ARTICLE 69 : PRIME DE RESULTATS

1. Une prime liée aux résultats de l'entreprise est accordée à l'ensemble du personnel chaque année. Cette prime est calculée au prorata temporis.
2. Les modalités de calcul ainsi que l'assiette sont définies en interne par chaque entreprise.

20

ARTICLE 70 : PRIME DE CAISSE

1. Sauf pratiques plus favorables dans l'entreprise, une prime de caisse mensuelle est versée aux travailleurs désignés ci-dessous :

- a. Caissier principal.....40.000 FCFA
- b. Caissier secondaire.....25.000 FCFA

Dans une entreprise où il n'existe qu'un caissier unique, sa prime de caisse est égale à celle d'un caissier principal telle que fixée ci-dessus.

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

10

ARTICLE 71 : INDEMNITES D'USAGE DE VEHICULE OU AUTRE ENGIN DE TRANSPORT

1. Tout travailleur autorisé à utiliser un moyen de transport personnel dans l'intérêt du service et le maintenant en bon état, bénéficie en contrepartie d'une indemnité de déplacement ou kilométrique définie dans les accords d'établissement.

2. Le montant de cette indemnité doit tenir compte d'une part, de l'usage qui est fait du véhicule ou de l'engin, d'autre part de la valeur d'achat, de l'assurance, de la vignette, de l'entretien et du carburant.

TITRE VIII : DISPOSITIONS FINALES

X

ARTICLE 75 : CLAUSES DE SAUVEGARDE

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


ARTICLE 76 : ABROGATION

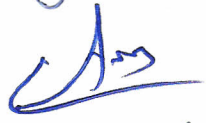
La présente Convention Collective qui prend effet à partir de la date prévue à l'article 8 ci-dessus abroge toutes les dispositions antérieures contraires, notamment celles de la Convention Collective Nationale des Entreprises de Stockage et de Distribution des Produits Pétroliers signée le 10 février 2010.

ONT SIGNE :

POUR LES TRAVAILLEURS

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE STOCKAGE
ET DISTRIBUTION DES PRODUITS PETROLIERS
ET DERIVES DU CAMEROUN/ CSTC.


Jean EBONGUE MOTASSI


ZAMBO AMOUGOU Jean Marie



MBAGA Jean Michel


BAMA Célestin


Emmanuel ASHU ESEME


Octavien ONOMO


Jean Claude MAYO


René MANDON BOBONG



Jacques NGAMBA

POUR LES EMPLOYEURS

GROUPEMENT DES PROFESSIONNELS
DU PETROLE (GPP)



Perrial Jean NYODOG


Charles DIKONGUE

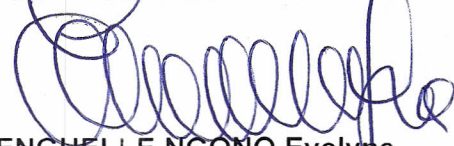

Abdulhak KABLASHI MOHAMED


Ahadji HASSAN


David Martin DIMOUAMOUA


Anatole YONN LISSOM

SOCIETE CAMEROUNAISE DES
DEPOTS PETROLIERS (SCDP)


ENGUELLE NGONO Evelyne

GROUPEMENT DES PETROLIERS
CAMEROUNAIS (GPC)



Victorine ELONG



Alphonse NDEUTCHOUA



FIFEN SOULE



Hugues MBAH FOSSO



WATAT epe NGAPANOUN Alice




Emile CHETCHUEN



Thierry DONGHO

FEDERATION DES PROFESSIONNELS
NATIONAUX DU PETROLE(FPNP)

Hélène DENGOUÉ



Emmanuel TOUMENI



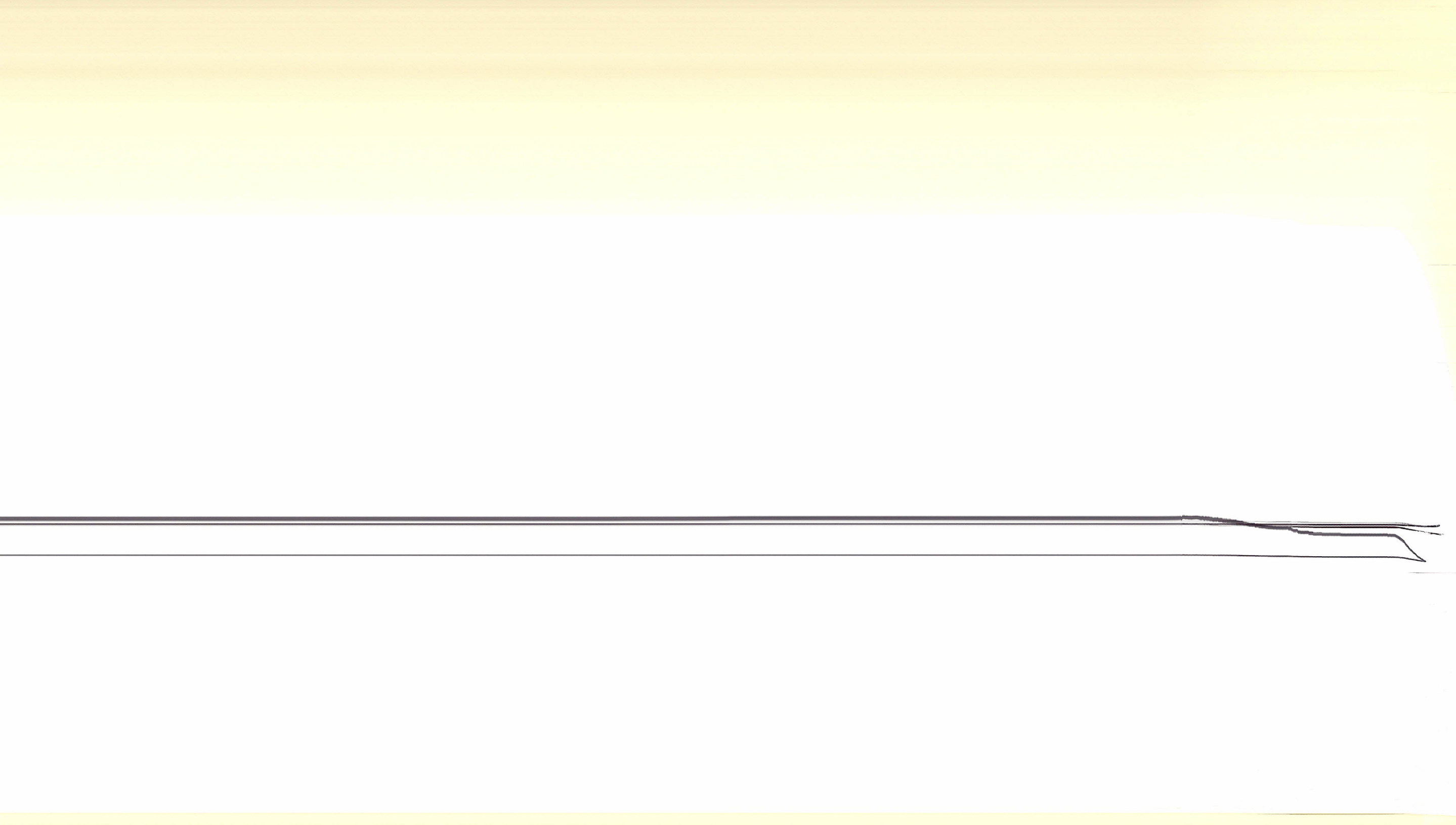
Guillaume MBAKAM CHOUGA



Sandra DJOMO



ZOCK à KEEDI Emmanuel



Junior BIYIHA

Michel DONGMO

Charles Melchior MOUDOUTHE

Edouard Edmond BATEKY

Moise Justin OMAM

Michael FOSSUNG

Antoine NDZENGUE

Patrice MBELA NSAME

KOUAMEN DOYA Gildas

Yaoundé, le 25 JUIL 2014
LE PRESIDENT DE LA COMMISSION



YAPELE Raymond
Administrateur Principal du Travail
et de la Prévoyance Sociale

A
les


ANNEXE I

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DES ENTREPRISES DE STOCKAGE ET DE DISTRIBUTION DES PRODUITS PETROLIERS

PREMIERE CATEGORIE :

- Aide Chargeur débutant, ayant moins d'un an de service continu dans un dépôt ;
- Gardien de dépôt chargé de la surveillance et sans ronde ;
- Manœuvre chargé du gerbage des caisses, seaux, tonnelets et fûts ;
- Manœuvre chargé du nettoyage, du remplissage, du capsulage des fûts ;
- Manœuvre chargé du triage des bouteilles de gaz.

DEUXIEME CATEGORIE :

- Aide chargeur ayant plus d'un an d'expérience affecté au remplissage et au dépotage des camions citernes, wagons-citernes, des bateaux et des avions ;
- Laveur de station service ;
- Manœuvre chargé de l'approvisionnement des unités de fabrication : graisses, huiles, produits chimiques ;
- Pompistes de station ;
- Préposé à la mise sous vide de bouteilles de gaz avec manutention.

TROISIEME CATEGORIE :

- Ouvrier d'une unité de fabrication (graisses, huiles, produits chimiques) ;
- Ouvrier chargé des purges, de contrôles de niveaux, de nettoyage et de la marche des machines simples à l'exclusion de toute réparation ;
- Chargeur capable d'assurer outre les opérations de remplissage ou de dépotage, la vérification des niveaux et d'effectuer les purges sur les camions et les wagons ;
- Chef d'îlot d'une station service débitant moins de 50 000 litres/mois tous produits ;
- Equipier aviation chargé d'effectuer avec l'aide d'un ou de deux manœuvres un plein d'appareil ;
- Graisseur de station service ;
- Jaugeur de bac relevant les hauteurs, températures et densités ;
- Manœuvre spécialisé affecté aux travaux de peinture et de marquage à la brosse ou au pistolet de fûts, tuyauterie, bouteille de gaz ;
- Préposé à l'emballage et au pesage des bouteilles de gaz liquéfié.

QUATRIEME CATEGORIE :

- Chargeur jaugeur confirmé capable en outre de prendre les creux, effectuer les purges, prélever des échantillons, effectuer des relevés de température et de densité à bord des camions, wagons, bateaux, sacs, cuves et cigares GPC ;
- Chauffeur-livreur contre décharge sans encaissement ;
- Chef de piste de station-service débitant plus de 50.000 litres /mois tous produits ;
- Pompier permanent capable d'assurer la mise en œuvre rapide de moyens de défense contre l'incendie ;
- Ouvrier d'entretien capable de déceler et de remédier aux pannes simples des machines de dépôt : nettoyage et changement de filtres, réparation de court-circuit, réglage et réparation d'allumage ;
- Ouvrier d'entretien capable de déceler et de remédier aux pannes simples des machines de station-service : nettoyage et changement de filtres, changement des prix, échange standard ;
- Avitailleur effectuant sur le contrôle d'un chef d'installation des pleins d'appareils nécessitant l'intervention de deux ou plusieurs équipiers aviation.

CINQUIEME CATEGORIE :

- Chauffeur ;
- Dessinateur ;
- Mécanicien ;
- Ouvrier d'entretien dépôt ;
- Magasinier ;
- Aide laborantin ;
- Agent d'entretien ;
- Standardiste ;
- Employé de bureau ;
- Aide comptable.

SIXIEME CATEGORIE :

- Agent d'exploitation assurant l'identification et la reconnaissance des quantités réceptionnées sur les pétroliers ;
- Chef de station chargé de la suggestion des activités ;
- Magasinier assurant le contrôle des stocks et des mouvements dans un magasin assurant un passage supérieur à 1.200T/an ;
- Monteur mécanicien capable d'assurer la remise en état complète des divers types d'appareils de distribution ainsi que l'installation complète du matériel de station service ;
- Moniteur de station service chargé d'assurer la bonne tenue des stations ;
- Régleur dépanneur sur machines dans les dépôts ;
- Chef d'équipe ;
- Secrétaire commis stocks.

SEPTIEME CATEGORIE :

- Chef de dépôt vrac et emballé d'une capacité de stockage de moins de 5.000m³ et de passage de moins de 24.000m³/an placé sous le contrôle local direct ;
- Chef d'une installation aviation sur un aérodrome assurant un passage annuel supérieur à 2.400m³ et sans contrôle local direct ;
- Contremaître d'entretien supervisant et contrôlant les activités des ouvriers dépanneurs et mécaniciens des catégories précédentes ;
- Dispatcher très qualifié : donne aux chauffeurs les indications nécessaires à l'exécution de leurs tournées (plus de 4.000m³/mois) ;
- Laborantin ;
- Contremaître d'exploitation ;
- Comptable ;
- Secrétaire.

HUITIEME CATEGORIE :

- Assistant d'exploitation ayant moins de deux (2) ans d'expérience ;
- Chef de fabrication : supervise et coordonne les activités des ouvriers de fabrication des catégories précédentes ;
- Instructeur responsable de la formation théorique et pratique du personnel de station service ;
- Superintendant d'aviation : chef d'une installation aviation sur un aérodrome international et assurant un passage inférieur à 12.000m³/an ;
- Inspecteur commercial chargé du suivi portefeuille et ou de station service ;
- Analyste programmeur ;
- Secrétaire confirmé capable de rédiger la majeure partie de la ;
- Assistant attaché commercial.

NEUVIEME CATEGORIE :

- Assistant d'exploitation chargé de l'ensemble des questions d'exploitation et placé sous les ordres d'un cadre ;
- Chef de dépôt vrac et emballé d'une capacité de stockage de plus de 5 000m³ et d'un passage de moins de 24 000m³/an contrôlé à distance ;
- Chef de dépôt aviation ;
- Chef de dépôt liquide et liquéfié.

CADRES ET INGENIEURS :

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. Susceptible d'occuper un emploi comportant des pouvoirs de décision et de commandement ou des fonctions de conception, tel que :
 - Attaché de direction (Administrative, commerciale, financière, etc...) ;
 - Ingénieur système ;
 - Ingénieur informaticien ;
 - Assistant exploitation (de société de distribution de produits pétroliers) ;
 - Chef de service comptabilité ;
 - Inspecteur comptable ;
 - Secrétaire Général ;
 - Directeurs et assimilés ;
 - Chef de département ;
 - Chef de services et assimilés ;
 - Ingénieurs ;
 - Chef de dépôt principal ;

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

DIXIEME CATEGORIE :

Cadre apte appelé à occuper des fonctions de cadre administratif, technique ou commercial, et titulaire d'un diplôme d'enseignement supérieur reconnu par l'Etat, ou à défaut possédant une formation administrative, juridique, financière, commerciale ou technique, d'un niveau équivalent acquis 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 des ses attributions.

ONZIEME CATEGORIE :

Cadre appelé à occuper les fonctions répondant à 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.

DOUZIEME CATEGORIE :

Cadre supérieur : placé directement sous les ordres du chef d'entreprise, ayant pouvoir d'autorité et de décision sur un ou plusieurs collaborateurs des catégories précédentes, assurant la pleine responsabilité de la conception, de l'organisation et du commandement dans le cadre de ses attributions.

ECHELONS DE SALAIRES :

1. Il est créé dans chaque catégorie, des classifications professionnelles six (6) échelons de salaire, dénommés échelons A, B, C, D, E et F selon les modalités suivantes :
A l'échelon A correspond le salaire minimum de la catégorie.
A l'échelon F correspond le salaire maximum de la catégorie.
2. L'avancement d'échelons s'effectue au choix par décision de l'employeur, en fonction de la manière de servir à tous égards du travailleur. Cependant après quatre (4) années d'ancienneté dans un échelon, le passage à l'échelon supérieur est de droit pour le travailleur.

[Handwritten marks and signatures at the top right of the page]

[Vertical column of handwritten marks and signatures on the left side of the page]

[Large handwritten signature and scribbles at the bottom of the page]

ANNEXE II
**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
 DES ENTREPRISES DE STOCKAGE
 ET DE DISTRIBUTION DES PRODUITS PETROLIERS**

GRILLE DES SALAIRES DE BASE ECHELONNES
 Applicable pour compter du 1^{er} janvier 2015

TAUX	CAT. /ECH.	A	B	C	D	E	F
09 %	I	41 770	43 321	44 871	46 427	47 985	49 535
	II	49 535	52 738	55 947	59 150	62 359	65 562
	III	64 411	70 042	75 672	81 302	86 932	92 563
	IV	87 835	94 273	100 704	107 140	114 207	120 002
	V	113 743	120 345	126 948	133 557	140 153	146 762
	VI	141 684	148 974	156 269	163 557	170 916	178 142
07 %	VII	136 641	147 452	158 251	169 062	179 861	190 672
	VIII	190 672	203 381	216 091	228 801	241 193	254 215
	IX	240 803	261 870	282 943	304 010	325 083	346 156
06 %	X	276 446	291 223	305 656	320 100	334 540	348 984
	XI	348 984	363 429	377 868	392 307	406 745	421 189
	XII	421 189	435 628	450 078	464 517	478 956	493 401

