

REPUBLIQUE DU CAMEROUN  
Paix -Travail- Patrie

REPUBLIC OF CAMEROON  
Peace-Work-Fatherland

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE  
DES EXPERTS TECHNIQUES DU CAMEROUN**

*Ngomo Scholastique*  
Administrateur Principal du Travail et de  
la Prévoyance Sociale

A



COUR D'APPEL DU LITTORAL  
-----  
TRIBUNAL DE PREMIERE INSTANCE  
DE DOUALA  
CENTRE ADMINISTRATIF  
-----  
GREFFE COMMERCIAL

REPUBLIQUE DU CAMEROUN  
Paix-Travail-Patrie

RECEPISSE DE DEPOT D'ACTE  
N° \_\_\_\_\_ /

L'an deux mil  
Et le

Par devant Maître....., chef de la Section Commerciale au Greffe du  
Tribunal de Première Instance de céans.

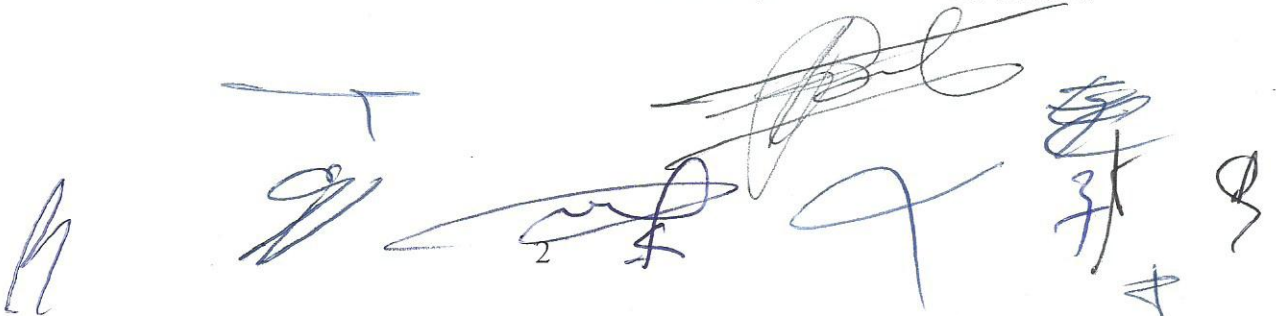
A COMPARU

Sieur .....  
.....

Lequel nous a requis de recevoir en dépôt quatre (4) exemplaires originaux datés et signés de la  
Convention Collective Nationale des Techniciens et Consultants en Expertises Maritimes et Risques  
Divers conclue en date du ....., ce conformément aux dispositions de l'article.....  
du décret N°..... du .....fixant les conditions de fond et de  
forme applicables aux conventions collectives de travail ;

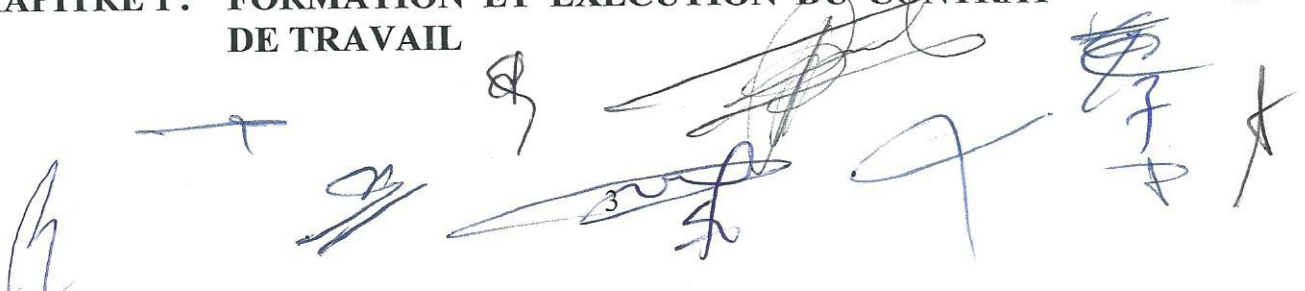
Duquel, nous lui avons établi et délivré un récépissé pour servir et valoir ce que de droit.

Douala, le.....



## TABLE DE MATIERES

<b>TITRE 1</b>	<b>DISPOSITIONS GENERALES</b>	<b>PAGES</b>
Article 1 <sup>er</sup> :	Champ d'application et objet	8
Article 2 :	Adhésion	8
Article 3 :	Révision	9
Article 4 :	Dénonciation	9
Article 5 :	Avantages acquis	10
Article 6 :	Concertation et dialogue	10
Article 7 :	Dépôt et publication	11
<b>TITRE II :</b>	<b>EXERCICE DU DROIT SYNDICAT – DELEGUES DU PERSONNEL RESPONSIBLES SYNDICAUX</b>	11
Article 8 :	Droit syndical et liberté d'opinion	11
Article 9 :	Autorisation d'absence pour activité syndicale	12
Article 10 :	Permanent syndical	13
Article 11 :	Responsables syndicaux	13
Article 12 :	Cotisations syndicales	13
Article 13 :	Délégués du personnel – Election et exercice des fonctions	14
Article 14 :	Panneaux d'affichage	15
<b>TITRE III :</b>	<b>LE CONTRAT DE TRAVAIL</b>	15
<b>CHAPITRE 1 :</b>	<b>FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL</b>	15



Article 15 :	Engagement	15
Article 16 :	Période d'essai	16
Article 17 :	Classification professionnelle	16
Article 18 :	Stages et formation professionnelle	17
Article 19 :	Changements provisoires d'emploi	18
Article 20 :	Promotion interne	18
Article 21 :	Camerounisation des emplois	19
Article 22 :	Commission paritaire de reclassement et d'avancement	19
Article 23 :	Clause de non concurrence	20
Article 24 :	Secret professionnel	21
<b>CHAPITRE 2 :</b>	<b>SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL</b>	21
Article 25 :	Obligations militaires et fonctions électives ou nominatives (Maire, Député, Sénateur, Ministre)	21
Article 26 :	Accidents et maladies non imputables au travail – constatation	21
Article 27 :	Indemnité d'accident ou de maladie non imputable au travail	22
Article 28 :	Accidents de travail et maladies professionnelles – Indemnité complémentaire	23
Article 29 :	Reclassement à l'issue d'un accident ou d'une maladie ayant entraîné une réduction de la capacité de travail	23
<b>CHAPITRE 3 :</b>	<b>RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL</b>	23
Article 30 :	Généralités sur la rupture du contrat de travail	23
Article 31 :	Rupture du contrat de travail pour accident non imputable au travail	24

Article 32 :	Préavis de rupture du contrat de travail à durée indéterminée	25
Article 33 :	Compression du personnel	26
Article 34 :	Indemnité de licenciement	27
Article 35 :	Départ à la retraite – Indemnité de fin de carrière	28
Article 36 :	Décès du travailleur	28
<b>TITRE IV :</b>	<b>LES CONDITIONS DE TRAVAIL</b>	29
<b>Chapitre I :</b>	<b>Durée du travail</b>	29
Article 37 :	Durée du travail – Généralités	29
Article 38 :	Heures supplémentaires	29
Article 39 :	Récupérations des heures perdues	29
<b>Chapitre II :</b>	<b>Déplacements et mutations</b>	29
Article 40 :	Dispositions générales	30
Article 41 :	Déplacement occasionnel – Indemnité de déplacement	30
Article 42	Déplacement conjoncturel – Indemnité de séjour	31
Article 43	Mutation avec changement de résidence	31
<b>Chapitre III :</b>	<b>Régime des congés payés et permissions exceptionnelles - Discipline</b>	32
Article 44 :	Mutation pour convenances personnelles	33
Article 45	Voyages et transports	33
Article 46	Congés payés – Dispositions générales	34
Article 47 :	Discipline	35
Article 48 :	Détermination du salaire	35

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including several large, stylized signatures and smaller initials.

Article 49 :	Avancement d'échelon	36
Article 50 :	Prime d'avancement	36
Article 51 :	Logement	36
<b>TITRE V :</b>	<b>SANTE ET PROTECTION SOCIALE</b>	<b>37</b>
Article 52 :	Mesures d'hygiène et de sécurité	37
Article 53 :	Services médicaux du travail	37
Article 54 :	Protection sociale	38
Article 55 :	Médaille d'honneur du travail	38
Article 56 :	Indemnité du 13 <sup>e</sup> mois – gratification et arbre de Noël	38
Article 57 :	Prime de caisse	39
Article 58 :	Indemnité d'usage de véhicule ou autre engin personnel	39
Article 59 :	Indemnité de transport	39
Article 60 :	Clubs et associations sportives	39
Article 61 :	Conclusion	39
<b>Annexe 1 :</b>	<b>Classification professionnelle des emplois</b>	<b>41</b>
<b>Annexe 2 :</b>	<b>Classification professionnelle des emplois dans l'expertise maritime (Tertiaire II) et définitions techniques particulières dans la profession</b>	<b>53</b>
<b>Annexe 3 :</b>	<b>Grille de salaires</b>	<b>54</b>

# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES EXPERTS TECHNIQUES DU CAMEROUN

Entre les soussignés :

- La Chambre Professionnelle des Experts Techniques du Cameroun

D'une part,

- Le Syndicat National des Techniciens en Expertises Maritimes et Risques Divers (SYNTECEMARD),
- La Confédération Syndicale des Travailleurs du Cameroun (C.S.T.C)

D'autre part,

Et sous la présidence de Monsieur **John YEWOH FORCHU**, Inspecteur Général, représentant le Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale.

Il a été convenu ce qui suit :



## TITRE I

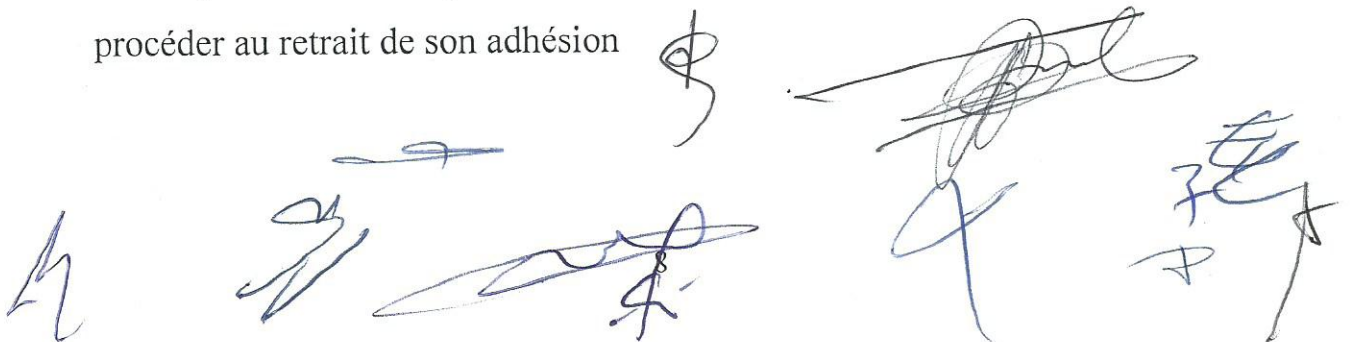
### **DISPOSITIONS GENERALES**

#### **ARTICLE 1<sup>er</sup> : Champ d'application et objet.**

1. La présente convention dénommée « Convention Collective Nationale des Experts Techniques du Cameroun » règle les rapports professionnels entre les employeurs et les travailleurs tels qu'ils sont définis à l'article 1<sup>er</sup> du Code du Travail, dans les Sociétés et/ou Cabinets d'Expertises Techniques exerçant leur activité sur le territoire de la République du Cameroun.
2. L'ensemble du personnel d'une société et/ou Cabinet d'Expertises Techniques telle que définie au paragraphe précédent, et quelle que soit l'activité propre de tel établissement ou service, est soumis à la présente convention.
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.

#### **ARTICLE 2 : Adhésion**

- 1- Toute organisation syndicale de travailleurs ou d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, qui n'est pas partie prenante à la présente convention, y adhère dans un délai de trois (3) mois, à compter de la date de signature de l'agrément de la Société / Cabinet d'Expertises Techniques, dans les formes et aux conditions définies par la réglementation en vigueur.
- 2- Cette adhésion prend effet à compter du jour suivant le dépôt de l'acte d'adhésion au greffe du Tribunal de Première Instance de Douala.
- 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

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a small signature, a larger signature, a signature with a horizontal line above it, a signature with a large flourish, a signature with a horizontal line above it, and a signature with a horizontal line above it.



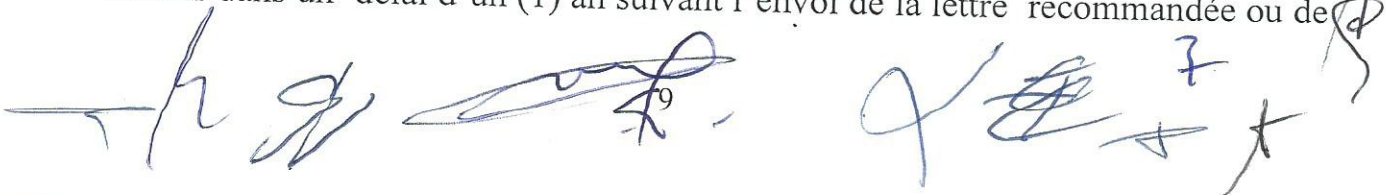
- 4- Les organisations signataires ne sont pas tenues de faire une place à la partie adhérente dans les commissions ou organismes paritaires prévue par la présente convention

### **ARTICLE 3 : Révision**

1. La présente convention peut être modifiée par la Commission Mixte Paritaire prévue par la Réglementation en vigueur, soit à l'initiative du Ministre chargé des questions de travail, soit à la demande de l'une des organisations syndicales signataires.  
La demande de révision formulée par l'une des organisations signataires doit être faite par lettre Recommandée ou par exploit d'huissier adressé au Ministre chargé des questions de travail, qui en informe les autres parties signataires.
2. Cette demande doit indiquer les dispositions mises en cause et doit être accompagnée de Propositions écrites afin que les pourparlers puissent commencer sans retard.
3. La demande de modification présentée par le Ministre chargé des questions de travail intervient sur les dispositions qui seraient en contradiction avec les lois et règlements en vigueur. Elle est faite directement aux parties intéressées.
4. Pendant la durée de la discussion, de la révision ou de la modification suggérée, ainsi que pendant la période nécessaire pour l'exécution éventuelle de la procédure légale de conciliation, les parties sont tenues de respecter strictement les engagements réciproques découlant de la présente convention.
5. Aucune demande de révision ou de modification émanant des organisations signataires ne peut être faite avant l'expiration d'un délai d'un an à compter de la date de dépôt de la convention ou de ses avenants ultérieurs.

### **ARTICLE 4 : Dénonciation**

1. Si les pourparlers relatifs à la révision ou à la modification envisagée n'ont pu aboutir dans un délai d'un (1) an suivant l'envoi de la lettre recommandée ou de



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

l'exploit d'huissier prévus au paragraphe 2 de l'article 3 ci-dessus, chacune des parties contractantes à la possibilité de dénoncer la présente convention par écrit soumis aux formalités de dépôt et de notification définies par la réglementation en vigueur.

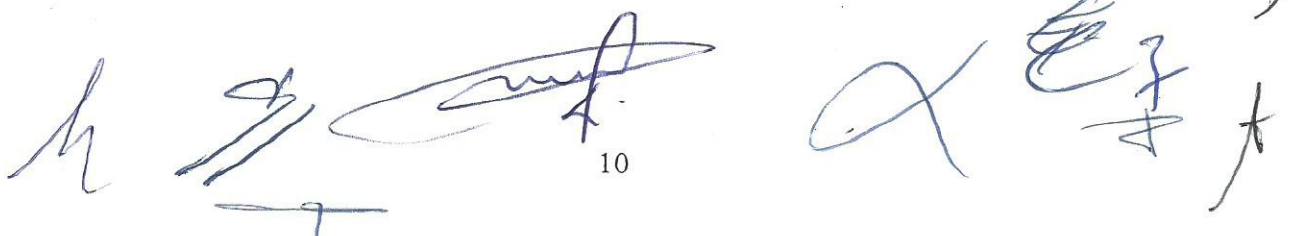
2. La dénonciation ne prend effet qu'à l'expiration d'un délai de trois (3) mois suivant la date de dépôt de l'acte.
3. Les parties signataires s'engagent formellement à ne recourir ni à la grève ni au lock-out à propos des points mis en cause et ceci pendant toute la durée des délais stipulés aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus.
4. La présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions à intervenir.

#### **ARTICLE 5 : Avantages acquis**

1. La présente Convention ne peut en aucun cas, être la cause de restriction d'avantages individuels acquis, que ces avantages soient particuliers à certains salariés où qu'ils résultent de l'application dans l'entreprise et/ou cabinet de dispositions collectives.
2. Il est précisé que le maintien de ces avantages ne joue que pour le personnel en service, à la date de signature de la présente convention.
3. Les avantages reconnus par La présente convention ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans la société et/ou Cabinets d'Expertises Techniques à la suite d'usages, d'une convention particulière ou d'un statut particulier.

#### **ARTICLE 6 : Concertation et dialogue**

- 1- Les parties contractantes témoignent de leur volonté de rechercher toutes possibilités d'examen en commun des différends collectifs et de faciliter ainsi leur solution sur le plan de la Société et /ou Cabinet d'Expertises Techniques.



10

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

**ARTICLE 7 : Dépôt et publication.**

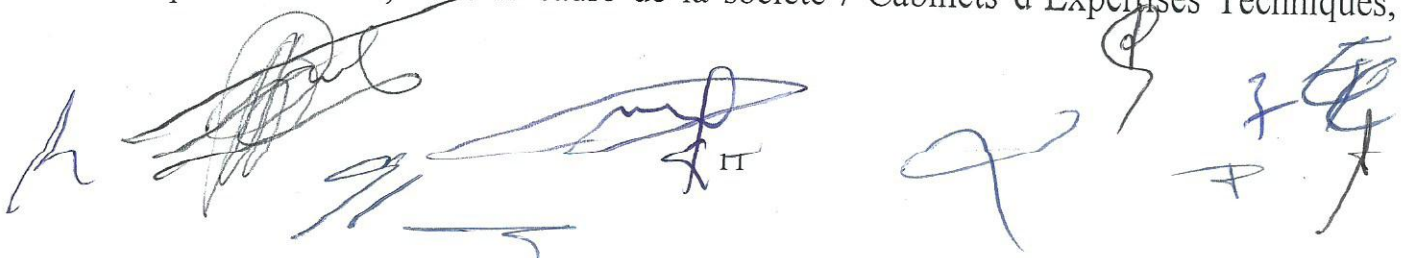
Les conditions de dépôt et de publication de la présente convention, sont fixées par la réglementation en vigueur.

**TITRE II**

**EXERCICE DU DROIT SYNDICAL – DELEGUES DU PERSONNEL –  
RESPONSABLES SYNDICAUX**

**ARTICLE 8 : Droit syndical et liberté d'opinion.**

- 1- Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement et d'appartenir à une association ou à un groupement professionnel constitué conformément à la législation en vigueur.
- 2- Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à une association ou un syndicat professionnel, non plus que les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses ou les origines sociales, raciales et professionnelles du travailleur, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, d'avancement ou de licenciement.
- 3- Les employeurs s'engagent à n'exercer aucune pression ni contrainte sur le personnel en faveur ou à l'encontre de telle ou telle organisation syndicale.
- 4- Les travailleurs s'engagent, dans ce domaine, à n'exercer aucune pression, ni contrainte sur leurs collègues.
- 5- Les parties contractantes s'engagent chaque fois que cela est de nature à améliorer les relations professionnelles, à nouer le dialogue, sans que ceci puisse porter atteinte, dans le cadre de la société / Cabinets d'Expertises Techniques,

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there is a signature with the letters 'HT' written below it. To the right, there are several smaller, more abstract signatures and initials, including one that appears to be 'ZTE'.

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

**ARTICLE 9 : Autorisation d'absence pour activité syndicale.**

1. Chaque fois qu'un travailleur, qu'il soit responsable syndical ou non, est appelé à participer à une commission mixte paritaire, il appartient à l'employeur et à l'organisation syndicale des travailleurs intéressée de déterminer d'un commun accord la façon et dans quelle limite (nombre de participants, durée, etc.) il convient de faciliter cette participation, étant entendu que celle-ci doit être aménagée de façon à réduire au minimum la gêne qu'elle peut engendrer à la marche normale du travail.

Le temps d'absence est payé par l'employeur comme temps de travail effectif suivant l'horaire normal de la société/ Cabinets d'Expertises Techniques. Il n'est pas récupérable et ne peut être déduit du congé annuel.

2 De même, la participation des responsables syndicaux au règlement d'un conflit collectif de travail est considérée comme temps de travail et rémunérée par l'employeur du responsable syndical.

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

4 Des autorisations exceptionnelles d'absence payées venant en sus des permissions prévues à l'article 47 ci après, peuvent être accordées aux responsables syndicaux sur demande des organisations syndicales, dans les limites de quinze (15) jours ouvrables par année civile dans les cas limitatifs suivants :

- Participation aux réunions statutaires de leur organisation
- Participation à des stages ou séminaires de formation syndicale

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in blue ink. There are approximately seven distinct marks, including a large signature on the left, a smaller one in the center, and several initials on the right. A small number '12' is written near the center.

La demande doit être présentée huit (8) jours francs à l'avance par l'autorité syndicale départementale ou nationale.

**ARTICLE 10 : Permanent syndical.**

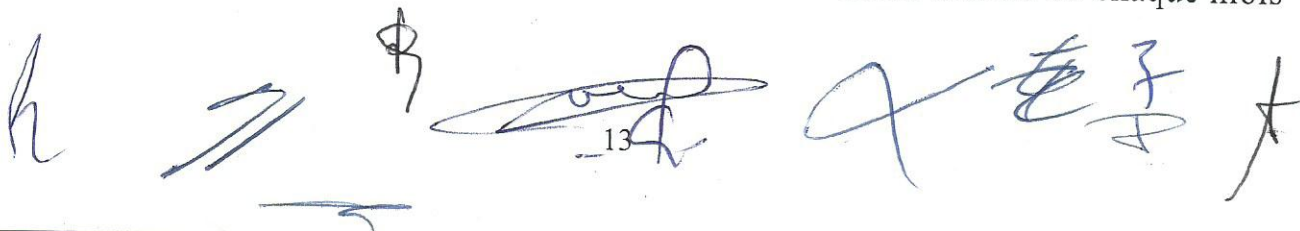
1. Le travailleur ayant déjà acquis dans l'entreprise une ancienneté au moins égale à trois (3) ans, qui aura été mandaté par une organisation syndicale légalement reconnue pour remplir les fonctions de « Permanent syndical » doit, à l'expiration de son mandat, réintégrer son ancienne entreprise.
2. A l'issue de la suspension de son contrat de travail qui ne doit pas excéder trois (3) ans, éventuellement renouvelable une seule fois, le travailleur est repris à la catégorie correspondant à sa précédente qualification professionnelle, et l'employeur veille à lui confier des tâches de niveau correspondant.
3. La suspension du contrat de travail prévue ci-dessus ne saurait, en aucun cas excéder six (6) ans. au-delà de cette limite, le contrat de travail est résilié de plein droit.
4. Pour la réintégration du travailleur, la notification de la reprise de service formulée par l'organisation syndicale devra parvenir à l'employeur trois (3) mois avant l'expiration de son mandat.

**ARTICLE 11 : Responsables syndicaux**


Les parties contractantes reconnaissent l'utilité d'un encadrement de qualité des travailleurs, pour l'instauration et le maintien de saines relations professionnelles. Dans ce but, les parties contractantes doivent s'efforcer, mutuellement de coopérer pour le bon accomplissement de la mission des responsables syndicaux dans l'entreprise.


**ARTICLE 12 : Cotisations syndicales**

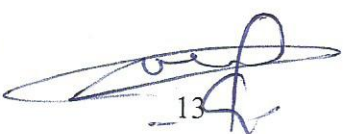
Les cotisations syndicales fixées au taux de 1 % du salaire de base pour les travailleurs ayant souscrit librement au check-off sont reversées à la fin de chaque mois





h














13

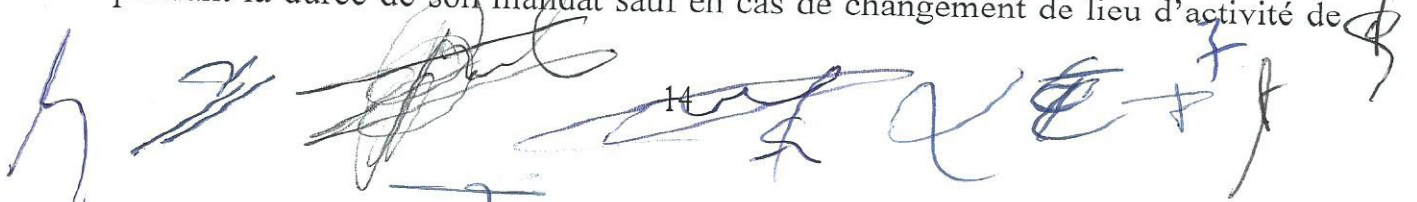
à l'organisation syndicale de base. Un bordereau de versement doit accompagner le règlement.

**ARTICLE 13 : Délégués du personnel – Election et Exercice des Fonctions**

1. Les élections des délégués du personnel ainsi que l'exercice de leurs fonctions sont conformes aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.
2. Chaque délégué continue à travailler normalement dans son emploi, son horaire de travail ne pouvant être différent de celui de l'établissement puisque le temps réglementaire réservé à l'exercice de sa fonction est inclus dans cet horaire.

Le temps fixé par les textes en vigueur et réservé à l'exercice des fonctions de chaque délégué, peut être pris à l'extérieur de l'établissement dans le cadre des vacances syndicales.

3. Le bénéfice de ce temps réglementaire est soumis aux conditions suivantes :
  - a) A l'extérieur de l'établissement le délégué doit prévenir son employeur 48 heures à l'avance ; il dispose pour ce faire d'un cahier idoine à faire signer par sa hiérarchie.
  - b) A l'intérieur de l'établissement, il doit être accordé au délégué du personnel la faculté de recevoir et de consulter ses camarades dans la salle destinée à cet effet et fournie par l'employeur conformément à la réglementation en vigueur.
4. En aucun cas, le temps alloué aux délégués du personnel pour l'accomplissement de leurs missions ne peut être ni reporté sur le mois suivant, ni faire l'objet d'une quelconque compensation ou indemnité.
5. Le délégué ne peut jouir d'un traitement de faveur ; il ne peut prétendre à un changement d'emploi en invoquant sa qualité de délégué. Il ne peut non plus être affecté à des emplois inférieurs à sa qualification professionnelle. L'exercice de la fonction du délégué ne peut être une entrave à l'évolution normale de sa carrière dans l'établissement.
6. Le délégué ne peut être déplacé à titre définitif ou temporaire contre son gré pendant la durée de son mandat sauf en cas de changement de lieu d'activité de



l'établissement. Dans ce dernier cas, l'autorisation de l'Inspecteur du Travail est requise.

7. Un délégué du personnel muté à titre définitif d'un établissement à un autre de la même entreprise conserve le bénéfice de la protection légale pendant un délai de six (6) mois qui suivent sa mutation, bien que n'exerçant pas ses fonctions auprès de ses nouveaux collègues dont il n'est pas le mandataire.

#### **ARTICLE 14 : Panneaux d'affichage**

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

Toutefois, ces communications, avant d'être affichées, doivent être soumises à la Direction de l'établissement pour accord et visa.

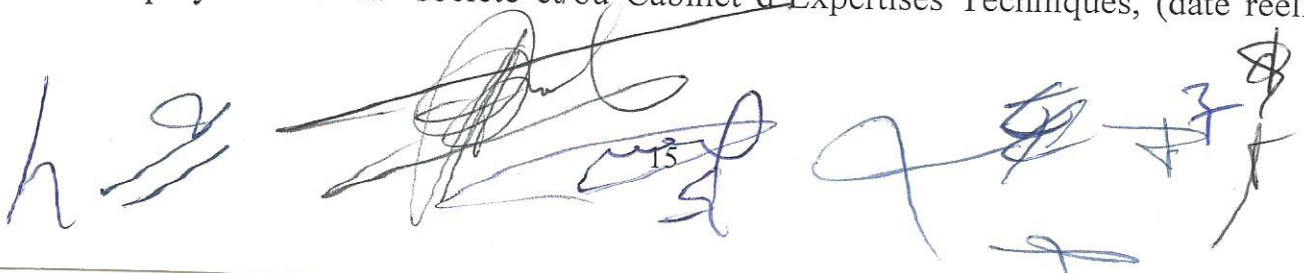
### **TITRE III**

#### **DU CONTRAT DE TRAVAIL**

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

#### **ARTICLE 15 : Engagement**

1. Les travailleurs sont engagés individuellement, conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.
2. L'engagement est constaté par un contrat de travail ou par une lettre d'engagement, ou par un formulaire en double exemplaire qui est signé des deux parties et qui comporte au moins les indications suivantes :
  - a) Les noms, prénoms, sexe, date et lieu de naissance, résidence habituelle, nationalité du travailleur ;
  - b) La date de prise d'effet de l'engagement en tenant compte de l'ancienneté des employés dans la société et/ou Cabinet d'Expertises Techniques, (date réelle



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

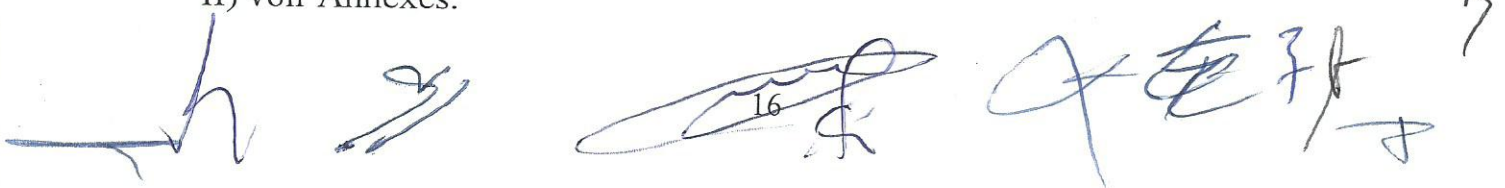
- d'embauche, après la période de stage pré-emploi et/ou de la période d'essai e prévue par la réglementation en vigueur).
- c) La nature de l'emploi occupé, la catégorie professionnelle appropriée, ainsi que l'échelon de salaire attribué au travailleur.
  - d) Les références professionnelles et/ou l'énumération des diplômes éventuellement obtenus
  - e) Le montant du salaire effectif et, le cas échéant, des primes (Logement, transport, missions Cameroun et à l'étranger, risques professionnels...) et autres avantages alloués au travailleur ;
  - f) Le lieu d'embauche
  - g) Le lieu d'exécution du contrat
  - h) La durée de la période d'essai si celle-ci est prévue au contrat.
3. Tout engagement doit être subordonné à une visite médicale au frais de l'employeur justifiant l'aptitude requise pour le poste objet de l'engagement
4. L'engagement peut être précédé d'une épreuve professionnelle et/ou de tests psychotechniques

#### **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.
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 :
  - Catégories I et II : 1 jours ouvrables
  - Catégories III et VI : 3 jours ouvrables
  - Catégories VII et XII : 15 jours ouvrables

#### **ARTICLE 17 : Classification professionnelle**

1. Les travailleurs sont classés dans les emplois définis par la Classification Professionnelle des emplois dans les Cabinets d'Expertises Techniques (tertiaire II) voir Annexes.



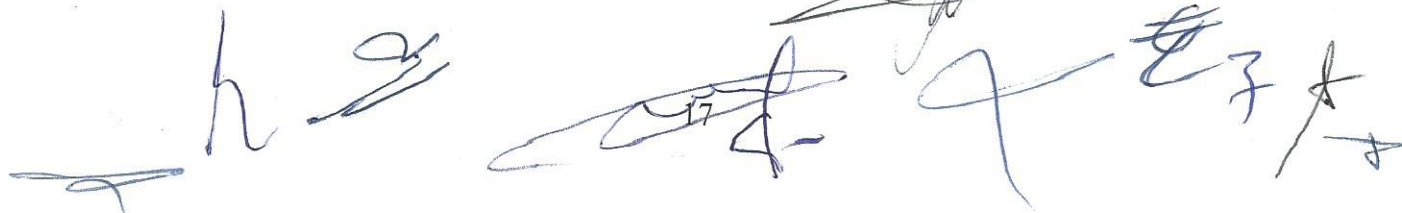
16



2. L'attribution d'une catégorie professionnelle à un travailleur au moment de l'engagement est fonction, d'une part des caractéristiques de l'emploi proposé, d'autre part de la qualification requise pour obtenir cet emploi, cette qualification pouvant résulter soit d'une formation académique sanctionnée par un diplôme reconnu par la réglementation en vigueur, d'une expérience professionnelle équivalente, acquise par la pratique sur le « tas » ou d'une expérience professionnelle antérieure dans cette branche d'activité.
3. Le travailleur ne peut se prévaloir, après son engagement, ni des diplômes ni des références professionnelles dont il n'a pas fait état au moment de l'embauche.

### **ARTICLE 18 : Stages et formation professionnelle**

1. Dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage, à la formation et au perfectionnement professionnels.
2. Les employeurs s'engagent à faciliter les diverses actions qui y tendent, notamment en créant des bibliothèques au sein des sociétés / cabinets, en encourageant leur personnel à suivre les cours des diverses institutions établies au Cameroun ou ailleurs dans le monde et auxquelles ils participent, et en étudiant avec la meilleure attention les occasions de stages proposés tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du Cameroun.
3. Dans le cadre d'une formation lourde et coûteuse prise en charge par l'employeur, une convention est conclue avec le travailleur concerné pour fixer les conditions de cette formation, notamment la clause de fidélité que devra respecter le travailleur.
4. Les heures de cours effectuées à l'initiative de l'employeur en dehors des heures de travail sont payées aux intéressés au taux des heures normales.



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

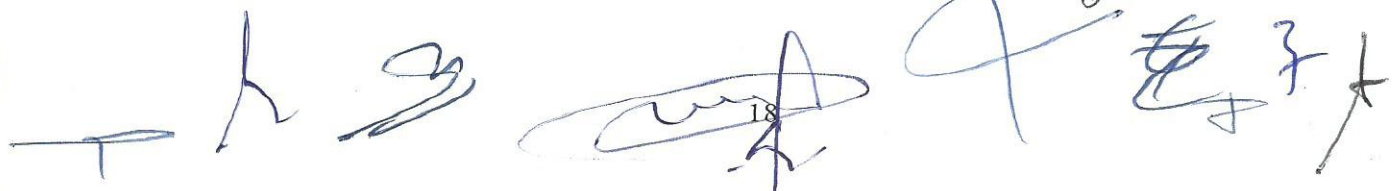
## **ARTICLE 19 : Changements provisoires d'emploi.**

1. La gestion de l'entreprise peut conduire, par nécessité de service, impératif, conjoncturel, ou meilleure utilisation du personnel, à muter provisoirement un travailleur à un autre emploi que le sien, relevant soit de la même catégorie.
2. Le travailleur notifié d'une mutation provisoire à un emploi relevant d'une catégorie supérieure à la sienne est soumis aux règles suivantes :
  - a) **Durée de remplacement** : la durée maximum de remplacement est limitée à six mois éventuellement renouvelable une fois,
  - b) **Indemnité d'intérim ou d'affectation provisoire d'un travailleur à une catégorie supérieure à la sienne** : Si la durée de l'intérim ou de l'affectation provisoire est égale ou supérieure à 30 jours, l'intérimaire ou l'affecté provisoire 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.

Cette indemnité est payée en même temps que le salaire. Dans le cas de déplacement conjoncturel, elle s'ajoute aux avantages prévus par l'article 42 ci-dessous.

## **ARTICLE 20 : Promotion interne.**

1. En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fait appel en priorité aux travailleurs en service dans l'entreprise et apte à occuper le poste. La préférence est alors donnée à capacité égale aux travailleurs les plus anciens. Le travailleur retenu est notifié par écrit.
2. La période probatoire pendant laquelle le travailleur occupe le poste vacant correspond aux périodes réglementaires d'essai de la catégorie de promotion.
3. Pendant toute la période, le travailleur conserve sa catégorie, mais perçoit une indemnité compensatrice égale à la différence entre le salaire de l'échelon A de sa catégorie et celui de l'échelon a de la catégorie du nouvel emploi. Dès la fin de ladite période, le travailleur est soit classé dans la catégorie du nouvel emploi, soit remplacé à son ancien poste.



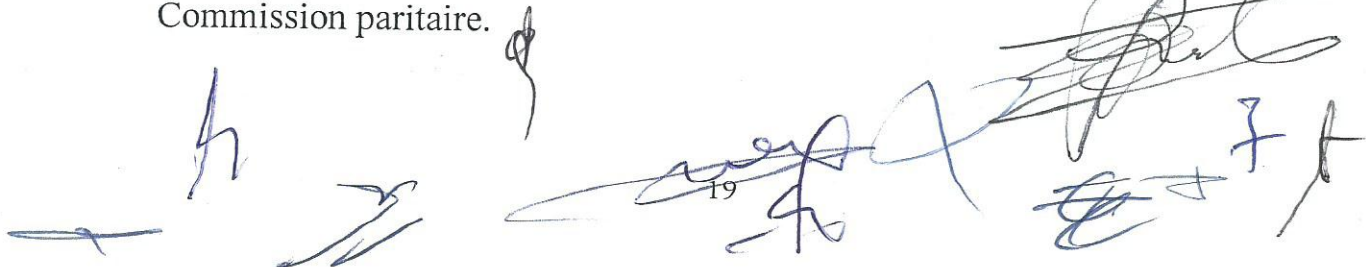
Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.

## **ARTICLE 21 : Camerounisation des emplois**

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

## **ARTICLE 22 : Commission paritaire de classement**

1. les contestations individuelles portant sur la classification professionnelle d'un travailleur sont soumises à la procédure définie ci-après :
  - a) La réclamation qui doit être écrite est introduite auprès de l'employeur, soit directement par le travailleur, soit par l'intermédiaire d'un Délégué du personnel.
  - b) L'employeur doit donner une réponse par écrit au travailleur dans un délai de trente (30) jours. A défaut de réponse ou si la réponse ne donne pas satisfaction au travailleur, celui-ci peut saisir, soit directement, soit par l'intermédiaire du délégué du personnel ou du syndicat de base, la Commission de classement.
  - c) La régularisation de ce reclassement intervient dans le courant de l'exercice budgétaire qui suit ladite date de notification, et en tout état de cause dans un délai maximum de 12 mois assortie des effets financiers.
  - d) Il est affecté en priorité dans l'emploi correspondant en fonction des possibilités de l'entreprise. Si ce diplôme correspond à la catégorie déjà occupée, il lui est accordé une bonification d'échelons.
  - e) Cette demande doit être faite par écrit et déposée auprès de l'Inspecteur du Travail du ressort, soit par lettre recommandée, soit par cahier de transmission.
  - f) Lorsqu'un travailleur acquiert, après son engagement, un des diplômes et/ou une expérience professionnelle retenue par la classification professionnelle des emplois dans les Cabinets d'Expertises Techniques (tertiaire II), il est reclassé dans la catégorie qui correspond à ce diplôme et/ou à cette expérience professionnelle à compter de la date de notification à l'employeur après avis de la Commission paritaire.



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center. A small number '19' is visible near the center signature.

2. La commission de reclassement est composée de l'Inspecteur du Travail du ressort, Président, de deux représentants dûment mandatés des employeurs de la profession et de deux représentants également mandatés des travailleurs de la profession. Les représentants sont désignés par le Président de la commission sur proposition des employeurs et des travailleurs.
3. La commission se réunit à la diligence de son Président et se prononce obligatoirement dans un délai d'un mois à compter de la date de dépôt de la requête. Elle doit entendre pour information, avant de statuer, le travailleur qui a introduit la réclamation ainsi que l'employeur.
4. La commission apprécie et fixe la catégorie dans laquelle doit être classé le poste occupé par le travailleur et prend une décision dans ce sens.

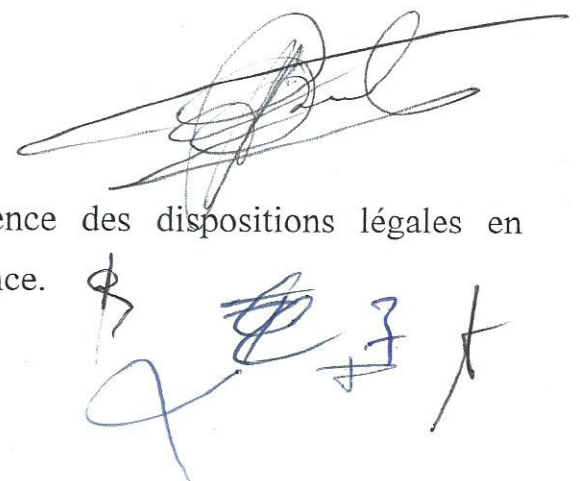
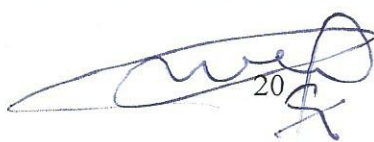
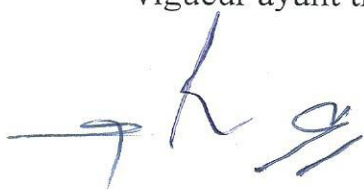
Cette décision, qui prend effet à compter de la date à laquelle la demande de reclassement a été introduite auprès de l'employeur, est prise à la majorité des voix des membres de la commission, le président participant au vote. Elle est consignée sur un procès verbal et doit toujours être motivée.

5. Lorsqu'une des parties n'accepte pas cette décision, il en est fait mention au procès-verbal. La partie qui la conteste dispose alors d'un délai de quinze (15) jours francs pour engager la procédure de règlement des différends individuels de travail.

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

#### ARTICLE 23 : Clause de non concurrence

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



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

**ARTICLE 24 : Secret professionnel.**

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

**CHAPITRE II : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

**ARTICLE 25 : Obligations militaires et fonctions électives ou nominatives**

(Maire, Député, Sénateur, Ministre)

1. La période de suspension pendant la durée du service militaire du travailleur est prise en considération comme temps de service effectif comptant pour l'ancienneté.
2. S'agissant des fonctions électives ou nominatives, elles feront l'objet d'un arrangement d'accord parties, tel que prévu par les dispositions légales en vigueur.

**ARTICLE 26 : Accidents et maladies non imputables au travail - Constatation**

1. En cas d'accident ou de maladie non imputable au travail, le travailleur est tenu d'en aviser à son employeur dans les soixante douze (72) heures ouvrables et de lui adresser dans les plus brefs délais le certificat de constatation.
2. Ce certificat doit mentionner notamment :
  - La date à laquelle le travailleur est devenu inapte au travail ;
  - La durée probable de l'interruption des services ;



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

- S'il y a lieu, le degré d'incapacité temporaire de travail ainsi que le degré probable d'incapacité après guérison ou consolidation.
3. L'entreprise se réserve le droit de faire subir au travailleur une contre-visite conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur en la matière.
  4. La reprise d travail est subordonnée à la présentation d'un certificat médical de guérison ou de consolidation, sauf lorsque le praticien a indiqué dans son certificat initial la date de reprise du travail et qu'aucun élément nouveau n'est intervenu de nature à reporter à une date ultérieure ladite reprise.
  5. La résiliation du contrat de travail du fait de l'employeur peut intervenir au cours de l'absence pour maladie, dans le cas où le travailleur aurait été licencié même s'il avait été en activité (notamment pour licenciement collectif, suppression de poste).
  6. Toute maladie survenant pendant le délai de préavis est sans effet sur la date d'expiration de celui-ci

**ARTICLE 27 : Indemnité d'accident ou de maladie non imputable au travail**

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

> 1an	1 à 5 ans	5 à et 10 ans	+ de 10 ans
2 mois	3 mois	5 mois	6 mois

2. En cas de pluralité d'absences pour maladie ou d'accident au cours de la même année calendaire, le cumul des indemnités ne peut, quelle que soit l'ancienneté du travailleur, excéder six (6) mois de salaire.
3. Les modalités de rupture du contrat de travail pour accident ou maladie non imputable au travail font objet de l'article 31 ci-dessous.

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

**ARTICLE 28 : Accidents de travail et maladies professionnelles – Indemnité complémentaire de**

**L'indemnité légale.**

1. En matière de réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, les parties font référence à la législation et à la réglementation en vigueur.
2. Cependant, dans la limite de la période prévue à l'article 27 ci-dessus pour l'indemnité de maladie, le travailleur perçoit une indemnité complémentaire de la couverture légale, calculée de manière à lui maintenir son ancien salaire, heures supplémentaires non comprises.

**ARTICLE 29 : Reclassement à la suite d'un accident ou d'une maladie ayant entraîné une**

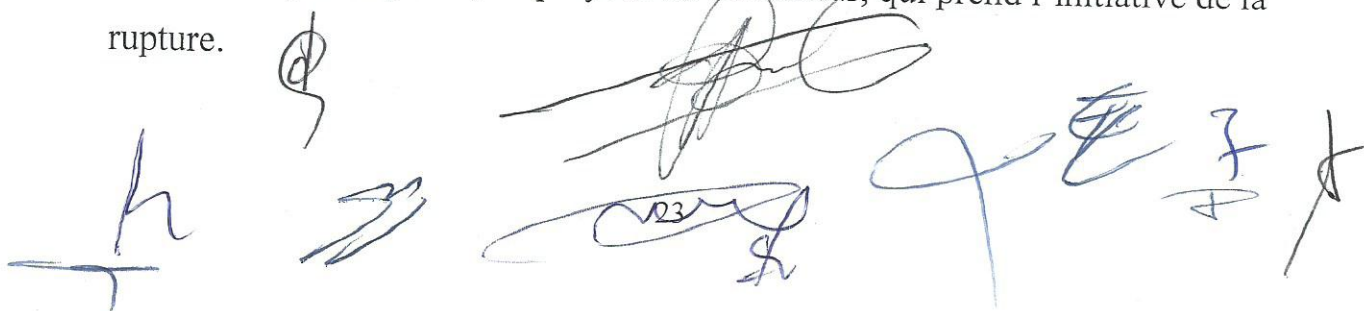
**Réduction des capacités de travail.**

1. Lorsqu'à la suite d'un accident de travail ou non, ou d'une maladie d'origine professionnelle ou non, le travailleur subit une réduction de ses capacités à titre définitif, l'employeur, dans la mesure de ses possibilités et afin d'éviter un licenciement, sous réserve des dispositions légales et réglementaires, lui propose un emploi qui relève d'une catégorie inférieure mais qui correspond à sa capacité constatée par le certificat de reprise de travail.
2. Le travailleur est alors rémunéré au taux de cette catégorie.

**CHAPITRE III : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

**ARTICLE 30 : Généralités sur la rupture du contrat de travail**

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

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a large 'h' with a horizontal line underneath, a stylized signature, a signature with '23' written below it, a large signature, a signature with 'E' written below it, and a signature with '7' written below it.

2. Cette notification, faite par écrit à l'autre partie doit porter indication du motif de la rupture. Elle ouvre le point de départ du préavis auquel, sauf exception, est subordonnée toute résiliation.
3. Les conditions de délivrance du certificat de travail sont conformes à la législation en vigueur.

**ARTICLE 31 : Rupture du contrat de travail pour accident ou maladie non imputable au travail**

1. Si à l'expiration du délai légal de six (6) mois, le travailleur dont le contrat de travail a été suspendu pour cause de maladie se trouve dans l'incapacité de reprendre son travail, l'employeur peut le remplacer définitivement après lui avoir signifié, par lettre recommandée ou tout autre moyen laissant trace, qu'il prend acte de la rupture du contrat de travail.

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

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

Sauf avantages contractuels, ces droits sont exclusifs de tout délai de préavis et de toute indemnité liée à la rupture du contrat.

Cependant, il est alloué au travailleur une indemnité égale à 45 jours de salaire catégoriel échelonné majoré de la prime d'ancienneté, s'il a moins de cinq (5) ans de service dans l'entreprise, à soixante quinze jours dudit salaire s'il a plus de cinq (05) ans.



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



## **ARTICLE 32 : Préavis de rupture du contrat de travail à durée indéterminée**

Les conditions et la durée du préavis, prévues par les dispositions légales et réglementaires obéissent notamment aux modalités qui suivent :

- a) Toute résiliation de contrat est subordonnée à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture.

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

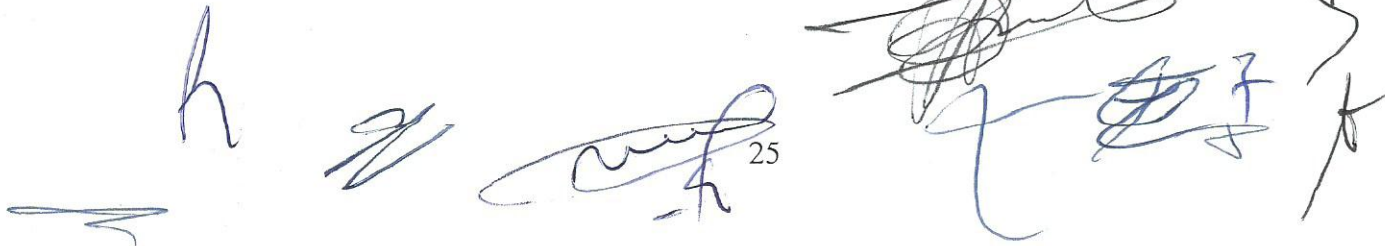
- Engagement à l'essai sous réserve des dispositions de l'article 16 alinéa 2, ci-dessus ;
- Faute lourde sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente ;
- Rupture à l'initiative de la femme salariée en période de grossesse ou d'allaitement ;
- Force majeure, la faillite et la liquidation judiciaire n'étant pas considérées comme des cas de force majeure.

- b) 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.

- c) La partie qui prend l'initiative de la rupture peut substituer intégralement ou partiellement une indemnité compensatoire au délai de préavis.

Le montant de l'indemnité est égal à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté à l'exclusion des gratifications présentant un caractère aléatoire et des sommes versées à titre de remboursement de frais réels ou forfaitaires telles que les indemnités de déplacement, de logement et de transport.

- d) 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 en quantième ; cette notification part du jour de sa




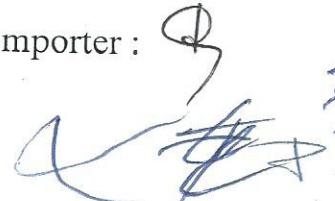

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a large 'h', a signature that looks like 'Z', a signature that looks like 'M', a signature that looks like 'L', a signature that looks like 'P', and a signature that looks like 'S'. There is also a small number '25' written near the signature 'M'.

réception. Le préavis ne peut être imputé sur la période de congé du travailleur.

- e) Si au moment de la résiliation du contrat, le travailleur exerce une responsabilité quelconque dans la gestion des fonds, de matières, de matériel ou du personnel, il ne peut quitter son emploi quelle que soit la durée du préavis avant d'avoir passé le service dans un délai de quinze jours.
- f) En vue de la recherche d'un autre emploi, le travailleur bénéficie pendant la durée du préavis, d'un jour de liberté par semaine pris, à son choix, globalement, ou heure par heure. Dans le cas de licenciement pour conjoncture économique défavorable (compression du personnel ou suppression d'emploi), ce délai est porté à deux (2) jours par semaine. Ces absences sont payées à plein salaire.
- g) À 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.
- h) En cas de licenciement et lorsque la moitié du préavis a été exécutée, le travailleur licencié qui se trouve dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi peut, après avoir fourni toutes justifications utiles à l'employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai de préavis sans qu'il ait à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai et sans qu'il puisse réclamer une indemnité compensatrice pour la partie de préavis non effectuée.

**ARTICLE 33 : Compression du personnel.**

1. En matière de compression du personnel, les parties se réfèrent à la législation et à la réglementation en vigueur
2. En cas de licenciement pour motif économique, l'employeur est tenu de proposer au délégué du personnel un plan social. Ce plan social qui fera l'objet d'un protocole d'accord signé par les parties devra comporter :


    

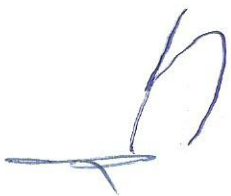
- Le calendrier et l'ordre de départ ;
- Les mesures de reconversion possible ;
- Les indemnités de départ ;
- Et toutes autres mesures négociées librement entre les parties de nature à atténuer les effets de la rupture du contrat de travail.

### **ARTICLE 34 : Indemnité de licenciement**

1. En cas de licenciement, hormis le cas de faute lourde, le travailleur ayant accompli dans l'entreprise une durée de service au moins égale à un an a droit à une indemnité de licenciement distincte de celle du préavis.
2. Cette indemnité est représentée pour chaque année de présence continue dans l'entreprise par un pourcentage du salaire mensuel global moyen des douze derniers mois qui ont précédé le licenciement, à l'exclusion des gratifications présentant un caractère aléatoire et temporaire, des avantages en nature, des indemnités représentatives de ces avantages, des sommes versées à titre de remboursement de frais réels ou forfaitaires telles que les indemnités de déplacement, de logement, de transport.
3. Dans le décompte effectué, il est tenu compte des fractions d'année.

Le pourcentage applicable au salaire mensuel global moyen est celui prévu par la réglementation en vigueur, soit :

- a) 20 % pour chacune des cinq premières années
- b) 25 % pour chacune des années de la 6<sup>e</sup> à la 10<sup>e</sup> incluse
- c) 30 % pour chacune des années de la 11<sup>e</sup> à la 15<sup>e</sup> année
- d) 35 % au-delà de 15 ans. 




**ARTICLE 35 : Départ à la retraite – Indemnité de fin de carrière**

1. Les parties reconnaissent que l'admission au bénéfice d'une retraite ne constitue pas un licenciement et ne peut, par conséquent, justifier l'octroi d'une indemnité de licenciement.
1. Cependant, les travailleurs ayant acquis droit, dans le cadre de la législation en vigueur à une pension ou à une allocation de vieillesse et comptant au moins cinq (5) ans de service dans l'entreprise au moment du départ, bénéficient d'une prime de fin de carrière équivalente à l'indemnité de licenciement.
2. Les parties contractantes recommandent vivement l'institution d'une formule de retraite complémentaire obligatoire au sein des entreprises avec participation de l'employeur et de l'employé.
3. Les dispositions ci-dessus s'appliquent également en cas de départ à la retraite anticipée telle que prévue par la réglementation en vigueur.

**ARTICLE 36 : Décès du travailleur.**

En cas de décès du travailleur, il est versé à l'ayant droit :

1. Si le travailleur totalisait moins d'un (01) an d'ancienneté dans l'entreprise au moment du décès : le salaire, l'indemnité du congé payé, ainsi que les indemnités habituelles dans l'entreprise au prorata.
2. Si le travailleur totalisait plus de douze mois d'ancienneté dans l'entreprise au moment du décès, les éléments prévus à l'alinéa 1 ci-dessus auxquels il est ajouté une indemnité équivalente à l'indemnité de licenciement.
3. En outre, sauf pratique plus avantageuse au niveau de l'entreprise, l'employeur fournit l'habillement du mort et le cercueil. 

**TITRE IV**  
**LES CONDITIONS DU TRAVAIL**

**CHAPITRE I : DUREE DU TRAVAIL**

**ARTICLE 37 : Durée du travail – Généralités**

1. Conformément à la législation en vigueur, la durée légale de travail est de quarante (40) heures par semaine.
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 réparation inégale du travail entre les six jours de la semaine, conserve sa qualité de jour ouvrable. Il en est fait application notamment en matière de congés payés.

**ARTICLE 38 : Heures supplémentaires**

La récupération des heures de travail perdues s'effectue conformément à la réglementation en vigueur ou d'accord parties pour les cas non prévus par la réglementation.

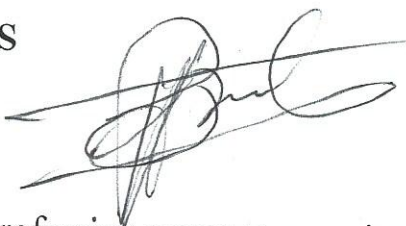
Elle doit avoir lieu pendant les jours ouvrables et respecter le repos hebdomadaire.



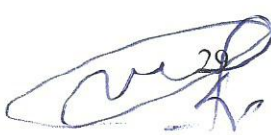
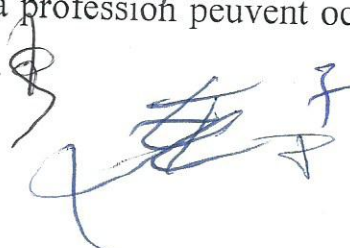

Quand la répartition de l'horaire de l'entreprise est établie sur cinq jours ou cinq jours et demi, la récupération peut jouer sur le sixième jour.

**CHAPITRE II : DEPLACEMENTS ET MUTATIONS**

**ARTICLE 39 : Dispositions générales**

1. Les nécessités de service ou les impératifs de la profession peuvent occasionner des déplacements hors du lieu habituel d'emploi.



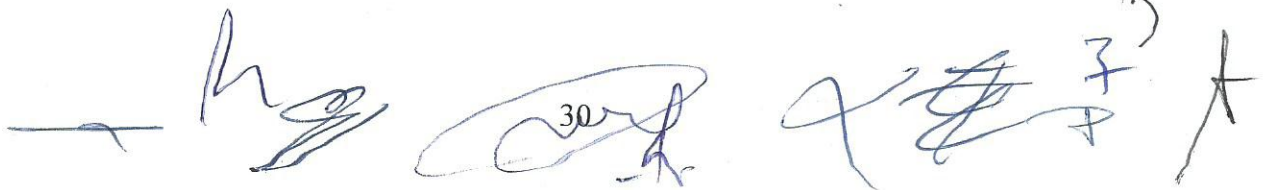
2. Les déplacements étant faits à l'initiative et sous l'autorité de l'employeur, les frais qui en résultent sont à sa charge.
3. Les obligations de l'employeur varient selon la nature, la forme et la durée du déplacement. L'employeur a la faculté soit d'assurer la fourniture directe des prestations qui lui incombent, soit de rembourser les frais engagés sur note justificative.
4. Le salaire du travailleur en déplacement est maintenu sur la base de l'horaire normal de l'entreprise.

**ARTICLE 40 : Déplacement occasionnel – Indemnité de déplacement.**

1. Par déplacement occasionnel, on entend le déplacement de courte durée effectué pour raison de service, hors du lieu habituel d'emploi. Il ne peut excéder deux mois consécutifs.
2. Le déplacement occasionnel donne lieu au remboursement des frais de la classe économique.
3. Les travailleurs en déplacement sont hébergés de la manière suivante :
  - Catégorie I à VI, hôtel une étoile,
  - Catégorie VII à IX, hôtel deux étoiles.
4. Pendant leur déplacement, les travailleurs perçoivent une indemnité journalière de repas d'un montant de trois(3000) mille francs, quelque soit leur catégorie.
5. Les travailleurs concernés sont tenus de produire les justificatifs des frais engagés.
6. Pendant le déplacement le travailleur perçoit la même rémunération que s'il avait travaillé selon l'horaire normal de l'entreprise.

**ARTICLE 41 : Mutation avec changement de résidence**

1. Quand l'exécution du contrat de travail ne peut se satisfaire d'une forme de déplacement occasionnel ou conjoncturel, elle entraîne l'installation à demeure du travailleur hors de sa résidence habituelle ou de son lieu d'embauche.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there is a signature that appears to be 'hg'. In the center, there is a signature with the number '30' written above it. To the right, there are several other signatures, including one that looks like 'J. E. 3' and another that is a simple 'A'.

2. Le déplacement pour changement de résidence entraîne des conséquences à l'égard non seulement du travailleur, mais de sa famille quant au frais de voyage, de transport, d'aménagement et de logement.

La famille du travailleur s'entend de son ou ses conjoints et de ses enfants mineurs vivant habituellement avec lui.

3. Les frais de voyage du travailleur et de sa famille, ainsi que les frais de transport pour ses bagages sont à la charge de l'employeur, du lieu d'embauche ou lieu de résidence habituelle au lieu d'emploi selon les modalités prévues à l'article 45 ci-dessous.

Quand l'employeur ne dispose pas d'un logement, il est tenu de verser au travailleur une indemnité de compensatrice de logement aux taux fixé à l'article 54 paragraphe 3 ci-dessous.

#### **ARTICLE 42 : Mutation pour convenances personnelles**

4. Le travailleur souhaitant être affecté pour convenances personnelles dans une autre ville que celle du lieu de son premier emploi, et désirant en faire son lieu de résidence habituelle, peut, sur demande écrite de sa part, recevoir cette affectation dans la mesure des possibilités de l'entreprise et de la qualification de l'intéressé.
5. Les frais de voyage du travailleur et de sa famille de même que les frais de transport de ses bagages sont à la charge de l'employeur, du lieu de recrutement au nouveau lieu de résidence habituelle, selon les modalités prévues à l'article 45 ci-dessous.
6. Cette mutation ne confère pas à l'intéressé la qualité de travailleur déplacé au sens de la législation et de la réglementation en vigueur.

#### **ARTICLE 43 : Voyages et transports**

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

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

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

**A- Voyage du personnel :**

a) Pour les travailleurs des catégories I à VI :

- Chemin de fer : 2<sup>ème</sup> classe
- Route : tarif courant en vigueur justifié
- Avion : classe économique

b) Pour les travailleurs des catégories VII à XII :

- Chemin de fer : 2<sup>ère</sup> classe
- Route : tarif en vigueur justifié
- Avion : classe économique

**B- Transport des bagages**

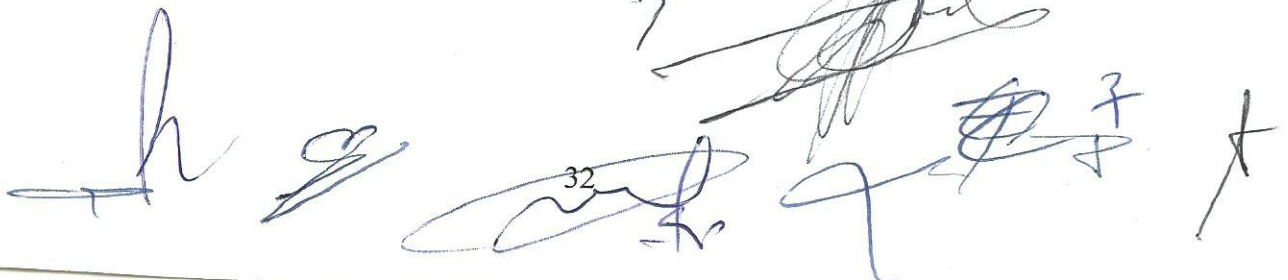
Le transport des bagages est à la charge de l'employeur dans la limite des dispositions légales et réglementaires en vigueur en la matière.

**CHAPITRE III: REGIME DES CONGES PAYES ET PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES**

**DISCIPLINE**

**ARTICLE 44 : Congés payés – Dispositions générales.**

1. Le travailleur bénéficie de congés payés à raison de un jour et demi(1,5) ouvrables par mois de service effectif, sauf clauses plus favorables des contrats individuels.
  2. Le congé annuel est pris en principe une seule fois ; toutefois des accords individuels peuvent permettre :
- a) Des congés fractionnés à condition que l'une des fractions ait au moins une durée de douze (12) jours ouvrables continus ;





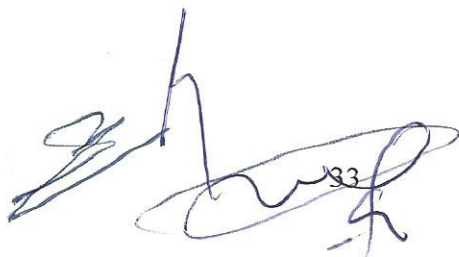
- b) L'imputation sur les congés annuels de permissions exceptionnelles d'absence non payées ;
- c) La fixation des modalités particulières concernant la répartition des congés, telles que le report du congé en totalité ou en partie d'une année sur l'autre dans les limites prévues par la législation et la réglementation en vigueur.
3. Sauf disposition plus favorable des contrats individuels, l'allocation de congés payés est égale à une fraction de la rémunération totale perçue par le travailleur au cours de la période de référence, calculée selon la réglementation en vigueur.
4. La durée de congés payés est augmentée en considération de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise à raison de deux (02) jours ouvrables par période entière continue ou non de cinq ans de service.

**ARTICLE 45 : Permissions exceptionnelles d'absence payées**

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-dessous (alinéa 8) 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 dix 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 dix jours ouvrables.  
Ces prolongations sont imputées sur les congés annuels où fait l'objet de permissions exceptionnelles non payées, au choix du travailleur.
4. Quand l'évènement se produit hors du lieu d'emploi et nécessite un déplacement, les délais peuvent être prolongés d'accord parties. Cette prolongation n'est pas rémunérée.

§

—





5. Les frais de voyage demeurent à la charge du travailleur sauf pour le travailleur déplacé quand l'évènement survient au lieu de sa résidence habituelle ou au lieu de recrutement, quand celui-ci est situé sur le Territoire du Cameroun.
6. En ce qui concerne les délais impartis au travailleur pour informer l'employeur, les parties se réfèrent à la réglementation en vigueur.
7. Le travailleur est tenu de fournir les pièces d'état civil ou justificatives adéquates dans un délai de soixante (60) jours suivant l'évènement.
8. Tableau des permissions exceptionnelles d'absence payées :
  - Accouchement de l'épouse du travailleur .....03 j
  - Baptême d'un enfant du travailleur .....01 j
  - Mariage du travailleur .....04 j
  - Mariage d'un enfant .....02 j
  - Décès d'un conjoint .....06 j
  - Décès d'un enfant .....04 j
  - Décès du père ou de la mère .....05 j
  - Décès des beaux parents .....01 j
  - Déménagement du travailleur .....01 j

Ces jours s'entendent de jours de travail effectif et ne peuvent être pris que lors de la survenance des évènements.

**ARTICLE 46 : Absences injustifiées**

Toute absence de plus de deux (02) jours ouvrables, non justifiée dans les quatre (04) jours calendaires suivant le deuxième jour de l'absence, sauf cas de force majeure, permet à l'employeur de prendre une sanction disciplinaire.

*[Handwritten signatures and initials]*

*[Handwritten signature and initials]*

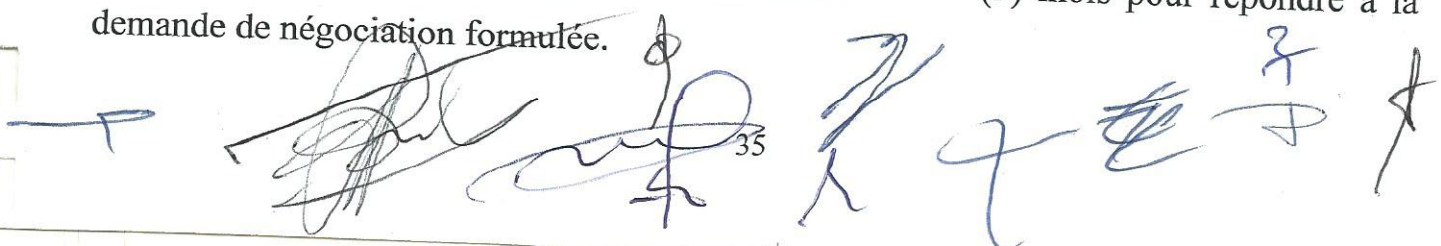
## **ARTICLE 47 : Discipline**

1. Tout manquement à ses obligations professionnelles édictées par les textes en vigueur y compris le règlement intérieur de la société, entraîne pour le travailleur l'une des sanctions disciplinaires suivantes, selon la gravité de la faute :
  - a) Avertissement ;
  - b) Blâme ;
  - c) Mise à pied de 01 à 08 jours ouvrables avec effet déductible sur le salaire;
  - d) Licenciement.
2. Les sanctions énoncées en a), b) et c) ne sauraient être évoquées à l'encontre du travailleur si, à l'expiration d'un (01) an suivant la date d'intervention de l'une ou de 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, n'ait eu la possibilité de se justifier. Il dispose à cette fin d'un délai de 48 heures après la demande d'explication de l'employeur.
4. la sanction est motivée et signifiée par écrit au travailleur. Une copie de la décision est adressée dans les 48 heures à l'inspection du travail du ressort territorialement compétant.

## **ARTICLE 48 : Détermination du salaire**

1. Le salaire est déterminé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.
2. La révision de la grille des salaires résulte soit d'une décision commune des parties signataires de la présente convention, soit de l'employeur.
3. Chaque partie souhaitant une modification de la grille des salaires doit saisir l'autre partie par lettre recommandée motivée avec accusé de réception ou tout autre moyen laissant trace écrite. La demande doit être accompagnée de propositions écrites devant permettre la mise en place d'une structure de négociation.

Les parties notifiées disposent d'un délai de trois (3) mois pour répondre à la demande de négociation formulée.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right. A small number '33' is visible near the center of the signatures.

### **ARTICLE 49 : Avancement d'échelon**

1. L'avancement d'échelon s'effectue par décision de l'employeur. Cependant, après quatre années d'ancienneté dans un échelon, le passage à l'échelon supérieur est de droit pour un travailleur.
2. Les parties conviennent que ce délai constitue un plafond qui ne saurait faire obstacle à un franchissement plus rapide d'échelon en fonction de la manière de servir à tous égards du travailleur.

### **ARTICLE 50 : Prime d'ancienneté**

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

### **ARTICLE 51 : Logement**

1. Le logement est fourni au travailleur aux conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.
2. Le logement doit correspondre à la situation de famille du travailleur et à sa position hiérarchique dans l'entreprise. Il doit être satisfaisant c'est-à-dire correspondre aux normes généralement admises de sécurité et de salubrité, en fonction des possibilités du marché de l'immobilier.
3. Si l'employeur ne dispose pas de logement, il est tenu de verser au travailleur une indemnité compensatrice au moins égale à 25 % du salaire de base échelonné, majoré de la prime d'ancienneté.

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

4. En cas de rupture du contrat de travail, le travailleur installé dans un logement fourni par l'employeur est tenu de l'évacuer dans les délais fixés ci après :
  - a) En cas de licenciement par l'employeur ou de démission du travailleur avec accomplissement du préavis : évacuation à l'expiration de celui-ci

- b) En cas de licenciement par l'employeur ou de démission du travailleur avec versement de l'indemnité compensatrice de préavis : évacuation à l'issue d'une période égale à mois.
  - c) En cas de démission sans préavis et sans indemnité compensatrice : évacuation immédiate.
  - d) En cas de licenciement pour faute lourde : évacuation différée dans la limite de huit jours ouvrables
  - e) En cas de décès du travailleur : évacuation par la famille dans les trente jours qui suivent le décès.
5. Dans le cas où l'employeur n'a pas mis de logement à la disposition du travailleur et si les évènements indiqués en a) et b) de l'alinéa 4 ci-dessus surviennent, l'indemnité visée à l'alinéa 3 du présent article est versée.

## TITRE V

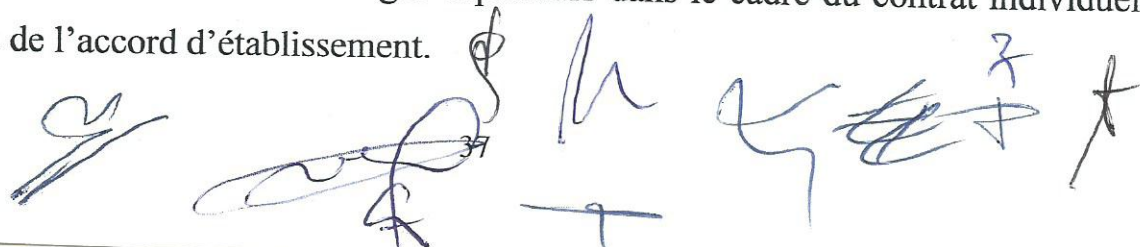
### SANTÉ ET PROTECTION SOCIALE

#### ARTICLE 52 : Mesures d'hygiène et de sécurité

1. Les employeurs doivent veiller tout particulièrement au respect des règles d'hygiène et de sécurité dans leur entreprise conformément à la réglementation en vigueur
2. Les délégués du personnel ont l'obligation de développer l'esprit de sécurité chez les travailleurs.
3. Le port de la tenue de travail est exigible à tout employé qui doit en prendre soin.  
Cette tenue est octroyée par son employeur dans le cadre du travail.

#### ARTICLE 53 : Services médicaux du travail

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



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

#### **ARTICLE 54 : Protection sociale**

1. Les parties contractantes se réfèrent à la législation et à la réglementation en vigueur en la matière
2. Pour une meilleure protection sociale des travailleurs, les parties recommandent la création des sociétés de secours mutuels au sein des entreprises avec la participation des travailleurs et de l'employeur.
3. Afin que ces sociétés répondent aux buts assignés et en attendant d'une réglementation nationale en la matière, les parties recommandent aux entreprises le contrôle de leur gestion.
4. Afin d'améliorer le cadre de vie des travailleurs, les parties encouragent les entreprises, selon leurs possibilités financières, soit à mettre en place une politique d'octroi de prêts à des taux préférentiels, soit à faciliter l'accès à ces prêts auprès des établissements financiers.

#### **ARTICLE 55 : Médaille d'honneur du travail**

A l'échéance d'une période d'ancienneté qui donne droit à une médaille d'honneur du travail, l'employeur paie à l'employé, une prime dont le montant suit :

- Argent : 100 000 FCFA
- Vermeil : 150 000 FCFA
- Or : 200 000 FCFA

Sauf mesure plus avantageuse de l'employeur.

Par ailleurs, l'employeur assure les frais d'achats des médailles à l'occasion de leur remise solennelle

#### **ARTICLE 56: Indemnité du treizième mois, gratification et arbre de Noël**

Les parties contractantes recommandent l'attribution d'une gratification subordonnée au résultat de l'entreprise et au rendement du travailleur, ainsi que l'organisation de la cérémonie de l'arbre de Noël.

**ARTICLE 57 : Prime de caisse**

Dans le cadre de son travail de caissier, le travailleur bénéficie d'une indemnité forfaitaire par mois.

**ARTICLE 58 : Indemnité d'usage de véhicule ou autre engin personnel**

Tout travailleur utilisant son véhicule moteur personnel ou sa motocyclette personnelle à des fins de service pour le compte de son employeur, bénéficie d'une indemnité compensatrice pour son entretien courant et ses frais de carburant conformément à un accord préalable entre les deux parties.

**ARTICLE 59 : Indemnité de transport**

Lorsque l'employeur ne dispose pas d'un moyen de transport commun pour son personnel, il verse une indemnité forfaitaire de transport négociée d'accord partie à chacun de ses employés pour son transport de son domicile à son lieu de service et vice-versa.

**ARTICLE 60 : Clubs et associations sportives**

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

**ARTICLE 61** : La présente Convention qui entre en vigueur six (06) mois après sa signature sera révisée tous les cinq (05) ans

Fait à Douala, le 24 OCT 2012

**Côté Employeurs :**

**Messieurs les Experts :**

- FONO KAMGA
- MOUDZE SAMUEL
- NOUYA BETHEL
- NGONGANG DEMAINO
- KEMGNE DAVID
- DJEUHON FREDERIC

*[Handwritten signatures in blue ink corresponding to the list of experts above.]*

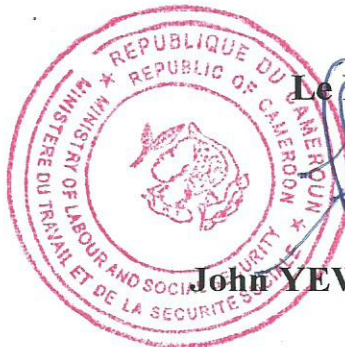
**Côté Travailleurs :**

**Messieurs :**

- NTOMBA MOISE
- EKEDI THOMAS
- NTCHOMO BASILE
- YENGA JEAN DANIEL
- NKETCHA THEOPHILE
- MBOCK DAVID

*ASSON 6*

*[Handwritten signatures in blue ink corresponding to the list of workers above.]*



**Le Président**

**John YEWOH FORCHU**

*[Handwritten signature in blue ink over the stamp.]*

*[Handwritten scribbles and signatures at the bottom of the page.]*



## ANNEXE I

### CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DES EMPLOIS

#### CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE NATIONALE TYPE

#### MANŒUVRES – OUVRIERS – EMPLOYÉS

##### I - PREMIERE CATEGORIE

###### A- Définition générale :

Travailleurs auxquels sont confiés des travaux élémentaires n'exigeant ni connaissances professionnelles, ni adaptation.

###### B- Définition particulière : Manœuvre ordinaire

- balayeur
- Nettoyeur
- Manutentionnaire
- Gardien sans ronde
- Terrassier
- Manœuvre de plantation

##### II - DEUXIEME CATEGORIE

###### A- Définition générale :

Travailleurs auxquels 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

###### **Filière administrative : *Employé de la catégorie II* ;**

- 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 astreint à des rondes et des pointages ;

- Téléphonie sur ligne

### **Filière technique : Manœuvre spécialisé de la catégorie II**

- Manœuvre spécialisé dans certaines opérations (telles qu'emballage, déballage, cerclage, lavage de voitures, réparation de pneumatiques), pompiste simple, treuilliste ;
- Manœuvre chargé de l'approvisionnement des machines ;
- Manœuvre chargé de l'entretien des cours et jardin ;
- Surveillant d'une équipe de manœuvres ordinaires ;
- Opérateurs sur engins mécaniques de type A ;
- Assistant d'un ouvrier ;
- Nageur ;
- Equarisseur ;
- Eboueur ;
- Laveur de lame en laboratoire.

### **III - TROISIEME CATEGORIE**

#### **i. Définition générale :**

Travailleurs auxquels sont confiés des travaux exigeant un minimum d'instruction ou de compétence acquise par la pratique.

#### **B- Définitions particulières**

##### **Filière administrative : *Employé de la catégorie III ;***

- 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 les bureaux
- Garçon de magasin
- Garçon de laboratoire
- Poly copieur ou tireur de plan

- Téléphoniste sur standard de deux ou trois lignes
- Gardien concierge
- Aide magasinier débutant
- Portier pointeur
- Aide clerc cubeur

**Filière technique : Ouvrier de la catégorie III**

- ouvrier n'exécutant qu'une partie des opérations constituant l'ensemble du métier
- Chef d'une équipe de manœuvres spécialisés
- Conducteur de machines simples
- Chauffeur de véhicules dont la charge utile est inférieure à cinq tonnes ou de car transportant moins de 20 passagers
- Conducteurs d'engins de moins de 120 CV et de tracteurs de type agricole.
- Conducteurs d'engins motorisés de manutention
- Conducteur d'engins de type B

**IV - QUATRIEME CATEGORIE**

ii. Définition générale :

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

La formation professionnelle est du niveau du Certificat de formation professionnelle rapide (Centre de formation professionnelle rapide d'employés de bureau : Certificat de perfectionnement dactylographique).

B- Définitions particulières :

**Filière administrative : Employé de la catégorie IV :**

- 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 élémentaires :

- Téléphoniste sur standard de plus de trois lignes
- Dactylographe tapant 25 mots-minute à la machine avec orthographe et présentation correctes
- Sténodactylographe ne présentant pas les qualifications requises pour être classés en VIème catégorie
- Caissier auxiliaire ou teneur de petite caisse
- Aide opérateur mécanographe
- Clerc-Cubeur
- Commis prospecteur
- 

**Filière technique : *Ouvrier de la catégorie IV***

- Mécanicien effectuant des travaux simples de démontage et de remontage des machines
- Electricien effectuant des installations courantes et en assurant l'entretien.
- Chaudronnier, soudeur, forgeron, plombier, maçon, peintre, menuisier, ferrailleur, charpentier, etc.... effectuant les travaux courants de leur spécialité
- Conducteur d'engins de terrassement
- Chauffeur de véhicule dont la charge utile est égale ou supérieure à cinq tonnes, ou de car transportant vingt passagers au plus
- Chauffeur livreur contre décharge sans encaissement.

**V - CINQUIEME CATEGORIE**

iii. 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 de niveau du Certificat d'aptitude professionnelle et pour la formation professionnelle rapide du niveau du Certificat de perfectionnement « dactylographie aide comptable »

### B- Définitions particulières

#### **Filière administrative : *Employé de la catégorie V :***

- employé qualifié de bureau, ayant une formation scolaire de niveau du Brevet d'Etudes du Premier

Cycle du Second degré, en assurant les 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 Sténodactylographe capable de prendre 90 mots-minute en sténographie et de transcrire parfaitement ses notes à 25 mots-minute à la machine
- Sténotypiste capable de prendre 120 mots-minute et de transcrire parfaitement ses notes à 25 mots-minute à la machine
- Aide comptable
- Magasinier assurant la gestion d'un magasin, l'achat, l'expédition de marchandises
- Caissier ayant la responsabilité d'une caisse secondaire avec livre de recettes et de paiement
- Opérateur mécanographe.

#### **Filière technique : *Ouvrier de la catégorie V***

- Mécanicien effectuant des travaux complexes de démontage, de remontage et réglage des machines
- Chaudronnier, soudeur, forgeron, plombier, maçon, peintre, menuisier, ferrailleur, charpentier, etc.... effectuant les 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 carrosserie
- Dessinateur calqueur, dessinant des éléments de détails à partir d'un ensemble


## VI - SIXIEME CATEGORIE

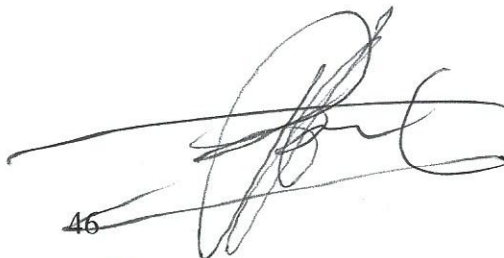
### A- Définition générale :

Travailleur exécutant les 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

#### **Filière administrative : *Employé de la catégorie VI* :**

- Employé très qualifié de bureau, présentant les qualifications requises pour la Vième catégorie avec une responsabilité et des initiatives accrues.
- Secrétaire Sténodactylographe capable de prendre 100 mots-minute en sténographie et de transcrire parfaitement ses notes à 40 mots-minute à la machine
- Secrétaire Sténodactylographe aide-comptable, titulaire du Certificat délivré par le Centre de Formation Professionnelle rapide d'employé de bureau.
- Sténotypiste capable de prendre 120 mots-minute et de transcrire parfaitement ses notes à 40 mots-minute à la machine
- Caissier ayant la responsabilité d'une caisse principale effectuant toutes les opérations de caisse et tenant les écritures correspondantes
- Magasiner connaissant la terminologie exacte des marchandises de sa spécialité, capable de les recevoir, de les différencier, ranger, cataloguer, de retenir en quantité et en valeur les états de stocks dont il a la responsabilité d'inventaire. 



46



### **Filière technique : Ouvrier de la catégorie VI**

- Ouvrier très qualifié présentant les qualifications requises pour la VIème catégorie avec une responsabilité et des initiatives accrues
- Ouvrier de toutes spécialités effectuant les travaux les plus difficiles de sa profession avec une habileté consommée
- 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

## **AGENTS DE MAITRISE**

### **VII - SEPTIEME CATEGORIE**

#### **A - Définition générale :**

Chargé d'exécuter ou de faire exécuter les travaux qui lui sont confiés, l'agent de maîtrise de 7e catégorie, qu'il exerce ou non une fonction de commandement, doit avoir soit des connaissances de sa spécialité acquises par une expérience professionnelle ou par une formation complémentaire, soit avoir des connaissances sanctionnées :

- Pour la filière administrative : par le Brevet d'Enseignement Commercial ;
- Pour la filière technique : par le Brevet d'Enseignement Industriel

#### **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, en exerçant également de façon permanente un commandement sur un groupe d'ouvrier ou d'employés, et assurant les respects 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 celles des



travailleurs de catégories précédentes, à prendre des initiatives et à étudier d'après des directives précises, des questions relevant de sa qualification professionnelle.

**B- Définitions particulières : Agent de maîtrise de la catégorie VII**

**Filière administrative :**

- Employé principal
- Secrétaire Sténodactylographe très confirmé
- Chef magasinier

**Filière technique :**

- Chef de groupe d'ouvriers (mécaniciens, électriciens, plombier, etc.)
- Chef de chantier, surveillant des travaux
- Métreur, calculateur d'études.

**VIII - HUITIEME CATEGORIE**

**A- Définition générale :**

Chargé d'exécuter ou de faire exécuter les travaux qui lui sont confiés, l'agent de maîtrise de 8e catégorie, qu'il exerce ou non une fonction de commandement, doit avoir soit des connaissances de sa spécialité acquises par une longue expérience professionnelle ou par une formation complémentaire, soit avoir des connaissances sanctionnées :

- Pour la filière administrative : par le Baccalauréat d'enseignement général ;
- Pour la filière technique : par le Brevet de Technicien ou le Brevet Professionnel.

**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 employés de catégorie précédente. Il assure le respect des



temps et des consignes d'exécution des travaux qui lui ont été préalablement confiés, 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.

**a)- Fonction de commandement**

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 VII, à prendre des initiatives et à étudier d'après les directives précises des questions relevant de sa qualification professionnelle.

**B- Définitions particulières : Agent de maîtrise de la catégorie VIII**

**Filière administrative :**

- Chef de groupe administratif
- Secrétaire Sténodactylographe très confirmé, capable de rédiger la majeure partie de la correspondance d'après des directives générales.

**Filière technique :**

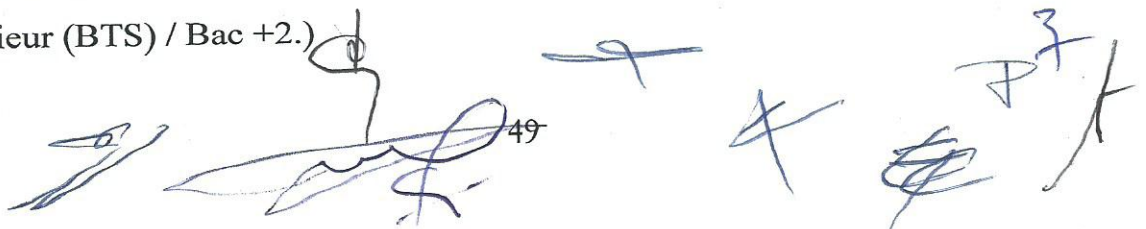
- Contremaître d'atelier
- Chef de garage
- Chef de chantier principal des travaux publics
- Métreur
- Cartographe
- Dessinateur des petites études

**IX- NEUVIEME CATEGORIE**

**A- Définition générale :**

Chargé d'exécuter ou de faire exécuter les travaux qui lui sont confiés, l'agent de maîtrise de 9e catégorie, qu'il exerce ou non une fonction de commandement, doit avoir soit des connaissances de sa spécialité acquises par une expérience professionnelle ou par une formation complémentaire, soit des connaissances sanctionnées :

- Pour la filière administrative et filière technique : par le Brevet de Technicien Supérieur (BTS) / Bac +2.)



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.

**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 des travaux de haute technicité commander directement des ouvriers et des employés de 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 les initiatives pour l'amélioration du rendement et de la sécurité ou assure une responsabilité équivalente

**a) - Fonction de technicité**

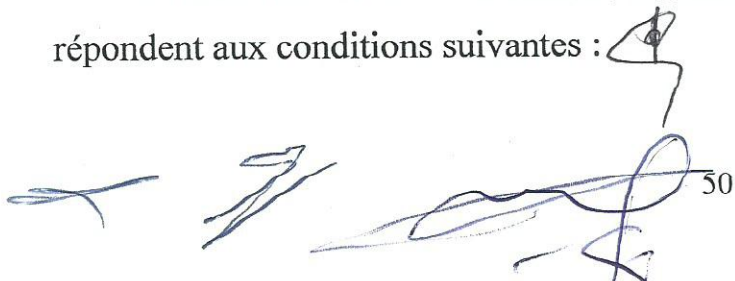
Agent n'exerçant pas nécessairement de commandement mais appelé à assumer des tâches nécessitant une qualification professionnelle supérieure à celle des agents de la catégorie VIII, à prendre des initiatives et à étudier d'après des directives générales les questions techniques et administratives de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

**B- Définitions particulières : Agent de maîtrise de la catégorie IX**

- Contremaître principal
- Chef d'atelier principal
- Chef de garage principal
- Chef de brigade topographique
- Dessinateur d'études principal
- -Technicien de secrétariat titulaire du Brevet de Technicien Supérieur (BTS) ou (BACC +2) ou diplôme équivalent

**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- 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 3 catégories X, XI, XII en fonction de l'importance réelle du poste ainsi que de l'ampleur et de la nature des responsabilités attachées a celui-ci.

### **X- DIXIEME CATEGORIE**

#### Définition générale :

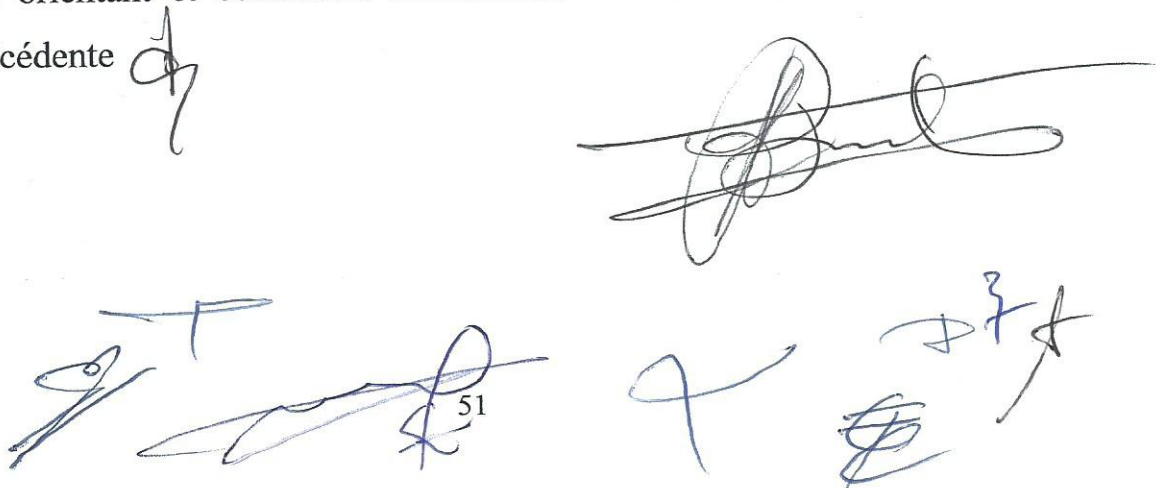
Agent appelé à occuper les fonctions de cadre administratif, technique ou commercial et titulaire d'un diplôme d'enseignement supérieur reconnu par l'Etat, ou à défaut possédant une formation administrative, juridique, financière, commerciale ou technique, d'un niveau équivalent acquise par une longue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

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

### **XI- ONXIEME CATEGORIE**

#### 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 catégorie précédente



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right and several smaller ones below.

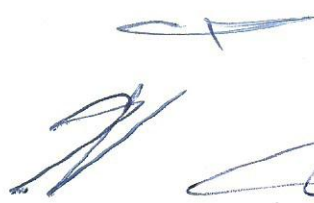
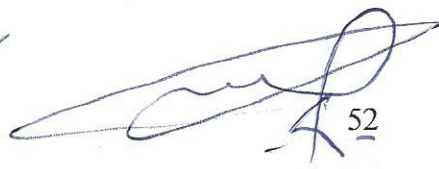
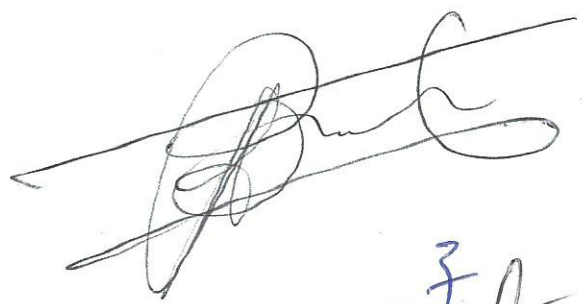
## XII- DOUXIEME CATEGORIE

### Définition générale :

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.



\*  
|

  
  
52  


## ANNEXE II

### **CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DES EMPLOIS DANS L'EXPERTISE TECHNIQUE (TERTIAIRE II) ET DEFINITIONS TECHNIQUES PARTICULIERES DANS LA PROFESSION :**

#### **I- Inspecteurs/Pointeurs:**

Travailleurs chargés de faire le décompte et le pointage des marchandises à l'embarquement et au débarquement des navires et de faire un rapport à l'expert.

Ce sont les travailleurs de la Ve à la VIe Catégorie.

**I.1. Grille de rémunération journalière des Inspecteurs/Pointeurs dépendant de la Structure Autonome (car n'appartenant pas à une Société et/ou Cabinet d'Expertise Technique et Risque Divers fixe) :** Pour cette catégorie de travailleurs, il leur est versé des shifts journaliers en fonction du salaire catégoriel échelonné du travailleur.

#### **II- SUPERVISEURS:**

Agents possédant une expérience professionnelle de 3 années consécutives, avec une parfaite connaissance et maîtrise du travail. Ils sont chargés de l'encadrement des Inspecteurs/Pointeurs et sont les collaborateurs directs des Experts à qui ils rendent immédiatement compte de l'exécution de leurs tâches.

Ce sont les travailleurs classés de la VIIe à la IX catégorie.



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

ANNEXE III

**GRILLE DES SALAIRES PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE DANS L'EXPERTISE  
TECHNIQUE ET RISQUES DIVERS AU CAMEROUN**

Augmentation	Catégories	ECHELONS					
		A	B	C	D	E	F
	I	40068	41563	43057	44552	46046	47541
	II	47541	50594	53678	56763	59816	62900
	III	61787	67193	72599	78005	83380	88766
	IV	84270	90439	96608	102778	109551	115116
	V	103334	109325	115315	121337	127327	133318
	VI	128700	135314	141960	148574	155251	161834
	VII	133723	144331	154877	165454	176030	186607
	VIII	186607	199056	211505	223932	236371	248820
	IX	226013	245785	265557	285329	305102	324874
	X	266972	281240	295169	309130	323060	337020
	XI	337020	350950	364880	378940	392760	406730
	XII	406730	420660	434621	448581	462511	476471

Date d'application :