

REPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix - Travail - Patrie

.....
MINISTERE DE LA SANTE PUBLIQUE
.....

REPUBLIC OF CAMEROON
Peace - Work - Fatherland

.....
MINISTRY OF PUBLIC HEALTH
.....



PAEL

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DES HOPITAUX PUBLICS
DE PREMIERE CATEGORIE**

Entre les soussignés représentant :

1. Un groupement d'employeurs constitué par :
 - o L'Hôpital Général de Yaoundé (HGY) ;
 - o L'Hôpital Général de Douala (HGD) ;
 - o L'Hôpital Gynéco Obstétrique et Pédiatrique de Yaoundé (HGOPY) ;
 - o Le Centre Hospitalier et Universitaire de Yaoundé (CHUY).

D'une part,

2. Un groupement de travailleurs représenté par :
 - o Le Syndicat National des Personnels Médico-Sanitaires (SYNPEMS) ;
 - o Le Syndicat national des personnels des établissements / entreprises du secteur de la santé du Cameroun (CAP-SANTE).

D'autre part,

Et sous la Présidence du Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale, assisté du Ministre de la Santé Publique.

Il a été convenu ce qui suit :

TITRE I

DISPOSITIONS GENERALES

CHAPITRE 1. CHAMP D'APPLICATION ET OBJET

Article 1^{er} : Champ d'application et objet.

1. La présente convention, dénommée « Convention Collective nationale des Hôpitaux Publics de première catégorie », règle les rapports professionnels entre les employeurs et les travailleurs, tels qu'ils sont définis à l'article premier du code du Travail, dans les établissements ou entreprises sanitaires du secteur public disposant de la personnalité juridique et de l'autonomie financière, exerçant leur activité sur le territoire de la République du Cameroun.

H. 84
[Signature]

[Signature]

[Signature]

2

[Signature]

[Signature]

2. Au sens des dispositions de la présente convention on entend par « établissements publics du secteur de santé » : l'Hôpital Général de Yaoundé (HGY), l'Hôpital Général de Douala (HGD), l'Hôpital Gynéco Obstétrique et Pédiatrique de Yaoundé (HGOPY), le Centre Hospitalier et Universitaire de Yaoundé (CHUY) et tout autre établissement ou entreprise du secteur public exerçant dans le secteur de la santé et disposant d'une personnalité juridique et d'une autonomie financière.
3. L'ensemble du personnel des établissements et entreprises sanitaires du secteur public tels que définis ci-dessus, et quelle que soit l'activité propre d'un établissement ou service, est soumis aux dispositions de la présente convention.
4. La présente convention ne fait pas obstacle à la conclusion d'Accords d'établissement, 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 à la présente Convention, peut y adhérer ultérieurement, dans les formes et aux conditions définies par la réglementation en vigueur.
2. Cette adhésion prend effet à compter du jour qui suit le dépôt de l'acte d'adhésion au greffe du Tribunal de Première Instance de Yaoundé.
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 procéder qu'au retrait de son adhésion.
4. Les organisations signataires ne sont pas tenues de faire une place à la Partie adhérente dans les Commissions ou Organismes paritaires prévus par la Présente Convention.

Article 3 : Révision.

1. La présente Convention ainsi que ses annexes peuvent être révisées par la commission mixte paritaire prévue par la réglementation en

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

3

[Signature]

[Signature]

vigueur, soit à l'initiative du Ministre en charge des questions du Travail et de la Sécurité Sociale, soit à la demande de l'une des Organisations syndicales signataires ;

2. La demande de révision formulée par l'une des parties signataires doit être faite sous toute forme laissant trace écrite au Ministère en charge des questions du Travail, qui en informe l'autre partie intéressée dans un délai n'excédant pas deux mois ;
3. Cette demande doit indiquer les dispositions mises en cause et doit être accompagnée de propositions écrites, afin que les pourparlers puissent commencer dans retard ;
4. Pendant toute la durée de la discussion de la révision ou de la modification suggérée qui ne doit pas excéder trois (03) mois, 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 ;
- x 5. Aucune demande de révision ou de modification émanant des parties signataires ne peut être faite avant l'expiration d'un délai de 05 (cinq) ans à compter de la date de dépôt de la convention ou de ses avenants.

Article 4 : Dénonciation

1. Si les pourparlers tendant à la révision ou à la modification envisagée n'ont pas abouti dans un délai d'un an après la saisine du Ministre en charge des questions du Travail, chacune des parties contractantes a la possibilité de dénoncer la présente convention par acte écrit soumis aux formalités de dépôt et de notification définies par la réglementation en vigueur.
2. La dénonciation ne prend effet qu'à partir d'un délai d'un 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 ;



[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

4

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

4. La présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions ;
5. Les parties contractantes s'engagent, chaque fois que cela est de nature à améliorer les relations professionnelles, à nouer le dialogue pour trouver la solution qui arrange au mieux les intérêts des deux parties, sans que cela puisse porter atteinte dans le cadre de l'entreprise, aux fonctions et prérogatives reconnues aux délégués du personnel par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

CHAPITRE 2 : DEPOT, PUBLICATION ET AVANTAGES ACQUIS

Article 5 : Dépôt, publication et date d'entrée en vigueur

1. Les conditions de dépôt et de publication de la présente convention sont fixées par la réglementation en vigueur ;
2. La présente convention ainsi que ses annexes entrent en vigueur pour compter du jour suivant son dépôt au greffe du tribunal de première instance de Yaoundé, lieu de sa conclusion. Il sera tenu compte en matière de classification professionnelle et des salaires de l'article 69 ci-dessous ;
3. A la réception par le Ministre en charge des questions du travail d'un exemplaire original de la Convention Collective Nationale, revêtu de la mention de la date de dépôt et de la qualité de la partie déposante, celui-ci transmet ~~une copie~~ ~~au~~ ~~Ministre~~ ~~en~~ ~~charge~~ ~~des~~ ~~questions~~ ~~de~~ ~~santé~~ ~~pour~~ ~~notification~~ ~~aux~~ ~~parties~~ ~~signataires~~.

Article 6 : Avantages acquis

1. La présente convention ne peut, en aucun cas être la cause de restriction d'avantages individuels acquis, que ces avantages soient particuliers à certains salariés ou qu'ils résultent de l'application dans l'établissement public des dispositions collectives ;
2. Il est précisé que le maintien de ces avantages ne joue que pour le personnel en service à la date d'entrée en vigueur de la présente convention ;



N

K

17/11

R

5

8

[Handwritten signature]

3. Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent, en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans l'établissement public de santé, ou à la suite d'usages d'une convention particulière ou d'un statut particulier.

CHAPITRE 3 : DIALOGUES, CONCERTATIONS, COMMISSIONS PARITAIRES D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION

Article 7 : Dialogues et concertations

1. Les Parties signataires affirment leur volonté de rechercher toutes possibilités d'examen en commun des différents collectifs et de faciliter ainsi les solutions sur le plan de l'établissement public de santé ;
2. Dans ce but, les Parties en causes doivent user de tous les moyens en leur pouvoir avant de recourir à la procédure légale de règlement des différents collectifs du travail.

Article 8 : Commission paritaire d'interprétation et de conciliation

1. Il est institué par la présente convention collective une commission paritaire d'interprétation et de conciliation qui a pour rôle de mettre en œuvre la concertation et de rechercher une solution amiable aux différends pouvant résulter de l'interprétation et de l'application de la présente convention, de ses annexes et additifs. Cette commission n'a pas à connaître des litiges individuels qui ne mettent pas en cause le sens et la portée de la présente convention ;
2. La commission est composée de quatre (04) représentants du groupe employeurs et de quatre (04) représentants du groupe travailleurs signataires de la présente convention ;
3. La partie signataire qui désire soumettre un différend à la commission doit le porter par écrit à la connaissance de l'autre partie, ainsi qu'à celle du Ministre en charge des questions du travail ;

4. La présidence est assurée par un représentant du Ministre en charge des questions du travail, qui convoque les parties 45 jours au plus tard après dépôt du dossier ;
5. Lorsque la commission donne un avis à la majorité simple de ses membres, le vote ayant lieu à bulletin secret, le texte de cet avis, signé par les membres des groupements représentés, a les mêmes effets juridiques que les clauses de la présente convention dès lors que le quorum est atteint aux deux tiers (2/3) des membres ;
6. Cet avis fait l'objet d'un dépôt au greffe du tribunal de première instance de Yaoundé à la diligence du ministre en charge des questions de travail 45 jours au plus tard après la convocation des parties ;
7. Les frais de fonctionnement de la commission sont à la charge des organisations patronales signataires.

TITRE II

EXERCICE DU DROIT SYNDICAL DELEGUES DU PERSONNEL

CHAPITRE 4 : DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION

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 à un syndicat professionnel non plus que les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses ou les origines sociales, raciales et professionnelles du travailleur, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, l'avancement ou le licenciement ;



MK



7



3. Les parties contractantes 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. La liberté d'opinion du travailleur doit être exercée sous réserve des dispositions relatives à l'ordre public et au secret professionnel ;
5. Les parties contractantes s'engagent, chaque fois que cela est de nature à améliorer les relations professionnelles, à nouer le dialogue pour trouver la solution qui arrange au mieux les intérêts des deux parties, sans que cela puisse porter atteinte, dans le cadre de l'entreprise, aux fonctions et prérogatives reconnues aux délégués du personnels par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 10 : Autorisation d'absence pour activités syndicales

1. Chaque fois qu'un travailleur, qu'il soit responsable syndical ou non, est appelé à participer à une commission mixte paritaire, à un séminaire, il appartient à l'employeur et à l'organisation syndicale du travailleur concerné de déterminer d'un commun accord de quelle façon et dans quelles limites (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 apporter à la marche normale du travail;
2. Aucun travailleur ne peut quitter son poste hormis le cas de force majeure, sans autorisation préalable de son employeur ;
3. Des autorisations exceptionnelles d'absence payées, venant en sus des permissions prévues à l'article 50 ci-après, peuvent être accordées aux responsables syndicaux sur demande de chaque organisation syndicale, dans la limite de cinq (05) jours ouvrables par année civile, pour la participation. Toutefois, si les réunions durent plus de cinq jours, le nombre de jours supplémentaires est pris en charge par les organisations syndicales concernées ;
4. La demande doit être présentée, sauf cas de force majeure, quinze jours francs à l'avance par l'autorité syndicale ;



[Handwritten mark]

rk

[Handwritten mark]

8

[Handwritten signature]

5. Pour les responsables syndicaux, des autorisations complémentaires d'absence payées peuvent être accordées d'un commun accord entre employeurs et organisations syndicales ;
6. Le temps d'absence est payé par l'employeur comme temps de travail effectif suivant l'horaire normal de l'entreprise ; il n'est pas récupérable par l'employeur et ne peut être déduit du congé annuel ;
7. En début de chaque année, les travailleurs syndiqués doivent présenter leur carte d'adhésion à leur employeur pour les besoins d'identification. En tout état de cause, aucun travailleur ne pourra opposer à l'employeur sa qualité de membre d'une organisation syndicale sans présentation préalable de sa carte d'adhésion.

Article 11 : Permanent syndical

1. Le travailleur ayant déjà acquis dans l'entreprise une ancienneté au moins égale à cinq ans dans un établissement public de santé, peut être mandaté par une organisation syndicale légalement reconnue pour remplir les fonctions de « permanent syndical » ;
2. En plus des conditions liées à l'ancienneté dans l'entreprise, le travailleur qui veut quitter son poste pour exercer la fonction de « permanent syndical », doit aviser son employeur par écrit au moins quinze jours avant son départ effectif. Ce délai est porté à un an, lorsque le travailleur veut se présenter aux élections pour un mandat syndical ;
3. La période de suspension du contrat de travail pour exercer la fonction de permanent syndical ne peut excéder deux ans renouvelables une fois ;
4. au plus tard dans les 30 jours de la date d'expiration de la période de suspension de du contrat de travail ; le travailleur doit réintégrer son ancienne entreprise, sinon le contrat est résilié de son fait.

Article 12 : Responsable syndiqué

1. les parties contractantes reconnaissent l'utilité d'un encadrement de qualité des travailleurs pour l'instauration et le maintien des relations professionnelles. Pour ce faire, les employeurs s'engage



[Signature]

[Signature]

PK

9

[Signature]

à s'abstenir de toutes discrimination vis à vis du ou des responsable syndicaux du fait de leur qualité. en outre les partie contractantes s'efforce mutuellement de coopérer pour le bon accomplissement de la mission desdits responsable ;

2. l'entrave à l'exercice du droit syndical est sanctionnée par les textes en vigueur

Article 13 : Cotisations syndicales

Les parties contractantes rappellent les dispositions légales et réglementaire en matière de retenu de la cotisation syndicale pour les travailleur ayant souscrit librement au check off et de versement immédiat du montant retenu

CHAPITRE 5 : DELEGUE DU PERSONNEL

Article 14 : Délégué du personnel : élection, exercice de fonction de protection :

1. les élections des délégué des personnels ainsi que l'exercice de leur fonction sont effectué conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
2. chaque délégué continue à travailler normalement dans son emploi, son horaire de travail ne pouvant être différent de celui de l'établissement public de santé, puisque le temps règlementaire réservé à l'exercice de sa fonction est inclus dans ces horaires. Il respecte le règlement intérieur établit par l'employeur et visé par l'inspecteur du travail.
3. Le temps nécessaire à l'exercice des activités de délégué du personnel ainsi que les modalités de leur bénéfice sont fixé par les textes réglementaires. Ce temps peut être pris soit à l'intérieur soit à l'extérieur de l'établissement
4. Le bénéfice de ce temps règlementaire est soumis à la condition suivant :

- a. A l'extérieur de l'établissement le délégué doit, soif cas d'extrême urgence prévenir son employeur 48 heures a l'avance ;
 - b. A l'intérieur de l'établissement le délégué doit, avant de se déplacer en informer son responsable hiérarchique. Pour prendre contact avec un autre travailleur dans le cadre de ses attributions de délégué, il doit en informer le responsable hiérarchique de celui-ci. Compte tenu de la fonction sociale des établissements publics de santé, les déplacements doivent être effectués de façon à ne pas perturber le service.
5. En aucun cas, le temps attribué au délégué du personnel pour l'accomplissement de leur mission, ne peut être reporté sur un mois suivant ni faire l'objet d'une quelconque compensation ou indemnité ;
 6. Le délégué du personnel ne peut jouir d'un traitement de faveur. Il ne peut prétendre à un changement d'emploi en évoquant sa qualité de délégué. Il ne peut non plus être affecté à des emplois inférieur à sa qualité professionnelle ~~sauf dans~~ le cas visé à l'article 30 ci-dessous. L'exercice de la fonction de délégué ne peut être une entrave à l'évolution normale de sa carrière dans l'entreprise.
 7. Un délégué du personnel ne peut, pendant la durée de son mandat être muté à titre temporaire ou définitif sans son accord préalable exprimé devant l'inspecteur du travail de ressort. En cas de désaccord, l'autorisation de l'inspecteur du travail du ressort prévu par l'article 130 du code du travail est requise. Dans tous les cas le délégué du personnel muté perd sa qualité de délégué mais continue à bénéficier de la protection légale pendant les 6 mois qui suivent la mutation.
 8. La protection du délégué du personnel est assurée conformément aux textes en vigueur.

Article 15 : Locaux et panneaux d'affichage 

1. Le chef d'établissement est tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mission et notamment de se réunir ;
2. Les délégués du personnel peuvent faire affiché ; à l'exclusion de tout autre document de quelque ordre que ce soit, les renseignements qui ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel dans le cadre de leur mission telle qu'elle est définie par la législation en vigueur. Ces renseignements sont avant l'affichage, soumis au visa du chef d'établissement. L'affichage ainsi prévu doit être effectivement assuré aux portes d'entrée des lieux de travail et également sur les emplacements obligatoires prévus et destinés aux communications syndicales ;

TITRE III

LE CONTRAT DE TRAVAIL


CHAPITRE 6 : FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT DU TRAVAIL

Article 10 : Modalité d'engagement

1. Les travailleurs sont engagés individuellement soit par un contrat écrit soit par contrat verbal ;
2. Les parties recommandent que la préférence soit accordée au contrat écrit.

Dans tous les cas les dossiers d'engagement doivent comporter :

- Une demande d'emploi
- Un CV
- Une copie certifiée conforme de l'acte de naissance datant de moins de moins de 3 mois ;



- Un extrait de casier judiciaire bulletin N°3 datant de moins de 3 mois ;
 - Les références professionnelles le cas échéant ;
 - L'attestation de présentation des diplômes certifiés par les autorités compétentes ou de tout autre document en tenant lieu
 - La justification des immunisations légales spécifiques
3. Le contrat de travail ou la lettre d'engagement est signé des 2 parties et comporte au moins les indications suivantes :
- Les noms,
 - Les prénoms,
 - Sexe,
 - Date et lieu de naissance,
 - Nationalité du travailleur,
 - La raison sociale de l'employeur ;
 - La date d'engagement et de prise d'effet du contrat du travailleur ;
 - Le numéro d'affiliation à la CNPS de l'employeur ;
 - La nature de l'emploi tenu ;
 - La catégorie professionnelle ainsi que l'échelon de salaire attribué au travailleur ;
 - L'énumération le cas échéant des diplômes obtenus liées à l'activité ;
 - Le montant du salaire effectif ;
 - Le cas échéant, des primes et autres avantages alloués aux travailleurs ;
 - Le lieu d'embauche et le lieu de résidence habituelle ;



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

- L'indication de la fonction éventuelle qu'exercera l'employeur ;
 - Lieu d'exécution du contrat ;
 - La durée de la période d'essai et les modalités de son application le cas échéant ;
 - La nature de la convention collective appliquée au cas échéant ;
 - La durée du repos après un travail de nuit ;
 - La durée du service effectif donnant droit au congé annuel ainsi que la durée dudit congé ;
4. Lorsque le travailleur est installé hors de sa résidence habituelle, le contrat de travail doit indiquer :
- La composition de la famille du travailleur au sens de la législation et de la réglementation sur les prestations familiales ;



Les modalités d'attribution du logement ou de l'indemnité de logement conformément à législation et la réglementation en vigueur.

Les modalités d'exécution des dispositions légales et réglementaire concernant les voyages et les transports

5. Tout engagement est subordonné à une visite médicale justifiant l'aptitude requise pour le poste de l'engagement
6. L'engagement peut être précédé d'une épreuve professionnelle ou des tests psychotechniques

Article 17 : Camerounisation des emplois

L'employeur s'engage à appliquer la politique du gouvernement relative à la camerounisation des emplois.

Article 18 : Période d'essai

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Large handwritten signature]

1. Lorsqu'elles y recourent les parties contractantes s'engagent à respecter la législation ou la réglementation relative l'essai ;
2. Conformément aux textes en vigueur, la durée de la période d'essai éventuellement renouvelable une fois varie en fonction des catégories professionnelles de la manière suivante :
 - Catégories « 3 à 4 » : 1 mois
 - Catégories « 5 à 6 » : 2 mois
 - Catégories « 7 à 9 » : 3 mois
 - Catégories « 10 à 12 » : 4 mois

Article 10 : Classification professionnelle

1. Les catégories professionnelles auxquelles sont classées les travailleurs ainsi que les salaires afférents sont, conformément à la législation en vigueur fixés en annexe par la présente convention collective ;
2. L'attribution d'une catégorie professionnelle à un travailleur au moment de l'engagement est fonction, d'une part des caractéristiques de l'emploi proposé, d'autre part de la qualification requise pour tenir cet emploi, cette qualification pouvant résulter soit des acquis de l'expérience soit d'une formation professionnelle diplômante ou non ;
3. Les catégories professionnelle sont numéroté de « 3 à 12 » chaque catégorie comportant 12 échelons libellés de « 1 à 12 »
4. Les emplois des catégories allant de « 3 à 4 » correspondent aux taches d'exécution courante et relève de la grande subordination ;
5. Les emplois des catégories allant de « 5 à 6 » correspondent aux taches d'exécution spécialisée
6. Les emplois des catégories « 7 à 9 » correspondent à la fonction de conception opérationnelle de préparation, d'élaboration, d'application et de suivi



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

7. Les emplois de catégorie « 10 à 12 » correspondent à la fonction de recherche de direction d'évaluation et de contrôle.
8. Le travailleur ne peut se prévaloir immédiatement après son engagement, des diplômes ni des références professionnelles dont il n'as pas fait état au moment de l'engagement, il peut cependant postuler du niveau de ses références en cas de vacance de poste
9. Lorsqu'un travailleur acquiert après son engagement un des diplômes technique retenu par la classification professionnelle jointe en annexe et utilisable dans les établissements publics de santé. Il est reclassé à la catégorie qui correspond à ce diplôme dans un délai maximum de 12 mois suivant la notification à l'employeur. S'il avait reçu avant sa formation l'autorisation de son employeur et si les provisions budgétaires ont été prévues pour prendre en charge ces reclassements.

Article 20 : Apprentissage et formation continue obligatoire

1. L'employeur veille à l'harmonisation des budgets de formation par corps de métier exerçant dans les établissements de santé ;
2. L'employeur est tenu d'assurer la formation et le recyclage de son personnel au moyen des stages et de cours spécialisés, au moins une fois par période de deux à cinq ans ;
3. En cas d'absence pour formation professionnelle commandée par l'employeur, le travailleur bénéficie du paiement à plein temps des heures, jours ou mois d'absence ;
4. Ces modes de formation viennent naturellement s'ajouter à la formation sur le tas déjà pratiquée dans plusieurs entreprises.

Article 21 : Intérim dans l'emploi ou affectation provisoire

1. La gestion de l'établissement public de santé 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 du traitement, soit d'une catégorie supérieure, soit de la même catégorie. Le travailleur devra suivre cette mutation ;

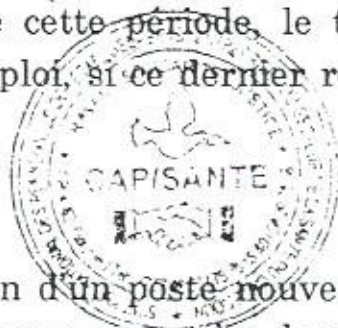
2. Lorsqu'un travailleur est désigné par l'employeur pour assurer l'intérim d'un poste de travail de rang supérieur à celui dont il est titulaire, il perçoit en plus de son salaire effectif, une indemnité d'intérim égale à la différence entre le premier échelon de la catégorie du travailleur remplacé temporairement et le premier échelon de sa catégorie. Le travailleur muté à titre provisoire à un poste de travail dont le titulaire relève d'une catégorie professionnelle inférieure ou égale à la sienne conserve le bénéfice de son salaire et avantages acquis ;

3. L'indemnité d'intérim est payée en même temps que le salaire. Dans le cas de déplacement conjoncturel, elle s'ajoute aux avantages prévus à l'article 47 ci-dessous ;

4. L'intérim ne peut excéder une durée de six mois renouvelable une fois. Lorsqu'il se perpétue au-delà de cette période, le travailleur est classé dans la catégorie du nouvel emploi, si ce dernier relève d'un rang supérieur à la sienne.

Article 22 : Promotion interne

1. En cas de vacance ou de création d'un poste nouveau, l'employeur fait appel en priorité aux travailleurs en service dans l'entreprise et aptes à occuper le poste par voie d'affichage. La préférence est alors donnée à aptitude égale aux travailleurs les plus anciens ;
2. La période probatoire pendant laquelle le travailleur occupe le poste vacant correspond aux périodes réglementaires d'essai de la catégorie de promotion ;
3. Pendant toute la durée probatoire, le travailleur conserve sa catégorie, mais perçoit, s'il y a lieu, une indemnité compensatrice égale à la différence entre le salaire de son échelon et celui du premier échelon du nouvel emploi. Dès la fin de celle-ci, le travailleur est classé soit dans la catégorie du nouvel emploi, soit maintenu à son ancien poste ou à un poste équivalent à son ancien salaire.



rk

17

Article 23 : Commission paritaire de classement

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

1. La réclamation est introduite par voie laissant trace écrite auprès de l'employeur, soit directement par le travailleur, soit par l'intermédiaire d'un délégué du personnel. L'employeur est tenu de donner une réponse par toute voie laissant trace écrite au travailleur dans un délai de trente jours ;
2. A défaut de réponse ou si la réponse ne donne pas satisfaction au travailleur, celui-ci peut saisir la commission paritaire de classement, soit directement par lettre adressée à l'inspecteur du Travail du ressort, soit par l'intermédiaire d'un délégué du personnel avec copie à l'employeur. La demande de classement fait apparaître le nom et qualité du demandeur, son classement actuel, le classement revendiqué, l'argumentation évoquée ;
3. La commission paritaire de classement est composée dans chaque établissement public de santé, de deux représentants de l'employeur et de deux représentants des travailleurs. Les deux représentants des travailleurs sont les délégués du personnel choisis dans le collège électoral auquel il appartient. L'Inspecteur de Travail du ressort en assure la présidence ;
4. La commission se réunit à la diligence de son président dans un délai de 60 jours au plus à compter de la date de dépôt de la demande de classement ;
5. La commission doit entendre pour information avant de statuer le travailleur qui a introduit la demande ainsi que l'employeur ou un représentant autre qu'un membre de la commission. Elle apprécie et fixe la catégorie dans laquelle doit être classée la fonction exercée par le travailleur et dresse un procès verbal à cet effet. Le procès verbal établi à l'occasion d'une réclamation du travailleur prend

effet à compter de la date à laquelle la réclamation a été adressée à l'employeur, la date d'accusé de réception ou de la décharge de la réclamation en faisant foi ;

6. La décision de la commission est prise à la majorité simple des voix des membres en cas d'égalité, la voix du président est prépondérante et est motivée et consignée dans un procès verbal ;
7. Le procès verbal est établi et notifié aux parties dans un délai de 8 jours francs. La partie qui conteste la décision de la commission dispose d'un délai de 15 jours francs à compter de la notification pour engager la procédure de règlement des différends individuels du travail. Pendant cette période, l'employeur ne peut prononcer le licenciement du travailleur sauf cas de faute lourde avérée ou de fermeture de l'établissement

Article 24 : Clause de non concurrence

- 1- Les parties contractantes s'en remettent aux dispositions légales en vigueur relatives à la clause de non concurrence ;
- 2- En tout état de causes, le travailleur ne doit pas exercer personnellement ou par personne interposée une activité qui fait concurrence à celle de l'employeur dans un rayon de 50 kilomètres sous peine d'application des dispositions légales réprimant la concurrence déloyale. Il est toutefois loisible au travailleur d'exercer en dehors de l'horaire normale de service, toute activité qui ne fait pas concurrence à l'exécution des services contractuels.

Article 25 : Secret professionnel

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



- 2- Indépendamment des dispositions de la législation pénale en matière de secret professionnel, toute communication des informations ou des documents de service effectuée en violation de la réglementation constitue au moins, une faute professionnelle grave ;
- 3- Le travailleur peut être délié de l'obligation de secret professionnel que sur autorisation écrite de son supérieur hiérarchique lequel devient dans ce cas garant. Toutefois, l'obligation de secret professionnel ne s'applique pas à la dénonciation, dans les conditions prévues par la loi pénale et les codes déontologiques, des crimes ou délits, faute professionnelle dont le travailleur a connaissance dans l'exercice de ses fonctions, ni aux témoignages qu'il peut être appelé à rendre sur réquisition d'une autorité judiciaire ;
- 4- De son côté, l'employeur doit s'abstenir de divulguer tout document de nature à compromettre les chances du travailleur, qui l'a quitté, à trouver un nouvel emploi.

CHAPITRE 7 : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 26 : Obligations militaires du travailleur

- 1- La période de suspension pendant la durée des obligations militaires du travailleur est prise en considération comme temps de service effectif comptant pour l'ancienneté. En ce qui concerne le régime indemnitaire, les parties se réfèrent à la législation en vigueur ;
- 2- A la fin de la formation militaire, le travailleur reprend normalement le service à son ancien poste. Pendant la formation militaire, il conserve son salaire de base sans accessoires de salaire ;
- 3- A l'expiration du temps passé sous les drapeaux, le travailleur est repris de plein droit dans son ancienne catégorie. La période passé sous les drapeaux ouvre droit pour le travailleur à l'avancement d'échelon, au calcul de l'indemnité de licenciement, au droit du congé et à la majoration de congé pour ancienneté.

Article 27 : Accident et maladie non imputables au travail

- 1- En cas d'accident ou de maladie non imputable au travail, le travailleur est tenu d'en aviser par tous les moyens son employeur dans un délai de sept (07) jours ouvrables, et de lui adresser dans les plus brefs délais, le certificat médical prévu par les dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- 2- La reprise du travail est subordonnée à la présentation d'un certificat médical de guérison, sauf lorsque le médecin de l'entreprise a indiqué dans son certificat initial la date de reprise du travail et qu'aucun élément nouveau n'est intervenu entre temps de façon à modifier cette date ;
- 3- Lorsque les dispositions du certificat médical établi par le médecin traitant divergent de celles contenues dans le certificat médical du médecin de l'entreprise, la contre expertise du Médecin Inspecteur du Travail est sollicitée pour arbitrage.



Article 21 : Indemnité d'accident ou maladie non imputables au travail

- 1- En cas de maladie ou d'accident non imputable au travail dûment constatés par un Médecin agréé par l'établissement public de santé ou relevant d'une structure hospitalière agréée par le ministère en charge des questions de santé, le travailleur à contrat à durée déterminée ou indéterminée avec son employeur, bénéficie en fonction de son ancienneté dans l'entreprise au moment de la suspension de son contrat, d'une indemnité mensuelle calculée de manière à lui assurer son plein salaire mensuel. En fonction de la durée de la maladie ou de l'accident, l'indemnité maximale est fixée de la manière suivante :

Ancienneté	indemnité
Inférieur à 5 ans	3 mois de salaire au maximum
Comprise entre 5 et 10 ans	4 mois de salaire au maximum
Comprise entre 10 et 15 ans	5 mois de salaire au maximum

[Handwritten signature]

A

PK

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

Supérieur ou égale à 15 ans

6 mois de salaire au maximum

- 2- Pendant la période d'engagement à l'essai, le travailleur est soumis aux dispositions légales et réglementaire en vigueur ;
- 3- Le bénéfice des indemnités prévues à l'alinéa 1 ci-dessus ne peut être cumulé avec tout autre indemnité ayant le même objet ;
- 4- en cas de pluralité d'absences pour maladies ou pour accidents au cours de la même année calendaire, le cumul des indemnités ne peut, quelle que soit l'ancienneté du travailleur excéder six mois de plein salaire ;
- 5- Le travailleur qui n'a pas repris du service après la durée légale de suspension de travail pour cause de maladie ou d'accident, et qui a par ailleurs épuisé ses droits ou indemnité prévues ci-dessus peut, sur sa demande et présentation du certificat médical, obtenir des prolongations de suspension du contrat de travail pour une durée de 2 ans non renouvelable. Toute fois, le travailleur ne peut bénéficier d'une quelconque indemnité pendant la période de prolongation.

Article 29 : Accident du travail et maladie professionnelle : indemnités

complémentaires de l'indemnité légale.

- 1- En matière de réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, les parties se réfèrent à la réglementation et à la législation en vigueur ;
- 2- Toute fois, dans la limite de la durée des maladies prévues à l'alinéa de cet article pour l'indemnité de maladie ; le travailleur perçoit une indemnité complémentaire de la couverture légale, calculer de manière à lui maintenir son salaire et accessoires de salaire.

Article 30 : Reclassement à la suite d'un accident ou d'une maladie ayant entraîné une réduction de la capacité de travail

- 1- Lorsque à la suite d'un accident ou d'une maladie, d'origine professionnelle ou non, le travailleur subit une réduction de ses



capacités à titre définitif, l'employeur peut lui proposer un emploi correspondant à sa capacité constaté par le certificat médical de reprise du travail ;

2- Toute fois, le travailleur conserve sa rémunération de base.

Article 31 : Congé de maternité

- 1- Conformément à la législation en vigueur, le congé de maternité est obligatoire et ne peut en aucun cas faire l'objet d'une compensation. La durée est 14 semaines : soit 4 semaine avant la date résumé d'accouchement et 10 semaine après l'accouchement ;
- 2- Le congé de maternité est prolongé de 6 semaine en cas de maladie dument constaté, résultant soit de la grossesse soit des couches ;

CHAPITRE 8 : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 32 : Généralité sur la rupture du contrat de travail

- 1- Les modalités de rupture du contrat de travail sont fixées par la législation et la réglementation en vigueur ;
- 2- La résiliation du contrat de travail à durée indéterminée peut intervenir par la volonté du travailleur ou du l'employeur. Cette résiliation est subordonnée à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture et doit être notifier par écrit à l'autre partie avec indication du motif de rupture ;
- 3- Les parties conviennent qu'une attestation est délivré aux travailleurs, sur sa demande au début de la période de préavis, afin de lui permettre de chercher un nouvel emploi ;
- 4- Le travailleur qui a rompu son contrat de travail dans le but de poursuivre de longue études et qui a été réengagé par l'employeur bénéficie de son ancienneté antérieure et de tout les avantages qui s'attachent à celle-ci

Article 33 : Rupture du contrat de travail pour accident ou maladie non imputable au travail

1-

0

- a) A l'expiration du délai légal de 6 mois, le travailleur malade qui est dans l'incapacité de reprendre l'exécution de son contrat doit adresser à son employeur un certificat médical établissant son inaptitude au service. S'il n'a pas demandé et obtenu la prolongation de la suspension prévue à l'alinéa 5 de l'article 28 ci-dessus, et s'il n'a pas été remplacé, le délai de 6 mois est prorogé soit jusqu'à sa guérison, soit jusqu'à son remplacement effectif. Le certificat médical donne à l'employeur la possibilité de prendre acte de la rupture du contrat de travail et de remplacer définitivement le travailleur ;
- b) Si le certificat médical n'est pas parvenu à l'employeur dans les 15 jours qui suivent l'expiration du délai légal, l'employeur peut constater ou faire constater d'office la rupture du contrat ;
- c) Dans tous les cas, la rupture du contrat de travail est notifiée par toutes voies laissant trace écrite aux travailleurs avec ampliation à l'inspecteur du travail du ressort ;

2-

- a) La notification permet d'une part de constater la rupture du contrat du fait de l'inaptitude du travailleur et d'autre part de procéder à la liquidation de ses droits ;
- b) Sauf avantages contractuels, ces droits sont exclusifs de tous délais de préavis et de toutes indemnités liées à la rupture du contrat de travail. Cependant, il est alloué aux travailleurs comptant 5 ans de services dans l'entreprise, une indemnité égale à 4 mois de salaire catégoriels échelonné majoré de la prime d'ancienneté.

Article 34 : Rupture pour détention provisoire et garde à vue.

- 1- Lorsque le travailleur est en situation de détention provisoire, ou de garde à vue, le contrat de travail est suspendu. Le travailleur ne peut reprendre son service que s'il a bénéficié selon le cas d'un non lieu ou d'une relaxe ;
- 2- Le contrat de travail est résilié lorsqu'il y a condamnation ferme du travailleur et pour compte de la date du verdict, lorsque les poursuites répressives portent sur les infractions liées à l'exécution

du travail ou sur les infractions étrangères au travail, mais pouvant avoir une incidence négative sur la prestation du travail.

Article 35 : Préavis de rupture du contrat

- 1- Les conditions et modalités d'application du préavis sont celles prévues par la législation et la réglementation en vigueur ;
- 2- Le préavis n'est pas requis dans les cas ci après
 - a) Engagement à l'essai ;
 - b) Faute lourde sous réserve de l'appréciation par la juridiction compétente ;
 - c) Rupture à l'initiative de la femme salariée en période de grossesse ou d'allaitement ;
 - d) Force majeure, la liquidation judiciaire n'étant pas considérée comme cas de force majeure
- 3- Pendant la période de préavis, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes les obligations légales réciproques qui leur incombent. La partie à l'égard de laquelle ces obligations ne sont pas respectées est fondée à mettre au préavis et n'est pas tenue de verser l'indemnité compensatrice pour la période non effectuée ;
- 4- La partie qui prend l'initiative de la rupture peut substituer intégralement ou partiellement une indemnité compensatrice aux délais de préavis ;
- 5- Les délais de préavis sont fixés conformément à la réglementation en vigueur. Des délais plus longs peuvent être prévus par contrat individuel. Il ne peut être ni suspendu, ni être interrompu, pour quelque motif que ce soit ;
- 6- Le montant de l'indemnité est égal à la rémunération et aux avantages de toutes natures dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté.
- 7- Le délai de préavis a pour point de départ le jour où la notification faite par la partie qui prend l'initiative de la rupture est portée à la connaissance de l'autre partie. Sa durée est calculée de quantième en quantième ;
- 8- Le préavis ne peut être donné pendant une période de congé déjà notifiée au travailleur. Si c'est le cas ; le préavis ne peut commencer à courir qu'à partir de la date d'expiration de la période de congé ;



[Handwritten mark]

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

- 9- En vue de la recherche d'un autre emploi, le travailleur bénéficie d'un jour de liberté par semaine pendant toute la durée du préavis. A la demande de l'intéressé, ces jours de liberté peuvent être bloqués à la fin de la période de préavis et venir raccourcir celles –ci d'autant ;
- 10- Sous réserve des dispositions réglementaires en vigueur concernant la passation de services, le travailleur licencié qui a exécuté la moitié du préavis sui se trouve dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut, après avoir avisé par écrit son employeur, rompre la période de préavis avant terme, sans avoir à payer une quelconque indemnité compensatrice pour la durée du préavis non effectué. La preuve de l'existence d'un nouvel emploi doit être donnée par le travailleur à l'employeur afin d'obtenir le bénéfice de la facilité susvisée.

Article 36 : Préavis en cas de départ en congé

- 1- Si l'une des parties désire mettre fin au contrat de travail avant le départ en congé, notification doit être faite à l'autre partie 15 jours francs avant la date départ en ce qui concerne les travailleurs des catégories III à VI, un mois en ce qui concerne les travailleurs des catégories VII à XII ;
- 2- En cas d'observation de cette clause ; l'indemnité compensatrice de préavis est majoré de 50% ;

Il en est de même si la rupture du contrat intervient pendant le congé.

Article 37 : Rupture pour absence prolongé du travailleur, le motif d'absence étant inconnu du travailleur.

En cas d'absence au poste de travail pendant une période ouvrable consécutif pour un motif inconnu de l'employeur ou sans son autorisation préalable, l'employeur convoque l'employeur par voie d'annonces légales. Au cas où ce dernier ne reprend pas le service au plus tard 72 heures après l'annonce ; il est passible de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement pour abandon de poste.

Article 38 : Compression du personnel.

26

Tous licenciement individuel ou collectif, du fait des causes accidentelles ou de forces majeures, ou d'une conjoncture économique ou d'une réorganisation interne de l'établissement publique de santé, est soumis aux dispositions de la législation et de la réglementation en vigueur

Article 38 : Indemnité de licenciement

- 1- En cas de licenciement, hors mis le cas de fautes lourdes, le travailleur ayant accompli dans l'établissement publique de santé une durée de service au moins égale à 2 ans dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, a droit à une indemnité de licenciement distincte de celle du préavis ;
- 2- Sauf dispositions plus favorable prévues dans le contrat de travail ou dans les textes particuliers, l'indemnité de licenciement est égale pour chaque année de présence dans l'entreprise, à un pourcentage du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois qui ont précédé le licenciement, à l'exclusion des indemnités représentatives des frais ou d'avantages en nature ;
- 3- Les taux applicable sont fixés ainsi qu'il suit :
 - 20% de la 1^{ère} à la 5^{ème} année incluse ;
 - 25% de la 6^{ème} à la 10^{ème} incluse ;
 - 30% de la 11^{ème} à la 15^{ème} incluse ;
 - 35% de la 16^{ème} à la 20^{ème} incluse ;
 - 40% pour chacune des années au-delà de la 20^{ème} année ;
- 4- Dans le décompte effectué, il est tenu compte de fraction d'année. Les indemnités représentatives des frais, ou d'avantages en nature sont exclus de la base de calcul.



Article 40 : Départ à la retraite

- 1- L'arrivée à l'âge de jouissance d'une pension ou d'une allocation de vieillesse constitue un cas normal de cessation de contrat de travail, tant à l'égard du travailleur que de l'employeur. Il suffit à l'une ou l'autre des parties d'en prendre acte à tout moment, pour en tirer les effets de droit ;

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Large handwritten signature]

- 2- La cessation de contrat, pour cause de retraite normale ou anticipée est assortie d'une obligation de notification réciproque et d'une indemnité de fin de carrière quand le travailleur compte dans l'entreprise une durée de service au moins égale à 2 ans ;
- 3- Le délai de notification requis est fixé à 12 mois précédent la date de départ à la retraite ;
- 4- Sauf pratique plus avantageuse en vigueur dans l'entreprise, l'indemnité de fin de carrière à la charge de l'employeur est égale à l'indemnité de licenciement. Elle ne saurait se cumuler avec une indemnité ayant le même objet.

Article 41 : Décès du travailleur

- 1) En cas du décès du travailleur, il est versé aux ayants droits les sommes dues jusqu'à la date du décès : ~~sa~~ salaire et accessoires, indemnité compensatrice de congé ;
- 2) En outre, si le travailleur réunissait au moins 12 mois d'ancienneté à la date du décès (sauf cas d'accident du travail ou maladie professionnelle), il est versé aux ayants droit une indemnité de décès égale à l'indemnité de licenciement ;
- 3) Sauf pratique plus avantageuse dans l'établissement public de santé, l'employeur fournit le cercueil et assure le transport funéraire dans la ville du lieu d'emploi ;
- 4) Si le travailleur a été déplacé de sa résidence habituelle, ou de son lieu de recrutement du fait de l'employeur, ce dernier assure le transport du corps du défunt du lieu du décès soit au lieu de résidence habituelle, soit au lieu de recrutement, soit au lieu d'inhumation au choix de la famille du défunt. En tout état de cause, les frais assurés de ce fait ne peuvent excéder ceux qui résulteraient du transport des restes mortuaires au lieu de la résidence habituelle. Les dispositions du présent paragraphe sont applicables, sur le territoire national en cas du décès du conjoint du travailleur et de ses enfants à charge au sens de la législation sur les prestations familiales

TITRE IV

CONDITIONS DE TRAVAIL

CHAPITRE 9 : DUREE DU TRAVAIL

Article 42 : Durée du travail généralités

- 1- La durée du travail est celle prévue par la législation et la réglementation en vigueur. Aussi sauf disposition plus favorable prévue par les contrats de travail individuels, la durée hebdomadaire du travail est fixée dans l'établissement public de santé à 56 heures pour le personnel affecté aux services de surveillance, de gardiennage et d'incendie et à 45 heures pour le reste du personnels ;
- 2- L'horaire de travail journalier est fixé par l'employeur. Toute fois, il doit être observé une pause d'au moins 60 minutes consécutives prises généralement après 4 heures de travail continu. De dispositions plus favorable peuvent être adoptées par l'employeur ;
- 3- La journée ou la demi-journée ouvrable libérée dans l'hypothèse d'une répartition inégale du travail entre 6 jours de la semaine conserve sa qualité de jour ouvrable. Il en est fait application notamment en matière de congé payé ;
- 4- Lorsque que le travailleur est présent dans l'entreprise et que le défaut de travail ne lui est pas imputable, les heures creuses sont considérées comme temps de travail effectif ;

Article 43 : Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont celles effectuées au delà de la durée hebdomadaire de travail. Elles sont rémunérées aux travailleurs conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Article 44 : Récupération des heures perdues

La récupération des heures perdues se fait conformément à la législation et à la réglementation en vigueur. Aussi est-il interdit de récupérer les heures de travail perdues par suite de grève ou de lock-out

Article 45 : Travail de nuit - Indemnité de papier - Indemnité de garde

- 1- Le travail de nuit est rémunéré conformément à la réglementation en vigueur ;
- 2- Le repos subséquent à tout travail de nuit est d'au moins 12 heures consécutives, non susceptibles de transactions ;
- 3- Tout travailleur effectuant un travail de nuit bénéficie d'une indemnité de panier dont le montant est égal à 4% du salaire mensuel de la 3^{ème} catégorie 1^{ère} échelon. Cette indemnité ne s'applique pas aux gardiens et aux veilleurs de nuit, sauf dispositions favorables au sein de l'établissement publique de santé. L'indemnité de panier peut être remplacée par un repas offert aux employés par l'employeur ;
- 4- Outre l'indemnité de panier, une indemnité de garde dont le montant et les modalités d'attribution sont fixés par l'employeur est accordée aux travailleurs, sans préjudice des dispositions relatives aux heures supplémentaires et travaux réalisés pendant les jours fériés
- 5- Le travail par roulement, même exercé pendant la nuit ne donne pas droit à l'indemnité de garde



CHAPITRE 10 : DEPLACEMENT ET MUTATION

Article 46 : Déplacement et mutation dispositions générales

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

Article 47 : Déplacement occasionnel – Indemnité de déplacements

- 1- Par déplacement occasionnel, on entend le déplacement de courte durée effectué pour des raisons de service, hors du lieu d'emploi ;
- 2- Le déplacement donne lieu au versement d'une indemnité de déplacement occasionnel calculée selon un barème établi par l'employeur ;
- 3- Pendant le déplacement, le travailleur perçoit la même rémunération que s'il avait travaillé selon l'horaire de l'entreprise.

Article 48 : Voyage et Transport

- 1- Sauf disposition plus favorable dans l'entreprise, le déplacement du personnel et le transport des bagages qui sont à la charge de l'employeur, s'effectuent de la manière suivante :
 - a) Classe à l'intérieur du Cameroun :
 - o De la III^{ème} à la VI^{ème} catégorie : Train 2^{ème} classe ou car de transport public ;
 - o De la VII^{ème} à la IX^{ème} catégorie : Train 1^{ère} classe ou car de transport public ;
 - o De la X^{ème} à la XI^{ème} catégorie : Avion classe économique ou Train 1^{ère} classe ou car de transport public ;
 - o XII^{ème} catégorie : Avion classe affaire ou Train 1^{ère} classe voies terrestre véhicule particulier ;
 - o Voies maritime et fluvial au choix de l'employeur
 - b) Classe de passage à l'extérieur du Cameroun
 - a. De la III^{ème} à la XI^{ème} catégorie : Avion classe économique ou Train 2^{ème} classe;
 - b. XII^{ème} catégorie : Avion classe Affaire, train 1^{ère} classe;
- 2- Les indemnités de voyages ainsi que les frais de transport ne sont dus qu'en cas de déplacement effectif du travailleur

CHAPITRE 11 : REGIME DES CONGES PAYES ET DES PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES – DISCIPLINE







Article 49 : Congés payés : Majoration pour ancienneté



- 1- Le travailleur bénéficie de congé payé dans des conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, sauf clauses plus favorable prévues dans les contrats individuels
- 2- Le congé a un caractère obligatoire aussi bien pour l'employeur que pour le travailleur. Il est conçu pour permettre au travailleur de se reposer. Il doit être effectivement pris et ne peut en aucun cas donner lieu à une indemnité compensatrice durant l'exécution du contrat de travail ;
- 3- Le congé annuel est pris en principe une seule fois ; toutefois, des accords individuels peuvent permettre :
 - a. La prise de congés fractionnés à condition que l'une des fractions ait au moins une durée de 12 jours ouvrables continus
 - b. L'imputation sur les congés annuels des permissions exceptionnelles d'absence non payées.
- 4- Sauf dispositions plus favorables des contrats individuels, l'allocation des congés payés est égale à une fraction de la rémunération totale perçue par le travailleur au cours de la période référence selon les modalités prévues par la réglementation en vigueur
- 5- La durée du congé est conforme à la législation en vigueur. Sauf disposition plus favorables dans les contrats individuels ou des textes particuliers, les majorations de congés annuels pour causes d'ancienneté s'établissent comme mentionné dans le tableau ci-après :



Ancienneté	Nombre de jours de majoration
0 à moins de 5 ans	-0
5 à moins de 10 ans	02
10 à moins de 15 ans	04
15 à moins de 20 ans	06
20 à moins de 25 ans	08
25 à moins de 30 ans	10
30 à moins de 35 ans	12
35 à moins de 40 ans	14
40 à moins de 45 ans	16
45 à moins de 50 ans	18





32



6. La durée du congé est portée à trois jours ouvrables par mois de service effectif pour le personnel travaillant dans les structures exposées aux rayonnements ionisants.

Article 50 : Permissions exceptionnelles d'absence

1. Le travailleur bénéficie des permissions exceptionnelles à l'occasion de la survenance de certains évènements familiaux. Ces évènements font l'objet de la rémunération ci-après avec la mention des délais d'absence appropriés ;
 2. Ces permissions exceptionnelles d'absence sont payées dans les limites des délais prévus, mais à condition que leur cumul n'excède pas 10 jours ouvrables par année calendaire ;
 3. Sur la demande du travailleur, mais d'accord parties, les permissions exceptionnelles d'absence peuvent être prolongées au-delà du délai spécifique à chaque évènement et au-delà du plafond de dix jours ouvrables. Ces prolongations sont imputées sur les congés payés annuels ou font l'objet de permissions exceptionnelles non payées, au choix du travailleur ;
 4. Quand l'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. Le travailleur est tenu de fournir les pièces justificatives adéquates ou état civil dans un délai de 60 jours suivant l'évènement ;
 6. La liste des permissions exceptionnelles payées :
- | | |
|---|-----------|
| - Mariage travailleur..... | 05 jours |
| - Accouchement de l'épouse du travailleur | 03 jours |
| - Mariage d'un enfant du travailleur | 02 jours |
| - Décès du conjoint du travailleur | 05 jours |
| - Décès d'un enfant du travailleur | 05 jours |
| - Décès du père ou de la mère du travailleur | 05 jours |
| - Décès d'un frère ou d'une sœur du travailleur | 02 jours. |



Ces jours s'entendent des jours de travail effectif.

A

K

PK

33

Article 51 : Discipline

- 1- Tout manquement à ses obligations professionnelles entraîne pour le travailleur, l'une des sanctions disciplinaires suivantes, selon la gravité de la faute :
 - a) Avertissement ;
 - b) Blâme ;
 - c) Mise à pied de 1 à 8 jours ;
 - d) Licenciement.
- 2- Les sanctions énoncées en (a) et (b) s'annulent au bout de 2 ans si aucune autre sanction n'a été prononcée à l'encontre du travailleur ;
- 3- Aucune des sanctions prévues au paragraphe 1 ci-dessus ne peut être prise par l'employeur sans que le travailleur, assisté s'il le désire d'un délégué du personnel s'il en existe, ou d'un membre du syndicat auquel il appartient, n'ait eu la possibilité de se justifier par écrit ;
- 4- La sanction est motivée et signifiée par écrit au travailleur. Pour les sanctions c et d de l'alinéa 1 ci-dessus, ampliation est adressée dans les 48 heures à l'Inspecteur du Travail du ressort.

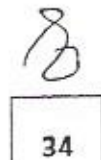
TITRE V

LE SALAIRE

CHAPITRE 12 : DÉTERMINATION DU SALAIRE ET MODE DE PAIEMENT

Article 52 : Détermination du salaire

- 1- Le salaire est déterminé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur :


34

- 2- A aptitude et rendement égaux, le salaire doit être égal pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur sexe, âge, conviction religieuse, politique ou philosophique ;
- 3- Ne constituent pas un salaire, les indemnités qui s'analysent comme des remboursements au franc, des frais qui par nature sont à la charge de l'employeur et ne représentent pas la rémunération d'un travail effectué ;
- 4- Les catégories professionnelles et les salaires afférents sont, conformément à la législation en vigueur, fixés par la présente convention collective ;

Article 53 : Avancement d'échelon ou de catégorie

1. Le passage à un échelon immédiatement supérieur intervient tous les 2 ans pour le travailleur qui bénéficie d'une évaluation favorable. Toutefois, ce passage devient automatique après 3 ans ;
2. Les parties conviennent que ce délai constitue un maximum qui ne saurait faire obstacle à un franchissement plus rapide d'échelon, en fonction de la manière de servir à tous égards du travailleur.

Article 54 : Prime d'ancienneté

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

CHAPITRE 13 : LE LOGEMENT

Article 55 : Logement

- 1- Sauf dispositions plus favorables dans l'établissement public de santé, le logement est fourni au travailleur dans les cas et aux conditions prévues par la législation et la réglementation en vigueur ;



- 2- Lorsqu'une mutation du personnel entraîne un changement de résidence, les avantages de logement accordés ne peuvent en aucun cas être cumulés avec les avantages de même nature ;
- 3- En cas de rupture de 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) A l'expiration du préavis : en cas de licenciement par l'employeur ou de démission du travailleur avec accomplissement du préavis ;
 - b) Immédiatement : en cas de licenciement par l'employeur ou de démission du travailleur avec versement de l'indemnité compensatrice de préavis auquel le travailleur aurait eu droit ;
 - c) Immédiatement en cas de démission ~~avec~~ sans préavis et sans indemnité compensatrice ;
 - d) Dans la limite de 08 jours ouvrables ~~en cas de~~ en cas de licenciement pour faute lourde ;
 - e) Dans les 60 jours qui suivent le décès du travailleur par la famille.
- 4- L'indemnité de logement visée à l'alinéa 1 du présent article est versée dans le cas prévu en (a) et (b) uniquement pour le licenciement.



TITRE VI

SANTE ET PROTECTION SOCIALE

CHAPITRE 14 : SANTE, HYGIENE, SECURITE ET PROTECTION SOCIALE DU TRAVAILLEUR

Article 56 : Mesures d'hygiène et de sécurité

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]
36

[Signature]

[Signature]

1. Les employeurs doivent veiller tout particulièrement au respect des règles d'hygiène et de sécurité dans leur établissement ; conformément à la réglementation en vigueur ;
2. Les organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs s'efforcent de développer les règles d'hygiène et de sécurité chez les employeurs et chez les travailleurs.

Article 57 : Tenues de travail ou de sécurité - Equipements de protection

1. Dans les établissements où des équipements spéciaux de protection ou des tenues de travail sont prévus par mesure d'hygiène ou de sécurité, l'employeur est tenu de les fournir gratuitement. Le travailleur est tenu de les porter et d'en faire bon usage. L'employeur est responsables de leur entretien ;
2. Les conditions d'attribution, de port, de renouvellement et de restitution en cas de départ ou de mutation, doivent être spécifiées par le règlement intérieur de l'établissement public de santé.



Article 58 : 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 d'accord d'établissement.

Article 59 : Hospitalisation du travailleur

1. Sauf dispositions plus favorables, tout travailleur hospitalisé par un médecin agréé par l'employeur ou relevant d'un établissement hospitalier reconnu par l'Etat bénéficie d'un préfinancement prise en charge par l'employeur, délivré à l'établissement hospitalier

*

VR

37

8

- pour le paiement des frais d'hospitalisation du travailleur dans la limite des sommes qui sont ou qui pourraient être dues à ce dernier (salaire et accessoires en espèces, indemnité de maladie, éventuellement indemnité de préavis, de licenciement, de congé) ;
2. Lorsque l'employeur, agissant en lieu et place du travailleur, aura payé les frais d'hospitalisation, le remboursement en sera assuré d'accord parties par retenues mensuelles après la reprise du travail, sans pouvoir excéder la quotité cessible et saisissable du salaire prévu par les textes en vigueur.

Article 60 : Vaccinations

1. Sous réserve des dispositions légales et réglementaires, tout candidat au travail dans un établissement public de santé doit être immunisé contre l'hépatite B, le tétanos, la diphtérie, la poliomyélite, la fièvre typhoïde ;
2. Ces immunisations s'appliquent également aux travailleurs en poste, aux étudiants ou stagiaires exerçant dans les établissements publics de santé ;
3. Le renouvellement des vaccins susvisés au profit des travailleurs en poste est pris en charge par l'employeur ;
4. Nonobstant les dispositions de l'alinéa 1 ci-dessus, le travailleur affecté à un service de restauration collective pour les malades doit être immunisé contre l'hépatite A et la fièvre typhoïde.



Article 61 : Rayonnements ionisants

1. Les parties signataires de la présente convention collective s'en remettent à la législation et à la réglementation relatives aux rayonnements ionisants ;

na

38

2. Aussi, dans tout service où s'utilisent les rayonnements ionisants (X, gamma, bêta) doit être mis à la disposition de l'utilisateur un document qui indique les règles de radio protection ;
3. Le personnel du service exposé aux risques des rayonnements ionisants doit obligatoirement porter pendant le service un dosimètre offert gratuitement par l'employeur.

Article 62 : Protection sociale

1. Les parties signataires s'en rapportent à la législation et à la réglementation en vigueur. Elles recommandent la plus grande attention aux questions sociales :
2. Pour un meilleur encadrement social des travailleurs, les parties recommandent la création d'organismes mutualistes au sein des établissements publics de santé, avec la participation des travailleurs et de l'employeur.

TITRE VII

**INDEMNITES – PRESTATIONS DIVERSES – DISTINCTIONS
ET AUTRES PRIMES**

**CHAPITRE 15 : INDEMNITES, PRESTATIONS DIVERSES,
DISTINCTION ET AUTRES PRIMES**



Article 63 : Médaille d'honneur du travail

L'employeur assure les frais d'achat de la médaille d'honneur du travail. Sauf dispositions plus favorables, il verse à chaque récipiendaire une prime dont le montant est au moins égal à 50 000 F pour la médaille en Argent, 75 000 F pour la médaille en vermeil et 100 000 F pour la médaille en or.

Article 64 : Gratifications

Dans le cas où aucune mesure particulière n'est accordée au personnel en fin d'année, sous quelque forme que ce soit, les parties signataires recommandent l'attribution d'une gratification de fin d'année.









Celle-ci constitue un encouragement individuel pour le travailleur dans sa manière de servir.

Article 65 : Prime de caisse

1. Sauf dispositions plus favorables, une prime de caisse mensuelle est versée aux travailleurs désignés ci-dessous aux taux suivants :

- Caissier principal 75 000 F CFA
- Caissier secondaire 50 000 F CFA
- Caissier auxiliaire 25 000 F CFA

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

2. Cette prime implique la responsabilité pécuniaire du caissier, titulaire du poste ;

Article 66 : Prime de rendement et quotes-parts - Prime d'activité

1. Les primes de rendement, les quotes-parts et les primes d'activités sont des avantages accordés aux travailleurs pour stimuler leur productivité ;
2. Les taux et les modalités de versement de ces primes sont fixés par l'employeur.

Article 67 : Primes diverses

En plus des primes et indemnités ci-dessus visées, il peut être accordé aux travailleurs d'autres primes ou indemnités dont le taux, les modalités de versement et les conditions d'éligibilité sont fixés par l'employeur.

Article 68 : Indemnités de transport

Sauf dispositions plus favorables, dans le cas où l'employeur ne fournit pas un moyen de transport personnel ou collectif aux travailleurs de son entreprise, il verse une indemnité mensuelle de participation aux frais de transport au moins égale à 15 000 F CFA, pour au moins 22 jours



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

[Large handwritten signature]

[Handwritten signature]

de travail mensuel effectif. Cette indemnité est réduite en fonction du nombre de jours ouvrables non travaillés dans le mois.

Article 69 : Disposition finale et transitoire

Les travailleurs bénéficient de la classification professionnelle de la présente Convention Collective assortie du salaire correspondant à compter du 1^{er} juillet 2010 nonobstant les dispositions de l'alinéa 2 de l'article 5 ci-dessus.

Fait à Yaoundé, le 22 AOUT 2012



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

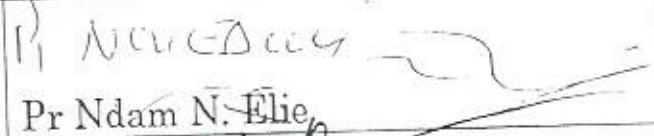



[Handwritten signature]
41

[Handwritten signature]


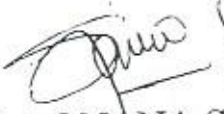
[Handwritten signature]


Ont signé :

Pour les employeurs

Hôpital Général de Yaoundé	 Pr Ndam N. Elie
Hôpital Général de Douala	 Pr BELLEY PRISO Eugène
Hôpital Gynéco-Obstétrique et Pédiatrique de Yaoundé	 Pr FRU ANGWAFO III
Centre Hospitalier et Universitaire de Yaoundé	 Pr NKAM Maurice

Pour les travailleurs

Le Président du Syndicat National des personnels Médico-Sanitaires du Cameroun (SYNPEMS)	 Mr BALLA BALLA
Le Président du Syndicat national des Personnels des Etablissements / Entreprises de la Santé du Cameroun (CAP-SANTE)	 Mr NGA ONANA Sylvain



Pour les administrations

Le Ministre du Travail et Sécurité Sociale	 OWONA Grégoire
Le Ministre de la Santé Publique	 Mr MAMA FOUDA André



ANNEXE I

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DANS LES ETABLISSEMENTS PUBLICS DE SANTE

CATEGORIES	QUALIFICATIONS
III	<p>Aucun diplôme et aucune formation</p> <ul style="list-style-type: none">- Brancardiers- Agents d'entretien- Manutentionnaires- Garçons et Filles de salle- Techniciens de surface- vigiles- Manœuvre ordinaire- Aide blanchisseur- Garçon de cuisine- Commis buandier- Planton/Coursier- Laveur de flaconnage- Commis d'économat ou de réception
IV	<ul style="list-style-type: none">- CEPE et assimilé- CEPE et assimilé + une formation technique- Chauffeurs titulaires du Permis de conduire relevant au moins de la catégorie B
V	<ul style="list-style-type: none">- BEPC- CAP toutes spécialités- GCE DL obtenu en 3 matières, non comprise la matière intitulée « Religious knowledge »
VI	<ul style="list-style-type: none">- BEPC + 1 an de formation technique diplômante- Aide-Soignants (AS)- Aide-Soignants Option Laboratoire (ASOL)- Agents Techniques Médico-Sanitaires (ATMS)
VII	<ul style="list-style-type: none">- Probatoire d'enseignement général et technique- CAP + 2 années de formation technique diplômante- BEPC + 2 années de formation technique diplômante- Infirmiers Brevetés généralistes (IBG)



[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

	<ul style="list-style-type: none"> - Infirmiers Brevetés Accoucheurs (IBA) - Techniciens Adjoints de Laboratoire (TAL) - Techniciens Adjoints Médico-Sanitaires (TAMS)
VIII	<ul style="list-style-type: none"> - Titulaires du Baccalauréat et assimilés. c'est-à-dire - Brevet de Techniciens (BT) - Baccalauréat d'enseignement technique commercial et industriel - Brevet Professionnel (BP) - General Certificate of Education, Advanced Level (GCE AL) obtenu en 2 matières au moins, en plus des 4 matières du General Certificate of Education, Ordinary Level (GCE OL), non comprise la matière intitulée « Religious Knowledge »
IX	<ul style="list-style-type: none"> - IDE + bonification d'un échelon - Titulaire BTS - Technicien de prothèse - DUT - TMS + bonification d'un échelon
X	<ul style="list-style-type: none"> - Cadres - IDE spécialisé - TMS spécialisé - Ingénieur de Prothèse - Ingénieur des Travaux - Infirmier supérieur (TSSI) - Master toutes options avec bonification de 2 échelons - Chirurgien Dentiste sans thèse avec bonification d'un échelon - Pharmacien sans thèse avec bonification d'un échelon
XI	<ul style="list-style-type: none"> - Docteur en chirurgie dentaire - Médecin généraliste - Pharmacien avec thèse - Ingénieurs de conception - Infirmiers supérieurs principaux avec PHD
XII	<ul style="list-style-type: none"> - Ancienneté - Spécialisation - Agrégation - Médecin avec CES (ancien régime) - Médecin avec PHD - Pharmacien avec PHD

- Médecin ou Pharmacien biologiste avec 4 CES de biologie
- PHD d'origine scientifique + habilitation à diriger des recherches (HDR)
- Doctorat ou PHD en Sciences dans les domaines de la biologie, la Physique, la Chimie, l'Epidémiologie, la Santé Publique, etc + diplôme de formation en physique médicale
- Travailleurs des filières techniques des catégories XI bénéficiant d'une reconnaissance internationale confirmée
- Docteur en chirurgie dentaire avec CES (ancien régime)
- Docteur en chirurgie dentaire avec DU (nouveau régime)
- Doctorat en Sciences Odontologiques avec PHD



M

A

MC

S
45

[Signature]

S

ANNEXE II

GRILLE DES SALAIRES DE BASE MENSUELS DES HOPITAUX DE 1^{ère} CATEGORIE

categories	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
1ere Echelon	52 805	64 412	76 019	87 625	100 696	117 119	133 542	135 781	157 196	178 611
2ème Echelon	57 073	69 730	80 458	92 931	105 095	122 710	139 012	141 753	162 112	186 398
3ème Echelon	61 341	75 049	84 897	98 237	109 493	128 301	144 481	147 726	167 027	194 185
4ème Echelon	65 608	80 367	89 336	103 543	113 891	133 891	149 950	153 698	171 942	201 971
5ème Echelon	69 876	85 685	93 775	108 849	118 289	139 482	155 419	159 670	176 858	209 758
6ème Echelon	74 144	91 003	98 214	114 155	122 688	145 073	160 889	165 642	181 773	217 545
7ème Echelon	78 411	96 322	102 653	119 461	127 086	150 663	166 358	171 614	186 689	225 331
8ème Echelon	82 679	101 640	107 092	124 767	131 484	156 254	171 827	177 586	191 604	233 118
9ème Echelon	86 947	106 958	111 531	130 073	135 882	161 844	177 296	183 558	196 519	240 905
10ème Echelon	91 215	112 277	115 970	135 380	140 281	167 435	182 766	189 530	201 435	248 691
11ème Echelon	95 482	117 595	120 409	140 686	144 679	173 026	188 235	195 502	206 350	256 478
12ème Echelon	99 750	122 913	124 848	145 992	149 077	178 616	193 704	201 474	211 265	264 265

SOMMAIRE

Réf. Chapitre	Réf. Article	INTITULE	N° Page
TITRE I		Dispositions Générales.....	2
Chapitre 1		Champ d'Application et objet.....	2
	Article 1	Champ d'Application et objet.....	2
	Article 2	Adhésion.....	3
	Article 3	Révision.....	3
	Article 4	Dénonciation.....	4
Chapitre 2		Dépôt, Publication et Avantages acquis.....	5
	Article 5	Dépôt, Publication et date d'entrée en vigueur.....	5
	Article 6	Avantages acquis.....	5
Chapitre 3		Dialogues, concertations, Commission Paritaire d'Interprétation et de conciliation.....	6
	Articles 7	Dialogues et concertations.....	6
	Articles 8	Commission Paritaire d'interprétation et de conciliation.....	6
TITRE II		Exercice du Droit Syndical, Délégués du personnel.....	7
Chapitre 4		Droit Syndical et liberté d'opinion.....	7
	Articles 9	Droit Syndical et liberté d'opinion.....	7
	Articles 10	Autorisation d'absence pour activités syndicales.....	8
	Articles 11	Permanent syndical.....	9
	Articles 12	Responsables syndicaux.....	9
	Articles 13	Cotisations syndicales.....	10
Chapitre 5		Délégués du personnel.....	10
	Articles 14	Délégués du personnel : élection, exercice des fonctions et Protection et protection.....	10
	Articles 15	Locaux et panneaux d'affichage.....	11
TITRE III		Contrat de travail.....	12
Chapitre 6	Article 16	Formation et exécution du contrat de	12

A

K

OK

47

[Signature]

[Signature]

		travail.....	12
		Modalités d'engagement.....	12
	Article 17	Camerounisation des emplois.....	14
	Article 18	Période d'essai.....	14
	Article 19	Classification professionnelle.....	15
	Article 20	Apprentissage et formation continue obligatoire.....	16
	Article 21	Intérim dans l'emploi ou affectation provisoire.....	16
	Article 22	Promotion interne.....	17
	Article 23	Commission Paritaire de classement.....	18
	Article 24	Clause de non concurrence.....	19
	Article 25	Secret professionnel.....	19
Chapitre 7		Suspension du contrat de travail.....	20
	Article 26	Obligations militaires du travailleur.....	20
	Article 27	Accidents et maladies non imputables au travail.....	20
	Article 28	Indemnité d'accident ou de maladie non imputables au travail.....	21
	Article 29	Accidents du travail et maladies professionnelles : indemnité légale.....	22
	Article 30	Reclassement à la suite d'un accident ou d'une maladie ayant entraîné une réduction de la capacité de travail.....	22
	Article 31	Congé de maternité.....	23
Chapitre 8	Article 32	Rupture du contrat de travail : Généralistes	23
	Article 33	Rupture de contrat de travail pour maladie ou accidents non imputables au travail.....	23
	Article 34	Rupture pour détention provisoire et garde à vue.....	24
	Article 35	Préavis de rupture de contrat.....	24
	Article 36	Préavis en cas de départ en	26



Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature
48

Handwritten signature

Handwritten signature

		congé.....	
	Article 37	Rupture pour absence prolongée du travailleur, le motif d'absence « étant inconnu de l'employeur ».....	26
	Article 38	Compression du personnel.....	26
	Article 39	Indemnité de licenciement.....	27
	Article 40	Départ à la retraite.....	27
	Article 41	Décès du travailleur.....	28
		Conditions de travail.....	28
Chapitre 9		Durée du travail.....	28
	Article 42	Durée du travail : Généralités.....	28
	Article 43	Heures supplémentaires.....	29
	Article 44	Récupération des heures perdues.....	29
	Article 45	Travail de nuit-Indemnités de panier de garde.....	29
Chapitre 10		Déplacement et Mutations.....	30
	Article 46	Déplacement et mutations-Dispositions générales.....	30
	Article 47	Déplacement occasionnel-Indemnité de déplacement.....	30
	Article 48	Voyages et transport.....	31
Chapitre 11		Régime des congés payés et des permissions exceptionnelles pour ancienneté.....	31
	Article 49	Congés payés : majorations pour ancienneté.....	31
	Article 50	Permissions exceptionnelles d'absence.....	32
	Article 51	Discipline.....	33
TITRE V		Le salaire.....	34
Chapitre 12		Détermination du salaire et mode de paiement.....	34
	Article 52	Détermination du salaire.....	34
	Article 53	Avancement d'échelon ou de catégorie.....	35
	Article 54	Prime d'ancienneté.....	35



N K MR [Signature] l

Chapitre 13		Logement.....	35
	Article 55	Logement.....	35
TITRE VI		Santé et Protection sociale.....	36
Chapitre 14			
		Santé, Hygiène, Sécurité et protection sociale du travailleur.....	36
	Article 56	Mesures d'hygiène et de sécurité.....	36
	Article 57	Tenues de travail ou de sécurité-Equipement de protection.....	37
	Article 58	Services médicaux du travail.....	37
	Article 59	Hospitalisation du travailleur.....	37
	Article 60	Vaccinations.....	38
	Article 61	Rayonnements ionisants.....	38
	Article 62	Protection sociale.....	39
TITRE VII		Indemnités-Prestations diverses-Distinctions et autres primes.....	39
Chapitre 15		Indemnités, prestations diverses, distinctions et autres primes.....	39
	Article 63	Médaille d'honneur du travail.....	39
	Article 64	Gratification.....	39
	Article 65	Prime de caisse.....	39
	Article 66	Prime de rendement et quotes-parts, prime d'activité.....	40
	Article 67	Primes diverses.....	40
	Article 68	Indemnités de transport.....	40
	Article 69	Dispositions finales et transitoires.....	40
Annexe I		Classification professionnelle dans les établissements publics de santé.....	41
Annexe II		La grille salariale	41



[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures]

Faint, illegible markings and scribbles scattered across the upper and middle portions of the page.

IN L.A.
Faint circular stamp or markings in the lower center of the page.

N

DKK
MK

51

Stall
57