

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
Des Hôtels, Restaurants, Cafés, Bars, Dancings et activités annexes

REPUBLIQUE DU CAMEROUN

Paix - Travail - Patrie
.....

REPUBLIC OF CAMEROON

Peace - Work - Fatherland
.....

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
Des Hôtels, Restaurants, Cafés, Bars, Dancings et activités annexes

BREFFÉ DU TRIBUNAL DE 1^{re} INSTANCE
DE YAOUNDE 31 OCT 2013
RECEVÉ LE
ENREGISTRÉ SOUS LE N° 1118 GT Y06

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
Des Hôtels, Restaurants, Cafés, Bars, Dancings
et activités annexes



A collection of approximately ten handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. The signatures vary in style, with some being large and stylized, and others being smaller and more compact. There are also some scribbles and marks that do not clearly resemble letters.

TRIBUNAL DE PREMIERE INSTANCE
DE
YAOUNDE CENTRE ADMINISTRATIF
GREFFE

REPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix-Travail-Patrie

RECEPISSE DE DEPOT D'ACTE

L'an deux mille Treize et le Trente un Octobre

Par devant Me EDD'O ETOUA RAPHAEL MATEBE,
GREFFIER EN CHEF

A COMPARU

Sieur (Dame) : YANGO URBAIN VINCENTI,

UN DES REPRESENTANT de la CSTC,

Lequel nous a requis de recevoir en dépôt conformément à l'article 11 alinéa 3 du décret n° 93/578/PM du 15/07/1993 fixant les conditions de travail ; quatre exemplaires de conventions collectives

NATIONALE DES HOTELS, RESTAURANTS, CAFES, BARS,
DANCINGS et ACTIVITES ANNEXES ;

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

Yaoundé, le 31 OCT 2013



Greffier En Chef

Edouard Ben Simon
Greffier
Breveté de l'Etat

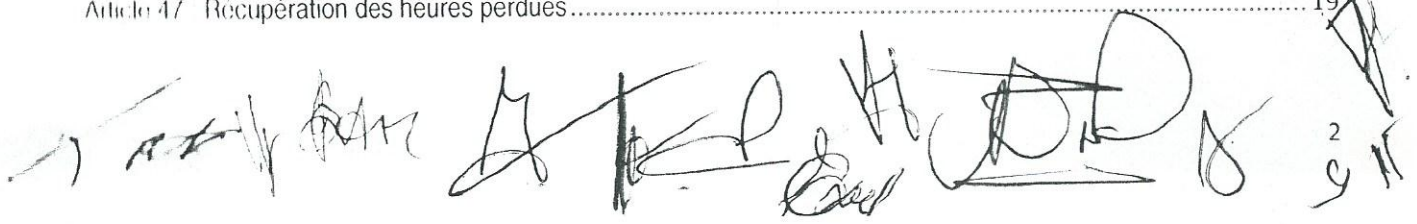
Sommaire

TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES	5
Article 1 ^{er} : Champ d'application et objet	5
Article 2 : Adhésion	5
Article 3 : Révision	5
Article 4 : Commission paritaire d'interprétation et de conciliation	6
Articles 5 : Dénonciation	6
Article 6 : Avantages acquis	6
Article 7 : Concertation et Dialogue	7
Article 8 : Dépôt et Publication	7
TITRE II – EXERCICE DU DROIT SYNDICAL - DELEGUES DU PERSONNEL	7
Article 9 : Droit syndical et liberté d'opinion	7
Article 10 : Autorisations d'absences pour activité syndicale	7
Article 11 : Permanent Syndical	8
Article 12 : Cotisations syndicales	8
Article 13 : Délégués du personnel	8
Article 14 : Panneaux d'affichage	9
Article 15 : Local de travail des délégués du personnel et syndicaux	9
TITRE III – CONTRAT DE TRAVAIL	9
Article 16 : Engagement	9
Article 17 : Période d'essai	10
Article 18 : Priorité d'embauche	10
Article 19 : Formation et apprentissage	10
Article 20 : Classification professionnelle	10

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. These include a large signature on the left, a signature with '18' written below it, and several other initials and signatures on the right side, including one that appears to be 'SUS'.

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
Des Hôtels, Restaurants, Cafés, Bars, Dancings et activités annexes

Article 21 : Affectation dans un emploi à classement inférieur.....	10
Article 22 : Commission de reclassement et d'avancement	11
Article 23 : Commission paritaire de reclassement.....	11
Article 24 : Avancement d'échelon	12
Article 25 : Promotion dans l'entreprise	12
Article 26 : Camerounisation des emplois	12
Article 27 : Apprentissage, formation et perfectionnement professionnels.....	12
Article 28 : Secret professionnel et clause de non concurrence.....	12
Article 29 : Suspension	13
Article 30: Accidents et maladies non imputables au travail	13
Article 31 : Indemnité d'accident ou de maladie non imputable au travail	13
Article 32 : Accident du travail et maladies professionnelles- indemnité complémentaire de l'indemnité légale	13
Article 33 : Reclassement à la suite d'un accident ou d'une maladie ayant entraîné une réduction de la capacité de travail.....	13
Article 34 : Chômage technique	14
Article 35 : Généralités sur la rupture du contrat de travail.....	14
Article 36 : Rupture du contrat pour accident ou maladie non imputable au travail	15
Article 37 : Préavis de rupture du contrat de travail.....	15
Article 38 : Préavis en cas de départ en congé.....	16
Article 39: Dispense de préavis	16
Article 40: Compression de personnel.....	16
Article 41 : Départ à la retraite – Indemnité de fin de carrière.....	17
Article 42: Décès du travailleur	17
Article 44: Généralités	18
Article 45 : Equivalences.....	18
Article 46 : Heures supplémentaires.....	18
Article 47 : Récupération des heures perdues.....	19



CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
Des Hôtels, Restaurants, Cafés, Bars, Dancings et activités annexes

Article 48 : Travail par poste.....	19
Article 49 : Travail de nuit.....	19
Article 50 : Indemnité de panier	19
Article 51: Dispositions générales	20
Article 52 : Déplacement occasionnel – Indemnité de déplacement.....	20
Article 53 : Déplacement conjoncturel – Indemnité de séjour	20
Article 54 : Déplacement hors du Cameroun.....	21
Article 55 : Mutation avec changement de résidence	21
Article 56: Mutation pour convenances personnelles	21
Article 57 : Voyages et transports	21
Article 58 : Congés payés ; majoration pour ancienneté.....	22
Article 59 : Permissions exceptionnelles d'absence payées.....	23
Article 60 : Absences non justifiées.....	23
Article 61 : Sanctions disciplinaires	24
Article 62 : Autorités compétentes en matière de licenciement.....	24
Article 63 : conseil de discipline	24
TITRE IV – LE SALAIRE ET ACCESSOIRES	24
Article 64: Détermination du salaire et mode de rémunération	24
Article 65 : Revalorisation des salaires et barème applicable.....	24
Article 66 : Avance sur salaire	25
Article 67: Prime d'ancienneté	25
Article 68 : Indemnité de transport	25
Article 69: Indemnité d'usage de véhicule ou autre engin personnel.....	25
Article 70 : Prime d'assiduité	25
Article 71 : Prime de caisse.....	25
Article 72: Prime de salissure	26

 3
9

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
Des Hôtels, Restaurants, Cafés, Bars, Dancings et activités annexes

Article 73: Indemnité de non logement	26
Article 74: Tenue de travail ou de sécurité – Equipement de protection	26
Article 75: Services médicaux du travail	26
Article 76 : Hospitalisation du travailleur	26
Article 77 : Protection sociale	26
TITRE VI – PRIMES ET INDEMNITES DIVERSES	27
Article 78 : Gratifications	27
Article 79 : Treizième mois	27
Article 80: Médaille d'honneur de travail	27
TITRE VI - PRIMES DIVERSES – CATERING OFF-SHORE	27
Article 81: CATERING OFFSHORE et ONSHORE	27
TITRE VII – DISPOSITIONS DIVERSES ET FINALES	28
Article 82: ACCORDS D'ETABLISSEMENT	28
Article 83 : DISPOSITIONS FINALES	28
ANNEXE I :	30
GRILLE SALARIALE	30
ANNEXE III	31

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

Entre les soussignés représentant :

Le syndicat patronal des Industries de l'hôtellerie et du Tourisme (SPIHT)

D'une part,

La Confédération Syndicale des Travailleurs du Cameroun (CSTC) d'autre part,

et sous la Présidence de Monsieur ADEY Simon FRU, Inspecteur n° 1 au Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale, il a été convenu ce qui suit :

TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

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

1-La présente convention collective dénommée « Convention Collective Nationale des Hôtels, Restaurants, Cafés, Bars, Dancings et Activités annexes », 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 entreprises de la branche hôtelière et touristique exerçant leur activité sur le territoire de la République du Cameroun.

2- Sont compris dans ladite branche : les Hôtels, Restaurants, Cafés, Bars, Dancings et Activités annexes catering offshore et onshore.

3- L'ensemble du personnel d'une entreprise tel que définit au paragraphe précédent, est soumis à 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.

5- Elle annule et remplace dans toutes ses dispositions la Convention Collective Nationale des Hôtels, restaurants, cafés, Bars et Dancings signée le 13 juillet 2006, ainsi que toutes ses annexes.

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, peut y adhérer, dans les formes et aux conditions définies par la réglementation en vigueur.

2- 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.

3- Les organisations syndicales 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 vigueur, soit à l'initiative du Ministre chargé des questions de Travail et de la Sécurité Sociale, soit à la demande de l'une des organisations syndicales signataires.

5

2- La demande de révision ou de modification doit être faite par lettre recommandée, adressée par la partie qui en prend l'initiative, au Ministre en charge des questions de Travail et de la Sécurité Sociale qui en informe l'autre partie intéressée.

3- cette demande doit indiquer les dispositions mises en cause et doit être accompagnée de propositions écrites, afin que les pourparlers puissent commencer dans un délai maximum de trois (3) mois à compter de la date de notification au Ministre en charge des questions de Travail et de la Sécurité Sociale.

4- Pendant toute 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 s'engagent à respecter strictement les engagements réciproques découlant de la présente convention.

5- Aucune demande de révision ou de modification émanant des organisations syndicales ne peut être faite avant l'expiration d'un délai d'un an (1) à compter de la date du dépôt de la convention ou de ses avenants.

Article 4 : Commission paritaire d'interprétation et de conciliation

1- Tous les différends nés de l'interprétation ou de l'application de la présente convention qui n'aurait pu être réglé directement par les parties intéressées est soumis par les soins de la partie la plus diligente à une commission paritaire d'interprétation et de conciliation avant tout recours à la procédure légale de règlement des différends du travail.

2- Cette commission est présidée par l'Inspecteur du travail du ressort et composée en nombre égal d'une part des représentants des travailleurs issus des différents syndicats les plus représentatifs et d'autre part des représentants des employeurs.

3- La commission peut, si elle juge utile, s'adjoindre à titre consultatif des personnalités de son choix en raison de leur compétence en la matière.

4- La commission est saisie par lettre recommandée adressée à l'Inspecteur du travail par la partie la plus diligente. L'objet du différend et la clause de la convention dont il se rapporte doivent être clairement indiqués.

5- La commission se réunit à la diligence de son président dans les quinze (15) jours suivant la réception de la requête et statue par voie de vote secret à la majorité des membres présents. Elle ne peut valablement délibérer que si les 2/3 des membres sont présents.

Articles 5 : Dénonciation

1- Si les pourparlers tendant à la révision ou la modification n'ont pu aboutir dans un délai d'un (1) an suivant l'envoi de la lettre recommandée visée au paragraphe 2 de l'article 3 ci-dessus, 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 l'expiration d'un délai de trois mois suivant la date du 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 de toute façon, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions à intervenir.

Article 6 : Avantages acquis

La présente convention maintient les avantages acquis pour les travailleurs en fonction au moment de son entrée en vigueur. Cependant, les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet dans l'entreprise à la suite des usages, d'une convention particulière ou d'un statut particulier.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are initials that appear to be 'BT'. In the center and right, there are larger, more complex signatures, some with a star-like symbol above them. On the far right, there is a small handwritten number '6' and some other faint markings.

Article 7 : Concertation et Dialogue

- 1- Les organisations syndicales signataires témoignent de leur volonté de rechercher toute possibilité d'examen en commun des différends collectifs et de faciliter ainsi leur solution au sein de l'entreprise.
- 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 8 : 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

Article 9 : Droit syndical et liberté d'opinion

- 1- Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement et d'appartenir à une association ou à un groupement professionnel constitué conformément à la législation en vigueur.
- 2- 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 ou 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.
- 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- Les parties contractantes s'engagent, chaque fois que cela est de nature à améliorer les relations professionnelles, à instaurer le dialogue, sans que ceci 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.

Article 10 : Autorisations d'absences pour activité syndicale

- 1- Chaque fois qu'un travailleur, qu'il soit responsable syndical ou non, est appelé à participer à une réunion syndicale ou à une commission mixte paritaire, il appartient à l'employeur et à l'organisation syndicale de travailleurs intéressée de déterminer d'un commun accord de quelle façon et dans quelles limites (nombre de participants, durée, etc....).

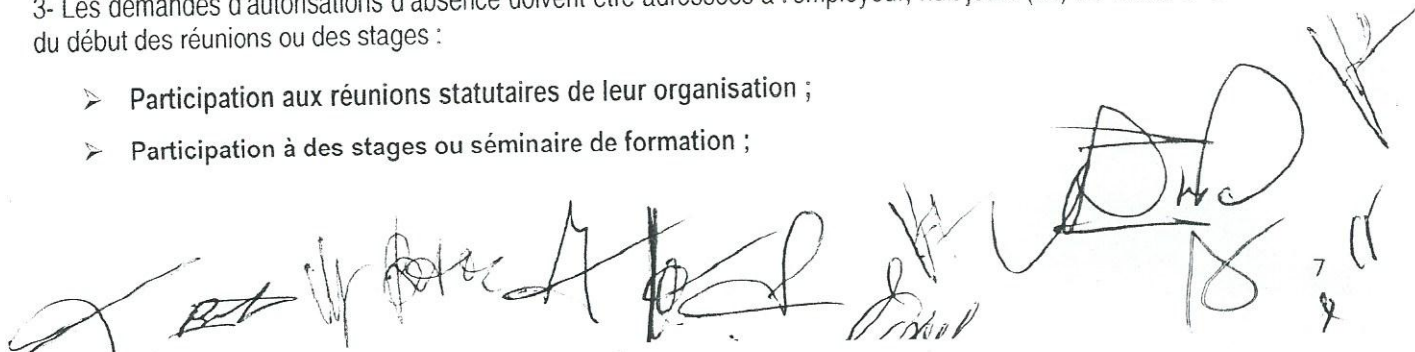
Il convient de faciliter cette participation étant entendu que celle-ci doit être aménagée de façon à réduire au minimum la gêne qu'elle peut apporter à la marche normale du travail.

Le temps d'absence est payé par l'employeur comme temps de travail effectif suivant l'horaire normal de l'entreprise, il n'est pas récupérable et ne peut être déduit du congé annuel.

- 2- la participation 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- Les demandes d'autorisations d'absence doivent être adressées à l'employeur, huit jours (08) au moins avant la date du début des réunions ou des stages :

- Participation aux réunions statutaires de leur organisation ;
- Participation à des stages ou séminaire de formation ;



➤ **Mission, autres réunions et activités syndicales.**

Article 11 : Permanent Syndical

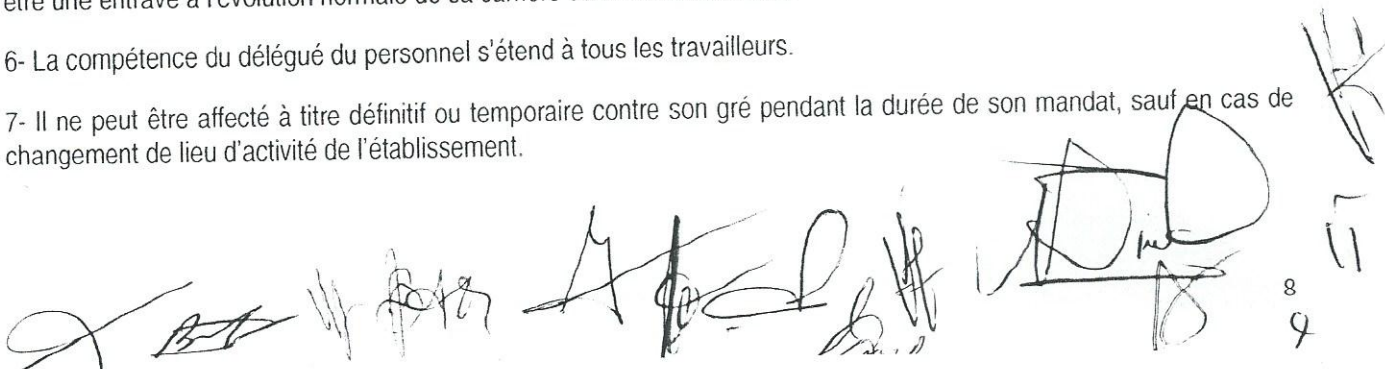
- 1- le travailleur ayant déjà acquis dans l'entreprise une ancienneté au moins égale à deux (02) ans et qui aura été mandaté par une organisation syndicale légalement reconnue, pour remplir les fonctions de « permanent syndical », doit, à l'expiration de son mandat, réintégrer son ancienne entreprise.
- 2- Pour la réintégration du travailleur, la demande doit être présentée en son nom par l'organisation syndicale à laquelle il appartient au plus tard un (01) mois après l'expiration de son mandat syndical.
- 3- A l'issue de la suspension du contrat qui ne doit pas excéder cinq (05) ans non renouvelables, le travailleur est repris à la catégorie correspondant à sa précédente qualification professionnelle ; l'employeur veille à lui confier des tâches de niveau correspondant. Au-delà de cette limite, le contrat de travail est résilié de plein droit.

Article 12 : Cotisations syndicales

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

Article 13 : Délégués du personnel

- 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 du personnel continue à travailler normalement dans son emploi, son horaire de travail ne pouvant être différent de celui de l'établissement étant entendu que le temps réglementaire, réservé à l'exercice de sa fonction est inclus dans cet horaire. Le temps réglementaire fixé par les textes en vigueur, réservé à l'exercice des fonctions de chaque délégué du personnel peut être pris, soit à l'intérieur, soit à l'extérieur, de l'établissement.
- 3- Le bénéfice de ce temps réglementaire est soumis aux conditions suivantes :
 - A l'extérieur de l'établissement, le délégué du personnel doit, sauf cas d'extrême urgence, prévenir son employeur 48 heures à l'avance ;
 - A l'intérieur de l'établissement, le délégué du personnel ne peut se déplacer que muni d'une autorisation de son responsable hiérarchique, sauf cas d'urgence dûment constaté ; pour tout entretien avec un autre travailleur dans le cadre de ses attributions de délégué du personnel, il doit informer au préalable le supérieur hiérarchique de celui-ci.
- 4- En aucun cas, le temps attribué au délégué du personnel pour l'accomplissement de ses missions ne peut être reporté sur le mois suivant ni faire l'objet d'une quelconque compensation ou indemnité.
- 5- Le délégué du personnel ne peut jouir d'un traitement de faveur. Il ne peut prétendre à un changement d'emploi en invoquant sa qualité de délégué. Il ne peut non plus être affecté à des emplois inférieurs à sa qualification professionnelle sauf dans le cas visé à l'article 22 ci-dessous. L'exercice de la fonction de délégué du personnel ne peut être une entrave à l'évolution normale de sa carrière dans l'établissement.
- 6- La compétence du délégué du personnel s'étend à tous les travailleurs.
- 7- Il ne peut être affecté 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.

 8
9

Le délégué du personnel qui accepte une affectation perd sa qualité de délégué du personnel mais continue de bénéficier de la protection légale pendant les six (6) mois qui suivent la dite affectation.

Toute fois, s'il n'existe pas de délégué du personnel dans son établissement d'affectation, il conserve sa qualité de délégué du personnel.

Ne peuvent en aucun cas être déplacés de l'établissement sans leur accord, les candidats à la fonction de délégué du personnel dès le dépôt de leur candidature jusqu'à la proclamation des résultats des élections.

Article 14 : Panneaux d'affichage

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

2- Ces communications sont limitées aux convocations et aux réunions et ne comportent d'autres indications que le lieu, heure, ordre du jour, nom et qualité de leurs auteurs. Elles ne peuvent concerner que les questions strictement professionnelles. Toutes communications, avant d'être affichées, doivent être soumises à la direction de l'établissement pour accord et visa. Les objections éventuelles de celles-ci doivent être formulées dans les 48 heures suivant le dépôt de ces communications.

3- Aucun document ne peut être affiché, aucune inscription ne peut être faite en dehors du panneau d'affichage.

Article 15: Local de travail des délégués du personnel et syndicaux

L'employeur est tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel un local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mission et notamment de se réunir. Dans les entreprises où il n'existe pas de locaux, le Chef d'entreprise facilitera dans la mesure du possible les réunions des Délégués du personnel.

TITRE III – CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER - FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 16 : Engagement

- 1- Les travailleurs sont engagés individuellement conformément à la législation en vigueur.
- 2- L'engagement est constaté par un contrat de travail ou par une lettre d'engagement en double exemplaire signé des deux parties. Le contrat de travail ou la lettre d'engagement comporte les indications suivantes :
 - a) Les noms, prénoms, sexe, date et lieu de naissance, résidence habituelle, nationalité du travailleur ;
 - b) La date de la prise d'effet de l'engagement ;
 - c) La nature de l'emploi tenu, la catégorie professionnelle, ainsi que l'échelon du salaire attribué au travailleur.
 - d) Le montant du salaire effectif et le cas échéant, des primes et autres avantages alloués au travailleur ;
 - e) Le lieu d'embauche et d'exécution du contrat ;
 - f) La durée de la période d'essai si celle-ci est prévue au contrat.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including several large, stylized signatures and smaller initials. There are also some handwritten numbers, such as '9' and '11', on the right side.

Article 17 : 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 et en cas de rupture de l'engagement au cours de cette deuxième période, les parties sont tenues, sauf cas de faute lourde, aux délais de préavis suivants :

- | | |
|-----------------------------|--------------------|
| ➤ Catégories I et II | 5 jours ouvrables |
| ➤ Catégories III à VI | 10 jours ouvrables |
| ➤ Catégories VII à IX | 15 jours ouvrables |
| ➤ Catégories X à XII | 20 jours ouvrables |

Article 18 : Priorité d'embauche

Le travailleur congédié pour cause de maladie, de suppression d'emploi, de compressions d'effectifs ou de licenciement pour motif économique conserve pendant deux (2) ans la priorité d'embauche au sein de l'entreprise.

Article 19 : Formation et apprentissage

1- Les employeurs doivent s'efforcer d'assurer la formation et le perfectionnement professionnels au bénéfice de leurs travailleurs au moyen de :

- stages professionnels dans les établissements spécialisés existant ou à créer au bénéfice de certains travailleurs dont le recrutement définitif est envisagé ;

- stages et de cours spécialisés, organisés aux profits de certains travailleurs jugés plus aptes à assurer des fonctions précises au sein de l'entreprise.

2- Ces modes de formation viennent s'ajouter à la formation sur le tas déjà pratiquée dans les entreprises.

3- Les conditions d'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont établis selon les textes et la réglementation en vigueur.

Article 20: Classification professionnelle

1- Les travailleurs sont classés dans les emplois définis par la classification professionnelle en annexe.

2- L'attribution d'une catégorie professionnelle à un travailleur au moment de l'engagement est fonction d'une part de la qualification requise pour tenir cet emploi, celle-ci pouvant résulter soit d'une formation professionnelle sanctionnée par un diplôme technique reconnu par la réglementation en vigueur soit d'une expérience professionnelle acquise par la pratique sur le « tas ».

3- Le travailleur ne peut se prévaloir après son engagement des diplômes ou des références professionnelles dont il n'a pas fait état au moment de son recrutement.

Article 21: Affectation dans un emploi à classement inférieur

1- En cas de nécessité de service justifiée par une cause conjoncturelle, l'employeur en accord avec les délégués du personnel, peut affecter provisoirement un travailleur à un emploi relevant d'une catégorie inférieure à celle de son classement habituel à condition que cet emploi relève de la même filière.

2- L'employeur doit procéder à l'affectation dans l'intérêt exclusif de l'entreprise et prendre en considération les capacités du travailleur. De son côté, celui-ci est tenu d'exécuter les tâches qui lui sont confiées.

3- Pendant la durée de l'affectation qui ne peut, sauf circonstances exceptionnelles excéder deux (2) mois, le travailleur conserve son salaire et bénéficie en outre de tous les avantages particuliers attachés au nouveau poste.

Article 22 : Commission de reclassement et d'avancement

1- Il est créé dans l'entreprise, une commission compétente en matière d'avancement et de reclassement. Sa composition est déterminée par le chef d'entreprise.

2- La commission se réunit chaque fois que nécessaire sur convocation du chef d'entreprise.

3- Elle adresse au chef d'entreprise le procès verbal de ses travaux pour décision.

Article 23 : Commission paritaire de reclassement

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

2- La réclamation est introduite, par écrit, auprès de l'employeur, soit directement par le travailleur, soit par l'intermédiaire d'un délégué du personnel. L'employeur doit donner une réponse par écrit au travailleur dans un délai de trente (30) jours.

Si cette réponse ne donne pas satisfaction à ce travailleur, celui-ci peut saisir, soit directement, soit par l'intermédiaire d'un délégué du personnel, la commission de classement. Cette demande doit être faite par écrit et déposée auprès de l'inspecteur du travail du ressort.

3- La commission de reclassement est composée de l'Inspecteur du travail du ressort, Président, de deux représentants des employeurs de la profession et deux représentants des travailleurs de la profession.

Les représentants sont désignés par le président de la commission sur proposition des organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs. Ils peuvent s'adjoindre, à titre consultatif un de leurs collègues plus particulièrement qualifié pour apprécier le litige

4- La commission doit entendre pour information, avant de statuer, le travailleur qui a introduit la réclamation ainsi que l'employeur.

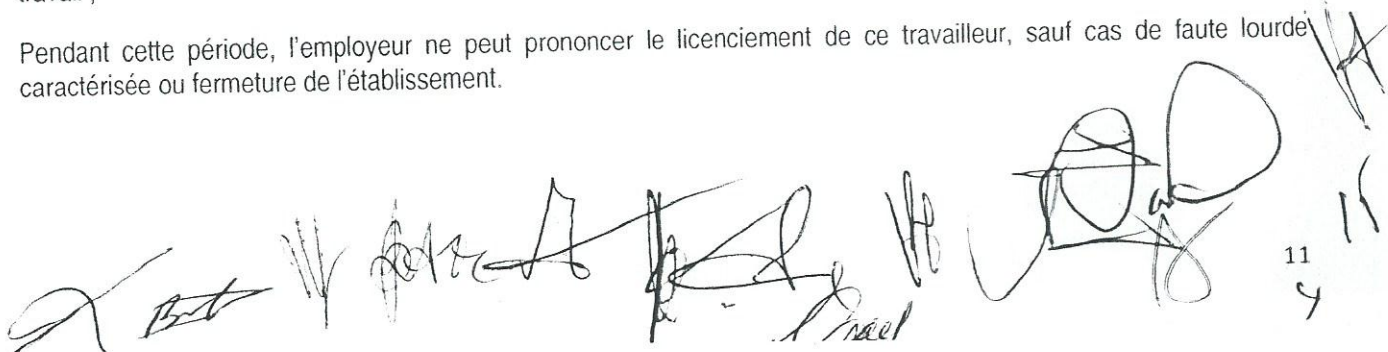
5- La commission se réunit à la diligence de son président et se prononce obligatoirement dans un délai d'un (1) mois à compter de la date de dépôt de la requête.

6- 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. La décision prend effet à compter de la date à laquelle la demande de reclassement a été introduite auprès de l'employeur.

La décision 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.

7- Lorsqu'une des parties n'accepte pas cette décision, il en est fait mention au procès-verbal. La partie contestante dispose alors d'un délai de quinze (15) jours 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 caractérisée ou fermeture de l'établissement.



Article 24 : Avancement d'échelon

- 1- L'avancement d'échelon s'effectue au choix par décision de l'employeur. Cependant, après trois (3) années d'ancienneté dans un échelon, le passage à échelon supérieur est de droit pour le travailleur.
- 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 25 : Promotion dans l'entreprise

- 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.
- 2- la période probatoire pendant laquelle le travailleur occupe le poste vacant correspond aux périodes légales d'essai de la catégorie de promotion.
- 3- Pendant cette période, le travailleur conserve sa catégorie mais perçoit une indemnité compensatrice égale à la différence entre son salaire de l'échelon A de sa catégorie et celui de l'échelon A de la catégorie du nouvel emploi. Dès la fin de celle-ci, le travailleur est soit reclassé dans la catégorie du nouvel emploi soit replacé à son ancien poste.

Article 26 : Camerounisation des emplois

Les employeurs s'engagent à mettre en œuvre dans leurs entreprises une gestion des ressources humaines privilégiant les compétences nationales.

Article 27 : Apprentissage, formation et perfectionnement professionnels

- 1- Les dispositions relatives au contrat d'apprentissage sont fixées par la législation et la réglementation.
- 2- En vue d'améliorer l'employabilité des travailleurs, les parties contractantes reconnaissent la nécessité d'une formation professionnelle qualifiante continue et adaptée aux exigences de l'évolution technologique du moment.
S'agissant d'un investissement de formation, elles recommandent à l'employeur d'organiser la formation et le perfectionnement professionnels au regard de l'évolution des métiers et des objectifs industriels.
- 3- Dans la mesure du possible, l'employeur accorde au salarié qui en exprime le besoin ; un congé formation dont les modalités sont fixées d'accord parties.

Article 28 : Secret professionnel et clause de non concurrence

- 1- Les parties contractantes rappellent l'existence des dispositions légales en vigueur relatives à la clause de non concurrence.
 - 2- Elles soulignent que l'exercice par un travailleur, en dehors de l'entreprise qui l'emploie, d'une activité dans la branche est formellement interdit car de nature à porter préjudice à l'entreprise et à sa clientèle.
 - 3- Le travailleur est tenu au secret professionnel à l'égard des tiers pour tout ce qui concerne l'exercice de ses fonctions et, d'une manière générale, pour tout ce qui a trait à l'activité de l'entreprise qui l'emploie. Le non respect de cette obligation constitue une faute professionnelle.
- 3- Il a, en particulier, l'obligation de ne pas faire profiter à une entreprise concurrente des renseignements propres à l'entreprise qui l'emploie.

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

CHAPITRE II – SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 29 : Suspension

- 1- La suspension du contrat de travail obéit aux dispositions légales en vigueur.
- 2- La notification de la suspension doit être faite à l'autre partie par tout moyen laissant trace.

Article 30: Accidents et maladies non imputables au travail

- 1- En cas de maladie ou d'accident non imputable au travail, le travailleur est tenu d'en aviser son employeur dans un délai de trois (3) jours ouvrables, sauf cas de force majeure et de lui adresser dans les brefs délais le certificat de constatation ou certificat médical initial.
- 2- Ce certificat doit mentionner notamment
 - a) La date à laquelle le travailleur est devenu inapte au travail ;
 - b) La durée probable de l'interruption des services ;
 - c) S'il y a lieu, le degré d'incapacité temporaire de travail ainsi que le degré probable d'incapacité de travail après guérison ou consolidation.
- 3- La reprise du travail est subordonnée à la présentation d'un certificat médical final ou de consolidation sauf lorsque le médecin a indiqué dans son certificat initial la date de la reprise de travail et qu'aucun élément nouveau n'est intervenu de nature à reporter à une date ultérieure la dite reprise.

Article 31 : Indemnité d'accident ou de maladie non imputable au travail

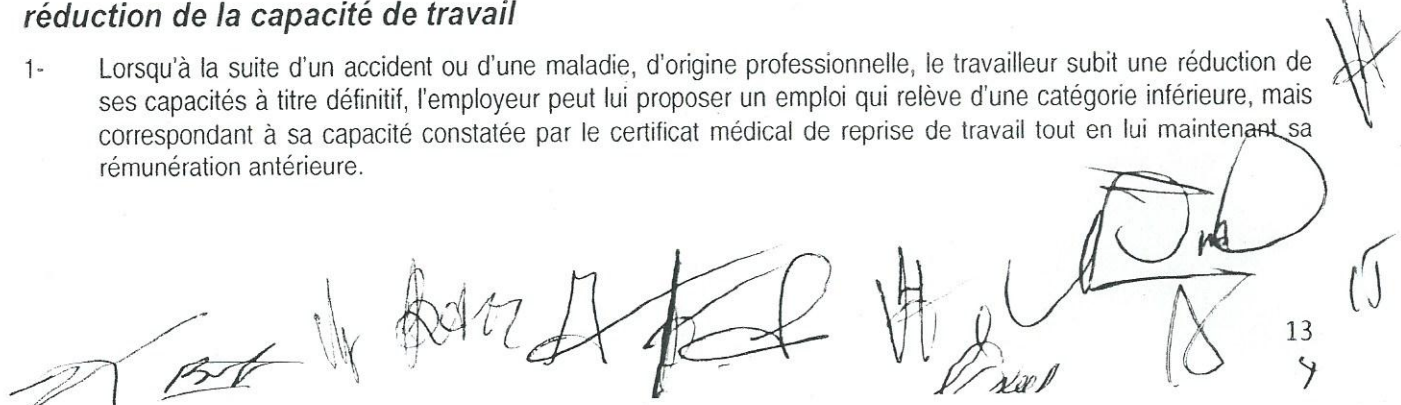
- 1- En cas de maladie ou d'accident non imputable au travail, le travailleur bénéficie d'une indemnité correspondante à son salaire de base catégoriel majoré de la prime d'ancienneté conformément aux dispositions du code du travail.
- 2- En cas de pluralité d'absences pour maladie ou accident au cours de la même année calendaire, le cumul des indemnités ne peut sauf pratique plus avantageuse dans l'entreprise, quelle que soit l'ancienneté du travailleur, excéder six mois de plein salaire. L'allocation maladie commence le mois suivant celui de la consultation dans un hôpital.

Article 32 : Accident du 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 se réfèrent à la législation et à la réglementation en vigueur.
- 2- Cependant, dans la limite de la période prévue à l'article 36 ci-dessous pour l'octroi de l'indemnité de maladie, le travailleur perçoit une indemnité complémentaire de la couverture légale, calculée de manière à lui maintenir son salaire, heures supplémentaires non comprises.

Article 33 : Reclassement à la suite d'un accident ou d'une maladie ayant entraîné une réduction de la capacité de travail

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

 13
4

- 2- Dans le cas d'un accident ou d'une maladie d'origine non professionnelle, le travailleur est rémunéré au taux de la nouvelle catégorie.

Article 34 : Chômage technique

- 1- En cas d'interruption collective de travail résultant, soit de causes accidentelles ou de force majeure (tels qu'accidents survenus au matériel, interruption de force motrice, pénurie accidentelle de matières premières, d'outillage, de moyens de transport, sinistres, intempéries), soit d'une conjoncture économique défavorable, à l'exception toutefois des heures perdues par suite de grève ou de lock out et de fermeture annuelle pour congé, il peut être pratiqué :
- Soit une récupération des heures perdues selon les modalités prévues par la législation et la réglementation en vigueur ;
 - Soit l'accomplissement d'une tâche même de catégorie inférieure, et ceci en attendant le retour à une situation normale.
- 2- Lorsque la récupération n'est pas possible ou qu'aucun travail ne peut être proposé en remplacement à tout ou partie du personnel, il est versé au travailleur mis en chômage total ou partiel, une indemnité de chômage conformément à la réglementation en vigueur.
- 3- Passé la période ouvrant droit au paiement de l'indemnité de chômage technique, le travailleur ayant trouvé un nouvel emploi peut rompre son contrat, sans être tenu à l'obligation de préavis.
- 4- Le travailleur refusant de récupérer ou d'accomplir une tâche, ne peut prétendre au paiement de l'indemnité de chômage.

CHAPITRE III

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 35 : Généralités sur la rupture du contrat de travail

1- Le contrat de travail à durée déterminée : la résiliation du contrat à durée déterminée obéit aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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

Cette notification, faite par écrit à l'autre partie doit porter l'indication du motif de la rupture. Elle ouvre le point de départ du préavis.

3- Les conditions de délivrance du certificat de travail sont conformes à la législation en vigueur.

Les parties conviennent qu'une attestation provisoire est délivrée, sur sa demande, au travailleur au début de la période de préavis afin de lui permettre de chercher un nouvel emploi.

4- Le travailleur qui a rompu son contrat de travail dans le but de poursuivre des études de longue durée et qui a été réengagé dans l'entreprise bénéficie de son ancienneté antérieure et de tous les avantages qui s'attachent à celle-ci.

5- Toute démission doit être adressée par écrit à l'employeur.



Article 36 : Rupture du contrat pour accident ou maladie non imputable au travail

1. a)- A l'expiration du délai légal de six mois, le travailleur malade qui est dans l'incapacité de reprendre l'exécution de son contrat de travail doit adresser à son employeur un certificat médical établissant son inaptitude au service. S'il n'a pas été remplacé, le délai de six mois est prorogé soit jusqu'à sa guérison, soit jusqu'à son remplacement effectif. S'il a été remplacé, le certificat médical donne à l'employeur la possibilité de prendre acte de la rupture du contrat de travail et de remplacer définitivement le travailleur.

b) Si le certificat médical n'a pas été adressé à l'employeur, celui-ci peut constater d'office la rupture du contrat.

c) Dans tous les cas, la rupture du contrat de travail est notifiée par lettre recommandée au travailleur ou par tout moyen laissant trace, avec ampliation à l'Inspecteur du Travail du ressort et à l'organisation syndicale dont il est membre.

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 toute indemnité liée à la rupture du contrat de travail.

Cependant il est alloué au travailleur comptant au moins deux ans de service dans l'entreprise une indemnité égale à trois mois de salaire catégoriel échelonné, majoré de la prime d'ancienneté.

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

Article 37 : Préavis de rupture du contrat de travail

1- Les conditions et la durée du préavis, prévues par les dispositions légales et réglementaires, obéissent notamment aux modalités suivantes :

Catégories	Ancienneté		
	Moins d'1 an	Entre 1 et 5 ans	5 à 10 ans
I à VI	1 mois	2 mois	3 mois
VII à IX	1 mois	2 mois	3 mois
X à XII	1 mois	3 mois	4 mois

2- Toute résiliation du contrat de travail 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 :

- a) Engagement à l'essai sous réserve des dispositions de l'article 17, paragraphe 2, ci-dessus ;
- b) Faute lourde sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente ;
- c) Cas de force majeure. La faillite et la liquidation judiciaire n'étant pas considérées comme des cas de force majeure.
- d) Rupture à l'initiative de la femme salariée en période de grossesse ou d'allaitement ;

3- Pendant le délai de préavis l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent. La partie à l'égard de laquelle ces obligations ne sont pas respectées est fondée à mettre fin au préavis et n'est pas tenue de verser l'indemnité compensatrice pour la période non effectuée.

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

Le montant de l'indemnité de préavis est égal à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté.

5- Le délai de préavis a pour point de départ le jour où la partie qui prend l'initiative de la rupture le notifie par écrit à l'autre partie. Sa durée est calculée de quantième en quantième. Le préavis ne peut être imputé sur la période de congé du travailleur.

6- Les délais de préavis, sont fixés conformément à la réglementation en vigueur. Des délais plus longs peuvent être prévus par contrat individuel.

7- En vue de la recherche d'un autre emploi, le travailleur bénéficie pendant la durée du préavis de un (1) jour de liberté par semaine pris à son choix, globalement ou heure par heure et payés à plein salaire.

A la demande de l'intéressé, ce jour de liberté peut être bloqué à la fin de la période de préavis et venir raccourcir celle-ci.

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

Article 38 : 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, un mois avant la date de ce départ.

2- En cas d'inobservation de cette clause, l'indemnité compensatrice de préavis est majorée de 50%. Il en est de même si la rupture du contrat intervient pendant le congé.

Article 39: Dispense de préavis

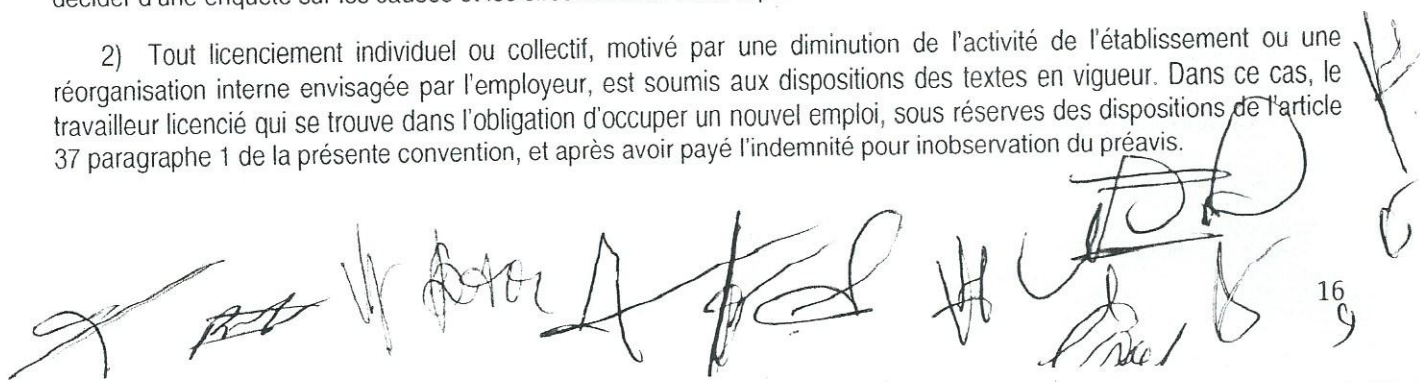
En cas de licenciement hors mis le cas de faute lourde laissée à l'appréciation de la juridiction compétente, l'employeur a la faculté de dispenser le travailleur de tout ou partie du préavis en lui versant une indemnité pour la partie du préavis non effectuée.

Article 40: Compression de personnel

A) Licenciement : conditions

1) La notification du licenciement porte la mention du motif de la rupture. Il est rappelé que devant la juridiction compétente, l'employeur doit apporter la preuve du caractère légitime du motif qu'il allègue et que la juridiction peut décider d'une enquête sur les causes et les circonstances de la rupture.

2) Tout licenciement individuel ou collectif, motivé par une diminution de l'activité de l'établissement ou une réorganisation interne envisagée par l'employeur, est soumis aux dispositions des textes en vigueur. Dans ce cas, le travailleur licencié qui se trouve dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi, sous réserves des dispositions de l'article 37 paragraphe 1 de la présente convention, et après avoir payé l'indemnité pour inobservation du préavis.



3) Dans les mêmes hypothèses, le travailleur licencié conserve pendant deux ans la priorité d'embauche dans la même entreprise.

Cette priorité prend fin quand l'intéressé a refusé la première offre de réengagement au même niveau de compétence qui lui a été faite ou n'a pas répondu dans un délai de deux mois.

B) 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 deux ans, a droit à une indemnité de licenciement distincte de celle du préavis.

2) Cette indemnité est égale, pour chaque année de présence continue dans l'entreprise, à un pourcentage du salaire mensuel global moyen des douze derniers mois qui ont précédé le licenciement, à l'exclusion des indemnités représentatives des frais ou d'avantages en nature. Dans le décompte il est tenu compte des fractions d'années.

3) Le taux applicable est fixé à 40% par année d'ancienneté.

Article 41 : Départ à la retraite – Indemnité de fin de carrière

A- Départ à la retraite

1- L'âge limite de départ à la retraite est fixé par la législation en vigueur.

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

3- La cessation du contrat de travail, soit à l'initiative du travailleur, soit à l'initiative de l'employeur, est associée, en toute hypothèse, d'une obligation de notification écrite et d'une indemnité de fin de carrière quand le travailleur compte dans l'entreprise une durée de service au moins égale à un an.

4- En cas de départ à la retraite anticipée du fait de l'employeur, ce dernier est tenu de verser au travailleur concerné une indemnité égale à l'indemnité de fin de carrière sauf pratique plus avantageuse.

5- Le travailleur doit être informé de son départ en retraite un an au moins avant sa prise d'effet.

- En cas d'inobservation de cette disposition l'indemnité est majorée de 50 % (pénalité).

- L'employeur doit fournir au travailleur concerné les documents dont il a la charge conformément à la législation en vigueur et qui entrent dans la constitution du dossier de sa pension vieillesse avant son départ de l'entreprise.

B- Indemnités de fin de carrière

Sauf pratique plus avantageuse en vigueur, l'indemnité de fin de carrière à la charge de l'employeur est égale à 30% du salaire mensuel moyen des douze derniers mois qui ont précédé le départ à la retraite pour chaque année de présence dans l'entreprise.

Article 42: Décès du travailleur

1) En cas de décès du travailleur il est versé aux ayants droit toutes les sommes dues jusqu'à la date du décès ; salaire, prime d'ancienneté, indemnité de congé payé, indemnités habituelles dans l'entreprise correspondant à un travail effectif.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately seven distinct marks, some appearing to be full names and others as initials or abbreviations. The handwriting is cursive and somewhat stylized.

2) En outre, si le travailleur réunissait deux (02) années d'ancienneté à la date du décès (sauf cas d'accident du travail) il est versé aux ayant-droit une indemnité de décès égale à trois (03) mois de salaire brut mensuel moyen des douze (12) dernier mois.

3) D'autre part, l'employeur fournit un cercueil, et assure les frais de transport funéraire dans la localité du lieu d'emploi. A la demande de la famille, le transport peut être effectué au lieu d'inhumation à condition que la distance qui en résulterait ne soit pas supérieure à 200 km à celle qu'entraînerait le transport au lieu de résidence habituelle.

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 à ses frais le transport du corps du défunt du lieu de décès, soit au lieu de résidence habituelle, soit au lieu de recrutement, soit au lieu d'inhumation au choix de la famille. En tout état de cause, les frais assurés de ce fait ne peuvent excéder ceux qui résulteraient du transport de la dépouille mortelle au lieu de résidence habituelle.

Article 43 : Prime de bonne séparation

En cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, sauf pratiques plus avantageuses, une prime de bonne séparation est allouée au travailleur eu égard à sa manière de servir

TITRE IV- CONDITIONS DE TRAVAIL

CHAPITRE I- DUREE DU TRAVAIL

Article 44: Généralités

1- Conformément à la législation et la réglementation en vigueur en matière de travail, la durée légale du travail est de 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.

3- La journée ou la demi-journée ouvrable libérée, dans l'hypothèse d'une répartition inégale du travail entre six jours de la semaine conserve sa qualité de jour ouvrable. Il en est fait application notamment en matière de congés payés.

4- Dans le cas d'une interruption de travail dont le travailleur n'est pas responsable, le temps pendant lequel il reste à la disposition de l'employeur lui est payé comme temps de travail effectif ;

Article 45 : Equivalences

Dans les établissements couverts par la présente convention collective, la durée hebdomadaire de travail est fixée comme suit :

- a) personnel de cuisine et buanderie :..... 45 heures
- b) personnel de salle, bar, réception, chambres :..... 50 heures
- c) veilleurs de nuit et gardiens :..... 56 heures
- d) reste du personnel :.....40 heures

Article 46 : Heures supplémentaires

1- Les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail.

18



2- Les heures supplémentaires effectuées pendant les jours ouvrables sont rémunérées conformément à la réglementation en vigueur ou selon d'autres modalités plus favorables aux travailleurs fixées d'accord parties.

3- Sauf dispositions plus favorables des accords d'établissement, les heures supplémentaires sont rémunérées conformément à la réglementation en vigueur.

Article 47 : Récupération des heures perdues

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

1- La continuité du poste doit être assurée dans les conditions spécifiées par le règlement intérieur de l'entreprise.

2- Sauf dispositions plus favorables des accords d'établissement, les heures supplémentaires sont rémunérées conformément à la réglementation en vigueur.

Article 48 : Travail par poste

1- on appelle travail par poste l'organisation dans laquelle un salarié effectue son travail journalier d'une seule traite.

La durée normale du travail en service techniquement continu est en principe de huit (08) heures et ne doit pas excéder normalement 10 heures par poste, imposée par l'horaire normal de marche de l'entreprise. Des dispositions sont adoptées afin que les travailleurs puissent disposer d'un arrêt de vingt minutes au maximum, pris sur le temps de travail, en dehors des heures de repas prévues pour les clients afin de leur permettre de prendre une collation dans des conditions d'hygiène satisfaisantes.

2- dans le cas de la journée continue effectuée à la demande de l'employeur, celle-ci est assimilée à un travail par poste.

3- la continuité du poste doit être assurée dans les conditions suivantes :

A un repas fourni par l'employeur si l'établissement comporte un restaurant ou

A l'attribution d'une indemnité égale à cinq fois le salaire horaire de la 2^{ème} catégorie, échelon A

Les prestations visées ci-dessus ne sont pas fournies aux gardiens et veilleurs sauf accord particulier d'établissement.

Article 49 : Travail de nuit

1- le travail de nuit est rémunéré conformément à la législation et la réglementation en vigueur.

Article 50 : Indemnité de panier

1- tout travailleur effectuant au moins six (06) heures de travail dans un poste encadrant minuit, bénéficie d'une indemnité de panier de nuit dont le montant minimum est fixé par jour comme suit :

- catégories I à VI : 6 fois le salaire horaire de la 2^{ème} catégorie, échelon A.
- catégories VII à IX : 2 fois le salaire horaire de la 8^{ème} catégorie, échelon A.
- ou d'un repas

2- Cette indemnité ne s'applique pas aux gardiens et veilleurs de nuit, sauf accord particulier au sein de l'entreprise.

CHAPITRE II

19 6
4



DEPLACEMENTS ET MUTATIONS

Article 51: Dispositions générales

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

Article 52 : 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 versement d'une indemnité de déplacement occasionnelle calculée selon un barème tenant compte des frais supplémentaires engagés par le travailleur et de son appartenance catégorielle.
- 3- Les montants des frais de mission alloués aux travailleurs par catégorie ne sauraient être en dessous des minima ci-après :

Catégorie I à VI	20 000 F / jour
Catégorie VII à IX	25 000 F / jour
Catégorie X à XII	30 000 F / jour

Cette indemnité donne droit à l'hébergement et aux repas, transport non compris, sauf disposition plus avantageuse en entreprise. Les frais de transport sont payés séparément.

- 4- Pendant le déplacement, le travailleur perçoit la même rémunération que s'il avait travaillé selon l'horaire de l'entreprise.

Article 53 : Déplacement conjoncturel – Indemnité de séjour

Par déplacement conjoncturel, on entend le déplacement provisoire de longue durée effectué pour raison de service hors du lieu habituel d'emploi sans que cette durée puisse être inférieure à deux mois ni excéder six mois. Le cas se présente notamment à l'occasion d'intérim pour stage, maladie, démission du titulaire du poste.

- 1- Le déplacement conjoncturel n'entraîne pas de changement de résidence habituelle du travailleur.
- 2- Le déplacement conjoncturel donne lieu au versement d'une indemnité de séjour représentative des frais supplémentaires exposés par le travailleur.
- 3- Cette indemnité de séjour est égale à 60% du salaire de base brut échelonné. Elle est représentative de l'ensemble des frais de séjour dont l'hébergement et la nourriture. Si le logement est fourni en nature, cette indemnité est

ramenée à 25 %. Cependant l'indemnité de séjour est égale à l'indemnité de déplacement occasionnel durant les quinze premiers jours.

Article 54 : Déplacement hors du Cameroun

La prise en charge et les indemnités liées à ces déplacements, fixées d'accord parties, devront tenir compte notamment du coût de la vie dans le pays d'accueil, de la catégorie du travailleur, du dépaysement et de la durée du séjour.

Article 55 : Mutation avec changement de résidence

Quand il s'avère que la durée prévue pour le déplacement doit excéder celle fixée aux articles 52 et 53 ci-dessus, le déplacement est définitif et entraîne l'installation à demeure du travailleur hors de sa résidence habituelle. Il comporte alors des conséquences pour le travailleur et sa famille en ce qui concerne les frais de voyage, de transport, d'aménagement et de logement. La famille du travailleur s'entend de son ou ses conjoints et de ses enfants mineurs légitimes vivant habituellement avec lui.

Article 56: Mutation pour convenances personnelles

1- Le travailleur souhaitant être affecté pour convenances personnelles ou sur prescription médicale 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.

2- 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 des modalités précisées à l'article 57 ci-après.

3- 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 57 : Voyages et transports

Les moyens de transport utilisés sont :

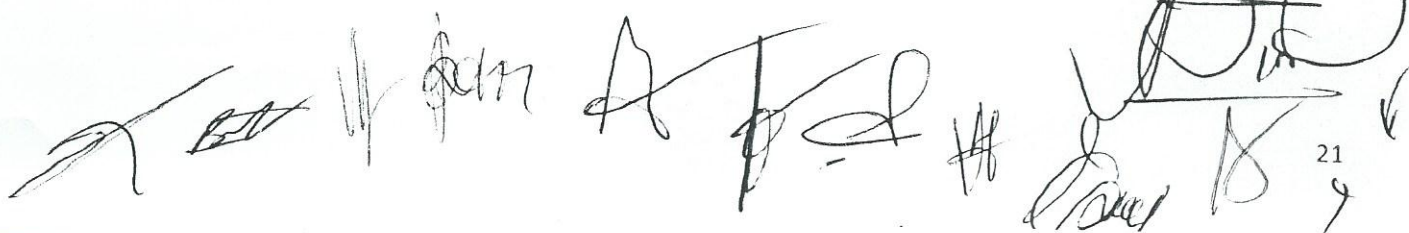
- a) Pour les travailleurs de catégorie I à VI
 - Chemin de fer – 2^e classe
 - routes – tarif appliqué couramment

Lors des affectations et de retour d'affectation, le transport des bagages est limité à 1500 kgs

Les frais de transport sont à la charge de l'employeur et effectuées par une voie et des moyens normaux au choix de l'employeur.

- b) Pour les travailleurs de catégorie VII à IX
 - Chemin de fer – 1^{ère} classe
 - routes – tarif appliqué couramment

Lors des affectations et de retour d'affectation, le transport des bagages est limité à 2000 kgs


21

Les frais de transport sont à la charge de l'employeur et effectuées par une voie et des moyens normaux au choix de l'employeur.

Pour les travailleurs des catégories X à XII, les conditions ci-dessus sont fixés d'accord parties.

CHAPITRE III

REGIME DES CONGES-PAYES ET DES PERMISSIONS

EXCEPTIONNELLES

Article 58 : Congés payés ; majoration pour ancienneté

- 1- Le travailleur bénéficie de congés payés à raison de 1,5 jour ouvrable par mois de service effectif, sauf clauses plus favorables des contrats individuels de travail.
- 2- Le congé a un caractère obligatoire aussi bien pour l'employeur que pour le travailleur. Il est conçu pour permettre au travailleur de se reposer. Il doit être effectivement pris et ne peut en aucun cas donner lieu à une indemnité compensatrice pendant la durée du contrat de travail.
- 3- Le congé annuel est pris en principe en une seule fois ; toutefois des accords individuels peuvent permettre :
 - a) Des congés fractionnés à condition que chaque fraction ait au moins une durée de douze 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.
- 4- Sauf dispositions plus favorables des contrats individuels, l'allocation de congé payé est égale au douzième de la rémunération totale perçue par le travailleur au cours de la période de référence.
- 5- La durée du congé est augmentée en fonction de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise conformément au tableau ci-après :

ancienneté	Nombre de jours de majoration	Total des jours ouvrables de congé
0 à 5 ans	-	18
5 à 10 ans	6	18 + 6 = 24
10 à 15 ans	8	18 + 8 = 26
15 à 20 ans	12	18 + 12 = 30
20 à 30 ans	16	18 + 16 = 34
30 à 40 ans	18	18 + 18 = 36
40 à 50 ans	20	18 + 20 = 38

--	--	--

6- Lorsque la durée du congé principal est inférieure à vingt quatre jours ouvrables, les majorations pour ancienneté indiquées ci-dessus sont fractionnées au prorata à condition que la durée du congé principal soit au moins égale à six jours ouvrables.

Article 59 : Permissions exceptionnelles d'absence payées

1- Le travailleur bénéficie de permissions exceptionnelles d'absence à l'occasion de la survenance de certains évènements familiaux. Ces évènements font l'objet de l'énumération ci-après avec la mention des délais d'absence appropriés.

2- Ces permissions exceptionnelles d'absence sont payées dans la limite des délais prévus, mais à condition que leur cumul n'excède pas douze jours ouvrables par année calendaire.

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

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

7- Tableau des permissions exceptionnelles d'absence payées :

- Mariage du travailleur 5 jours
- Décès du père, de la mère, d'un enfant..... 5 jours
- Baptême d'un enfant du travailleur..... 1 jour
- Mariage d'un enfant du travailleur 2 jours
- Naissance d'un enfant du travailleur..... 3 jours
- Décès du conjoint du travailleur..... 6 jours

Ces jours s'entendent jours de travail effectif.

Article 60 : Absences non justifiées

1- en cas d'absence non autorisée le travailleur doit se justifier.

2- toute absence non autorisée et non justifiée dans les cinq (05) jours ouvrables qui suivent l'arrêt du travail, permet à l'employeur de prendre une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.



23
y

CHAPITRE IV

DISCIPLINE

Article 61 : Sanctions disciplinaires

1- Tout manquement à ses obligations professionnelles entraîne pour le travailleur l'une des sanctions disciplinaires, selon la gravité de la faute définie par le règlement intérieur de l'entreprise.

- a) Avertissement ;
- b) Blâme ;
- c) Mise à pied de 1 à 8 jours ;
- d) Licenciement

Les sanctions seront régularisées par le règlement intérieur de l'entreprise.

Article 62 : Autorités compétentes en matière de licenciement

Le licenciement est une sanction prise par le chef d'entreprise après avis motivé du conseil de discipline le cas échéant.

Article 63 : conseil de discipline

Les parties contractantes recommandent la mise en place d'un conseil de discipline dans les entreprises. Les modalités sont fixées dans le cadre des accords d'établissement.

TITRE IV – LE SALAIRE ET ACCESSOIRES

Article 64: Détermination du salaire et mode de rémunération

- 1- Le salaire est déterminé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.
- 2- La fixation des taux de salaire et leur révision résultent soit d'une décision de la commission nationale paritaire des conventions collectives et des salaires, soit d'une décision de l'employeur.
- 3- Cette commission, est composée d'une délégation d'organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs.
- 4- Cette commission présidée par un représentant du Ministre en Charge des questions de Travail et de Sécurité Sociale est convoquée tous les deux ans à l'initiative de l'une ou de l'autre partie.

Article 65 : Revalorisation des salaires et barème applicable

1- Les salaires applicables depuis le 13 Juillet 2006 sont revalorisés aux taux suivants :

I à VI	5 %
VII à IX	3 %
X à XII	2 %

- 2- Le barème de salaire élaboré en application de ces taux de revalorisation est joint en annexe.
- 3- Ce barème sera révisé tous les deux ans par la commission prévue à l'article 23 ci-dessus.
- 4- Ce barème ne prévoit pas l'échelon G ; toutefois les travailleurs de catégorie 6,9 et 12 peuvent y accéder.

Article 66 : Avance sur salaire

- 1- Sur sa demande, des avances exceptionnelles de salaire peuvent être accordées au travailleur en fonction d'une part de sa position dans l'entreprise (ancienneté, salaire, manière de servir) de l'objet de l'avance, des engagements en cours du travailleur et, d'autre part, des possibilités de l'employeur.
- 2- Ces avances sont consenties dans les formes) prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur et donnent lieu à des retenues à la source dans la limite de la quotité cessible et saisissable prévue par les dites dispositions, sauf pratiques plus avantageuses au travailleur dans l'entreprise.

ACCESSOIRES DE SALAIRES

Article 67: Prime d'ancienneté

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

Article 68 : Indemnité de transport

- 1- 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 de participation aux frais de transport calculée sur la base du salaire horaire de la 4^e catégorie échelon D, par journée de travail effectif.
- 2- Dans le cas où le travailleur est logé conformément à l'article 55 de la présente convention à proximité du lieu d'emploi, l'indemnité ci-dessus n'est pas attribuée.
- 3- La présente indemnité n'est pas attribuée aux travailleurs qui bénéficient de l'indemnité d'usage de véhicule ou d'engin prévue à l'article ci-après.

Article 69: Indemnité d'usage de véhicule ou autre engin personnel

Lorsque l'employeur autorise un travailleur à utiliser son moyen de transport personnel aux fins de service, une indemnité dont le montant est déterminé d'accord partie est allouée au travailleur.

Article 70 : Prime d'assiduité

- 1- Une prime, dite prime d'assiduité égale à 5 % du salaire catégoriel brut échelonné est versée au travailleur sauf disposition plus favorable dans le cadre de l'entreprise.
- 2- Il est convenu que cette prime est supprimée en partie ou en totalité pour manque d'assiduité conformément au règlement intérieur.

Article 71 : Prime de caisse

- 1- Les employés responsables financièrement d'un poste de caisse bénéficient d'une prime dite « prime de caisse » égale à 15 % de leur salaire catégoriel brut échelonné sans que cette prime puisse être inférieure à 15 % du salaire de la VI catégorie, échelon A.
- 2- Cette prime entraîne la responsabilité pécuniaire du titulaire du poste en cas de manquant dans la caisse

25
4



Article 72: Prime de salissure

Dans le cas où l'entreprise ne fournit pas d'uniforme au personnel opérationnel, il lui est alloué une prime de port d'uniforme.

Article 73: Indemnité de non logement

De manière générale, les parties encouragent le versement d'une indemnité de non logement aux travailleurs du secteur.

Article 74: Tenue de travail ou de sécurité – Equipement de protection

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

2- Les conditions d'attribution, de port, de renouvellement et de restitution dans le cas de départ de l'entreprise ou de mutation doivent être spécifiées par le règlement intérieur de l'entreprise.

Article 75: Services médicaux du travail

1- 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.

2- Toutefois, toute entreprise de plus de 100 personnes doit obligatoirement disposer d'une infirmerie.

Article 76 : Hospitalisation du travailleur

1- Tout travailleur hospitalisé par un médecin agréé par l'employeur ou relevant d'un établissement hospitalier reconnu par l'Etat bénéficie d'une prise en charge par l'employeur délivrée à l'établissement hospitalier pour le paiement des frais d'hospitalisation du travailleur dans la limite des sommes qui sont ou qui pourraient être dues à ce dernier (salaires et accessoires en espèces, indemnité de maladie, éventuellement indemnités de préavis, de licenciement, de congé).

2- Lorsque l'employeur agissant en lieu et place du travailleur aura payé les frais l'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 prévue par les textes en vigueur.

3- Les parties recommandent que cette mesure s'applique également aux conjoints et enfants légitimes du travailleur.

Article 77 : Protection sociale

1- Les parties contractantes s'en rapportent à la législation et à la réglementation en vigueur. Elles recommandent la plus grande attention aux problèmes de protection sociale.

2- Pour une meilleure protection sociale des travailleurs les parties s'engagent à créer les organismes mutualistes et à souscrire des contrats d'assurances maladie au sein des entreprises avec la participation des travailleurs et de l'employeur.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the right side, there is a large, stylized signature that appears to be 'JDD'. Below it, there are several other signatures, some of which are more legible, including one that looks like 'H. Bou...' and another that looks like 'D'. There are also some smaller initials and marks scattered across the bottom.

TITRE VI – PRIMES ET INDEMNITES DIVERSES

Article 78 : Gratifications

1- En cas de résultat net positif, et après avis favorable du conseil d'Administration, une gratification est attribuée à tout travailleur n'ayant reçu aucune sanction au cours de l'année.

Article 79 : Treizième mois

Une allocation représentant un 1/24^{ème} du salaire brut annuel des douze derniers mois est versée au travailleur en guise de prime de fin d'année, sauf disposition plus favorable en entreprise.

Article 80: Médaille d'honneur de travail

- 1- les employeurs reconnaissent le droit aux travailleurs de bénéficier de la médaille d'honneur du travail lorsqu'ils remplissent les conditions définies par la législation et la réglementation en vigueur.
- 2- L'employeur assure les frais d'achat des médailles d'honneur du travail et sauf disposition plus favorables des accords d'établissement, attribue au récipiendaire une prime par médaille dont le montant est égal à 1/3 de son salaire de base majoré de la prime d'ancienneté. Toutefois, cette prime ne saurait être inférieure au salaire de la 4^{ème} catégorie échelon B.
- 3- Chaque médaille d'honneur de travail donne droit à un échelon qui constitue un encouragement du travailleur pour services rendus.

TITRE VI - PRIMES DIVERSES – CATERING OFF-SHORE

Article 81: CATERING OFFSHORE et ONSHORE

Le catering offshore et onshore est une activité de production et de service des repas sur les exploitations situées en mer ou sur terre.

1/- PRIME DE MER

C'est une prime journalière allouée au personnel travaillant en mer. Elle se calcule en fonction du nombre de jour passé en mer au cours du mois.

2/- PRIME DE CHANTIER

C'est une prime journalière accordée au personnel travaillant en haute mer sur les plates-formes (pétrolière, gazière). Elle est liée au nombre de jour passé sur la plate-forme.

3/- PRIME DE RISQUE

Elle est obligatoire et se négocie entre l'employeur et le travailleur.

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

TITRE VII – DISPOSITIONS DIVERSES ET FINALES

Article 82: ACCORDS D'ETABLISSEMENT

Compte tenu de l'organisation spécifique de chaque entreprise, les parties contractantes encouragent la conclusion d'accords d'établissement plus avantageux.

Article 83 : DISPOSITIONS FINALES

Pour tout ce qui n'est pas prévu par la présente convention, ou dans toute autre réglementation particulière ayant le même objet et le même champ d'application il sera fait application des dispositions légales et réglementaires.

La présente convention, qui annule et remplace celle du 17 Juillet 2006, prend effet à compter de la date de son dépôt au greffe du Tribunal de première Instance de Yaoundé.

Fait à Le 30 OCT 2013



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

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
Des Hôtels, Restaurants, Cafés, Bars, Dancings et activités annexes

Pour approbation

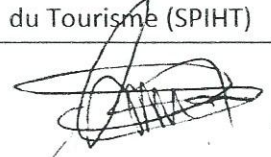
Pour la Confédération Syndicale des
Travailleurs du Cameroun (CSTC)

Pour le Syndicat Patronal des Industries
de l'Hôtellerie et du Tourisme (SPIHT)

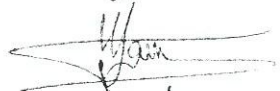
BABOULE Abraham



- LEWAT Chantal



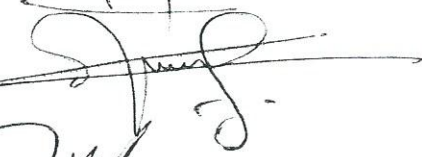
YOBA Jacques



- DIMA Catherine



YANGO Urbain



- MVILONGO Alain



-NOMEGNE



- MOIFO Pierre,



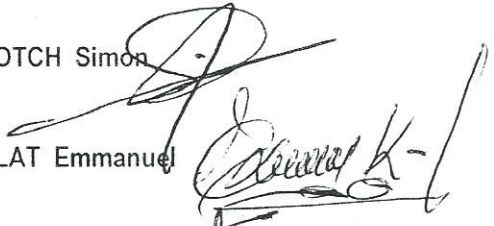
-BALOMOG Antoine



- KELLE Jacqueline



NYEKOTCH Simon



- TCHOBANG Nicolas,



KAPLAT Emmanuel



- MUNTZER Roland DG



BILIBIME Mathieu




- BOIRON Bruno



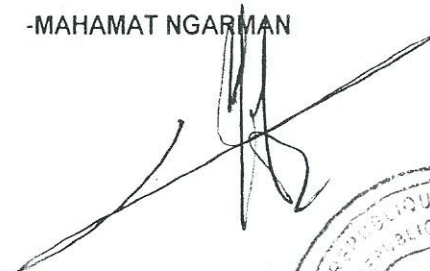
BAMA Célestin



- ENGOULOU Emile



-MAHAMAT NGARMAN



- M. Christian JOSSE




Président

M. ADEY SIMON FRU,
Administrateur Principal du Travail
Inspecteur N°1

Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale



SECTEUR TERTIAIRE II

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DU SECTEUR TERTIAIRE II
DEFINITIONS TECHNIQUES PARTICULIERES - HOTELLERIE

ANNEXE III

PREMIERE CATEGORIE

- ❖ Plongeur, commis de cuisine : débutant
- ❖ Commis de bar, commis débarrasseur : débutant
- ❖ Equipier, manœuvre, chasseur bagagiste, gardien : débutant
- ❖ Commis buandier, commis d'étage, femme de ménage, jardinier, fleuriste : débutant

DEUXIEME CATEGORIE

- ❖ Chasseur bagagiste, liftier, voiturier
- ❖ Commis de cuisine, commis de restaurant, commis pâtissier
- ❖ Commis de bar
- ❖ Valet de chambre, blanchisseur, couturier
- ❖ Commis de réception
- ❖ Commis d'économat, magasinier
- ❖ Plongeur
- ❖ Employé polyvalent
- ❖ Palefrenier
- ❖ Chauffeur
- ❖ Responsable ou superviseur de l'un des ces poste

TROISIEME CATEGORIE

- ❖ Commis de réception
- ❖ Caissier
- ❖ Employé d'économat ou caviste
- ❖ 2^{ème} commis de cuisine
- ❖ 2^{ème} commis de restaurant
- ❖ Gouvernante d'étages
- ❖ Main-courantier
- ❖ Masseur, moniteur de sports

[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.]

- ❖ Maître nageur
- ❖ Animateur, disc joker
- ❖ Plongeur chef d'équipe
- ❖ Tailleur
- ❖ Responsable ou superviseur de l'un de ces postes

QUATRIEME CATEGORIE

- ❖ Premier commis de bar, 1^{er} commis de cuisine, 1^{er} commis pâtissier
- ❖ Ouvrier d'entretien : possédant des connaissances propres de base dans une spécialité et une expérience professionnelle suffisante sous les ordres d'un contremaître ou de direction.
- ❖ Caissier ou caissière de réception, de bar, de restaurant
- ❖ Gouvernante d'étage hôtel 4 et 5 étoiles
- ❖ Demi-chef de rang, cafetier
- ❖ Main courantier
- ❖ Deuxième commis de réception
- ❖ Buandier : affecté simultanément au lavage et au repassage
- ❖ Linge ou lingère
- ❖ Aide – économe
- ❖ Chef plongeur
- ❖ Responsable ou superviseur de l'un de ces postes
- ❖ Superviseur----- débutant
- ❖ Régulateur-----
- ❖ Agent de lancement

CINQUIEME CATEGORIE

- ❖ Ouvrier d'entretien : effectuant des travaux complexes de sa spécialité Habileté confirmée
- ❖ Caissier ou réceptionniste
- ❖ Main courantier
- ❖ Demi-chef de partie
- ❖ Superviseur----- débutant
- ❖ Régulateur-----
- ❖ Agent de lancement
- ❖ Chef de rang : ayant au moins deux (2) commis sous ses ordres
- ❖ Barman
- ❖ Econome
- ❖ Pâtissier
- ❖ Responsable ou superviseur de l'un de ces postes

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the right side, there is a large signature that appears to be 'D.D.' with a flourish. Below it, there is another signature that looks like 'Ruy'. On the left side, there are several smaller signatures and initials, including one that looks like 'A.B.' and another that looks like 'S.M.'. The page number '32' is printed at the bottom right corner.

SIXIEME CATEGORIE

- ❖ Contremaître d'entretien, dirige et vérifie les travaux effectués par les ouvriers d'entretien de catégories précédentes
- ❖ Concierge
- ❖ Caissier principal : tenant le livre de caisse principale
- ❖ Maître d'hôtel trancheur, assistant maître d'hôtel, superviseur restaurant
- ❖ Assistant du chef économiste
- ❖ Chef de réception
- ❖ Sommelier d'étage
- ❖ Chef de partie : ayant un ou plusieurs commis sous ses ordres
- ❖ Premier chef de rang : ayant au moins trois (3) chefs de rang sous ses ordres
- ❖ Responsable ou superviseur de l'un de ces postes
- ❖ Superviseur confirmé
- ❖ Agent de lancement confirmé
- ❖ Régulateur
- ❖ Avoir au moins 5 ans d'ancienneté en poste

SEPTIEME CATEGORIE

- ❖ Contrôleur de coût, de recettes
- ❖ Chef d'entretien
- ❖ Chef linge ou lingère
- ❖ Chef économiste
- ❖ Gouvernante générale : ayant une ou plusieurs gouvernantes d'étages sous ses ordres
- ❖ Chef de réception
- ❖ Responsable sur système d'informatique
- ❖ 1^{er} chef de partie
- ❖ Maître d'hôtel
- ❖ CAMPOSS ON - SHORE

HUITIEME CATEGORIE

- ❖ Chef linge ou lingère
- ❖ Sous chef de cuisine : dans les établissements importants ou chef de cuisine dans les établissements de moyenne importance et sans grande carte
- ❖ Premier maître d'hôtel en charge de plusieurs points de vente
- ❖ Chef de réception
- ❖ Gouvernante Générale

NEUVIEME CATEGORIE

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately 10-12 distinct marks, some appearing to be full names and others as initials or monograms. The signatures are scattered across the bottom half of the page, with some overlapping. The page number '33' is visible in the bottom right corner.

- ❖ Chef de cuisine ou chef de cuisine avec grande carte
- ❖ Chef de réception
- ❖ Gouvernante Générale

DIXIEME CATEGORIE

- ❖ Chef de cuisine avec grande carte
- ❖ Directeur de restaurant
- ❖ Gouvernante Exécutif

ONZIEME CATEGORIE

- ❖ Sous – Directeur d'hôtel, Directeur Adjoint d'hôtel

DOUZIEME CATEGORIE

- ❖ Directeur Générale

Nota bene : de la 2^{ème} à la 11^{ème} catégorie, le passage à une catégorie supérieure dépend de la compétence de l'employé et de la disponibilité des postes. Par contre, il est automatique de la 1^{ère} à la 2^{ème} catégorie après un an.



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