

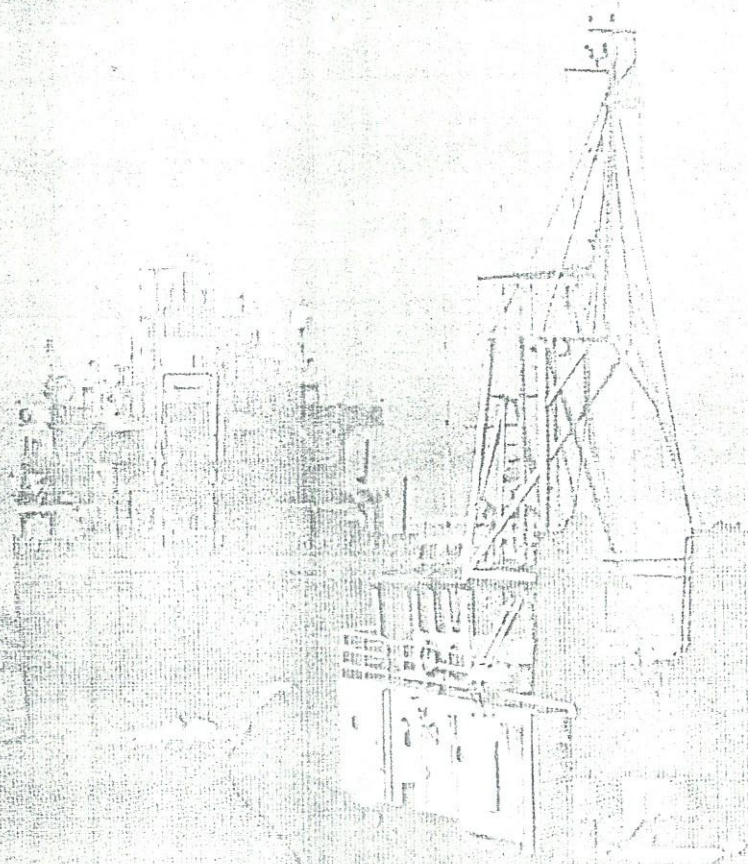
MINISTERE DU TRAVAIL
ET DE LA SECURITE SOCIALE

MINISTRY OF LABOUR
AND SOCIAL SECURITY

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
NATIONAL COLECTIVE AGREEMENT

DE LA
ON

NAVIGATION MARITIME
SEAFARING PROFESSIONS AND RELATED TRADES



MARSHALL



Cette présente Convention a été élaborée sous la Présidence de
Madame NGONO Scholastique,
Chef de Division des Normes et de la Coopération Internationale du
Travail,
Pour le Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale.

Et la Vice-présidence de
Monsieur OTTO PONDY Simon Emmanuel,
Directeur des Affaires Maritimes et des Voies Navigables,
Pour le Ministère des Transports.

*This present Convention was elaborate under the presidency of
Mrs NGONO Scholastique,
Head of Division of Standard international labour Cooperation
For the Ministry of Labour and Social Security.*

*And Vice-presidency of
Mr OTTO PONDY Simon Emmanuel,
Director for Department of Maritime Affairs and Inland Waterways,
For the Ministry of Transport.*

1950

1951

1952

1953

1954

1955

1956

1957

1958

1959

1960

1961

1962

1963

1964

1965

1966

1967

1968

1969

1970

1971

1972

1973

1974

1975

1976

1977

1978

1979

1980

1981

1982

1983

1984

1985

1986

1987

1988

1989

1990

1991

1992

1993

1994

1995

1996

1997

Entre les soussignés :

- Le groupement des armateurs et des employeurs des marins.

D'une part,

Et

- Le Syndicat National des Inscrits Maritimes et assimilés du Cameroun (SYNIMAC).
- L'Association Nationale des Inscrits Maritime des Gens de Mer du Cameroun (AMAGEM-CAM).
- L'Association des Marins du Littoral (A.M.L.).

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : Objet et champ d'application

1. Généralités

- a) La présente Convention dénommée Convention Collective Nationale de la Navigation Maritime règle les rapports professionnels entre les armateurs ou les employeurs du personnel navigant et les marins tels que définis dans le Code Communautaire de la Marine Marchande CEMAC et le Code du Travail Camerounais.
- b) Au sens des dispositions de la présente convention, on entend par armateur, toute personne physique ou morale pour le compte de laquelle un navire est armé, exploité ou simplement utilisé.
- c) Les marins constituent l'équipage du navire et couvrent les officiers et les personnels d'exécution.
- d) Feront également partie de cette convention, les personnels relevant de la navigation spécifique dont les conditions de travail seront examinées en annexes.

2. Définition des métiers : Dans un navire, il y a trois services

- a) Le Service Pont comprenant les qualifications suivantes : Commandant, Second capitaine, Lieutenants, Officier radio, Officier radioélectronicien, Maître d'équipage, Charpentier, Matelot, Timonier et Novice.
- b) Le Service machine où l'on retrouve les qualifications ci-après : Chef mécanicien, Second mécanicien, Lieutenant mécanicien, Maître machine, Maître électricien, Chauffeur, Electricien, Graisseur, Ouvrier et Nettoyeur.
- c) Le Service général qui comprend : Camp boss, Cuisinier, Buandier, Agent d'entretien et Steward.

Article 2: Adhésion

1. Peut adhérer ultérieurement à la présente Convention, toute organisation syndicale de travailleurs ou d'employeurs ou tout employeur, dans les formes et aux conditions définies par la réglementation.
2. Cette adhésion prend effet à compter du jour suivant le dépôt de l'acte d'adhésion au greffe du Tribunal de Première Instance du lieu de signature de la Convention.
3. La partie adhérente ne peut 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. Toutefois, elle peut faire partie des commissions paritaires.

Article 3: Révision et dénonciation

1. Révision

- a) La présente Convention peut être révisée ou modifiée par la commission mixte paritaire prévue par la réglementation, à la demande des organisations syndicales d'employeurs ou de travailleurs signataires, sous l'arbitrage du Ministre en charge des questions du Travail.
- b) La demande de révision doit être faite par lettre recommandée ou exploit d'huissier, adressée par la partie qui en prend l'initiative au Ministre en charge des questions du travail qui en informe les autres parties intéressées.
- c) Cette demande doit indiquer les dispositions mises en cause et doit être accompagnée de propositions écrites afin que les pourparlers puissent commencer sans retard.
- d) 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 obligations réciproques découlant de la présente Convention.
- e) Aucune demande de révision ou de modification émanant des parties signataires ne peut être faite avant l'expiration d'un délai de cinq (5) ans à compter de la date de publication de la Convention ou de ses avenants.

2. Dénonciation

- a) Si les négociations tendant à la révision ou à la modification envisagée n'ont pu aboutir dans un délai d'un an suivant l'envoi de la lettre recommandée visée au paragraphe 1-b de cet article, 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.
- b) La dénonciation ne prend effet qu'à l'expiration d'un délai de trois mois suivant la date du dépôt de l'acte.
- c) Les parties contractantes s'engagent 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 2-a et 2-b ci-dessus, avant épuisement des procédures prévues à cet effet.
- d) D'une manière générale, la présente Convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions à intervenir.

Article 4 : Dialogue et concertation

1. Les parties contractantes témoignent de leur volonté de rechercher toutes possibilités d'examen en commun des différends collectifs et de faciliter ainsi leur solution au sein de l'entreprise.
2. Dans ce but, elles 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 5: Avantages acquis

1. La présente Convention maintient les avantages acquis par les travailleurs. 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.
2. Il est précisé que le maintien de ces avantages ne joue que pour le personnel en service à la date de l'application de la convention.

Article 6: Dépôt et publication

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

TITRE II : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Article 7: Droit syndical et liberté d'opinion

1. Généralités

- a) Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement et d'appartenir ou non à une association ou à un syndicat professionnel constitué conformément au Code du Travail.
- b) En vue de permettre le libre exercice de ce droit, 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 ou 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, d'avancement ou de licenciement.
- c) Les employeurs s'engagent à n'exercer aucune pression, ni contrainte, sur le personnel en faveur ou à l'encontre de telle ou telle organisation syndicale. Les travailleurs s'engagent de leur côté, à n'exercer aucune pression, ni contrainte, sur leurs collègues.
- d) Les parties contractantes s'engagent, chaque fois que cela est de nature à améliorer les relations professionnelles, à nouer le dialogue, sans que ceci puisse porter atteinte, dans le cadre de l'entreprise, aux fonctions et prérogatives reconnues aux Délégués du Personnel par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

2. Cotisation syndicale

- a) Les parties contractantes appliquent les dispositions légales et réglementaires en matière de retenue à la source de la cotisation syndicale pour les travailleurs y ayant souscrit librement.
- b) Les employeurs sont tenus d'adresser aux syndicats de base une copie du bordereau de versement des cotisations syndicales.

3. Autorisation d'absence pour activité syndicale

Chaque fois qu'un travailleur, qu'il soit responsable ou non, est appelé à participer à une commission mixte paritaire, il appartient à l'employeur et à l'organisation syndicale du travailleur intéressé de déterminer, d'un commun accord, de quelle façon et dans quelles limites 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.

Article 8 : Délégué du personnel, Election et exercice des fonctions

Les élections des délégués du personnel ainsi que l'exercice de leurs fonctions sont conformes aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

1. Conditions d'électorat et d'éligibilité

- a) Sont électeurs, les travailleurs des deux sexes, âgés de dix huit (18) ans révolus, ayant travaillé au moins six (6) mois dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune condamnation entraînant la perte des droits civiques.
- b) Sont éligibles, les électeurs âgés de vingt (20) ans révolus, sachant s'exprimer en français ou en anglais, ayant travaillé sans interruption dans l'entreprise pendant au moins douze (12) mois.

2. Activités des délégués du Personnel

- a) Chaque délégué continue à travailler normalement dans son emploi, son horaire de travail ne pouvant être différent de celui de l'établissement puisque le temps réglementaire réservé à l'exercice de sa fonction est inclus dans cet horaire.
- b) Le temps réglementaire, fixé par les textes en vigueur, réservé à l'exercice des fonctions de chaque délégué peut être pris soit à l'intérieur, soit à l'extérieur de l'établissement. Le bénéfice du crédit d'heures de délégation est soumis aux conditions suivantes :
 - A l'intérieur de l'établissement, le délégué doit, sauf cas d'extrême urgence, prévenir son employeur 24 heures à l'avance.
 - A l'extérieur de l'établissement, le délégué doit, sauf cas d'extrême urgence, prévenir son employeur 48 heures à l'avance, celui-ci devra constater sa sortie par écrit.

c) Pour prendre contact avec un autre travailleur pendant les heures de service et dans le cadre de ses attributions, le délégué doit en informer le responsable hiérarchique du concerné.

d) En aucun cas, le temps attribué aux délégués du personnel pour l'accomplissement de leurs missions ne peut être, ni reporté sur le mois suivant, ni faire l'objet d'une quelconque compensation ou indemnité.

e) Le délégué ne peut jouir d'un traitement de faveur. Il ne peut prétendre à un changement d'emploi en invoquant sa qualité de délégué. Il ne peut non plus être affecté à un emploi inférieur à sa qualification professionnelle sauf dans le cas d'un intérim. L'exercice de la fonction de délégué ne peut être une entrave à l'évolution normale de sa carrière dans l'établissement.

3. Mutation des délégués du personnel

Le délégué du personnel ne peut être muté à titre définitif ou temporaire sans son accord préalable pendant la durée de son mandat, sauf en cas de changement de lieu d'activité de l'établissement. Le délégué qui accepte une telle mutation perd sa qualité de délégué, mais continue à bénéficier de la protection légale pendant les six mois qui suivent ladite mutation.

4. Panneaux d'affichage

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

b) Les communications ne peuvent concerner que des questions strictement professionnelles. Toutes les communications, avant d'être affichées, doivent être soumises au visa du chef d'établissement. Les éventuelles objections doivent être formulées dans les 24 heures avant l'affichage.

c) Aucun document ne peut être affiché, ni une inscription faite en dehors du panneau d'affichage.

5. Local des délégués du personnel

L'employeur est tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel, un local pour la tenue de leurs réunions.

TITRE III : CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE 1: Formation du contrat de travail

Article 9 : Engagement

1. Le recrutement du travailleur est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.
2. L'engagement est constaté par un contrat de travail maritime, une lettre d'engagement, ou un formulaire en triple exemplaires signés des deux parties et comportant au moins les indications suivantes :
 - a) Les noms, prénoms, sexe, date et lieu de naissance, résidence habituelle, situation familiale ;
 - b) La date de prise d'effet de l'engagement ;
 - c) La nature de l'emploi, la catégorie professionnelle ainsi que l'échelon de salaire attribué au travailleur ;
 - d) Le montant du salaire effectif, et le cas échéant, les primes et autres avantages alloués au travailleur ;
 - e) Le lieu d'embauche ;
 - f) Le lieu d'exécution du contrat ;
 - g) La durée de la période d'essai ;
 - h) L'indication des diplômes et certificats de sécurité requis et obtenus pour la fonction et date d'obtention ;
 - i) Le numéro d'inscrit maritime.
3. Tout engagement doit être subordonné à :
 - a) une visite médicale, par un médecin des gens de mer agréé, justifiant l'aptitude requise pour le poste sollicité ;
 - b) la présentation d'un extrait de casier judiciaire vierge datant de moins de trois mois ;
 - c) l'apposition du visa de l'autorité maritime compétente ;
 - d) la présentation d'une attestation de natation.
4. Le contrat d'engagement maritime doit indiquer s'il est conclu pour une durée déterminée, ou indéterminée ou au voyage ; toutes ces clauses doivent être écrites et inscrites ou annexées au rôle d'équipage.

- a) Contrat de travail à durée déterminée : si l'engagement est conclu pour une durée déterminée, le contrat doit indiquer cette durée.
- b) Contrat à durée indéterminée : si l'engagement est conclu pour une durée indéterminée, le contrat doit fixer le délai de préavis à observer en cas de résiliation par l'une des parties.
- c) Contrat de travail au voyage : si l'engagement est conclu pour un voyage, le contrat doit désigner nominativement, le port où le voyage prendra fin et fixer à quel moment, des opérations commerciales et maritimes effectuées dans ce port, le voyage sera réputé accompli. Au cas où la désignation de ce port ne permettrait pas d'apprécier la durée approximative du voyage, le contrat doit fixer une durée maximum au-delà de laquelle, le marin pourra demander son débarquement au premier port de déchargement, même si le voyage n'est pas achevé.

Article 10 : Période d'essai

L'essai est une période probatoire pendant laquelle l'employeur juge de la compétence et des aptitudes du travailleur à tenir l'emploi, et ce dernier de ses possibilités d'adaptation aux conditions de travail. L'essai ne peut être conclu pour une période supérieure à trois (3) mois. En cas d'essai non concluant, les frais de rapatriement sont à la charge de l'armateur ou de l'employeur.

Article 11 : Recyclage

Compte tenu de la spécificité de la branche d'activité maritime, les employeurs s'engagent à recycler les marins employés dans les navires en vue de maintenir à jour les prérogatives suffisantes à l'exercice de leurs fonctions.

Article 12 : Classification professionnelle et grille de salaire

Considérant le caractère spécifique de la profession de marin, les travailleurs sont classés conformément à la classification professionnelle sectorielle des emplois maritimes jointe en annexe.

Article 13 : Commission paritaire de classement

1. Les différends individuels portant sur la classification professionnelle d'un travailleur sont soumis à la procédure ci-après :
 - a. La réclamation est introduite par écrit auprès de l'employeur, soit directement par le travailleur, soit par l'intermédiaire de la délégation du personnel. L'employeur donne réponse par écrit dans un délai de 30 jours.

- b. A défaut de réponse ou si la réponse ne donne pas satisfaction, il peut saisir soit directement, soit par l'intermédiaire de la délégation du personnel, la commission paritaire de classement. La demande de reclassement est adressée à l'Inspecteur du Travail qui convoque la commission paritaire.
 - c. La commission, présidée par l'Inspecteur du Travail du ressort, est composée de deux représentants des employeurs et deux représentants des travailleurs désignés par les organisations syndicales de la branche d'activité.
2. La commission se réunit sur convocation du président et se prononce dans un délai d'un mois à compter de la date de dépôt de la requête. Elle doit entendre pour information, avant de statuer, les parties et toute autre personne susceptible de l'éclairer et prend une décision dans ce sens.
 3. Cette décision, qui prend effet à compter de la date à laquelle la demande de reclassement a été introduite auprès de l'employeur, est prise à la majorité des voix des membres de la commission, la voix du président étant prépondérante en cas d'égalité. Elle est consignée sur un procès-verbal et notifiée aux parties, par le président et contre décharge, dans un délai de quinze (15) jours.
 4. La partie qui conteste la décision dispose alors d'un délai de quinze (15) jours francs pour engager la procédure de règlement de différend individuel du travail.
 5. Pendant cette période, l'employeur ne peut prononcer le licenciement de ce travailleur, sauf cas de faute lourde du salarié ou de fermeture de l'établissement.

Article 14 : Promotion

1. Avancement d'échelon : L'avancement du travailleur se fait par l'ancienneté, le mérite, l'assiduité et l'expérience acquise. Le changement d'échelon dans la catégorie, compte tenu de l'ancienneté, s'effectue dans un délai maximum de quatre (4) ans. Toutefois, l'employeur peut, compte tenu du mérite, de l'assiduité, de l'expérience et du bulletin de note du travailleur, procéder à son avancement d'échelon dans des délais inférieurs.
2. Promotion interne : En cas de vacance d'un poste, l'employeur fait appel en priorité aux travailleurs en service dans l'entreprise et aptes à occuper le poste. La préférence est alors donnée, à capacité égale, aux travailleurs les plus anciens.

3. Changement provisoire d'emploi : La gestion de l'entreprise peut conduire, par nécessité de service, impératif conjoncturel ou meilleure utilisation du personnel, à muter provisoirement un travailleur à un autre emploi que le sien relevant, soit d'une catégorie supérieure, soit de la même catégorie. Le travailleur muté provisoirement à un emploi relevant d'une autre catégorie que la sienne est soumis aux règles suivantes :

a) La durée maximale du remplacement est limitée à six mois, éventuellement renouvelable une seule fois. A l'issue de cette durée, soit l'intéressé est confirmé à ce poste, soit il perçoit un sursalaire équivalent au différentiel tel que défini ci-dessous.

b) Si cette période est égale ou supérieure à un mois, l'intérimaire perçoit une indemnité égale à la différence entre le salaire de l'échelon A de sa catégorie et celui de l'échelon A de la catégorie du travailleur qu'il remplace.

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

Article 15: Obligations professionnelles

1. Obligations du marin

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

b) **Secret professionnel** : 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. Il a, en particulier, l'obligation de ne pas faire profiter à une entreprise concurrente des renseignements propres à la sienne.

c) **Discipline** : Le travailleur est tenu de se soumettre aux règles relatives à la discipline dans chaque navire.

- d) Le marin est tenu d'accomplir, en dehors des heures de service, le travail de mise en état de propreté de son poste d'équipage, des annexes de ce poste, de ses objets de couchage, des ustensiles de plat, sans que ce travail puisse donner lieu à allocation.

2. Obligations de l'employeur

- a) Pendant la durée de son embarquement, le marin a droit à la nourriture saine, de bonne qualité, en quantité suffisante, d'une valeur nutritive certaine et suffisamment variée.
- b) Le marin a également droit à la fourniture du matériel de couchage et d'ustensiles de plat.
- c) En cas d'accident ou de maladie à bord d'un navire, le marin doit être soigné aux frais de l'armateur ou de l'employeur.
- d) L'employeur a l'obligation de mettre à la disposition du marin des équipements de protection individuelle (EPI) conformes aux normes et adaptés à l'activité exercée.
- e) L'armateur ou employeur a l'obligation de prendre en charge en tant que durée d'embarquement, la période entre laquelle le marin quitte son domicile, jusqu'au retour à ce domicile par le chemin le plus direct.

CHAPITRE 2 : SUSPENSION DU CONTRAT DU TRAVAIL

Article 16 : Cas de suspension du contrat de travail

Le contrat de travail est suspendu dans les cas prévus par la législation en vigueur.

Article 17 : Maladies et accidents non imputables au travail

1. En cas d'accident ou maladie non imputable au travail, le travailleur est tenu d'en aviser son employeur dans un délai de trois (03) jours ouvrables, sauf cas de force majeure, et de lui adresser dans les plus brefs délais, le certificat médical de constatation. 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 probable d'incapacité après guérison ou consolidation.

2. L'entreprise se réserve le droit de faire subir au travailleur une contrevisite, conformément à la réglementation en vigueur en la matière. La reprise de travail est subordonnée à la présentation d'un certificat médical de guérison ou de consolidation.

Article 18 : Indemnité d'accident ou de maladie non imputable au travail

1. En cas d'accident ou de maladie non imputable au travail, le travailleur bénéficie, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise au moment de la suspension de son contrat, du régime indemnitaire à plein salaire suivant :
 - a) Moins d'un an : 1 mois de salaire
 - b) Entre 1 an et 5 ans : 3 mois de salaire
 - c) Plus de 5 ans : 4 mois de salaire
2. Le salaire à prendre en considération est constitué du salaire de base échelonné, plus l'ancienneté et les éléments fixes de rémunération déduits des avantages, primes et indemnités liées à l'activité professionnelle.
3. En cas de pluralité d'absences pour maladie ou accident au cours de la même année calendaire, le cumul des indemnités ne peut, qu'elle qu'en soit l'ancienneté du travailleur, excéder six (6) mois de salaire.

Article 19 : Accident du travail et maladie professionnelle - Indemnité complémentaire de l'indemnité légale

1. En matière d'accident du travail et de maladie professionnelle, les parties contractantes se réfèrent à la législation et à la réglementation en vigueur.
2. Cependant, dans la limite de la période prévue à l'article 18 ci-dessus pour l'indemnité de maladie, le travailleur perçoit une indemnité complémentaire de la couverture légale, calculée de manière à lui maintenir son ancien salaire, heures supplémentaires et primes non comprises.

Article 20 : Chômage technique

En cas d'interruption collective résultant, soit de causes accidentelles ou de force majeure, soit d'une conjoncture économique défavorable, à l'exception toutefois des heures perdues par suite de grève ou lock-out et de fermeture annuelle pour congé, il peut être pratiqué :

1. Soit une récupération des heures perdues selon les modalités prévues par la législation et la réglementation en vigueur ;
2. Soit l'accomplissement d'une tâche même de catégorie inférieure, et ceci en attendant le retour à une situation normale.
3. Lorsque la récupération n'est pas possible ou qu'aucun travail ne peut être proposé en remplacement de tout ou partie du personnel, il est versé aux travailleurs mis en chômage total ou partiel, une indemnité de chômage conformément à la réglementation.

Article 21 : Reclassement à la suite d'un accident ou d'une maladie ayant entraîné une réduction de capacité de travail

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

CHAPITRE 3 : Rupture du contrat de travail

Article 22 : Les cas de rupture du contrat d'engagement maritime

L'engagement maritime prend fin par :

1. Le décès du marin.
2. Le débarquement régulier du marin à l'expiration normale du contrat.
3. L'accord mutuel des parties.
4. Le licenciement.
5. La démission.
6. Le débarquement du marin nécessité par une inaptitude physique dûment constatée par un médecin des gens de mer ou un médecin habilité à cet effet désigné par l'autorité maritime compétente.
7. La vente, le naufrage ou l'innavigabilité du navire.
8. La radiation du marin du registre des matricules des gens de mer.
9. Le départ à la retraite

Article 23 : Préavis de rupture

1. Le préavis est une période probatoire accordée aux parties en cas de rupture amiable du contrat de travail. Il permet au marin de rechercher un autre emploi, et à l'armateur de trouver un remplaçant.

2. Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours être résilié par la volonté de l'une des parties. Cette résiliation est subordonnée à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture et doit être notifiée par écrit à l'autre partie avec indication du motif de rupture.
3. En cas de résiliation, et sauf cas de faute lourde, la durée du préavis réciproque est fixée conformément à la législation du travail en vigueur.

En cas de faute lourde, et dans l'objectif de préserver la sécurité des hommes et des biens, le marin peut être débarqué sans préavis.

Article 24 : Compression du personnel

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

Article 25 : Indemnité de licenciement

1. En cas de licenciement, hormis le cas de faute lourde, le travailleur à titre permanent ayant accompli dans l'entreprise une durée de service continue au moins égale à un an, a droit à une indemnité de licenciement distincte de celle de préavis.
2. Cette indemnité est égale, pour chaque année de présence dans l'entreprise à un pourcentage de salaire mensuel global des douze (12) derniers mois précédant le licenciement. Ce salaire inclut l'ensemble des éléments de rémunération, y compris les gratifications, mais exclut les sommes versées à titre de remboursement de frais réels ou forfaitaires tels que les indemnités de déplacement, le transport, le logement, la prime de panier etc. Dans le décompte effectué, il est tenu compte des fractions d'années dans la limite du mois échu.

3. Le pourcentage applicable du salaire global mensuel varie comme suit :

- a) Pour chacune des cinq premières années : 30 %
- b) Pour chacune des années de la 6^e à la 10^e : 40 %
- c) Pour chacune des années au-delà de la 10^e : 50 %

Article 26 : Licenciement pour motif économique

En cas de licenciement pour motif économique, l'employeur est tenu de proposer aux délégués du personnel un plan social. Ce plan, qui fera l'objet d'un protocole d'accord, signé par les parties devra comporter :

- a) Le calendrier et l'ordre des départs ;
- b) Les mesures de reconversion possibles ;
- c) Les indemnités de départ ;
- d) Et toute autre mesure négociée librement entre les parties, de nature à atténuer les effets sociaux de la rupture du contrat de travail.

Article 27 : Décès du travailleur

1. En cas de décès du travailleur, il est versé à ses ayant droits, les sommes dues au travailleur jusqu'à son décès : salaires, prime d'ancienneté, indemnité de congé, indemnités habituelles dans l'entreprise correspondant à son travail effectif.
2. En outre, si le travailleur justifie d'une ancienneté minimale de douze (12) mois à la date du décès, il est versé à ses ayant droits, une indemnité égale à l'indemnité de licenciement telle que prévue à l'article 25 (3) ci-dessus.
3. L'employeur fournit, pour le travailleur, le cercueil, la couronne et assure les frais de transport funéraire du lieu de décès au lieu d'inhumation choisi par la famille à l'intérieur du territoire national.
4. Si le travailleur a été déplacé de sa résidence habituelle ou de son lieu de recrutement du fait de l'employeur, les dispositions de l'alinéa 3 ci-dessus s'appliquent pour son (ses) conjoint(e)s et ses enfants mineurs vivant avec lui.

Article 28 : Départ à la retraite

1. Retraite : Les parties conviennent que l'admission au bénéfice d'une retraite ne constitue pas un licenciement et ne peut, par conséquent, justifier l'octroi d'une indemnité de licenciement. Le travailleur admis à faire valoir ses droits à la retraite doit en être notifié dans un délai minimum d'un an.

2. **Prime de fin de carrière** : la prime de départ à la retraite est assise sur l'ancienneté et versée au travailleur selon le tableau suivant :

| Ancienneté | Prime |
|----------------------|-----------------------------|
| [1-5 ans [| trois (3) mois de salaire |
| [5-10 ans [| six (6) mois de salaire |
| [10-15 ans [| dix (10) mois de salaire |
| [15-20ans] | quinze (15) mois de salaire |
| [Supérieur à 20 ans] | vingt (20) mois de salaire |

Article 29 : Prime de bonne séparation

La prime de bonne séparation est un outil mis à la disposition de l'employeur aux fins de concilier une séparation devenue conflictuelle.

TITRE IV : SALAIRES

Article 30 : Détermination du salaire et mode de rémunération

1. La détermination et le paiement des salaires obéissent aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.
2. Les salaires sont fixés en fonction de l'emploi occupé par le travailleur, conformément à la classification professionnelle et à la grille des salaires définies en annexes
3. La révision de la grille salariale résulte d'une décision d'une commission mixte paritaire de révision mise en place par le Ministre en charge des questions du travail qui se réunit tous les cinq (5) ans à partir de la mise en application de la convention.
4. Le paiement du salaire doit être constaté par une pièce dressée ou certifiée par l'employeur ou son représentant et émargée par chaque travailleur ou par deux témoins si ce dernier ne sait ni lire, ni écrire en français ou en anglais. Les employeurs sont tenus de délivrer aux travailleurs au moment du paiement, un bulletin de paie individuel dont la contexture est fixée par arrêté du Ministre chargé des questions du travail, pris après avis de la Commission Nationale Consultative du Travail.
5. En dehors des cas prévus par la législation, le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal au plus tard huit (8) jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire.

Article 31 : Avances et Retenues sur salaire

1. Des avances ou acomptes, sollicités par le marin, peuvent lui être accordés, à partir du quinze (15) du mois, à concurrence de trente pour cent (30 %) du salaire de base de l'intéressé.
2. Les salaires, profits et autres rémunérations des marins sont saisissables ou cessibles dans les conditions fixées par le code du travail. Sont insaisissables pour quelque cause que ce soit :
 - a) Les vêtements, sans exception, des marins ;
 - b) Les instruments et autres objets appartenant aux marins servant à l'exercice de leur fonction et les sommes dues pour frais médicaux et pharmaceutiques.

Article 32 : Primes et indemnités diverses

1. Les primes et indemnités que l'on retrouve dans la branche d'activité maritime et leur mode de détermination sont définies dans le tableau ci-après :

| Intitulé Caractère | Prime | Indemnité |
|----------------------------|--|--|
| Général et Permanent | Ancienneté (2% par année) | - Logement 30% - Eau/Electricité/ gaz |
| Général et Spécial | - Risque, Quart, - Sécurité, Astreinte - Travaux spéciaux - Encouragement - Gratification de fin d'année (en fonction du rendement de l'entreprise) | - Salissure - Chantier |

| | | |
|------------------|--------------------------------------|---|
| Spécifique | - Mer | - Représentation, Panier. - Navigation, Transport, |
| Risque | Chalut, Tangon, Guerre | |
| Travaux spéciaux | - Cale, Froid, Bigue - Remorquage | |
| Quart | - Nuit | |
| Encouragement | - Rendement, Tonnage | |

2. Les primes ou indemnités à caractère général sont celles que l'on accorde aux marins dans tous les types de navigation, les autres leur sont octroyées en fonction de l'activité ou du poste de travail.
3. Les primes et indemnités suivantes seront regroupées sous les appellations primes de risque (chalut, tangon, guerre) et primes pour travaux spéciaux (cale, froid bigue, remorquage).
4. Indemnité de nourriture : dans le cas où il n'est pas servi de repas à bord, et, pendant les périodes de récupération, il est accordé à chaque marin, sauf pratique plus avantageuse, une indemnité journalière de nourriture fixée comme suit :
 - Officiers : 2 300/jour soit 69.000 FCFA/mois ;
 - Membres d'équipage 1.500 FCFA/jour soit 45.000 FCFA/mois.
5. Les autres primes et indemnités sont accordées d'accord parties.

TITRE V : CONDITION DE TRAVAIL

Article 33 : Durée du travail

1. La durée du travail d'un marin est de 08 heures par jour. Les conditions particulières à la pratique du métier de marin et l'éloignement qui en découle font que le navigant travaille 7 jours sur 7 durant tout son embarquement, les journées chômées à bord d'un navire ne présentant aucun intérêt majeur pour le marin.
2. En raison du caractère spécifique des activités maritimes, le travailleur embarqué à bord d'un navire a droit à des périodes forfaitaires de récupération accordées selon le temps d'embarquement et le type de navigation pratiqués ainsi qu'il suit :
 - Navigation au long cours : 14 jours par mois ;
 - Cabotage international : 12,5 jours par mois ;
 - Cabotage national : 7,5 jours par mois.
3. La durée maximum d'embarquement à bord d'un navire et selon le type de navire se présente ainsi qu'il suit :
 - a) Cabotage national
 - Dragage, pilotage et remorquage : une (01) semaine ;
 - Pêche, offshore : deux (02) semaines ;
 - Convoyage des grumes : rotation journalière.
 - b) Cabotage international : trois (03) mois
 - c) Long cours : huit (08) mois.

Article 34 : Heures supplémentaires

1. Dans la navigation maritime, il y a deux systèmes de travail à savoir :
 - Le travail de quart lié à la conduite du navire et des installations où l'on travaille quatre (4) heures le jour, on se repose huit (8) heures pour reprendre quatre (4) heures la nuit ;
 - Le travail journalier lié à l'entretien (machine et pont) où on exerce pendant huit (8) heures.

Les heures supplémentaires commencent à partir de la 9^{ème} et sont payées conformément au tableau ci-après :

| HEURES SUPPLEMENTAIRES | |
|--|-------------------------|
| Pour les premières 8 heures | 20 % du salaire horaire |
| Pour les 8 heures suivantes | 30 % du salaire horaire |
| Pour la troisième tranche d'heures supplémentaires jusqu'à 20 heures par semaine, et heures supplémentaires accomplies les dimanches | 40 % du salaire horaire |
| 1. Journée payée double : Fêtes légales reconnues dans la navigation : Jour de l'an, Fête du travail (1 ^{er} mai), Fête nationale (20 mai) | 100 % |

2. Cas de force majeure :

Les heures supplémentaires effectuées au titre de la sauvegarde de la vie en mer n'ouvrent pas droit à rémunération.

Article 35 : Congés payé

1. Le marin a droit à 2,5 jours de congés payés par mois travaillé. Les congés sont cumulables avec la récupération et sont acquis et calculés à chaque débarquement.
2. Dans le cadre de l'organisation des repos, au moins une fois par an, une période de congés d'une durée supérieure ou égale à 21 jours doit être aménagée.

Article 36 : Permissions d'absences

Les permissions exceptionnelles sont accordées au marin pendant l'année.

Dans ce cas son binôme est retenu pour travailler pendant l'absence de celui-ci pour une durée n'excédant pas la rotation normale de ce dernier. Au delà de cette période, si le permissionnaire n'est toujours pas revenu, l'employeur procédera à son remplacement pour permettre à son binôme de récupérer.

Tableau des permissions exceptionnelles d'absence payées :

- Mariage du travailleur 4 jours
- Décès du conjoint du travailleur 5 jours
- Décès d'un enfant du travailleur..... 3 jours
- Décès père, mère, ou beaux parents..... 3 jours
- Congé de paternité 2 Jours

TITRE VI : SANTE ET SECURITE

Article 37 : Mesures d'hygiène et sécurité

1. L'employeur s'engage à veiller tout particulièrement au respect des règles d'hygiène et de sécurité à bord, conformément à la réglementation en vigueur. Dans le cadre des comités d'hygiène et de sécurité du travail, employeurs et travailleurs s'efforcent de fixer ensemble toutes les mesures permettant d'améliorer la sécurité sur les lieux de travail.
2. L'armateur ou employeur doit disposer à bord du navire d'une boîte à pharmacie conforme à la réglementation en vigueur en la matière.
3. De leur côté, les organisations de travailleurs et les délégués du personnel s'efforcent de développer l'esprit de sécurité chez les travailleurs.
4. Dans les établissements où des équipements spéciaux de protection ou des tenues de travail (équipement de protection individuelle) sont prévus, par mesure d'hygiène ou de sécurité, l'employeur doit les fournir gratuitement, et le travailleur est tenu de les porter, et est responsable de leur bon entretien.
5. Les conditions d'attribution, de port, de renouvellement et de restitution des tenues, en cas de départ de la société ou de mutation, doivent être spécifiées par le règlement intérieur de l'entreprise.

Article 38 : Services médicaux du travail

1. Le marin est pris en charge par l'armateur à 100 % pour les frais médicaux, d'hospitalisation et de pharmacie pendant toute la durée de son engagement.
2. En cas de maladie prolongée qui empêcherait le marin d'exercer son métier, l'armateur prend en charge son salaire et ses soins médicaux pendant une durée maximale de six (06) mois éventuellement renouvelable suivant les disponibilités de l'entreprise. L'armateur peut dans certains cas, afin de ne pas perdre son employé, proroger cette durée par une prise en charge à aux réduit jusqu'à sa guérison complète.
3. L'armateur ou l'employeur est tenu de souscrire une assurance maladie pour les marins et leur famille légitime (le(s) conjoint(s), les enfants mineurs n'ayant pas d'emploi salarié). En ce qui concerne les familles, le marin devra apporter une contribution dont le taux est fixé d'accord parties.

Article 39 : Avantages sociaux : Médaille d'honneur du Travail

L'employeur assure les frais d'achat des médailles d'honneur du travail et verse à cette occasion à chaque récipiendaire une prime dont le montant est déterminé, sauf pratiques plus favorables, ainsi qu'il suit :

- Argent = un mois de salaire de base majoré de la prime d'ancienneté ;
- Vermeil = un mois et demi de salaire de base majoré de la prime d'ancienneté ;
- Or = deux mois de salaire de base majoré de la prime d'ancienneté.


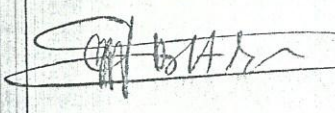
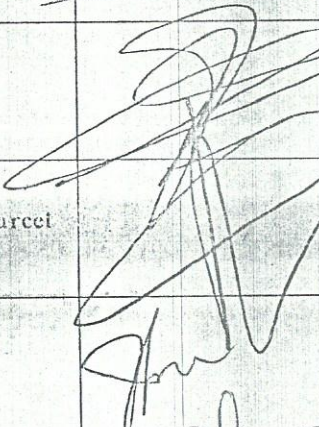
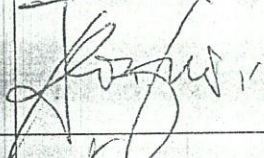
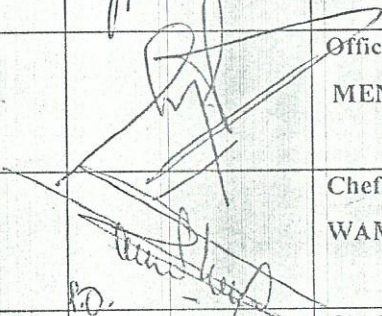
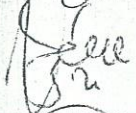
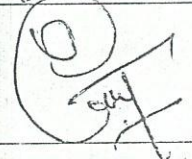
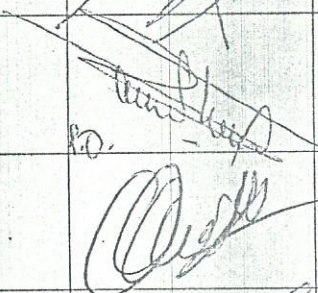
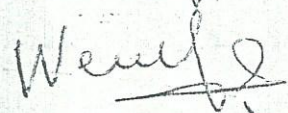
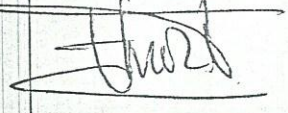

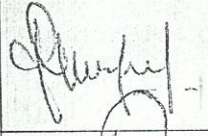
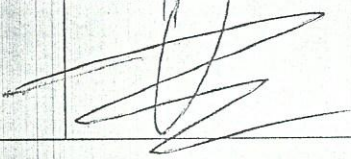
TITRE VI : DISPOSITIONS FINALES

Article 40 : Dépôt, publication, prise d'effet

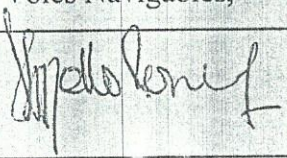
1. Les conditions de dépôt et de publication de la présente convention sont fixées par la réglementation en vigueur.
2. La présente convention prend effet à compter de la date de son dépôt au greffe du tribunal de première instance de Yaoundé.
3. Pour tout ce qui n'est pas prévu par la présente convention et ayant le même champ, il sera fait application des dispositions légales et réglementaires.

Fait à Yaoundé le 06 Avril 2010

Liste des signataires

| Employeurs | Signatures | Travailleurs | Signatures |
|--|---|--|--|
| BOLUDA Cameroun : Jean Marc MICHEL |  | Président du SYNIMAC : TCHEUMASSI |  |
| EMPLOI Service : MINKA Colette Jeanne |  | Maître d'Equipage : TCHATAT Elie | Maître d'Instruction Maritime TCHATAT Elie Chevalier Ordre Merite Droptala Valeur |
| Port Autonome Douala : DAYAS MOUNOUME Jean-Marcel | | Officier Radio : ABENG ABE Gaston |  |
| TEFON Oildfield : FON Thaddeus |  | Commandant: ENONGUENE Ivo |  |
| ONYX : NANA Hubert | | Officier Pont : MENDJIN Richard |  |
| JESS ASSISTANCE : Jeanne ESSOSSOA |  | Chef Ingénieur : WAMBA Fabien |  |
| USA-Europ-Africa : KUIDJEU Olivier | | Chef Ingénieur : MEKONTSO Jacques |  |
| UCAM : ATEBA Bonaventure |  | Président AML: MOUSSI Oscar |  |
| CAMS/CHIP-LINES-CLGG : NDENGUE Bernard André | | Président de la CSIC: MOUGOUE Oumarou |  |

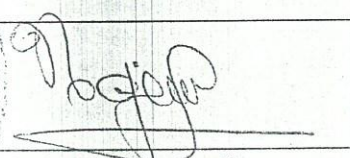
Le Vice-président de la Commission
Monsieur **OTTO PONDY Simon Emmanuel**,
Directeur des Affaires Maritimes
des Voies Navigables,



Par le Ministère des Transports.

La Présidente de la Commission
Madame **NGONO Scholastique**,
Chef de Division des Normes et de la
Coopération Internationale du Travail,





Pour le Ministère du Travail
et de la Sécurité Sociale,

09 AVR 2010

ANNEXES

I- NAVIGATIONS SPECIFIQUES

II- CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE ET
SECTORIELLE DES EMPLOIS DE LA
NAVIGATION MARITIME

III- GRILLES DES SALAIRES

ANNEXE N°1 : NAVIGATIONS SPECIFIQUES

Ces annexes ont pour but de compléter la Convention Collective aux fins d'une bonne application des métiers spécifiques du Remorquage, du Dragage, du Pilotage, du Lamanage, du Balisage ; de la Pêche ; de l'Off Shore pétrolier et de la Plaisance.

A- ANNEXE AU REMORQUAGE :

Article 1 : Objet et champ d'application

1. Généralités

Le remorquage consiste en la traction ou poussage de matériaux flottants, d'engins ou de navires. Il peut être pratiqué dans un cadre portuaire, de terminaux, fluvial ou maritime. Le remorquage maritime, dit « de haute mer », peut être national, international ou au long cours.

Le remorqueur est un navire dont le rôle principal est de mettre à la disposition d'autres navires ou d'engins, sa force de traction ou de poussée. Il peut être affecté également à des missions de sauvetage et de lutte contre l'incendie. Sa caractéristique essentielle se mesure en tonnes de traction.

Article 14 : Promotion

d) Le remorquage national, assuré par des navires battant pavillon national, qu'il soit portuaire, fluvial ou de terminaux, est destiné aux travailleurs navigants nationaux.

e) Le remorquage national, assuré par des navires battant pavillon étranger, qu'il soit portuaire, fluvial ou de terminaux, est destiné aux travailleurs nationaux, exception pouvant être faite pour les commandants et les chefs mécaniciens de tout remorqueur.

Article 15 alinéa 2 : (Obligations de l'employeur)

a) Dans les cas récurrents de période de navigation inférieure à huit (08) heures consécutives, la mise à bord de nourriture peut être remplacée par une indemnité de nourriture en position embarquée et selon les barèmes conventionnels.

c) Dans le cas particulier où les capacités d'accueil à terre du marin malade ou blessé sont avérées, l'employeur devra, tout en maintenant ses obligations de soin, préférer le débarquement physique du marin.

d) Cas du remorquage portuaire : une indemnité de transport liée aux courtes durées d'embarquement devra être allouée mensuellement au marin pour rallier son domicile.

Article 30 : Détermination du salaire et mode de rémunération

2) le remorquage fluvial, de terminal ou portuaire ainsi que le remorquage maritime national se rattachent à la grille de salaire du « cabotage national ». Le remorquage international se rattache à la grille de salaire du « cabotage international » alors que le remorquage au long cours est rattaché à la grille de salaire du « long cours ».

Article 33 : Durée du travail

Le travail de remorquage est une prestation de servitude opérant à la demande. A ce titre, il est difficile de répertorier les heures effectives de travail et les moments de la journée ou de la nuit durant lesquels elles seront effectuées. De plus, une partie du travail peut consister à l'entretien du remorqueur, pont ou machine.

De ce qui précède, un aménagement spécifique des temps de récupération est proposé en contrepartie : 24 heures de récupération par 24 heures de présence à bord. La période d'embarquement ne devra pas excéder deux (02) semaines.

Article 34 : Heures Supplémentaires

Le remorquage est une prestation de servitude, opérant à la demande. Cette particularité exclue cette activité du cadre évoqué dit « travail de quart » ou « travail à la journée » de l'article 34 de la convention collective ; les éventuels débordements d'heures de travail sont compensés par un système de récupération adapté:

B- ANNEXE AU DRAGAGE

Article 1 : Objet et Champ d'Application

Le dragage est une activité de la navigation maritime qui consiste en l'enlèvement du déblai ou de sédiments des rivières, fleuves et côtes maritimes au moyen d'un navire appelé drague ou tout autre moyen approprié après sondages ou relevés bathymétriques. Il existe trois types de dragage :

Le dragage d'approfondissement qui consiste à creuser davantage les fonds en vue d'augmenter les côtes des voies navigables. Le dragage d'entretien qui permet d'enlever les sédiments au fur et à mesure qu'ils se déposent afin de maintenir les côtes existantes. Le dragage d'affermissement ou de remblaiement qui consiste en l'enlèvement des produits nécessaires à combler des endroits à mettre en valeur.

Article 14 : Promotion

Lorsque le dragage n'est pas effectué par l'organisme public et qu'il est concédé à une entreprise privée, celle-ci est tenue d'embarquer les nationaux qualifiés à exercer dans tous les postes à pourvoir dans la drague lui appartenant (article 116 de l'ordonnance n°62-OF-30 du 31 mars 1962 portant Code de la Marine Marchande Camerounaise).

Article 30 : Détermination du salaire et mode de rémunération

Le salaire ici sera déterminé en fonction de la zone d'activité de la drague. Dragage dans les ports du Cameroun : la grille de salaire est celle du cabotage national. Dragage hors du Cameroun, la grille applicable est du long cours.

Article 32 : Primes et indemnités diverses

Compte tenu de la spécificité de cette activité, des primes de dragage et de technicité sont servies aux marins suivant leurs fonctions à bord ; cette prime est proportionnelle au rendement calculé sur la base du taux d'armement productif (rapport du temps de travail effectif sur le temps prévu) pour un volume dragué.

Le temps prévu ne tient pas compte des arrêts programmés tels que : les avitaillements, les changements d'équipages et les jours fériés légaux de la branche à savoir le jour de l'an, la fête internationale du travail et la fête nationale.

La prime est évaluée ainsi qu'il suit :

| Taux d'armement productif | Prime de rendement par rapport au salaire de base |
|---------------------------|---|
| < 60 % | 0 % |
| 60 % | 25 % |
| 65 % | 30 % |
| 70 % | 40 % |
| 75 % | 45 % |
| 80 % | 50 % |
| 85 % | 55 % |
| 90 % | 60 % |

Article 33 : Durée du travail

Le travail de dragage est organisé par embarquement des marins selon les exigences de la tâche et du lieu de travail.

Dans tous les cas, le travail est organisé à bord d'une drague par quart de manière à ce que chaque personne fasse deux quarts par jour (24 h) pour satisfaire aux exigences de 8 h de travail par jour.

Quand l'embarquement se fait à la journée, le repos rentre dans le cadre de la réglementation ordinaire : congé annuel. Quand il est d'une durée déterminée autre que la journée, il est suivi d'un repos compensateur égal à ce temps.

C- ANNEXE AU PILOTAGE

Article 1 : Objet et Champ d'Application

1. Le pilotage consiste en l'assistance donnée aux capitaines pour la conduite des navires à l'entrée et à la sortie des ports, des rades et terminaux ou pour des déplacements dans les limites du pilotage par un pilote commissionné par l'administration.

Les pilotes sont des conseillers du Commandant du navire qui garde toutes les prérogatives concernant la conduite de l'opération.

Le pilotage est obligatoire pour tous les navires à l'entrée, à la sortie et pour tout déplacement dans les limites du pilotage, à l'exception des dérogations liées au texte du Port concerné.

2. La station de pilotage des Ports du Cameroun est constituée par : le pilote major, les pilotes titulaires, les aspirants pilotes et les agents subalternes.

3. Un rôle : collectif est inscrit à la « navigation maritime » ainsi qu'il : le pilote major, les pilotes et les équipages des pilotines.

- Le Commandant du Port, en tant que Chef de la Station de Pilotage exerce, pour la tenue de rôle, les prérogatives de capitaine telles qu'elles sont définies par le code de la marine marchande ;
- L'effectif de la station est fixé par une décision du Conseil d'Administration du Port concerné en fonction de l'importance du trafic.

Article 9 : Engagement

Les pilotes sont engagés par un contrat à durée indéterminée qui peut être résilié à tout moment par la volonté de l'une des parties en respectant le délai de préavis réglementaire.

Articles 12 : Classification professionnelle et grille des salaires

1. Les pilotes sont classés en 12^{ème} catégorie et suivant la grille des salaires en vigueur dans le port concerné.

2) Les lamaneurs embarqués sur les rôles des vedettes et chaloupes de lamanage sont classés comme suit :

- patrons de vedette, pour les conducteurs de l'engin,
- matelots pour les assistants, dans le cadre de l'inscription maritime.

Article 14 : Promotion

d) le lamanage est essentiellement national, attaché aux ports et rades du pays dans lequel il se pratique. Il est de ce fait destiné exclusivement au personnel national.

Article 15: Obligations professionnelles

1c) La discipline est régie par le règlement intérieur de l'entreprise.

1d) lorsque le lamaneur, durant les périodes d'astreintes, est accueilli dans une « caserne de lamanage », il est tenu d'assurer lui-même la propreté des lieux et des objets de couchage mis à sa disposition.

1e) Selon les caractéristiques et notamment la puissance de l'embarcation, le patron de vedette de lamanage devra être titulaire du brevet idoine (patron bornage, certificat de capacité pour les embarcations d'au moins de moins de 350 CV).

Les patrons de vedette et les matelots devront être également titulaires des modules de base à la sécurité (STCW 95).

2a) Les périodes d'astreinte des équipes de lamanage n'excédant pas 12 (douze) heures, une prime de panier leur sera allouée. Elle ne saurait être inférieure à :

- de 1A à 6F : 15 000 FCFA / mois
- de 7A à 9F : 21 000 FCFA / mois

2b) La caserne doit être dotée d'équipements participant au bien être des travailleurs durant les périodes d'astreinte en plus du couchage et des ustensiles de plat.

Article 30 : Détermination du salaire et mode de rémunération

Les lamaneurs inscrits maritimes sont rattachés à la grille de salaire des navigateurs au cabotage national et en fonction de la grille de la classification de l'article 12 de cette annexe.

Article 33 : Durée du travail

1) Les lamaneurs sont d'astreinte par bordée de 12 heures. Même si la durée de l'astreinte est de douze (12) heures consécutives, le travail effectif reste de huit (08) heures au maximum par période d'astreinte.

2) L'astreinte est compensée par une période de récupération, elle est d'un (01) jour de repos acquis pour deux périodes d'astreinte de douze (12) heures.

3) Les rotations entre les périodes d'astreinte et de récupération doivent être adaptées aux besoins et à la situation géographique du site de travail.

Article 34 : Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires de travail effectif durant l'astreinte sont comptabilisées en conformité avec le tableau de la convention collective nationale de la navigation maritime. Les heures seront pointées par les chefs de services.

Articles 35 : Congés

Les lamaneurs inscrits maritimes bénéficient de 2.5 jours de congés par mois travaillé, distincts des récupérations et non cumulables avec celles-ci.

E- ANNEXE AU BALISAGE

Article 1 : Objet et Champ d'Application

Le balisage est l'activité maritime qui consiste en la mise en œuvre de la signalisation maritime constituée des bouées, des racons et tout autre objet suivant une réglementation internationale sous le contrôle de l'Association Internationale pour la Signalisation Maritime. Les marins affectés au service du balisage sont embarqués dans un navire appelé baliseur.

Article 33 : Durée du travail

L'activité est un service principalement journalier. Mais elle s'exerce aussi par temps de nuit dans le cadre du contrôle de la signalisation effective des bouées à émission de lumière.

Les baliseurs travaillent huit (08) heures par jour pendant six (06) jours de la semaine et ne sont pas tenus de rester à bord, sauf surveillance de l'engin ou mesure de sécurité ; dans ce cas, ils sont payés en heures supplémentaires ou de récupérations (une heure=deux heures).

F- ANNEXE A LA PECHE

Article 1 : Objet et Champ d'Application

- a) L'activité maritime de la pêche désigne toutes les opérations de prise de poissons et produits halieutiques dans les rivières, fleuves, lacs, canaux et par pirogues, vedettes et navires de pêche (Chalutiers, thoniers...). On distingue la pêche commerciale de la pêche de loisir. Toutefois la pêche dite de loisir ou sportive n'est pas concernée par cette convention. La pêche commerciale peut être industrielle ou artisanale.
- b) Le terme « pêche commerciale » désigne toutes les opérations de pêche, y compris les opérations de pêche dans les cours d'eau, les lacs ou les canaux à l'exception de la pêche de subsistance et de la pêche de loisir.
- c) Le terme « armateur à la pêche » désigne le propriétaire du navire ou toute autre entité ou personne, tel que le gérant, l'agent ou l'affrètement coque nue, à laquelle le propriétaire a confié la responsabilité de l'exploitation du navire et qui, en assumant cette responsabilité, a accepté de se charger des tâches et obligations incombant aux armateurs à la pêche au terme de la présente convention, indépendamment du fait que d'autres entités ou personnes s'acquittent en son nom de certaines de ces tâches ou responsabilités.

Article 30 : Salaire

Les pêcheurs exerçant dans les eaux territoriales camerounaises sont payés suivant la grille de salaire du cabotage national ; ceux exerçant sur les eaux internationales sont payés sur la grille du cabotage international. Une rémunération à la part, fixée de manière contractuelle, peut être également prévue.

Article 32: Primes et indemnités diverses

Les primes de tonnage minimum sont définies ainsi qu'il suit :

- a- 5000 FCFA la tonne de poissons pour les membres d'équipage et 7 500 FCFA la tonne pour les officiers.
- b- 7 500 FCFA la tonne de crustacés pour les membres d'équipage et 10 000 FCFA la tonne pour les officiers.
- c- Ration de poisson au débarquement
1kg de poisson par jour pour les membres d'équipage et 1,5kg de poisson pour les officiers suivant le nombre de jours passés en mer.

ARTICLE 33 : Durée du travail

a- Pour tous les navires, fixer l'effectif minimal propre à garantir la sécurité de navigation du navire et préciser le nombre de pêcheurs requis et les qualifications qu'ils doivent posséder.

b- Pour les navires de pêche passant plus de 21 jours en mer, quelle que soit leur taille, fixer, après consultation et en vue de limiter la fatigue, une durée minimum de repos pour les pêcheurs. Cette durée ne doit pas être inférieure à :

- i) dix (10) heures par période de 24 heures ;
- ii) soixante dix (70) heures par période de 07 jours.

2) L'autorité compétente peut, pour des raisons limitées et précises, autoriser qu'il soit dérogé temporairement aux durées de repos fixées dans le présent article de la convention. Dans ce cas, elle doit toutefois exiger que des périodes de repos compensatoires soient accordées aux pêcheurs dès que possible.

G- ANNEXES A L'OFFSHORE PETROLIER

Article 1 : Objet et champ d'application

L'off shore pétrolier se définit comme étant l'activité liée à l'exploitation pétrolière en mer (en opposition à l'exploitation on shore). L'activité maritime liée à l'offshore pétrolier s'étend à tous les engins et navires qui ont la faculté de se déplacer en milieu maritime nécessitant l'embarquement d'un équipage inscrit sur un rôle lié à cet engin. Il peut s'agir de navire d'avitaillement de plate forme en personnel et en matériel, mais aussi de barges de travaux ou de forages.

Article 12: Classification professionnelle de l'activité maritime liée à l'offshore pétrolier

Les chefs de pont correspondent aux maîtres d'équipage alors que les chefs de barge correspondent aux capitaines. La fonction de grutier existe également mais sa classification dépend de la taille de la grue.

Article 30: Salaire

L'activité l'offshore peut s'exercer dans les eaux territoriales comme à l'extérieur de celles-ci. Lorsqu'il s'agit d'un site en dehors des eaux territoriales, la grille de salaire appliquée est celle du cabotage international.

Article 32 : Primes et indemnités diverses

En plus des primes et indemnités générales attribuées, le marin de l'offshore pétrolier bénéficie d'un forfait d'heures supplémentaires.

Article 33 : Durée du travail

La durée quotidienne de travail est de 12 heures dans l'offshore pétrolier. Le travail peut être effectué de jour comme de nuit. Ce rythme de travail trouve compensation dans le forfait d'heures supplémentaires et dans les récupérations.

Article 35 : Congés payés et récupération

Le marin travaille suivant le système 15/15. La période de repos comprend la récupération et les congés payés. Les allocations de congés/ récupération sont soldées mois par mois.

H- ANNEXE A LA PLAISANCE

Article 1 : Objet et Champ d'Application

La taille des navires de plaisance peut aujourd'hui atteindre des dimensions hors du commun, parfois supérieur à 100 m.

Les propriétaires plaisanciers ne sont plus habilités à la conduite de tels navires.

C'est pourquoi, la bonne marche de ce type de navire de plaisance est obligatoirement confiée à un équipage spécialisé et formé à cet effet, les marins du commerce.

Ces navires sont alors enregistrés à la Marine Marchande, armé avec un rôle d'équipage, une navigation professionnelle s'y étant engagée.

Un nouveau brevet maritime satisfait à cette branch d'activité :

- Brevet de patron à la plaisance (+ option voile).

Article 12 : Classification professionnelle

- Les patrons à la plaisance tiennent le rôle de capitaine et sont de ce fait traité comme tel en classification,
- Le reste de l'équipage se rattache également aux grilles de la navigation maritime comme défini dans la convention.

Article 30 : Détermination du salaire et mode de rémunération

- Plaisance côtière, fluviale et lacustre = cabotage national ;
- Plaisance sous-régionale et régionale = cabotage international ;
- Plaisance à travers les transocéanique (croisière) = long cours.

Article 32 : Primes et indemnités diverses

Tout traitement, prime, indemnité, salaire, heure supplémentaire dans la navigation de plaisance sera fonction de l'échelle de navigation et assimilé au cabotage national, international et au long cours.

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DES EMPLOIS DE LA NAVIGATION MARITIME

| 1A.....1B | 1C.....2F | 3A.....4F | 5A.....6F | 7A.....9F | 10A....12F |
|--|---|---|---|--|---|
| (moins de 18 ans). mousse, novice. | Personnel en cours de formation, magistres | (Personnel d'exécution) Matelot, nettoyeur, timonier graisseur, ouvrier, chauffeur, électricien, Steward et femme de chambre, cuisinier sur navire inf à 500 UMS; élève officier | (maîtrance), Maître d'équipage (Bosco), Maître mécanicien, maître électricien, cuisinier, charpentier, Personnel d'exécution surclassé | (sous officier), officier subalterne sur tous navires, troisième mécanicien, lieutenant de quart passerelle et machine, officier radioélectricien, second mécanicien. Officier sur navire inférieur à 500 UMS | (officier supérieur), Commandant, chef mécanicien, commandant en second, capitaine sur navire sup à 500 UMS, Officier sur navire inférieur à 500 UMS surclassé |

GRILLES DES SALAIRES

| GRILLE DE SALAIRE DU CABOTAGE NATIONAL | | | | | | |
|--|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | A | B | C | D | E | F |
| 1 | 42 530 | 43 948 | 45 413 | 46 926 | 48 491 | 50 107 |
| 2 | 51 777 | 53 553 | 55 410 | 57 320 | 59 297 | 61 341 |
| 3 | 63 457 | 65 723 | 68 070 | 70 501 | 73 019 | 75 627 |
| 4 | 78 328 | 81 229 | 84 238 | 87 357 | 90 593 | 93 948 |
| 5 | 97 706 | 101 464 | 105 367 | 109 419 | 113 628 | 117 998 |
| 6 | 122 536 | 127 438 | 132 535 | 137 837 | 143 350 | 149 084 |
| 7 | 146 084 | 152 171 | 158 511 | 165 116 | 171 996 | 179 162 |
| 8 | 186 627 | 194 404 | 202 504 | 210 941 | 219 731 | 228 886 |
| 9 | 238 423 | 248 357 | 258 705 | 269 485 | 280 713 | 292 410 |
| 10 | 304 594 | 317 285 | 330 505 | 344 276 | 358 621 | 373 564 |
| 11 | 389 805 | 406 753 | 424 438 | 442 892 | 462 148 | 482 242 |
| 12 | 503 209 | 525 088 | 547 917 | 571 740 | 596 598 | 622 537 |

GRILLE DE SALAIRE DU CABOTAGE INTERNATIONAL

| | A | B | C | D | E | F |
|----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1 | 63 457 | 65 572 | 67 753 | 71 016 | 72 350 | 74 762 |
| 2 | 77 114 | 79 913 | 82 674 | 85 524 | 88 474 | 91 524 |
| 3 | 94 600 | 98 052 | 101 564 | 105 191 | 108 943 | 112 819 |
| 4 | 116 180 | 121 193 | 125 660 | 130 341 | 135 160 | 140 115 |
| 5 | 145 207 | 150 958 | 156 764 | 162 313 | 168 055 | 175 587 |
| 6 | 182 313 | 189 601 | 197 135 | 205 073 | 213 276 | 221 807 |
| 7 | 218 607 | 227 923 | 237 420 | 247 313 | 257 617 | 268 352 |
| 8 | 279 533 | 291 180 | 303 313 | 315 951 | 329 115 | 342 828 |
| 9 | 357 113 | 371 993 | 387 492 | 403 633 | 420 456 | 437 975 |
| 10 | 456 224 | 476 060 | 496 758 | 517 356 | 540 893 | 564 411 |
| 11 | 588 950 | 614 557 | 641 277 | 669 153 | 6 3 252 | 728 611 |
| 12 | 758 969 | 791 968 | 824 402 | 852 332 | 899 825 | 938 948 |

GRILLE DE SALAIRE DU LONG COURT

| | A | B | C | D | E | F |
|----|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 1 | 94 680 | 97 836 | 101 098 | 104 467 | 107 950 | 111 548 |
| 2 | 115 266 | 119 241 | 123 353 | 127 606 | 132 007 | 136 558 |
| 3 | 141 267 | 146 313 | 151 538 | 156 950 | 162 556 | 168 361 |
| 4 | 174 374 | 180 832 | 187 530 | 194 475 | 201 678 | 209 148 |
| 5 | 216 894 | 225 236 | 233 899 | 242 895 | 252 237 | 261 939 |
| 6 | 272 013 | 282 894 | 294 203 | 305 978 | 318 217 | 330 946 |
| 7 | 327 946 | 341 610 | 355 844 | 370 670 | 386 115 | 402 203 |
| 8 | 418 962 | 436 418 | 454 603 | 473 544 | 493 275 | 513 828 |
| 9 | 535 238 | 557 540 | 580 770 | 604 969 | 630 176 | 656 434 |
| 10 | 683 785 | 713 515 | 744 537 | 776 908 | 810 687 | 845 934 |
| 11 | 882 714 | 921 093 | 961 140 | 1 002 929 | 1 046 535 | 1 092 036 |
| 12 | 1 139 516 | 1 189 060 | 1 240 758 | 1 294 704 | 1 350 996 | 1 409 735 |

Table de matières

| | | <u>Pages</u> |
|--------------------|--|--------------|
| TITRE I : | DISPOSITIONS GENERALES | |
| | | 1 |
| Art 1 | Objet et champ d'application | |
| Art 2 | Adhésion | 1 |
| Art 3 | Révision et dénonciation | 2 |
| Art 4 | Dialogue et Concertation | 2 |
| Art 5 | Avantage acquis | 3 |
| Art 6 | Dépôt et Publications | 3 |
| | | 4 |
| TITRE II : | EXERCICE DU DROIT SYNDICAL | |
| | | 4 |
| Art 7 | Droit syndical et liberté d'opinion | |
| Art 8 | Délégué du personnel, Election et exercice des fonctions | 4 |
| | | 5 |
| TITRE III : | CONTRAT DE TRAVAIL | |
| | | 7 |
| CHAPITRE 1 | Formation du contrat de travail | |
| | | 7 |
| Art 9 | Engagement | |
| Art 10 | Période d'essai | 7 |
| Art 11 | Recyclage | 8 |
| Art 12 | Classification professionnelle et grille de salaire | 8 |
| Art 13 | Commission paritaire de classement | 8 |
| Art 14 | Promotion | 8 |
| Art 15 | Obligations professionnelles | 9 |
| | | 10 |
| CHAPITRE 2 | Suspension du contrat du travail | |
| | | 11 |
| Art 16 | Cas de suspension du contrat de travail | |
| Art 17 | Maladies et accidents non imputables au travail | 11 |
| Art 18 | Indemnité d'accident ou de maladie non imputable au travail | 11 |
| | | 12 |
| Art 19 | Accident du travail et maladie professionnelle - | |
| | Indemnité complémentaire de l'indemnité légale | 12 |
| Art 20 | Chômage technique | 12 |
| | | 12 |
| Art 21 | Reclassement à la suite d'un accident ou d'une maladie ayant entraîné une réduction de capacité de travail | 13 |

| | | |
|-------------------|--|----|
| CHAPITRE 3 | Rupture du contrat de travail | 13 |
| Art 22 | Les cas de ruptures du contrat d'engagement maritime | 13 |
| Art 23 | Préavis de rupture | 13 |
| Art 24 | Compression du personnel | 14 |
| Art 25 | Indemnité de licenciement | 14 |
| Art 26 | Licenciement pour motif économique | 15 |
| Art 27 | Décès du travailleur | 15 |
| Art 28 | Départ à la retraite | 15 |
| Art 29 | Prime de bonne séparation | 16 |
| TITRE IV : | SALAIRES | 16 |
| Art 30 | Détermination du salaire et mode de rémunération | 16 |
| Art 31 | Avances et Retenues sur salaire | 17 |
| Art 32 | Primes et indemnités diverses | 17 |
| TITRE V : | CONDITION DE TRAVAIL | 19 |
| Art 33 | Durée du travail | 19 |
| Art 34 | Heures supplémentaires | 19 |
| Art 35 | Congés payé | 20 |
| Art 36 | Permissions d'absences | 20 |
| TITRE VI : | SANTE ET SECURITE | 21 |
| Art 37 | Mesures d'hygiènes et sécurité | 21 |
| Art 38 | Services médicaux du travail | 21 |
| Art 39 | Avantages sociaux : Médaille d'honneur du Travail | 22 |
| TITRE VII | DISPOSITIONS FINALES | 22 |
| Art 40 | Dépôt, publication, prise d'effet | 22 |
| | Liste des signataires | 23 |
| | ANNEXES | 24 |

