

REPUBLIQUE DU CAMEROUN

Paix - Travail - Patrie

REPUBLIC OF CAMEROON

Peace - Work - Fatherland

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DES
INDUSTRIES DE TRANSFORMATION

KIB Sm
Mabri
[Signature] *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

TITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- Art.1- Champ d'application
- Art.2 - Adhésion
- Art.3 - Révision - durée
- Art.4 - Dénonciation
- Art. 5 - Avantages acquis
- Art. 6 - Dialogue
- Art.7-Dépôt et publication

TITRE II - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL - DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

- Art.8-Droit syndical et liberté d'opinion
- Art. 9-cotisations syndicales (Check-off)
- Art. 10-Autorisations d'absence pour activité...
- Art. 11 - Permanent syndical
- Art.12-Délégués du personnel: élection, exercice des fonctions.....
- Art.13- Panneaux d'affichage

TITRE III - CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE I - FORMATION ET EXECUTION OU CONTRAT DE TRAVAIL.....

- Art. 14 - Engagement
- Art.15 - Période d'essai
- Art.16- Classification professionnelle
- Art.17 - Procédure de règlement des litiges individuels sur le reclassement du travailleur.....
- Art.18-Promotion dans l'entreprise
- Art.19 -Camerounisation des emplois
- Art.20- Apprentissage, formation et perfectionnement professionnels
- Art. 21 - Secret professionnel
- Art.22-code éthique et valeurs

CHAPITRE II - SUSPENSION DE CONTRAT DE TRAVAIL.....

- Art. 23-Accidents et maladies non imputables au travail
- Art. 24- Accidents de travail et maladies professionnelles.....
- Art. 25 - Reclassement à la suite d'un accident ou d'une maladie ayant entraîné une réduction de capacité.....
- Art. 26 - Chômage technique

CHAPITRE III - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

- Art. 27 - Préavis de rupture de contrat.....
- Art.28- Licenciement pour motif économique.
- Art. 29 -Indemnité de licenciement
- Art. 30 - Décès du travailleur
- Art. 31 - Départ à la retraite - Prime de fin de carrière.....

TITRE IV - LE SALAIRE

- Art.32-Détermination du salaire
- Art. 33-Avancement

TITRE V - CONDITIONS DE TRAVAIL

- Art.34-Durée du travail
- Art.35-Travail par poste
- Art.36- - Travail de nuit
- Art.37-Déplacements occasionnels
- Art.38-Déplacements liés à la fonction
- Art.39-Déplacements hors du Cameroun
- Art.40-Mutation dans l'entreprise
- Art.41-Mutation pour convenance personnelle du travailleur.....
- Art.42-Voyages et transport
- Art.43-Congés payés
- Art.44-Permissions exceptionnelles d'absences payées.....
- Art.45-Permissions d'absences non payées
- Art.46-Absences non autorisées
- Art.47-Logement du travailleur.....
- Art. 48 - Hygiène et sécurité
- Art. 49 - Tenue de travail

TITRE VI - SECURITE SOCIALE.....

- Art. 50 - Sécurité sociale
- Art. 51-Retraite complémentaire
- Art. 52 - Mutuelle

TITRE VII - PRIMES ET INDEMNITES DIVERSES

- Art. 53 - Gratification
- Art. 54- Prime d'assiduité
- Art. 55- Prime de responsabilité (caisse et billetage)
- Art. 56- Prime d'intéressement
- Art. 57 - Prime de salissure.....
- Art. 58 -Indemnité d'outillage
- Art. 59 -Indemnité de véhicule ou autre engin
- Art.60-Indemnité de transport.....
- Art.61-Médaille d'honneur du travail

TITRE VIII - DISPOSITIONS FINALES

- Art.62- Prise d'effet

(Handwritten signatures and initials)

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES
INDUSTRIES DE TRANSFORMATION

Entre:

Le Syndicat des Industriels du Cameroun (SYNDUSTRICAM) d'une part,

Le groupe des travailleurs représenté par le Syndicat Départemental des Industries Chimiques du Wouri (SDICW), le Syndicat National des Travailleurs des Industries Textiles, Confection et Habillement du Cameroun (SYNATITECHC), Le Syndicat National des Travailleurs des Industries Alimentaires du Cameroun (SYNATIAC) et le Syndicat des Industries Chimiques de la MIFI (SDICM) d'autre part,

Sous la présidence de Madame SANKEP Angéline, Directeur Des Relations Professionnelles, représentant le Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale,

Il a été convenu ce qui suit :

TITRE 1

DISPOSITIONS GENERALES

Article 1- Champ d'application et objet.

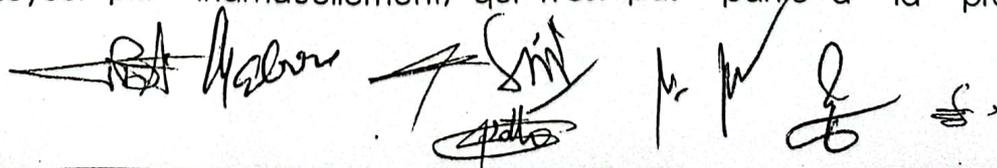
1- La présente Convention Collective régit les rapports professionnels entre les employeurs et les travailleurs, tels qu'ils sont définis à l'article premier du Code du Travail, dans les entreprises relevant des industries de transformation exerçant leurs activités sur le territoire de la République du Cameroun.

2- L'ensemble du personnel d'une entreprise telle que définie au paragraphe précédent, et quelle que soit l'activité propre de telle usine, atelier, bureau ou établissement est soumis à la présente convention.

3- 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.

Art 2. -Adhésion.

1- Toute organisation syndicale de travailleurs ou d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, qui n'est pas partie à la présente



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

2- Cette adhésion prend effet à compter du jour suivant le dépôt au greffe du Tribunal de Première Instance de Yaoundé.

3- La partie adhérente ne peut toutefois demander la révision ou la modification, même partielle, de la présente convention, ni la dénoncer, elle ne peut que procéder au retrait de son adhésion.

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

Art. 3 - Révision - Durée.

1- La présente convention ainsi que les annexes, prises dans leur ensemble ou séparément, peuvent être révisées ou modifiées à la demande de l'une des organisations syndicales signataires.

2- La demande de révision ou de modification doit être faite par lettre recommandée, adressée par la partie qui prend l'initiative au Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale; qui en informe les parties intéressées.

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 de trois (3) mois à compter de la date de notification du Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale, aux autres parties.

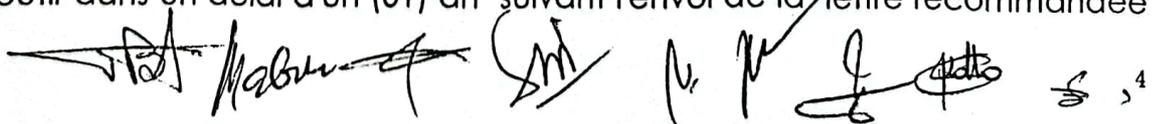
4- Pendant toute la durée de la discussion de la révision ou de la modification suggérée, ainsi que pendant la période nécessaire pour l'exécution éventuelle de la procédure légale de conciliation, les parties s'engagent à respecter strictement les réciproques découlant de la présente convention.

5- Aucune demande de révision ou de modification émanant des organisations syndicales ne peut être faite avant l'expiration d'un délai de deux (02) ans à compter de la date du dépôt de la convention ou de ses avenants ultérieurs.

6- La présente convention est conclue pour une durée indéterminée à compter de la date de sa signature.

Art 4. - Dénonciation.

1- Si les pourparlers tendant à la révision ou la modification n'ont pu aboutir dans un délai d'un (01) 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. En tout état de cause, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions à intervenir.

Art 5. - Avantages acquis.

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.

Art 6. - Dialogue.

1- Les organisations 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 de règlement des différends collectifs de travail.

Art 7. - Dépôt et Publication.

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

KJB
~~SA~~
MAMM
S.M.
P.
N.
L.
S.

TITRE II

EXERCICE DU DROIT SYNDICAL - DELEGUES DU PERSONNEL

Art 8. - Droit syndical et liberté d'opinion.

1- Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement et d'appartenir à une association ou à un groupement professionnel constitué conformément à la législation en vigueur.

2- Toute démission ou dénonciation d'un adhérent membre d'un syndicat doit être déposée uniquement auprès du syndicat par le membre concerné, copie de ladite démission ou dénonciation est transmise à l'employeur qui prend les mesures y afférentes, conformément à la réglementation en vigueur.

3- Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à une association ou à 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 disciplines, l'avancement ou le licenciement.

4- 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. Les salariés s'engagent, dans ce domaine, à n'exercer aucune pression ni contrainte sur leurs collègues.

5- Les parties contractantes s'engagent, chaque fois que cela est de nature à améliorer les relations professionnelles dans la branche des industries de transformation, 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.

Art 9- Cotisations syndicales (check-off)

Les prélèvements opérés à titre de cotisations syndicales par l'employeur doivent être immédiatement reversés conformément à la réglementation en vigueur, au syndicat concerné accompagné d'un document justificatif.



Art 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 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- Par assimilation à ce qui précède, la participation des responsables syndicaux au règlement d'un conflit collectif de travail est considérée comme temps de travail et rémunérée par l'employeur.

3- Des autorisations exceptionnelles d'absence payée peuvent être accordées aux responsables syndicaux dans les conditions prévues à l'alinéa 1 sur demande des organisations syndicales, dans la limite de douze (12) jours ouvrables par année civile dans les cas limitatifs suivants :

- participation aux réunions statutaires de leur organisation syndicale ;
- participation à des stages ou séminaires de formation.

4- Pour les cadres syndicaux, des autorisations d'absence complémentaires peuvent être accordées d'un commun accord entre employeur et organisation syndicale.

Art 11. - Permanent syndical.

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 «permanence syndicale», doit à l'expiration de son mandat réintégrer son ancienne entreprise.

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.



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.

Art 12. - Délégués du personnel: élection, exercice des fonctions.

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

2- Chaque Délégué du personnel continue à travailler normalement dans son emploi, son horaire de travail ne pouvant être différent de celui de l'établissement puisque le temps réglementaire, réservé à l'exercice de sa fonction est inclus dans cet horaire.

Le temps 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. En aucun cas, le temps de travail attribué aux délégués du personnel pour sa mission ne peut faire l'objet d'une quelconque compensation ou indemnité.

3- Pour bénéficier de ce temps:

a) à l'extérieur de l'établissement, le délégué du personnel doit, sauf cas d'extrême urgence, prévenir son employeur 48 heures à l'avance;

b) à l'intérieur de l'établissement, le délégué du personnel ne peut se déplacer qu'après avoir informé par écrit son chef hiérarchique, sauf cas d'urgence dûment constaté. De ce fait, l'employeur est tenu de mettre à la disposition des Délégués du personnel, un local devant leur servir de salle de réunion, conformément à la réglementation en vigueur;

c) de même, pour prendre contact avec un autre travailleur, il doit en informer le responsable hiérarchique de celui-ci.

4- 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 cas de force majeure.

5- Il ne peut être déplacé à titre définitif ou temporaire contre son gré pendant la durée de son mandat, sauf en cas de changement de lieu d'activité de l'établissement.



6- La compétence du Délégué du personnel s'étend à l'ensemble du collège qui l'a élu pour les questions d'ordre général intéressant l'ensemble du personnel; cette compétence s'étend à tout l'établissement.

7- Les Délégués du personnel titulaires et suppléants du premier et deuxième collège sont reçus collectivement, par le chef de l'établissement au moins une fois par mois, conformément à la réglementation en vigueur. Ils sont en outre reçus sans délai sur leur demande en cas de circonstances exceptionnelles, soit collectivement, soit individuellement, soit par catégorie, atelier, chantier, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter.

8- L'exercice de la fonction de Délégué du personnel ne peut être une entrave à l'évolution normale de sa carrière dans l'établissement.

Art 13. - 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 les lieux, l'heure, l'ordre du jour, nom et qualité de leurs auteurs. Elles ne peuvent concerner que les questions strictement professionnelles, et toutes communications avant d'être affichées doivent être soumises à la direction de l'établissement pour accord et visa.

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

TITRE III

CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER

FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Art 14. - 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 de salaires attribués au travailleur;
- d) les références professionnelles et/ou l'indication des diplômes obtenus;
- e) le montant du salaire effectif et le cas échéant, des primes et autres avantages alloués au travailleur;
- f) le lieu d'embauche et d'exécution du contrat;
- g) la durée de la période d'essai si celle-ci est prévue au contrat.

3- Tout engagement doit être précédé d'une visite médicale justifiant l'aptitude requise pour le poste objet de l'engagement.

Art. 15 - Période d'essai.

1- L'engagement à l'essai est constaté et exécuté selon les formes et conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

2- Si l'essai a été renouvelé, en cas de rupture de l'engagement au cours de cette deuxième période, les parties sont tenues aux délais de préavis suivants:

- Catégories I et II : 1 jour ouvrable ;
- Catégories III à VI : 6 jours ouvrables ;
- Catégories VII à XII : 15 jours ouvrables.

Art 16. - Classification professionnelle.

1- Les parties se réfèrent à la classification Nationale type.

2- L'attribution d'une catégorie professionnelle à un travailleur au moment de l'engagement est fonction de son aptitude professionnelle à occuper l'emploi offert. L'aptitude professionnelle peut éventuellement être déterminée par les références professionnelles et/ou les diplômes techniques présentés par le postulant.



3- Lorsqu'un travailleur est amené pendant une période limitée à occuper, à titre intérimaire, un emploi de catégorie supérieure, et notamment pendant les périodes de congé, d'accident ou de maladie du titulaire du poste, il perçoit une indemnité compensatrice de salaire qui ne peut être inférieure à vingt (20%) du salaire de l'échelon A de la catégorie du travailleur qu'il remplace, la nouvelle rémunération devant être au moins égale au salaire de base de l'échelon A de la catégorie de celui-ci.

4- La période intérimaire ne saurait excéder six (06) mois consécutifs, éventuellement renouvelables une fois. Au bout de douze (12) mois d'intérim, si le travailleur ne peut pas être confirmé dans le nouvel emploi ou ne bénéficie pas de la catégorie attachée à celui-ci, il acquiert, en cas de vacance ou de création de poste dans la même spécialité, priorité pour l'affectation à un emploi de catégorie supérieure. L'employeur s'engage à lui assurer un poste similaire à celui qu'il occupait précédemment.

Art 17. - Procédure de règlement des litiges individuels sur le classement du travailleur.

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 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'inspection du travail du ressort, soit par lettre recommandée, soit par cahier de transmission.

3- La commission de classement est composée ainsi qu'il suit :

- Président : l'Inspecteur du Travail du ressort ;
- Membres : deux (02) représentants des employeurs de la profession et deux (02) 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. Ces organisations doivent

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left, several smaller initials in the middle, and a signature on the right.

être détentrices d'un dossier de réclamation introduit par le travailleur à la diligence de l'inspecteur (président).

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 (01) 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- Lorsque des parties n'acceptent 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.

Art 18. - 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. La préférence est alors donnée à capacité égale aux travailleurs les plus anciens.

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 toute cette période, le travailleur conserve sa catégorie, mais perçoit une indemnité compensatrice égale à la différence entre son salaire de base et celui de l'échelon A de la catégorie du nouvel emploi. Toutefois, cette indemnité qui lui est versée à l'issue de la période probatoire, ne saurait être inférieure à vingt (20)% du salaire de base du nouvel emploi.



Dès la fin de celle-ci, le travailleur est soit classé dans la catégorie du nouvel emploi, soit replacé à son ancien poste.

Art 19- Camerounisation des emplois et compétences.

Les employeurs s'engagent à mettre en œuvre dans leurs entreprises une gestion des ressources humaines privilégiant les compétences nationales. En application des dispositions du Code du Travail relatives aux visas des contrats des travailleurs de nationalité étrangère, certains emplois ne peuvent être confiés à un étranger, sauf autorisation expresse du Ministre de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, conformément aux dispositions de l'Arrêté n° 00127/MINEFOP du 21 avril 2021 fixant les modalités de l'attestation de carence de la main d'œuvre nationale dans les projets d'investissements publics et privés.

Art 20. - 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. S'agissant d'un investissement-formation, elles recommandent à l'employeur d'organiser la formation et le perfectionnement professionnel 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 définies d'accord parties.

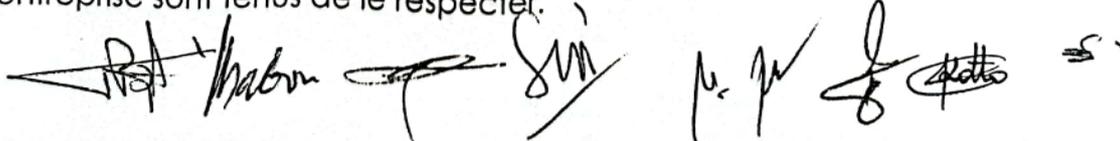
Art 21. - Secret Professionnel.

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

2- Le travailleur a en particulier l'obligation de ne pas faire profiter à une entreprise concurrente des renseignements propres à l'entreprise qui l'emploie.

Art 22.- Code éthique et valeurs.

Lorsqu'il existe un Code éthique et des valeurs, les employés de cette entreprise sont tenus de le respecter.



CHAPITRE II

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Art 23.- Maladies et accidents non imputables au travail.

1- Le contrat de travail est suspendu dans les cas prévus à l'article 32 du Code du Travail.

2- En cas de maladie ou d'accident non imputable au travail, le travailleur bénéficie, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise au moment de la suspension de son contrat de travail, du régime indemnitaire à plein salaire de base (sauf avantages acquis plus favorable dans ce domaine) suivant:

- Moins d'1 an 02 mois de salaire de base ;
- Entre 1 an et 5 ans 4,5 mois de salaire de base ;
- Entre 5 ans et 10 ans 06 mois de salaire de base ;
- Plus de 10 ans 07 mois de salaire de base.

3- En cas de pluralité d'absences pour maladie ou accident au cours de la même année calendaire, le cumul des indemnités ne peut, quelle que soit l'ancienneté du travailleur, excéder sept (07) mois de salaire.

Art 24. - Accidents de travail et maladies professionnelles

En matière d'accident de travail et de maladie professionnelle, les parties contractantes se réfèrent à la législation et à la réglementation en vigueur. Cependant l'employeur verse au travailleur accidenté ou atteint de maladie professionnelle une indemnité complémentaire destinée à assurer à celui-ci un plein salaire et ceci dans les limites des périodes définies à l'article 23 de la présente convention.

Art 25. - Reclassement à la suite d'un accident ou d'une maladie ayant entraîné une réduction de capacité.

En cas de survenance d'un accident ou d'une maladie d'origine professionnelle ou non, le travailleur ayant subi une réduction de ses capacités à titre définitif, l'employeur, dans la mesure de ses possibilités et afin d'éviter un licenciement, lui propose un emploi qui peut relever d'une catégorie inférieure mais correspondant à sa capacité constatée par le certificat médical de reprise de travail. Le travailleur est alors rémunéré au taux de cette catégorie.



KIP

Art 26. - 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 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 aux travailleurs mis en chômage total ou partiel, une indemnité de chômage conformément à la réglementation en vigueur.

3- Passée 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

Art 27. - Préavis de rupture de contrat

1- Les conditions et la durée du préavis sont fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur qui obéissent aux modalités suivantes:

Catégories	Moins d'un an	Entre 1 an et 5 ans	Plus de 5 ans
I à VI	15 jours	1 mois	2 mois
VII à IX	1 mois	2 mois	3 mois
X à XII	1 mois	3 mois	4 mois

(Handwritten signatures and initials)

2- En vue de la recherche d'un emploi, le travailleur bénéficie pendant la durée du préavis d'un (01) jour de liberté par semaine pris, à son choix, d'accord partie globalement ou heure par heure, et payé à plein salaire.

3- Dans le cas de licenciement pour conjoncture économique défavorable (licenciement pour motif économique ou suppression d'emploi), ce délai est porté à deux (02) jours par semaine.

4- Dans le cas de licenciement, l'employeur est tenu de prendre toutes dispositions pour libérer dans les délais raisonnables, compte tenu de l'emploi et de responsabilités assumées, le travailleur qui justifie qu'il a trouvé un nouvel emploi; ce dernier n'est pas tenu au versement d'une indemnité pour non observation de la partie du préavis non effectuée.

Art. 28 - Licenciement pour motif économique.

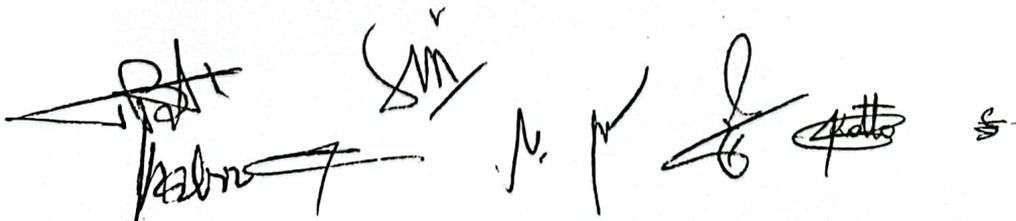
En cas de licenciement envisagé pour motif économique, l'employeur est tenu de proposer aux Délégués du personnel un plan social. Ce plan social qui fera l'objet d'un protocole d'accord par devant l'Inspecteur du travail territorialement compétent, doit notamment comporter:

- le calendrier et l'ordre des départs ;
- les mesures de reconversion;
- les indemnités de départ négocié et toutes autres mesures de nature à atténuer les effets sociaux de la rupture du contrat de travail.

Art. 29 - 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 deux (02) 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, celui-ci s'entendant de l'ensemble des éléments de rémunération y compris les gratifications, mais à l'exclusion des sommes versées à titre de remboursement de frais réels ou forfaitaires, telles que l'indemnité de déplacement, l'indemnité de transport, l'indemnité de logement, l'indemnité de panier de nuit.



Les taux applicables sont fixés ainsi qu'il suit :

- de la 1^{ère} à la 10^{ème} année.....35% par année d'ancienneté ;
- de la 11^{ème} à la 20^{ème} année.....40% par année d'ancienneté ;
- au-delà de la vingtième année..... 45% par année d'ancienneté.

Art 30. - 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.

2- En outre, si le travailleur réunissait deux (02) ans d'ancienneté à la date du décès (sauf cas d'accident de travail), il est versé aux ayants droit une indemnité de décès égale à quatre (04) mois de salaire brut mensuel moyen des 12 derniers mois avec un minimum égal au salaire afférent à l'échelon C de la 5^è catégorie.

3- Sauf pratiques plus avantageuses dans l'entreprise, l'employeur fournit selon le cas en nature ou en numéraire, un cercueil, l'habillement et assure les frais de transport funéraires dans la ville du lieu d'emploi, ainsi que le transfert de la dépouille du travailleur et des membres de sa famille (1 conjoint (e) et enfants mineurs légitimes), du lieu du décès au lieu d'inhumation choisi par sa famille sur le territoire national.

Art 31. - Départ à la retraite - Prime de fin de carrière.

1- Les parties contractantes reconnaissent que l'admission au bénéfice d'une retraite ne constitue pas un licenciement et ne peut, par conséquent, justifier d'une indemnité de licenciement.

2- Cependant le travailleur ayant acquis, dans le cadre de la législation en matière de sécurité sociale, le droit à une pension de vieillesse et comptant au moins cinq (05) ans de service dans l'entreprise au moment du départ, bénéficie d'une prime de fin de carrière fixée à un demi (1/2) mois de salaire mensuel moyen de douze derniers mois par année d'ancienneté sans excéder seize (16) mois de salaire brut.

TITRE IV
LE SALAIRE

Art 32. - Détermination du salaire.

1- Conformément aux dispositions de l'article 62 alinéa 2 du Code du travail, la grille des salaires minima applicables aux entreprises soumises à la présente convention est jointe en annexe. Elle comporte, par rapport à la grille du 1^{er} Juin 2016, une augmentation par palier ainsi qu'il suit :

- pour les catégories 1 à VI 5,5% ;
- pour les catégories VII à IX 3,5% ;
- pour les catégories X à XII 2%.

2-Cette grille est révisable tous les trois (03) ans. Les contrats individuels de travail ou les accords d'établissement peuvent cependant prévoir des conditions plus favorables.

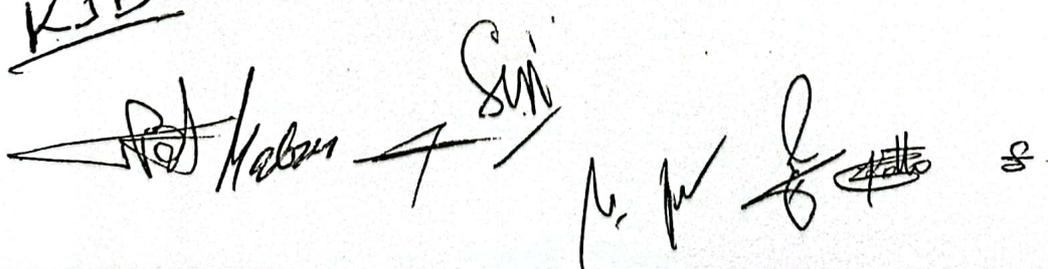
3- Lorsque la rémunération est basée sur un travail à la tâche ou à la pièce, ou composée en tout ou en partie de commissions, elle fait l'objet d'entente entre employeurs et travailleurs intéressés, le principe retenu étant que cette façon de rémunérer doit procurer au travailleur concerné un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps effectuant un travail analogue.

Art 33. - Avancement.

1- L'avancement dans les échelons se fait aux choix de l'employeur dans un délai qui ne saurait dépasser la limite de trois (03) ans à compter de la date du dernier avancement du travailleur.

2- Les parties conviennent de ce 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.

3- Une fois que l'on a atteint l'échelon G qui est le plafond des échelons dans le cadre des avancements, l'on continue à bénéficier des avancements sous les indices suivants G1, G2, G3 ainsi de suite.

KJB
The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a signature that appears to be 'KJB' with a horizontal line underneath. To its right, there are several other signatures, including one that looks like 'Sui' and another that is more stylized. There are also some initials and marks scattered around.

TITRE V

CONDITIONS DE TRAVAIL

Art 34. - Durée du travail.

1- Conformément aux dispositions légales en vigueur, la durée légale du travail ne peut excéder quarante (40) heures par semaine.

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

Art 35. - 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 dix (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 trente (30) minutes au maximum, pris sur le temps de travail, pour 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 spécifiées par le règlement intérieur de l'entreprise.

Art 36. - Travail de nuit.

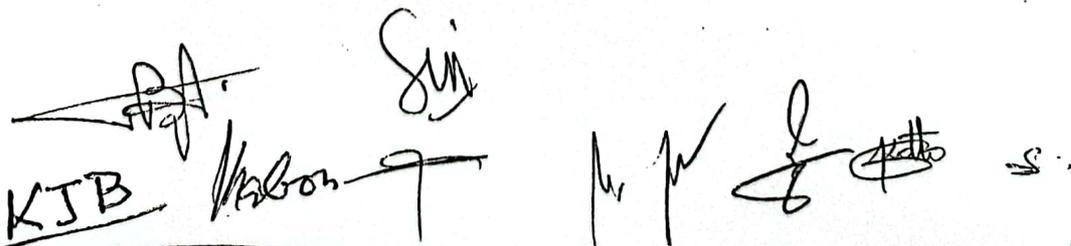
1- Le travail de nuit est rémunéré conformément à la législation et la réglementation en vigueur.

2- 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 est fixé comme suit:

- Catégories 1 à VI : 4 fois le salaire horaire de la 1ère catégorie, échelon A;

- Catégories VII à IX: 2 fois le salaire horaire de la 8e catégorie, échelon A.

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



Art 37. - Déplacements occasionnels.

1- En cas de déplacement pour une mission occasionnelle, le travailleur perçoit les indemnités suivantes pour couvrir les frais exposés:

a) pour les travailleurs des catégories 1 à VI et pour les frais d'une journée complète comportant le logement et deux (02) repas, vingt (20) fois le salaire horaire du lieu habituel d'emploi du travailleur de la 6e catégorie échelon A;

b) pour les travailleurs des catégories VII à IX et pour les frais d'une journée complète comportant le logement et deux (02) repas, vingt (20) fois le salaire horaire du lieu habituel d'emploi du travailleur de la 8e catégorie échelon A;

c) pour les travailleurs des catégories X à XII, les indemnités afférentes à ces missions sont fixées d'accord parties.

2- Dans le cas où l'employeur fournit au travailleur déplacé des prestations équivalentes, celles-ci tiennent lieu des indemnités définies ci-dessus.

3- Dans le cas d'une journée incomplète, il est précisé que chacun des repas est évalué à dix (10) fois les salaires horaires ci-dessus.

Art 38. - Déplacements liés à la fonction.

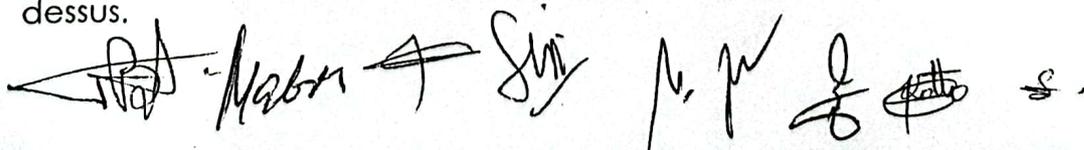
1- Dans le cas d'un travailleur dont la fonction habituelle implique des déplacements réguliers, la participation de l'entreprise aux frais occasionnés est la suivante:

a) pour les travailleurs des catégories 1 à VI et pour les frais d'une journée comportant le logement et deux (02) repas, vingt (20) fois le salaire horaire du lieu habituel d'emploi du travailleur de la 5^{ème} catégorie, échelon A;

b) pour les travailleurs des catégories VII à IX et pour les frais d'une journée complète comportant le logement et deux (02) repas, vingt (20) fois le salaire horaire du lieu habituel d'emploi du travailleur de la 7^{ème} catégorie, échelon A;

c) pour les travailleurs des catégories X à XII, les indemnités afférentes à ces missions sont fixées d'accord parties.

2- Dans le cas où l'employeur fournit au travailleur déplacé des prestations équivalentes, celles-ci tiennent lieu des indemnités définies ci-dessus.



3- Dans le cadre d'une journée incomplète, il est précisé que chacun des repas est évalué à dix (10) fois les salaires horaires ci-dessus.

Art 39. - Déplacements 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 déplacement et de la durée du séjour.

Art 40. - Mutation dans l'entreprise.

1- Le travailleur muté au sein d'une même entreprise dans un autre établissement situé en un autre endroit que la localité du premier emploi a droit:

a) à l'attribution d'un logement ou si l'employeur ne dispose pas de logement, à l'attribution d'une indemnité de logement conformément aux dispositions légales en vigueur ;

b) à son transport, celui de sa famille légale et de ses bagages selon les conditions fixées à l'article 43 de la présente convention ;

c) aux frais de transport du travailleur et de sa famille légale pour les voyages aller et retour pour les congés annuels prévus à l'article 43 de la présente convention.

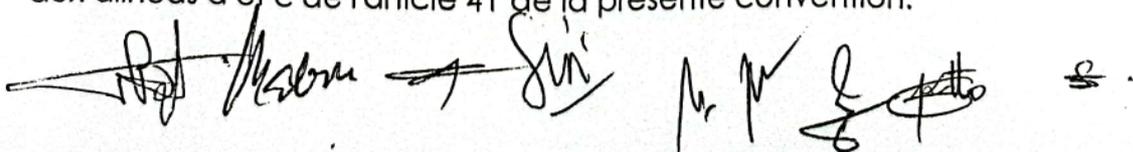
2- Est réputée du fait de l'employeur, une mutation hors du lieu de la résidence habituelle prescrite par le médecin du travail de l'entreprise.

Art 41. - Mutation pour convenance personnelle du travailleur.

1- Le travailleur désirant être affecté dans une autre localité que celle du lieu de son premier emploi, et désirant en faire son lieu de résidence habituelle, peut, sur sa demande écrite, être affecté dans la mesure des possibilités de l'entreprise et de la qualification de l'intéressé.

2- Les frais de son transport, celui de sa famille légale et de ses bagages sont à la charge de l'employeur du lieu de recrutement au lieu de résidence habituelle.

3- Le travailleur ne peut prétendre au bénéfice des dispositions prévues aux alinéas a et c de l'article 41 de la présente convention.



4- Est réputée du fait du travailleur pour convenance personnelle, une mutation pour raison de santé avec avis médical lorsqu'elle ramène le travailleur dans son lieu d'origine et qu'elle est faite à titre définitif.

Art 42. - Voyages et transports.

Les moyens de transports utilisés sont:

a) Pour les travailleurs des catégories I à VI :

- Chemin de fer - 2^{ème} classe,
- Routes - tarif appliqué couramment.

Lors d'affectation et de retour d'affectation le transport des bagages est limité à 1.500 kgs.

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

b) Pour les travailleurs des catégories VII à IX :

- Chemin de fer - 1^{ère} classe,
- Routes - tarif appliqué couramment.

Lors d'affectation et de retour d'affectation le transport des bagages est limité à 2.000 kgs.

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

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

Art 43. - Congés payés.

1- Les travailleurs bénéficient de congés dans les conditions fixées par la législation et la réglementation en vigueur.

2- En outre, le travailleur bénéficie d'une majoration pour ancienneté à raison de deux (02) jours ouvrables par période entière, continue ou non, de trois (03) ans de service.

KJB

Art 44. - Permissions exceptionnelles d'absence payées.

1- Dans la limite de douze (12) jours par année calendaire, des permissions exceptionnelles d'absence payées sont accordées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux touchant son foyer, dans les circonstances et conditions suivantes :

- a) Mariage du travailleur 03 jours
- b) Décès du père, de la mère, d'un enfant 06 jours
- c) Décès du conjoint 10 jours
- d) Accouchement de l'épouse du travailleur03 jours
- e) Mariage d'un enfant 02 jours
- f) Décès du beau-père, ou de la belle-mère 04 jours

2- Les pièces justificatives desdits événements seront présentées à l'employeur dans un délai maximum de quarante-cinq (45) jours de l'évènement familial.

Art 45. - Permissions d'absence non payées.

Des permissions d'absence non payées peuvent être accordées au travailleur conformément à la législation et la réglementation en vigueur.

Art 46. - Absences non autorisées.

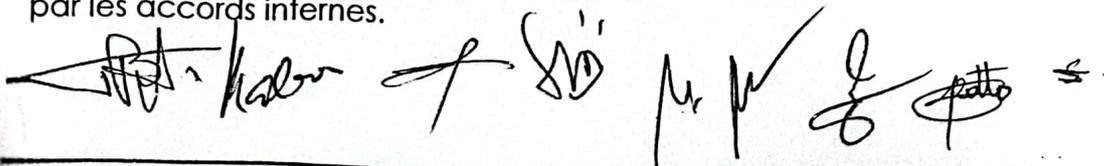
1- En cas d'absence non préalablement autorisée, le travailleur doit se justifier.

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

Art 47. - Logement du travailleur.

1- a) Le logement est fourni au travailleur dans les cas et conditions prévus par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Toutefois, l'employeur doit participer aux frais de logement des travailleurs non déplacés. Les modalités de cette participation sont fixées par les accords internes.



1- b) Toutefois ces accords ne peuvent aller en dessous de 10% du salaire de base.

2- L'employeur qui loge un travailleur en dehors des obligations légales et réglementaires, peut opérer une retenue sur le salaire de celui-ci au titre des loyers. Cette retenue est consentie dans les formes prévues par les dispositions légales en vigueur. Elle est en rapport avec l'importance et le standing du logement fourni ; elle est fixée d'accord partie mais ne doit pas dépasser 25% du salaire catégoriel du travailleur logé, majoré de la prime d'ancienneté. Sauf conditions particulières stipulées dans le contrat de location, les charges locatives ainsi que l'eau et l'électricité, etc. sont à la charge du locataire.

3- En cas de rupture du contrat de travail, le travailleur installé dans un logement fourni par l'employeur est tenu de le libérer dans la limite maximum du préavis normal pour la catégorie considérée. Dans ce cas la retenue sur logement pourra être opérée par anticipation par l'employeur.

Art 48.- Hygiène et sécurité.

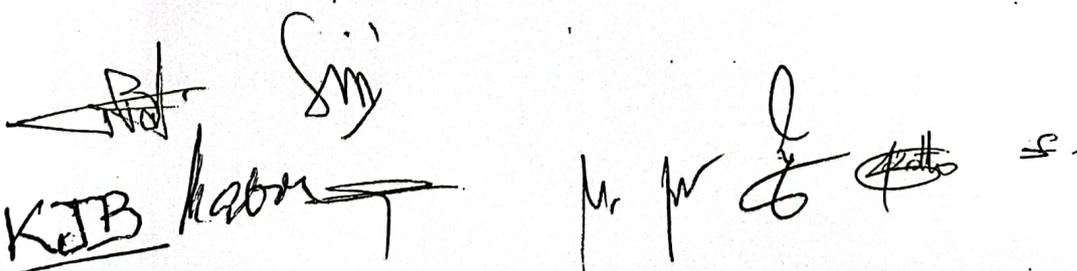
1- Les parties contractantes conviennent, dans le respect de la législation et de la réglementation en la matière, de mettre en place toutes autres mesures d'hygiène et de sécurité susceptibles de renforcer la protection des travailleurs.

2- Elles recommandent que toutes actions tendant à un encouragement du personnel dans ce domaine soient recherchées en liaison avec les délégués du personnel.

Art 49.- Tenue de travail.

1- Dans les Entreprises où 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 entretien.

2- Les conditions d'attribution, 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.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a signature that appears to be 'KJB' with 'habon' written below it. To the right of this, there are several other signatures, including one that looks like 'SMY' and another that is more complex and illegible. There are also some initials and marks scattered around.

TITRE VI
SECURITE SOCIALE

Art 50. - Sécurité Sociale.

Les parties contractantes se réfèrent à la législation et la réglementation en vigueur en la matière.

Art 51. - Retraite complémentaire.

Les parties reconnaissent la nécessité pour les travailleurs d'avoir des revenus supplémentaires pour la retraite. A cet égard, elles recommandent la mise en place d'une retraite complémentaire dont les modalités de constitution et de gestion sont définies par les accords d'établissement.

Art 52.- Mutuelle.

Les parties contractantes conviennent de la nécessité de créer des mutuelles au sein des entreprises. Les modalités de constitution et de gestion de ces mutuelles sont fixées d'accord parties.

TITRE VII
PRIMES ET INDEMNITES DIVERSES

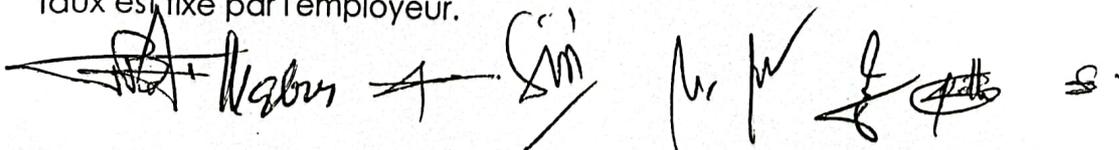
Art 53. - Gratification.

1- Les parties contractantes adoptent le principe de l'attribution d'un 13^{ème} mois ou d'une gratification en fin d'année.

2- S'agissant de la gratification, les conditions d'attribution et les modalités de calcul sont fixées par les accords internes.

Art 54. - Prime d'assiduité.

1- Dans le cas où aucune prime n'est accordée pour tenir compte de l'assiduité du travailleur, soit sous forme de prime d'assiduité, de prime de rendement, soit sous forme de toute autre prime de même nature les parties contractantes recommandent l'attribution d'une prime d'assiduité dont le taux est fixé par l'employeur.



2- Il est convenu que cette prime est supprimée en partie ou en totalité pour manque d'assiduité (retard, absence non autorisée et non justifiée) selon un règlement défini par l'employeur en liaison avec les délégués du personnel.

Art 55. - Prime de responsabilité (caisse et billetterie)

1- Toute fonction entraînant une manipulation d'espèces engageant la responsabilité pécuniaire du titulaire du poste fait l'objet d'une prime de responsabilité dont le montant est déterminé par l'employeur en liaison avec les délégués du personnel, en rapport avec les sommes manipulées, la fréquence des opérations et des risques encourus.

2- Cette prime n'est pas attribuée lorsque, dans les conditions de rémunération particulières à l'emploi, il est tenu compte de la responsabilité du travailleur.

Art 56. - Prime d'intéressement.

Les parties contractantes doivent attribuer une prime d'intéressement basée sur les résultats de l'entreprise et de nature à accroître la motivation des travailleurs. Les conditions d'attribution et les modalités de calcul de cette prime sont fixées par les accords d'établissement.

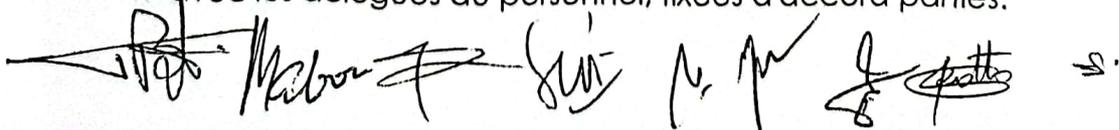
Art 57. - Prime de salissure.

1- Une prime de salissure est attribuée aux travailleurs affectés à des travaux salissants. Les modalités d'attribution de cette prime sont fixées d'accord parties.

2- D'autres primes de même nature pourraient être attribuées aux travailleurs exerçant leurs activités dans des conditions particulièrement pénibles. Il est entendu que la disparition de ces travaux entraîne ipso facto la suppression de ces primes.

Art 58. - Indemnité d'outillage.

Tout travailleur utilisant son outillage personnel répondant aux nécessités de son emploi, et le maintenant en bon état d'utilisation, a droit à une indemnité d'outillage dont le taux et les modalités d'attribution sont, en liaison avec les délégués du personnel, fixées d'accord parties.



KIT

Art 59. - Indemnité de véhicule ou autre engin.

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 parties est allouée au travailleur.

Art 60. - 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^{ème} catégorie échelon F par journée de travail effectif.

2- Dans le cas où le travailleur est logé conformément à l'article 48 de la présente convention à proximité du lieu d'emploi, l'indemnité ci-dessus n'est pas attribuée.

Les parties contractantes conviennent que le minimum de l'indemnité de transport visé à l'alinéa 1 ci-dessus sera dans un même établissement, égal pour l'ensemble du personnel.

Art 61. - Médaille d'Honneur du 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.

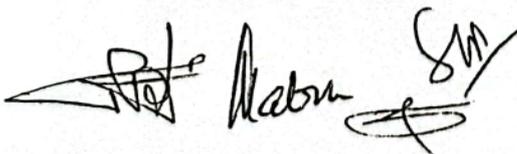
2- L'employeur assure les frais d'achat des médailles d'honneur du travail et, sauf dispositions plus favorables des accords d'établissement, attribue au récipiendaire une prime par médaille égale à 1/3 de son salaire de base majoré de la prime d'ancienneté. Toutefois, cette prime ne saurait être inférieure au salaire de la 4^{ème} catégorie, échelon B.

TITRE VIII

DISPOSITIONS FINALES

Art 62. - prise d'effet.

La présente convention, qui abroge celle du 1er Juin 2016, prend effet à compter de la date de signature, après son dépôt au Greffe du tribunal de Première Instance de Yaoundé.



Fait à Yaoundé le 06 JAN 2023



CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INDUSTRIES DE TRANSFORMATION

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INDUSTRIES DE TRANSFORMATION
Pour le Syndicat des Industriels du Cameroun (SYNDUSTRICAM)

Samuel NJANGA KONDO NGANDE

Côté employeurs

EPEE SAME Jean-Jacques

Ebénézérine MOUDIO

TSAFACK Henri

David KOBBA

MODI KOKO Angèle

Côté travailleurs

SDICW: Jean Bosco KITCHABO

SYNATITECHC :MABOU Jean

SYNATIAC :NITCHEU WALLA Charles

SDICM :FOTSO BOUTUE Augustin



Présidente de la Commission

Mme SANKEP Angeline,

Directrice du Secteur des Relations Professionnelles