

REPUBLIQUE DU CAMEROUN

Paix – Travail – Patrie

REPUBLIC OF CAMEROON

Peace – Work – Fatherland



GREFFE DU TRIBUNAL DE 1^{ère} INSTANC
DE YAOUNDE - CA

ARRIVEE LE 21 JUIL 2023

ENREGISTRÉ SOUS IF N° 9691 GTYD'

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES
ENTREPRISES RELEVANT DE L'EXPLORATION,
DE LA PRODUCTION ET DU RAFFINAGE DES
HYDROCARBURES**

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.

SOMMAIRE

TITRE I : DISPOSITIONS GÉNÉRALES	5
ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION ET OBJET	5
ARTICLE 2 : ADHÉSION	5
ARTICLE 3 : PRISE D'EFFET ET DURÉE.....	5
ARTICLE 4 : RÉVISION	5
ARTICLE 5 : DÉNONCIATION.....	6
ARTICLE 6 : DIALOGUE ET RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS	6
ARTICLE 7 : AVANTAGES ACQUIS.....	7
ARTICLE 8 : DÉPÔT ET PUBLICATION.....	7
TITRE II : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL - DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL	8
ARTICLE 9 : DROIT SYNDICAL ET LIBERTÉ D'OPINION	8
ARTICLE 10 : COTISATIONS SYNDICALES	8
ARTICLE 11 : AUTORISATION D'ABSENCE	8
ARTICLE 12 : DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL : ÉLECTION ET EXERCICE DES FONCTIONS	9
ARTICLE 13 : DES PANNEAUX D'AFFICHAGE	10
ARTICLE 14 : DES RESPONSABLES ET DÉLÉGUÉS SYNDICAUX	10
ARTICLE 15 : DU PERMANENT SYNDICAL.....	10
TITRE III : LE CONTRAT DE TRAVAIL	12
CHAPITRE I : FORMATION ET EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL	12
ARTICLE 16 : ENGAGEMENT.....	12
ARTICLE 17 : PÉRIODE D'ESSAI	12
ARTICLE 18 : APPRENTISSAGE, FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS	13
ARTICLE 19 : CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE	14
ARTICLE 20 : CAMEROUNISATION DES EMPLOIS	14
ARTICLE 21 : COMMISSION PARITAIRE DE CLASSEMENT	14
ARTICLE 22 : CHANGEMENT PROVISOIRE D'EMPLOI OU INTERIM.....	15
CHAPITRE II : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	16
ARTICLE 23 : GÉNÉRALITÉS	16
ARTICLE 24 : PROCÉDURES EN CAS D'ACCIDENT ET DE MALADIE NON IMPUTABLES AU TRAVAIL	16
ARTICLE 25 : RÉGIME INDEMNITAIRE EN CAS D'ACCIDENT OU DE MALADIE NON IMPUTABLE AU TRAVAIL	16
ARTICLE 26 : PRISE EN CHARGE EN CAS D'ACCIDENT DE TRAVAIL ET DE MALADIE PROFESSIONNELLE	17
ARTICLE 27 : CHÔMAGE TECHNIQUE.....	17
ARTICLE 28 : RESTRUCTURATION ET CESSIION	18
ARTICLE 29 : RECLASSEMENT A LA SUITE D'UN ACCIDENT OU D'UNE MALADIE AYANT ENTRAINE UNE RÉDUCTION DE CAPACITÉ DE TRAVAIL.....	18
CHAPITRE III : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	18
ARTICLE 30 : GÉNÉRALITÉS SUR LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	18
ARTICLE 31 : PRÉAVIS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL A DURÉE INDÉTERMINÉE.....	19
ARTICLE 32 : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR MALADIE OU ACCIDENT NON IMPUTABLE AU TRAVAIL	20

2

ARTICLE 33 : PRÉAVIS EN CAS DE DÉPART EN CONGÉ	20
ARTICLE 34 : INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT	20
ARTICLE 35 : LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE.....	20
ARTICLE 36 : ÉVACUATION DU LOGEMENT	21
ARTICLE 37 : DÉCÈS DU TRAVAILLEUR ET AIDE AUX OBSÈQUES	21
ARTICLE 38 : DÉPART A LA RETRAITE - ALLOCATION DE FIN DE CARRIÈRE.....	21
TITRE IV : DU SALAIRE	23
ARTICLE 39 : DÉTERMINATION DU SALAIRE	23
ARTICLE 40 : RETENUES SUR SALAIRE	23
ARTICLE 41 : PRIME D'ANCIENNETÉ	23
ARTICLE 42 : AVANCEMENT	23
ARTICLE 43 : PROMOTION	23
ARTICLE 44 : MISSIONS.....	24
ARTICLE 45 : MUTATIONS.....	24
TITRE V : CONDITIONS DE TRAVAIL	26
ARTICLE 46 : DURÉE DU TRAVAIL.....	26
ARTICLE 47 : HEURES SUPPLÉMENTAIRES	26
ARTICLE 48 : TRAVAIL AU RÉGIME ROTATION ET TRAVAIL POSTE.....	26
ARTICLE 49 : RÉCUPÉRATION DES HEURES PERDUES	27
ARTICLE 50 : PERMANENCE ET ASTREINTE	28
ARTICLE 51 : MESURES D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ.....	28
ARTICLE 52 : ÉQUIPEMENT DE PROTECTION	28
TITRE VI : CONGÉS - ABSENCES – TRANSPORT	29
ARTICLE 53 : CONGÉS - MAJORATION POUR ANCIENNETÉ	29
ARTICLE 54: PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES D'ABSENCES PAYÉES	29
ARTICLE 55 : PERMISSIONS D'ABSENCES NON PAYÉES.....	29
ARTICLE 56 : ABSENCES.....	30
TITRE VII : DISCIPLINE	31
ARTICLE 57 : SANCTIONS – GÉNÉRALITÉS	31
ARTICLE 58 : SECRET PROFESSIONNEL	31
TITRE VIII : AVANTAGES SOCIAUX - PRIMES - INDEMNITÉS – PRESTATIONS DIVERSES..	32
ARTICLE 59 : AVANTAGES SOCIAUX	32
ARTICLE 60 : PRIME DE RESPONSABILITÉ	32
ARTICLE 61 : PRIME DE FIN D'ANNÉE.....	32
ARTICLE 62 : PRIME DE PERFORMANCE	32
ARTICLE 64 : INDEMNITÉ DE VÉHICULE.....	33
ARTICLE 65 : LOGEMENT	33
ARTICLE 66 : FRAIS MÉDICAUX, CHIRURGICAUX ET PHARMACEUTIQUES	33
ARTICLE 67: MÉDAILLES D'HONNEUR DU TRAVAIL ET FIDÉLITÉ.....	33
ARTICLE 68 : CLUBS ET ASSOCIATIONS.....	34
ARTICLE 69 : PRÊTS	34
ARTICLE 70 : AUTRES AVANTAGES SOCIAUX.....	34
ANNEXE I : CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE	36
ANNEXE II : GRILLE DE SALAIRES DES ENTREPRISES RELEVANT DE L'EXPLORATION, DE LA PRODUCTION ET DU RAFFINAGE DES HYDROCARBURES AU CAMEROUN.....	42

Handwritten notes and signatures in blue ink at the bottom of the page:
 907 8 40 21, 28-7, A, [signature], [signature], [signature], [signature], [signature]

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES RELEVANT DE
L'EXPLORATION, DE LA PRODUCTION ET DU RAFFINAGE DES HYDROCARBURES AU
CAMEROUN**

Entre les soussignés :

Les entreprises relevant de l'Exploration de la Production et du Raffinage des Hydrocarbures au Cameroun, représentées par :

- LA SOCIETE NATIONALE DES HYDROCARBURES (SNH)
- PERENCO RIO DEL REY S.A (PRDR)
- PERENCO CAMEROON S.A (PERCAM)
- ADDAX PETROLEUM CAMEROON COMPANY S.A (APCC)
- ADDAX PETROLEUM CAMEROON LIMITED S.A (APCL)

D'une part ;

- Le Syndicat des Travailleurs de la Recherche et de l'Exploitation des Hydrocarbures (TRAREH) ;
- Le Syndicat National des Travailleurs d'Hydrocarbures et des Activités Pétrolières Techniques (TRAHAPTECH) ;

D'autre part ;

Ci-après désignés les parties contractantes,

Sous la présidence de Madame SANKEP Angeline, Directeur des Relations Professionnelles au Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale,

Il a été convenu ce qui suit :

A series of handwritten signatures and initials in blue ink, including the number '4' and various scribbles, located at the bottom of the page.

TITRE I : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION ET OBJET

1. a. La présente Convention dénommée Convention Collective Nationale des Entreprises relevant de l'Exploration, de la Production et du Raffinage des Hydrocarbures ainsi que les activités connexes, règle les rapports professionnels entre les employeurs et les travailleurs tels qu'ils sont définis à l'article 1^{er} du Code du Travail.
b. On entend par activité connexe, toute activité exclusive et spécialisée d'une entreprise qui relève de l'exploration, de la production et du raffinage des hydrocarbures.
2. L'ensemble du personnel relevant de chaque entreprise signataire est soumis à la présente Convention, quelle que soit l'activité propre de l'usine, de l'atelier, du bureau ou de l'établissement.
3. La présente Convention précise les dispositions des lois et règlements en matière de travail en les complétant pour tenir compte des conditions de travail propres aux activités d'exploration, de production et du raffinage des hydrocarbures. Elle ne fait pas obstacle à la conclusion d'accords d'établissements pourvu que ceux-ci comportent des dispositions plus favorables aux travailleurs.

ARTICLE 2 : ADHÉSION

1. Toute organisation syndicale de travailleurs ou d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, concerné par les dispositions de l'article 1 paragraphe 1 ci-dessus, peut adhérer ultérieurement à la présente Convention, dans les formes et aux conditions définies par la réglementation en vigueur.
2. Cette adhésion prend effet à compter du jour qui suit le dépôt de l'acte d'adhésion au Greffe du Tribunal de Première Instance de Yaoundé.
3. La partie adhérente peut demander par l'intermédiaire d'une partie contractante la révision ou la modification de cette Convention, à condition d'y avoir été soumise pendant au moins cinq (05) ans.
4. Les organisations signataires ne sont pas tenues d'admettre, faire une place dans les Commissions ou organismes paritaires prévus par la présente Convention, à toute partie qui adhère ultérieurement.

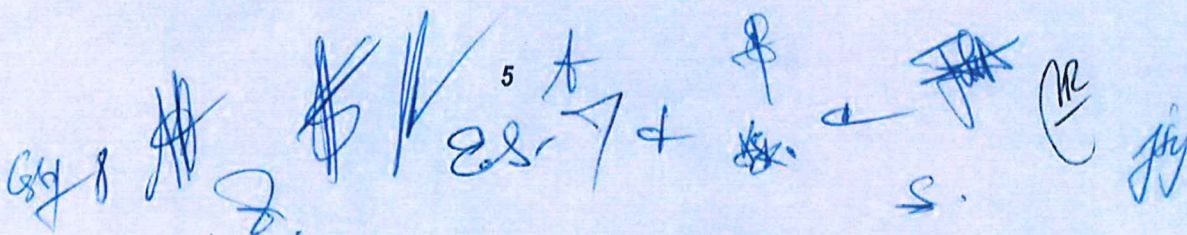
ARTICLE 3 : PRISE D'EFFET ET DURÉE

1. La présente Convention prend effet, au lendemain du jour de son dépôt au Greffe du Tribunal de Première Instance compétent.
2. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

ARTICLE 4 : RÉVISION

1. La présente Convention ainsi que ses annexes peuvent être révisées à la demande d'une des parties contractantes ou à la demande du Ministre en charge des questions de travail conformément à la législation et/ou la réglementation en vigueur.
2. La demande de révision émanant d'une des parties contractantes doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée par la partie qui en prend l'initiative au Ministre en charge des questions de travail, qui en informe l'autre partie.

5



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 qui ne saurait excéder trois (03) mois.
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 et d'arbitrage, les parties contractantes s'engagent à :
 - Respecter strictement les engagements réciproques découlant de la présente Convention ;
 - Ne recourir ni au lock-out, ni à la grève, partiels ou totaux.

Cet engagement ne porte pas atteinte aux droits respectifs des parties en matière de rupture individuelle du contrat de travail survenant pour toute autre cause que l'objet de la demande de révision proprement dite.

5. La demande de révision ou de modification de cette Convention peut être faite après trois (03) ans à compter de la date de son dépôt ou de ses avenants au Greffe du Tribunal de Première Instance compétent.

ARTICLE 5 : DÉNONCIATION

1. Si les pourparlers tendant à la révision ou à 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 4 ci-dessus, chacune des parties contractantes a la possibilité de dénoncer la présente Convention par un acte écrit soumis aux formalités de dépôt et de notification définies par les dispositions légales et réglementaires.
2. La dénonciation ne prend effet qu'à l'expiration d'un délai de six (06) 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. La présente Convention reste en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions à intervenir.

ARTICLE 6 : DIALOGUE ET RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

1. Les parties signataires témoignent de leur volonté de rechercher toute possibilité d'examen en commun des différends collectifs et de faciliter ainsi leur solution dans le cadre du dialogue social au sein de l'entreprise.
2. a. Dans le cas de différends collectifs du travail tels que définis à l'article 157 (1) du Code du Travail, les Délégués du Personnel prennent attache avec l'Employeur ou vice versa pour la tenue d'une réunion, dans un délai de deux (02) jours ouvrables, en vue d'un règlement amiable du différend.
b. Si dans un délai de huit (08) jours ouvrables à compter de la première rencontre, aucun arrangement n'est intervenu, et en l'absence d'une prorogation consensuelle du délai de négociation, l'Inspecteur du Travail compétent peut être saisi par toute partie, en vue de la mise en œuvre de la procédure de conciliation prévue aux articles 158 à 160 du Code du Travail.
3. Les différends individuels du travail sont réglés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

(Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page)

ARTICLE 7 : AVANTAGES ACQUIS

1. La présente Convention ne peut, en aucun cas être la cause de restriction d'avantages individuels acquis ; que ces avantages soient particuliers à certains salariés ou qu'ils résultent de l'application dans l'entreprise des dispositions collectives.
2. Les avantages reconnus par la présente Convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés dans l'entreprise pour le même objet.

ARTICLE 8 : DÉPÔT ET PUBLICATION

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

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature, the number '7', and various initials and symbols.]

TITRE II : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL - DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

ARTICLE 9 : DROIT SYNDICAL ET LIBERTÉ D'OPINION

1. Les Parties Contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement et d'appartenir ou non à une association ou à un groupement professionnel ou à un syndicat constitué conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.
2. L'entreprise étant un lieu de travail, les Parties Contractantes, chacune en ce qui la concerne, s'engagent :
 - a. à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales,
 - b. à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou des origines sociales ou raciales du travailleur, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la rémunération, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline et de licenciement.
3. L'exercice du droit syndical ne doit, en aucun cas, porter entrave à la bonne marche de l'entreprise et ne saurait avoir pour conséquence des actes contraires à la loi.

ARTICLE 10 : COTISATIONS SYNDICALES

1. Les Parties Contractantes reconnaissent les dispositions légales et réglementaires en matière de retenue de la cotisation syndicale pour les travailleurs ayant souscrit librement au « check-off » et de versement immédiat du montant de cette retenue aux comptes communiqués par les organisations syndicales concernées.
2. Il est recommandé aux employeurs d'adresser aux syndicats de base, une copie du bordereau de versement des cotisations syndicales.

ARTICLE 11 : AUTORISATION D'ABSENCE

1. a. Chaque fois qu'un travailleur, qu'il soit responsable syndical ou non, est appelé à participer à une Commission paritaire décidée entre les organisations syndicales et les employeurs, il appartient aux syndicats patronaux et de travailleurs ayant organisé la réunion, de déterminer de quelle façon et dans quelles limites (nombre de participants, durée etc.), il convient de faciliter cette participation.
b. Les travailleurs concernés sont tenus d'informer préalablement l'employeur de leur participation à ces Commissions au moins six (06) jours à l'avance et de s'efforcer à réduire au minimum la gêne que leur absence apporte à la marche normale de l'entreprise.
c. Le temps d'absence est considéré comme temps de travail effectif et il est rémunéré par l'employeur suivant l'horaire normal de l'entreprise ; il n'est pas récupérable et ne peut être déduit du congé annuel.
2. Par assimilation avec ce qui précède, la participation des responsables syndicaux au règlement d'un conflit collectif de travail est considérée comme temps de travail rémunéré par l'employeur du responsable syndical concerné.
3. a. Lorsqu'un responsable syndical est appelé à une réunion interne à son syndicat, et si une telle réunion a lieu pendant les heures normales de travail, l'intéressé doit obtenir une autorisation préalable de l'employeur. L'autorisation d'absence est subordonnée à la présentation d'une demande écrite de l'organisation syndicale déposée quarante-huit (48)

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

heures avant la date de la réunion, sauf cas de force majeure ; elle ne saurait être refusée sans explication écrite adressée au syndicat.

b. Des autorisations exceptionnelles d'absence peuvent être accordées aux responsables syndicaux, sur demande écrite des organisations syndicales dans la limite de dix (10) jours ouvrables par année civile dans les cas limités suivants :

- participation aux congrès statutaires de leur organisation;
- participation à des stages et séminaires de formation syndicale.

La demande doit être présentée, sauf cas de force majeure, au moins huit (08) jours francs à l'avance par l'autorité syndicale départementale ou nationale.

c. Les absences prévues aux alinéas (a et b) ci-dessus sont payées et ne viennent pas en déduction du temps de service effectif ouvrant droit au congé.

ARTICLE 12 : DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL : ÉLECTION ET EXERCICE DES FONCTIONS

1. Les élections des Délégués du Personnel ainsi que l'exercice de leurs fonctions se déroulent conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.
2. Afin de leur permettre de mener à bien leurs missions, les moyens suivants sont mis à la disposition des Délégués du Personnel :

a. Réception par l'employeur ;

La périodicité des réunions est en principe mensuelle. Un ordre du jour détaillé est communiqué à l'employeur au moins une semaine avant la date de la réunion pour lui permettre de préparer les réponses.

b. Crédit d'heures ;

Il ne peut excéder quinze (15) heures par mois. En cas d'utilisation, les délégués doivent remplir un « bon de délégation » signé de la hiérarchie et comptabilisé en fin de mois par le service du personnel. Ces absences sont payées comme heures normales de travail et ne peuvent donner lieu ni à report, ni à indemnisation.

Toutefois, en cas de nécessité approuvée par l'employeur, le délégué du personnel peut bénéficier d'un supplément d'heures de délégation ne pouvant excéder cinq (05) heures par mois, comptabilisées et payées dans les mêmes conditions que le crédit d'heures réglementaires.

Dans le cadre de ce crédit d'heure et du « bon de délégation », le délégué du personnel peut se déplacer dans les locaux de l'entreprise à condition de ne pas perturber la marche normale de l'entreprise. En particulier si le délégué désire rencontrer un agent, il doit s'assurer que son supérieur hiérarchique est informé.

Chaque délégué est tenu de continuer à travailler normalement dans son emploi et selon l'horaire correspondant. Le temps réglementaire réservé à l'exercice de sa fonction est inclus dans cet horaire.

c. Un local équipé pour se réunir ;

d. Des panneaux d'affichage.

9
A
ES-7+
S.
R
Jdy

ARTICLE 13 : DES PANNEAUX D'AFFICHAGE

1. Des panneaux d'affichage doivent, conformément à la réglementation en vigueur, être réservés dans les locaux de l'entreprise aux communications des Délégués du Personnel et des organisations syndicales représentées dans l'entreprise.
2. Ces panneaux sont grillagés ou vitrés et fermés à clé.
3. Ces communications ne doivent concerner que des questions strictement professionnelles ou syndicales et doivent être communiquées au chef d'établissement pour accord avant l'affichage et/ou la diffusion.
4. Au cas où le chef d'établissement contesterait le texte d'une communication, l'avis de l'Inspecteur du Travail du ressort est demandé et suivi ; le texte en cause ne peut être affiché tant qu'il ne remplit pas ces conditions.
5. Aucun document ne peut être affiché, aucune inscription ne peut être portée, en dehors des tableaux d'affichage et dans des conditions autres que celles stipulées ci-dessus.
6. En plus des panneaux d'affichage prévus par la réglementation, l'employeur met à la disposition des délégués du personnel ses moyens d'information et de télécommunication (IT) internes, pour leurs besoins de communication, dans les conditions de l'alinéa 3 ci-dessus.

Les modalités de sa mise en œuvre sont fixées en interne par chaque entreprise.

ARTICLE 14 : DES RESPONSABLES ET DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

Les délégués syndicaux, au nombre maximum de deux (02) par entreprise, sont désignés par les organisations syndicales qu'ils représentent dans les formes et conditions propres à chaque syndicat.

Ils doivent être salariés de l'entreprise dans laquelle ils sont désignés.

Les délégués syndicaux assurent la représentation de leur syndicat tant envers l'employeur qu'envers les travailleurs.

Ils peuvent être convoqués à titre d'observateur aux réunions avec les Délégués du personnel si l'employeur le désire.

Les Délégués syndicaux exercent leurs missions selon les dispositions de l'article 11 ci-dessus.

ARTICLE 15 : DU PERMANENT SYNDICAL

1. Le travailleur ayant déjà acquis dans l'entreprise une ancienneté au moins égale à deux (02) ans et qui est mandaté par une organisation syndicale légalement reconnue pour remplir les fonctions de « permanent syndical », doit, à l'expiration de son mandat, réintégrer son entreprise.
2. A l'issue de la suspension du contrat, le travailleur est repris à la catégorie correspondant à sa précédente qualification professionnelle et l'employeur veille à lui confier des tâches de niveau correspondant. A sa seule appréciation, l'employeur pourra offrir une catégorie supérieure au travailleur concerné.
3. La suspension du contrat prévue au présent article ne saurait, en aucun cas, excéder cinq (05) ans. Au-delà de cette limite, le contrat de travail est résilié de plein droit. Toutefois, cette période de suspension du contrat peut être renouvelée par décision de l'employeur, après consultation de l'organisation syndicale à laquelle appartient l'intéressé.

10
[Signatures]

4. La demande de réintégration du travailleur doit être présentée soit par lui-même soit en son nom par l'organisation syndicale, au plus tard un (01) mois après l'expiration de son mandat syndical.

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page, including the number 11 and various illegible signatures.

TITRE III : LE CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE I : FORMATION ET EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

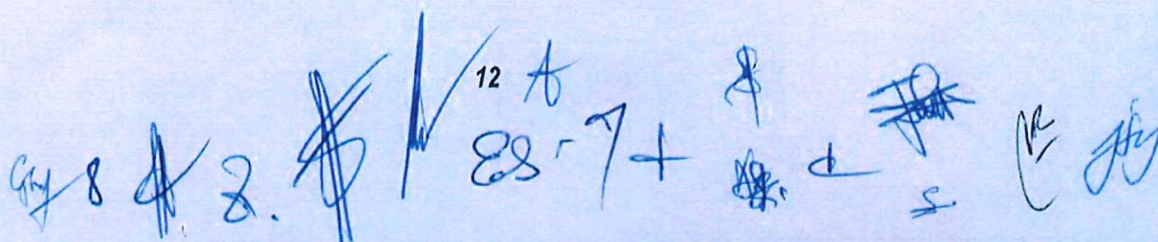
ARTICLE 16 : ENGAGEMENT

1. Les travailleurs sont engagés individuellement conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.
2. L'engagement est constaté par écrit, soit par contrat de travail, soit par lettre d'engagement, signées des deux parties et comportant les mentions suivantes :
 - a. La raison sociale et l'adresse de l'employeur ;
 - b. Les noms et prénom(s), sexe, date et lieu de naissance, filiation et nationalité du travailleur ;
 - c. La composition de la famille du travailleur au sens de la législation sur les prestations familiales ;
 - d. La référence à la présente Convention Collective ;
 - e. La nature du contrat avec indication de la date de prise d'effet de l'engagement et la durée dans le cas d'un contrat à durée déterminée ;
 - f. La nature de l'emploi tenu ;
 - g. Le lieu de résidence habituelle et le lieu de recrutement ;
 - h. Le lieu d'exécution du contrat ;
 - i. La catégorie professionnelle et l'échelon attribués au travailleur ;
 - j. Le montant du salaire effectif et le cas échéant, les modalités de calcul et d'attribution des primes permanentes, indemnités et avantages en nature alloués au travailleur ;
 - k. La durée et les modalités d'exécution de la période d'essai, si celle-ci est prévue au contrat ;
 - l. La durée de service effectif ouvrant droit au congé, ainsi que la durée de celui-ci.
3. Le profil des candidats recrutés doit correspondre au mieux aux postes à pourvoir, l'entreprise se réservant le droit de les sélectionner et de leur faire subir des tests d'engagement.
4. Tout engagement est subordonné à une visite médicale justifiant l'aptitude requise pour le poste objet de l'engagement.

ARTICLE 17 : PÉRIODE D'ESSAI

1. L'engagement à l'essai est constaté et exécuté selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.
2. Si l'essai a été renouvelé, en cas de rupture de l'engagement au cours de cette deuxième période, les Parties sont tenues aux préavis suivants :
 - a. Catégorie I à VI : 7 jours ouvrables
 - b. Catégorie VII à IX : 10 jours ouvrables
 - c. Catégorie X à XII : 14 jours ouvrables

12



ARTICLE 18 : APPRENTISSAGE, FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS

1. Les dispositions relatives au contrat d'apprentissage sont celles fixées par la législation et la réglementation en vigueur.
2. L'entreprise favorise la formation professionnelle. Elle accorde, en conséquence, des facilités aux travailleurs pour leur permettre d'acquérir ou de compléter cette formation dans les disciplines correspondant aux activités de l'entreprise. Elle examine dans ce sens toute demande formulée par ses travailleurs de participer à des stages professionnels. Elle se réserve le droit de vérifier l'assiduité à ces stages du personnel autorisés par elle et de demander la communication des résultats obtenus, la sanction pouvant être la suppression des facilités accordées.

L'entreprise est encouragée à mettre en place annuellement, un plan de formation interne répondant aux nécessités opérationnelles et qui tient compte de tous les corps de métier.

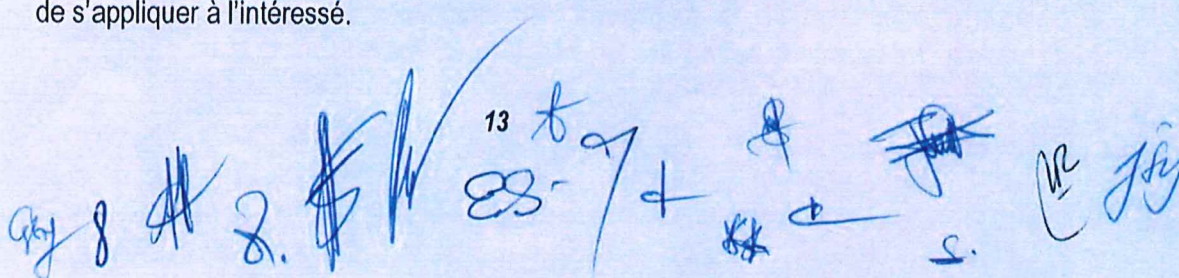
3. La formation peut être dispensée dès le premier jour de la prise de service du travailleur dans l'entreprise lorsque l'emploi pour lequel l'engagement est effectué nécessite une formation spécifique inhérente à l'objet social de l'entreprise ; le travailleur est alors recruté par un contrat à durée déterminée couvrant la totalité de la période de formation prévue et fixant les conditions spécifiques de travail et de rémunération.

Un contrat à durée indéterminée est conclu à l'issue de la période de formation si les résultats de cette formation sont jugés satisfaisants par l'employeur.

4. Des programmes de perfectionnement destinés à améliorer la qualification professionnelle, ou à assurer la promotion à des emplois supérieurs du personnel en place peuvent être organisés par l'entreprise dans ou en dehors de celle-ci. Pendant la durée d'une telle formation, le travailleur est maintenu à sa catégorie d'emploi, sans perte de rémunération. Toutefois, il ne peut prétendre au versement des primes dont les conditions d'octroi ne sont pas remplies. L'employeur prend en charge l'intégralité des frais occasionnés par cette formation.
5. Lorsque l'emploi effectué par un travailleur nécessite une formation professionnelle, l'employeur s'assure de son effectivité suivant sa politique de formation.
6. Dans le cadre d'un besoin en perfectionnement professionnel, le travailleur peut solliciter un congé de formation, à sa charge, pour une durée maximale d'un (01) an renouvelable une seule fois. Le bénéfice de ce congé est soumis aux conditions suivantes :
 - la demande de formation doit être écrite, motivée et doit obtenir l'accord préalable de l'employeur ;
 - le domaine de la formation sollicitée doit être en adéquation avec les métiers de l'entreprise employeur ;
 - la demande de formation doit être documentée et contenir toutes les informations et modalités nécessaires à la formation ;
 - en cas de demande de l'employeur, justifier de sa capacité à financer le coût de la formation.

Pendant la durée du congé de formation, le contrat de travail est suspendu ; en conséquence, les dispositions de la présente convention collective et des accords d'établissements cessent de s'appliquer à l'intéressé.

13



Le salarié ne peut quitter son service qu'après avoir reçu l'accord écrit de son employeur. Dans le cas contraire, l'employeur constate la rupture unilatérale du contrat de travail du fait du salarié et procède à son licenciement.

A l'expiration de la période de congé de formation, et à sa demande écrite réceptionnée par l'employeur au moins trois (03) mois avant l'expiration de son congé de formation, le salarié est réintégré dans son classement d'origine, sauf disposition favorable, à l'initiative de l'employeur.

Le travailleur ne peut prétendre à retrouver les fonctions exercées avant sa mise en congé de formation.

Le travailleur qui ne réintègre pas l'entreprise à la fin du congé de formation, ou qui refuse un poste en relation avec les métiers de l'entreprise employeur, est considéré comme démissionnaire.

ARTICLE 19 : CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

1. Les travailleurs sont classés dans les emplois définis par la classification des entreprises relevant de l'Exploration, de la Production et du Raffinage des Hydrocarbures en annexe 1 de la présente Convention Collective.
2. L'attribution d'une catégorie professionnelle à un travailleur au moment de l'engagement est fonction d'une part des caractéristiques de l'emploi proposé, d'autre part du profil requis pour tenir cet emploi ; ce profil pouvant résulter, soit d'une formation professionnelle sanctionnée par un diplôme technique reconnu par la réglementation en vigueur, soit d'une expérience professionnelle équivalente.
3. Compte tenu des spécificités observées dans la classification des emplois visés dans la présente Convention, les Parties conviennent de procéder à une première pesée des postes suivant les standards internationaux. Cette pesée de postes sera revue à l'occasion des révisions périodiques de la Convention Collective.

ARTICLE 20 : CAMEROUNISATION DES EMPLOIS

Les employeurs s'attachent à mettre en œuvre dans leurs entreprises, une politique effective et diligente de camerounisation des emplois dans la ligne définie par le Gouvernement conformément à la législation en vigueur et dans le respect des Conventions d'établissement signées avec la République du Cameroun.

ARTICLE 21 : COMMISSION PARITAIRE DE CLASSEMENT

1. Les contestations individuelles portant sur la classification professionnelle doivent être présentées par écrit à l'employeur soit directement par le travailleur, soit par l'intermédiaire d'un Délégué du Personnel de son collègue.
2. L'employeur doit répondre par écrit au travailleur, soit directement, soit sous le couvert d'un Délégué du Personnel, dans un délai de trente (30) jours. A défaut de réponse, ou si cette réponse ne donne pas satisfaction à ce travailleur, celui-ci peut saisir la Commission paritaire de Classement directement ou par l'intermédiaire d'un Délégué du Personnel. La demande de reclassement est faite par écrit ; elle est adressée à l'Inspecteur du travail du ressort soit par lettre recommandée, soit par cahier de transmission, avec copie à l'employeur.
3. La Commission de Classement, convoquée et présidée par l'Inspecteur du Travail du ressort et composée de deux représentants des travailleurs et de deux représentants des employeurs de la branche d'activité désignés par les parties contractantes, statue sur le

14
[Handwritten signatures and initials in blue ink]

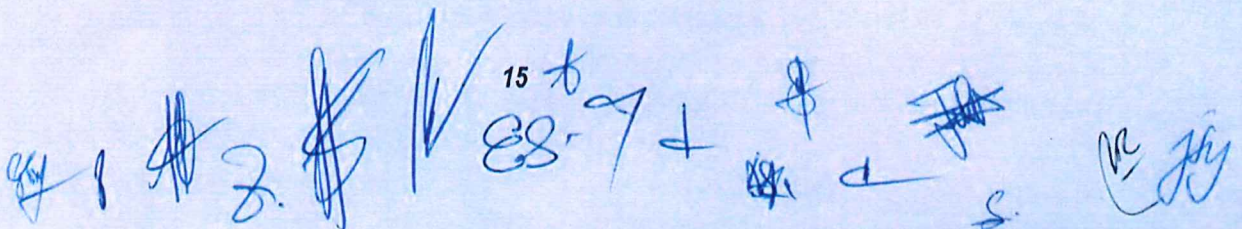
différend. Ils peuvent s'adjoindre, à titre consultatif, un de leur collègue plus particulièrement qualifié pour apprécier le litige.

4. La Commission se réunit à la diligence de son Président dans un délai d'un (01) mois à compter de la date du dépôt de la demande de reclassement.
5. La Commission entend, pour information avant de statuer, le travailleur qui a introduit la réclamation ainsi que l'employeur ou son représentant. Ce dernier doit avoir tout pouvoir pour engager l'entreprise dans ce cas précis.
6. La Commission apprécie et fixe la catégorie dans laquelle est classée le poste occupé par le travailleur et prend une décision dans ce sens au cas où elle attribue un nouveau classement au travailleur. La décision prend effet à compter de la date où la demande de reclassement a été introduite auprès de l'employeur.
7. La décision est prise à la majorité des voix des membres de la Commission, le Président participant au vote. Elle est consignée sur procès-verbal signé par tous les membres. Elle doit être motivée.
8. Le procès-verbal est établi et notifié aux parties dans un délai de huit (08) jours ouvrables. La partie qui n'accepte pas la décision de la Commission dispose d'un délai de quinze (15) jours ouvrables à compter de la notification, pour engager la procédure de règlement des différends individuels du travail. Pendant cette période, l'employeur ne peut prononcer le licenciement du travailleur sauf cas de faute lourde caractérisée ou de fermeture de l'établissement.

ARTICLE 22 : CHANGEMENT PROVISOIRE D'EMPLOI OU INTERIM

1. La gestion de l'entreprise peut conduire, par nécessité de service, impératif conjoncturel ou meilleure utilisation du personnel, à muter provisoirement un travailleur à un autre emploi que le sien relevant soit d'une catégorie inférieure, soit d'une catégorie supérieure, soit de la même catégorie. L'employeur informe les Délégués du Personnel qui peuvent émettre un avis.
2. Le travailleur ne peut refuser une mutation provisoire pour une durée inférieure ou égale à un (01) mois, sauf pour des raisons acceptables par l'employeur. Un motif non acceptable est passible de sanction.
3. a. Tout changement provisoire d'emploi ou intérim est notifié par écrit au travailleur. Les délégués du personnel en sont informés.
b. Ce changement est subordonné à une visite médicale spécifique lorsqu'il s'effectue vers un poste à risque de santé nouveau et/ou à dangerosité élevée.
4. L'employé muté provisoirement à un autre emploi d'une catégorie différente est soumis aux conditions suivantes :
 - a. La durée du changement provisoire ne peut excéder six (06) mois renouvelable une fois.
 - b. En cas de changement provisoire à une catégorie supérieure, le travailleur a droit à une indemnité compensatrice égale à la différence entre l'échelon A de sa catégorie et l'échelon A de la catégorie de remplacement calculé au prorata de la période effectuée.
Elle est payée en même temps que le salaire et vient s'ajouter aux autres avantages prévus par l'article 45 ci-dessous en cas de mutation en dehors du lieu de résidence habituelle du travailleur.

15
ES-7



- c. En cas d'intérim, le travailleur bénéficie des dispositions de l'article 22 alinéa 4-b ci-dessus.

CHAPITRE II : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 23 : GÉNÉRALITÉS

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

ARTICLE 24 : PROCÉDURES EN CAS D'ACCIDENT ET DE MALADIE NON IMPUTABLES AU TRAVAIL

1. En cas d'accident ou de maladie non imputable au travail, le travailleur est tenu d'en aviser son employeur dans un délai de soixante-douze (72) heures, sauf cas de force majeure et de lui adresser dans les plus brefs délais le certificat de constatation.
2. Ce certificat doit mentionner :
 - a. La date à laquelle le travailleur est devenu inapte au travail ;
 - b. La durée probable de l'interruption des services ;
 - c. S'il y a lieu, le degré d'incapacité temporaire de travail ainsi que le degré probable d'incapacité de travail après guérison ou consolidation.
3. La reprise du travail est subordonnée à la présentation d'un certificat médical de guérison ou de consolidation sauf lorsque le médecin a indiqué dans son certificat initial la date de reprise du travail et qu'aucun élément nouveau n'est intervenu de nature à reporter à une date ultérieure ladite reprise.
4. Les certificats visés ci-dessus sont établis soit par un médecin agréé par l'employeur ou, un médecin relevant d'un établissement hospitalier reconnu par l'Etat, soit, en cas d'impossibilité, par tout autre médecin, les certificats devant, dans ce dernier cas, être vérifiés et visés par un médecin agréé par l'employeur.

ARTICLE 25 : RÉGIME INDEMNITAIRE EN CAS D'ACCIDENT OU DE MALADIE NON IMPUTABLE AU TRAVAIL

1. En cas de maladie ou d'accident non imputable au travail, l'indemnisation du travailleur est assurée en fonction de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise au moment de la suspension du contrat conformément au tableau ci-dessous, sauf disposition interne plus favorable :

Moins de 5 ans	De 5 à moins de 10 ans	De 10 à 20 ans	Plus de 20 ans
6 mois	8 mois	10 mois	12 mois

2. La rémunération ainsi maintenue correspond au salaire d'activité dans un poste sédentaire à terre y compris les primes et indemnités spécifiques au poste à l'exclusion des primes et indemnités liées aux conditions de travail.
3. En cas de pluralité d'absences pour maladie ou accident au cours de la même année calendaire, le cumul des indemnités payables à ce titre ne peut dépasser l'indemnité correspondant à l'ancienneté du travailleur selon le tableau ci-dessus.
4. Le travailleur totalisant cinq (05) ans de service au moins dans l'entreprise et qui n'est pas en mesure de reprendre le service à l'issue de la période de suspension du contrat obtient,

16
Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.

sur sa demande et sur présentation d'un certificat médical, une prolongation de la période de suspension dans la limite de six (06) mois et le paiement des indemnités y afférentes.

5. Le paiement des indemnités ci-dessus n'est pas obligatoire lorsque la suspension du contrat de travail est consécutive à un accident non professionnel survenu par la faute intentionnelle du travailleur.
6. En cas d'institution au Cameroun d'un régime de couverture de l'accident et de la maladie non imputable au travail, le régime indemnitaire le plus favorable sera applicable au travailleur.
7. En cas de pandémie, sans remettre en cause les dispositions de l'alinéa 1 ci-dessus, les employeurs sont encouragés à mettre en place un régime indemnitaire adapté à la situation.

ARTICLE 26 : PRISE EN CHARGE EN CAS D'ACCIDENT DE TRAVAIL ET DE MALADIE PROFESSIONNELLE

1. La prise en charge des accidents de travail et des maladies professionnelles relèvent des dispositions légales et réglementaires en vigueur.
2. Dans la limite de l'article 25 ci-dessus le travailleur perçoit une indemnité complémentaire, calculée de manière à lui maintenir son salaire, à l'exclusion des heures supplémentaires, de l'indemnité de transport, des primes de quart et de toute autre indemnité liée aux conditions de travail.
3. L'employeur prend toutes mesures en son pouvoir pour éviter une interruption dans le versement de l'indemnité journalière.
4. Lorsque l'accident de travail ou la maladie professionnelle entraîne une incapacité permanente totale, les Parties Contractantes recommandent que l'employeur prenne des mesures nécessaires pour faciliter l'installation de la victime dans son lieu de résidence habituelle.
5. Lorsqu'un lien de causalité est dûment établi à la suite d'une expertise médicale contradictoire, l'employeur prend en charge les frais médicaux du travailleur exposé aux produits de la liste et tableau officiels des maladies professionnelles indemnifiables au Cameroun.

ARTICLE 27 : 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 moyen de transport, sinistres, intempéries), soit d'une conjoncture économique défavorable, à l'exception toutefois des heures perdues par suite de grève ou de lock-out et de fermeture annuelle pour congés, il peut être pratiqué :
 - soit une récupération des heures perdues selon les formes et 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 de travail 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 égale à un pourcentage du salaire effectif perdu sur la base de la durée légale de travail, et déterminée comme suit :

17
88-9
MR Jhy

- 80 % pour les deux premiers mois;
- 60 % pour les 3^{èmes} et 4^{ème} mois;
- 50 % pour les 5^{èmes} et 6^{ème} mois.

Dans ce cas le salaire à prendre en compte est le salaire de base majoré de la prime d'ancienneté et de l'indemnité de logement.

3. Passé le délai ci-dessus, le travailleur ne perçoit plus d'indemnité.
4. Le travailleur refusant de récupérer ou d'accomplir une tâche provisoire ne peut prétendre au paiement de l'indemnité de chômage.
5. Si après six (06) mois, la situation de l'entreprise ne s'améliore pas, chaque partie pourra résilier le contrat de travail sans préavis.

Toutefois, en cas de résiliation à l'initiative de l'employeur, le travailleur aura droit au paiement de l'indemnité de licenciement.

6. a. Si la situation de l'entreprise s'améliore, un mois avant la reprise effective des activités, l'entreprise fait une annonce légale invitant les employés à reprendre le travail à une date précise.
- b. Quinze (15) jours après la reprise effective du travail, ceux des travailleurs qui n'auront pas repris leur travail seront considérés comme démissionnaires.

ARTICLE 28 : RESTRUCTURATION ET CESSION

1. En cas de restructuration de l'entreprise, un protocole de départ volontaire est négocié avec les Délégués du Personnel sur la base du dernier protocole. Le cas échéant, s'inspirer des protocoles d'accord existants dans la branche d'activités.
2. En cas de cession de l'entreprise, ou de transformation de fonds, les contrats de travail demeurent. Les pratiques existantes dans l'entreprise telles que les départs volontaires et l'incitation des travailleurs à rester dans l'entreprise sont alors mises en œuvre. Le cas échéant, s'inspirer des protocoles d'accord existants dans la branche d'activités.

ARTICLE 29 : RECLASSEMENT A LA SUITE D'UN ACCIDENT OU D'UNE MALADIE AYANT ENTRAINE UNE RÉDUCTION DE CAPACITÉ DE TRAVAIL

Lorsqu'à la suite d'un accident, d'une maladie d'origine professionnelle ou non, le travailleur subit une réduction de ses capacités à titre définitif :

- L'employeur peut lui proposer un poste de travail aménagé correspondant à sa capacité constatée par son certificat médical de reprise du travail. Sa rémunération est maintenue.
- A défaut de consensus, un départ est négocié dans le cadre d'un protocole d'accord.

CHAPITRE III : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 30 : GÉNÉRALITÉS SUR LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

1. La résiliation du contrat de travail à durée indéterminée fait l'objet d'une notification par la partie, employeur ou travailleur, qui prend l'initiative de la rupture.
2. Cette notification, faite par écrit à l'autre partie doit porter l'indication du motif de la rupture. Elle ouvre le point de départ du préavis auquel, sauf exception, est subordonnée toute résiliation.

18

3. Les conditions de délivrance du certificat de travail doivent être conformes à la législation et à la réglementation en vigueur.

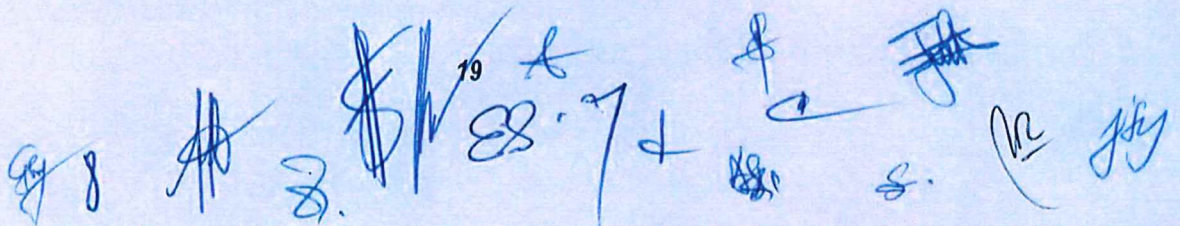
Les Parties Contractantes conviennent qu'une attestation provisoire est délivrée, sur sa demande, au travailleur au début de la période de préavis afin de lui permettre de chercher un nouvel emploi.

4. Le travailleur qui a rompu son contrat de travail dans le but de poursuivre des études de longue durée et qui a été réengagé dans l'entreprise bénéficie de son ancienneté antérieure et de tous les avantages qui s'attachent à celle-ci.
5. Toute maladie survenant pendant la période de préavis est sans effet sur la date d'expiration de celui-ci.

ARTICLE 31 : PRÉAVIS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL A DURÉE INDÉTERMINÉE

1. Les conditions et la durée du préavis obéissent aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.
2. Toute résiliation de contrat est subordonnée à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture.
3. Cependant, le préavis n'est pas requis dans les cas ci-après :
 - a. engagement à l'essai sous réserve des dispositions de l'article 17 paragraphe 2 ci-dessus;
 - b. faute lourde sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente ;
 - c. rupture à l'initiative de la femme salariée en période de grossesse ou d'allaitement ;
 - d. force majeure (la faillite et la liquidation judiciaire n'étant pas considérées comme cas de force majeure).
4. Pendant le délai de préavis, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes les obligations prévues par la législation en vigueur.
5. Le délai de préavis a pour point de départ le jour où la partie qui prend l'initiative de la rupture porte celle-ci par écrit à la connaissance de l'autre partie. Sa durée est calculée de quantième en quantième.
6. Les délais de préavis sont fixés conformément à la réglementation en vigueur.
 - a. En vue de la recherche d'un autre emploi, le travailleur bénéficie pendant la durée du préavis de deux (02) jours de liberté par semaine pris, à son choix globalement ou heure par heure et payés à plein salaire.
 - b. A la demande de l'intéressé ou de l'employeur ces jours de liberté peuvent être bloqués et, s'ils sont pris à la fin de la période de préavis, venir raccourcir celle-ci d'autant.
7. Dans le cas de licenciement, l'employeur s'engage à prendre toutes les dispositions pour libérer dans des délais raisonnables, compte tenu de l'emploi et des responsabilités assumées, le travailleur qui justifie qu'il a trouvé un nouvel emploi ; ce dernier n'est alors pas tenu au versement d'une indemnité pour non observation de la partie du préavis non effectuée.

19



ARTICLE 32 : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR MALADIE OU ACCIDENT NON IMPUTABLE AU TRAVAIL

1. a. A l'expiration du délai légal de six (06) mois, le travailleur malade qui est dans l'incapacité de reprendre l'exécution de son contrat et qui ne formule pas la demande prévue à l'article 25 ci-dessus perd le droit au bénéfice de la prolongation fixée à cet article.
b. En tout état de cause, la rupture du contrat de travail est notifiée par lettre recommandée au travailleur, avec ampliation à l'Inspecteur du travail du ressort.
2. a. La notification permet d'une part de constater la rupture du contrat du fait de l'inaptitude du travailleur et d'autre part de procéder à la liquidation de ses droits.
c. Sauf avantages contractuels, ces droits sont exclusifs de tous délais de préavis et de toute indemnité liée à la rupture du contrat de travail. Cependant, il est alloué au travailleur comptant au moins cinq (05) ans de service dans l'entreprise, une indemnité égale à l'indemnité de licenciement.

ARTICLE 33 : PRÉAVIS EN CAS DE DÉPART EN CONGÉ

1. Si l'une des parties désire mettre fin au contrat du travail avant le départ en congé, notification du préavis doit être faite à l'autre partie un mois avant la date du départ.
2. En cas d'inobservation de cette clause, l'indemnité compensatrice de préavis est majorée de 50%.

ARTICLE 34 : INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

1. Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le travailleur ayant accompli dans l'entreprise une durée de service continue au moins égale à deux ans, a droit à une indemnité de licenciement distincte de celle du préavis.
2. Cette indemnité est représentée, pour chaque année de présence continue dans l'entreprise, par un pourcentage du salaire global mensuel moyen des douze (12) derniers mois qui ont précédé le licenciement.
3. Le pourcentage applicable au salaire mensuel moyen est fixé comme suit :
 - 30 % pour chacune des cinq premières années;
 - 35 % pour chacune des années de la 6e à la 10e année incluse;
 - 40 % pour chacune des années de la 11e à la 15e année incluse;
 - 45 % pour chacune des années de la 16e à la 20e année incluse;
 - 50 % au-delà de la 20e année.

Dans le décompte effectué il n'est pas tenu compte des fractions d'année inférieures à six (06) mois.

ARTICLE 35 : LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

1. Tout licenciement pour motif économique est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.
2. Tout travailleur licencié qui a trouvé un nouvel emploi, bénéficie des dispositions de l'article 31, paragraphe 7 ci-dessus.

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a prominent signature with the number '20' above it.]

ARTICLE 36 : ÉVACUATION DU LOGEMENT

Si le travailleur est installé dans un logement fourni par l'employeur, il est tenu en cas de rupture de contrat de l'évacuer dans les délais suivants :

- a. en cas de notification du préavis dans les délais requis : évacuation à l'expiration du délai de préavis ;
- b. en cas de rupture du contrat par le travailleur sans que le délai de préavis ait été respecté, évacuation sous huitaine ;
- c. en cas de licenciement par l'employeur sans que le délai de préavis ait été effectué : évacuation différée dans la limite maximum d'un (01) mois ;
- d. en cas de faute lourde : évacuation dans un délai de quinze (15) jours ;
- e. en cas de décès : évacuation dans les trois mois qui suivent le décès, par la famille du travailleur ;
- f. en cas de départ à la retraite : évacuation dans un délai d'un (01) mois.

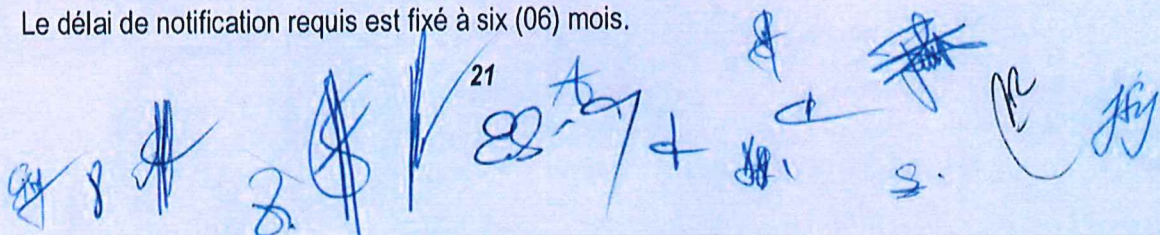
ARTICLE 37 : DÉCÈS DU TRAVAILLEUR ET AIDE AUX OBSÈQUES

1. En cas de décès du travailleur, seront versées aux ayants droit, toutes les sommes dues à la date du décès : salaire, prime d'ancienneté, indemnité de congé payé, indemnités habituelles servies dans l'entreprise correspondant à un travail effectif.
2. Sauf pratiques plus avantageuses au sein de l'entreprise, l'employeur fournit le cercueil, la couronne et prend à sa charge les frais de transport du corps du défunt et de la famille directe jusqu'au lieu d'inhumation à l'intérieur du territoire national.
3. Les dispositions du paragraphe ci-dessus sont applicables en cas de décès du ou des conjoints du travailleur et/ou des enfants légitimes mineurs et à charge au sens de la législation sur les prestations familiales.
4. Lorsqu'il s'agit d'un accident de travail, les frais de cercueil et de transport remboursés par l'organisme national de Sécurité Sociale profitent à la famille du défunt.
5. En plus des prestations prévues par la législation en vigueur, l'employeur souscrit une assurance décès pour l'ensemble de son personnel permanent.
6. Une allocation dite de décès, déterminée suivant les modalités de calcul de l'indemnité de fin de carrière est reversée aux ayants droits du travailleur décédé.

ARTICLE 38 : DÉPART A LA RETRAITE - ALLOCATION DE FIN DE CARRIÈRE

1. L'arrivée à l'âge de jouissance d'une retraite constitue un cas normal de cessation du contrat de travail, tant à l'égard du travailleur que de l'employeur. Il suffit à l'une ou à l'autre des parties d'en prendre acte, pour en tirer les effets de droit.
2. L'âge limite de maintien en activité du personnel est fixé en principe à 60 ans et à partir de 50 ans en cas de retraite anticipée. L'agent est mis à la retraite à la fin du trimestre au cours duquel il atteint cet âge.
3. La cessation de contrat pour départ à la retraite, soit à l'initiative de l'employeur, soit à l'initiative du travailleur, est assortie, en toute hypothèse, d'une obligation de notification réciproque et d'une allocation de fin de carrière quand le travailleur compte une durée de service dans l'entreprise au moins égale à deux (02) ans.
4. Le délai de notification requis est fixé à six (06) mois.

21



5. L'allocation de fin de carrière est calculée par application pour chaque année de présence continue dans l'entreprise d'un pourcentage du salaire global mensuel moyen des douze (12) derniers mois précédents le départ en retraite à l'exclusion des indemnités représentatives de frais ou d'avantages en nature.

Le pourcentage applicable au salaire global mensuel moyen (SGMM) est fixé comme suit :

- 60% pour chacune des cinq premières années ;
- 65% pour chacune des années de la 6^e à la 10^e incluse ;
- 70% pour chacune des années de la 11^e à la 15^e incluse ;
- 75% pour chacune des années de la 16^e à la 20^e incluse ;
- 80% pour chacune des années de la 20^e à la 25^e incluse ;
- 85% pour chacune des années au-delà de la 25^e année.

Dans le décompte effectué, il n'est pas tenu compte des fractions d'années inférieures à six (06) mois.

Pour toute personne éligible, l'allocation de fin de carrière, ne saurait être inférieure à quatre (04) mois du salaire global mensuel moyen (SGMM).

6. Les entreprises sont tenues de mettre en place un système de Retraite Complémentaire pour leurs employés en accord avec les représentants du personnel.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including the number 22.

TITRE IV : DU SALAIRE

ARTICLE 39 : DÉTERMINATION DU SALAIRE

1. Les salaires sont calculés mensuellement pour les travailleurs des catégories I à XII et payés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.
2. Les modalités et la périodicité du paiement du salaire ainsi que du versement d'un acompte sont régies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.
3. Dans le cas d'une interruption d'activités de l'entreprise non imputable au travailleur il est fait référence à l'article 27 de la présente Convention.
4. La grille de salaire de la branche d'activité et sa révision sont arrêtées d'accord parties entre les signataires de la présente Convention. Cette grille qui est annexée à la présente Convention Collective, fait partie intégrante de celle-ci. Elle est révisée tous les trois (03) ans.
5. Les entreprises ayant des grilles de salaires plus avantageuses acceptent le principe de négociation en interne.

ARTICLE 40 : RETENUES SUR SALAIRE

En dehors des dispositions existantes dans la législation et la réglementation et des remboursements des prêts et de frais divers (médicaux, etc...), aucune retenue ne peut être faite sur le salaire d'un travailleur.

ARTICLE 41 : PRIME D'ANCIENNETÉ

1. On entend par ancienneté dans l'entreprise, le temps pendant lequel le travailleur a été occupé d'une façon continue dans les différents établissements de l'entreprise ou ses filiales.
2. Conformément à la réglementation en vigueur, le travailleur ayant effectué deux (02) ans dans l'entreprise bénéficie, à la fin de la deuxième année, d'une prime d'ancienneté de 4 % puis 2 % par année supplémentaire sans plafond. La prime est assise sur le salaire minimum catégoriel c'est-à-dire celui afférent à l'échelon A de la catégorie, quel que soit l'échelon de classement du travailleur.

ARTICLE 42 : AVANCEMENT

L'avancement d'échelon des travailleurs dans l'entreprise, se fait par le mérite, l'ancienneté ou l'expérience.

L'ancienneté maximum comptant pour le changement d'échelon dans une catégorie est de trois (03) ans.

Toutefois, en cas d'indiscipline ou de mauvaise performance avérée de l'employé, la durée est portée à quatre (04) ans.

ARTICLE 43 : PROMOTION

1. La promotion des agents à une catégorie supérieure se fait par le mérite, l'augmentation de responsabilité et tient compte de l'évaluation par la Direction, des capacités de l'agent à tenir un poste de niveau supérieur.
2. L'employeur, en cas de postes vacants dans l'entreprise, fait appel en priorité aux travailleurs en service dans l'entreprise jugés aptes par lui à occuper les postes considérés en fonction de leur aptitude à s'intégrer et à s'adapter aux nouvelles fonctions. Le personnel doit être

informé par voie d'affichage des postes vacants et des catégories professionnelles dans lesquelles sont classés ces emplois.

3. Si la promotion est liée à un changement de poste, il peut y avoir une période probatoire pendant laquelle le travailleur occupe le poste vacant. Cette période correspond à la période d'essai prévue pour la catégorie concernée.
4. Pendant toute cette période, le travailleur conserve sa catégorie, mais perçoit s'il y a lieu une indemnité compensatrice égale à la différence entre le salaire de son échelon et celui de l'échelon A de la catégorie du nouvel emploi (grille applicable dans l'entreprise).

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

ARTICLE 44 : MISSIONS

1. Lors des déplacements pour raison de service, l'employeur prend à sa charge les frais de transport du salarié.
2. La durée de la mission délai de route compris, est considérée comme temps normal de travail et est rémunérée comme tel.
3. Les frais de déplacement (repas, logement etc.) sont pris en charge par l'entreprise conformément à sa réglementation interne.

ARTICLE 45 : MUTATIONS

1. Le travailleur entrant dans l'entreprise accepte de se rendre en tout lieu où l'entreprise accomplit des travaux répondant à son objet social, tant pour son compte que pour celui des tiers, à condition que la possibilité de mutation ait été prévue dans son contrat.
2. Le travailleur qui refuse d'exécuter les instructions qui lui sont données dans ce sens, commet une faute susceptible d'entraîner des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Le refus peut cependant être recevable pour raison de santé attestée par un certificat médical établi conformément à l'article 25 alinéa 4 de la présente Convention.

3. Lorsque le travailleur est muté en cours d'année scolaire et lorsque cette mutation entraîne une perturbation sérieuse de la scolarité des enfants, l'employeur tient compte de cette situation en apportant à chaque cas particulier une solution appropriée.
4. En cas de mutation, le travailleur a droit aux prestations suivantes :
 - a. Le logement ou l'indemnité de logement, dans les conditions prévues par la législation et la réglementation en vigueur.
 - b. Le transport pour lui-même, sa famille et ses bagages de manière à couvrir les frais réels du déplacement.
 - c. Le maintien du salaire en l'état ou sa révision à la hausse selon la pratique en vigueur dans l'établissement de mutation.
 - d. Une prime unique et forfaitaire dite prime de changement de résidence égale à :
 - Célibataire : un mois et demi (1,5) de salaire catégoriel échelonné.
 - Marié: deux mois et demi (2,5) de salaire catégoriel échelonné.
 - Part par enfants : demi (0,5) mois par enfant âgé de moins de 25 ans.

5. Au terme de la mutation d'un travailleur à l'étranger, les dispositions transitoires particulières seront prises lors de son retour, en vue de faciliter sa réintégration sociale. Les modalités pratiques seront définies en interne au sein de chaque entreprise.
6. Les mutations à l'étranger sont traitées par note de service ou procédure interne à chaque Entreprise.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a date "25" and various scribbles.

TITRE V : CONDITIONS DE TRAVAIL

ARTICLE 46 : DURÉE DU TRAVAIL

1. Conformément à la réglementation en vigueur, la durée hebdomadaire du travail est de quarante (40) heures.
2. Les Parties Contractantes se réfèrent à la législation et à la réglementation en vigueur ainsi qu'au règlement intérieur des entreprises pour les modalités d'application de la durée hebdomadaire du travail.
3. Etant donné le caractère spécifique de certaines activités du secteur pétrolier, c'est au niveau du règlement intérieur de chaque entreprise que sont précisées, après accord de l'Inspection du Travail, les questions relatives au travail continu, par roulement, à la durée du travail sur chantier, à la répartition des jours de repos hebdomadaire, à la compensation des jours fériés et aux indemnités de chantier.

ARTICLE 47 : HEURES SUPPLÉMENTAIRES

1. Les heures supplémentaires effectuées pendant les jours ouvrables sont rémunérés conformément à la réglementation en vigueur ou selon les modalités plus favorables aux travailleurs fixées d'accord parties.
2. Les heures supplémentaires effectuées pendant les jours du repos hebdomadaire donnent lieu à une majoration de salaire fixée comme suit :
 - Heures supplémentaires de jour, majoration de 50 % du salaire horaire.
 - Heures supplémentaires de nuit et jours fériés majoration de 100 % du salaire horaire.
3. Sauf cas d'urgence, le personnel désigné pour effectuer des heures supplémentaires est prévenu au moins vingt-quatre heures à l'avance.

Toutefois, ces dispositions ne s'appliquent qu'aux travailleurs effectuant un horaire de travail à la journée. Les régimes spécifiques tels que le travail posté, le travail en rotation, font l'objet d'une disposition particulière.

ARTICLE 48 : TRAVAIL AU RÉGIME ROTATION ET TRAVAIL POSTE

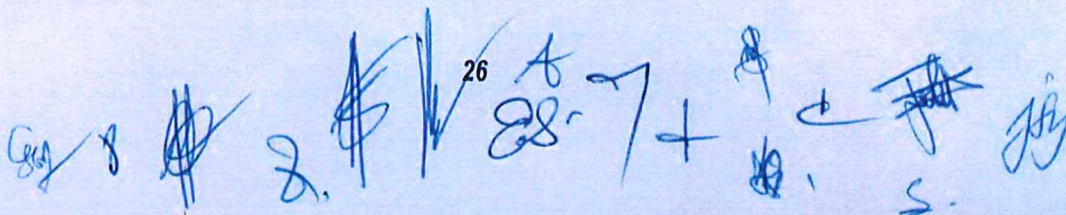
1. On entend par travail au régime rotation, un système de travail dans lequel un travailleur exerce jour après jour, y compris les samedis, dimanches et jours de fête, selon un horaire fixé, les activités dont il est chargé. A la fin de son cycle de travail, il est relevé par un autre travailleur et peut partir en congés-récupérations. Les employeurs s'assurent que dans l'année, le travailleur bénéficie d'une période de repos couvrant ses droits à congés conformément à la réglementation en vigueur.

Ce régime de travail en rotation se fait par tranche de sept (07) jours, le maximum étant de vingt-et-un (21) jours.

Toutefois, les régimes spécifiques de rotations pour certaines missions ou pour du personnel de supervision sont gérés en interne par chaque entreprise.

Ce régime de travail est fixé en interne dans chaque entreprise. Une prime de chantier est versée pour chaque journée de travail pour couvrir d'une manière forfaitaire les sujétions de toute nature liées à ce type de travail. Ces sujétions comprennent les heures supplémentaires, le travail durant les jours normalement chômés, les jours fériés, le temps de transport etc...

26



Les modalités de calcul des droits de congés-récupérations, ainsi que la prime de chantier sont définies en interne par chaque entreprise.

Une indemnité de rappel est versée en sus du salaire à tout travailleur en récupération rappelé pour nécessité de service. Les modalités de calcul sont définies en interne par chaque entreprise.

Tout employé travaillant en régime de rotation ou posté, est considéré en mission lorsqu'il se fait rappeler par l'employeur pour participer à une formation ou rendre un service pendant ses jours de récupération. Un perdiem journalier lui est versé et lesdits jours de récupération payés ou recadrés selon les dispositions internes de chaque entreprise dans la limite de dix-huit (18) jours par an.

2. Par travail posté, on entend un système de travail continu permettant de couvrir l'intégralité de la journée. Le travailleur accomplit son travail d'une seule traite conformément à l'horaire fixé et n'est relevé qu'à la fin de sa période de travail appelé « poste ».

Une prime dite de poste est allouée pour tenir compte de ces contraintes. Le montant est défini en interne par chaque entreprise.

Les travailleurs postés ont droit à un temps de relève par quart rémunéré et fixé par note de service.

Une indemnité de rappel est versée en sus de salaire à tout travailleur rappelé pour les besoins de service après avoir quitté l'établissement ou son poste. Les modalités de calcul sont définies en interne par chaque entreprise.

3. A défaut de fournir au travailleur un repas sur le site, l'employeur accorde au travailleur posté ou effectuant un travail en rotation une indemnité de panier. Le taux de cette indemnité est défini par note de service interne à chaque entreprise.
4. La prime de chantier et la prime de poste ne sont pas cumulables.
5. Le travailleur au régime rotation ou en travail posté est tenu d'attendre l'arrivée de sa relève et de continuer à assurer le service au cas où celle-ci ne se présente pas. Le travailleur qui ne se conforme pas à cette obligation commet une faute professionnelle grave passible de sanctions disciplinaires.

En cas de non relève, l'employeur met tout en œuvre pour pourvoir au remplacement du travailleur dans un délai qui ne dépasse pas sept (07) jours.

Toutefois, au-delà du délai supplémentaire susvisé, l'accord du travailleur est requis.

Le surcroît de travail effectué est rémunéré selon les règles propres à chaque entreprise par note de service.

ARTICLE 49 : RÉCUPÉRATION DES HEURES PERDUES

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

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a date '27' and various scribbles.

ARTICLE 50 : PERMANENCE ET ASTREINTE

1. Le travailleur est assujéti à l'astreinte lorsqu'il doit rester à son domicile. Il a cependant la possibilité de s'éloigner momentanément, à condition d'avoir pris ses dispositions pour pouvoir; en cas de besoin, être alerté immédiatement en vue :
 - d'une part, de se tenir à la disposition de ses supérieurs hiérarchiques,
 - d'autre part, d'intervenir directement dans le cadre de ses attributions afin d'assurer la continuité du service et la sécurité.
2. Le travailleur assujéti à des astreintes hebdomadaires partielles bénéficie à titre d'avantage compensateur d'une prime d'astreinte égale au minimum à 7% de son salaire catégoriel échelonné majoré de la prime d'ancienneté et ceci par semaine d'astreinte.

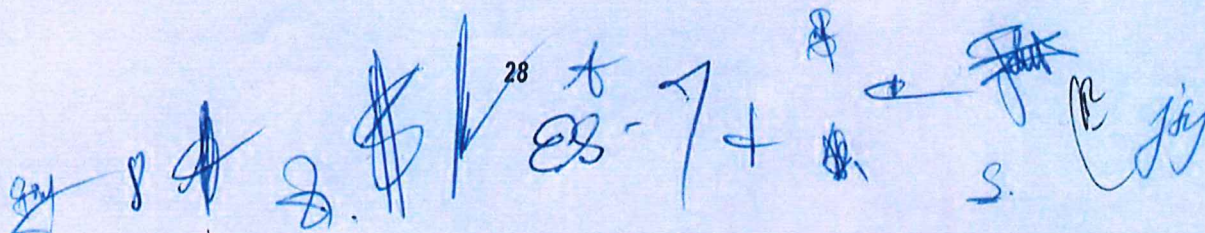
ARTICLE 51 : MESURES D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

1. Les employeurs doivent veiller tout particulièrement au respect des règles d'hygiène et de sécurité dans leur entreprise conformément à la réglementation en vigueur.
2. Les organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs, s'efforcent de développer l'esprit de sécurité chez les travailleurs.
3. Chaque entreprise doit mettre en place un Comité d'Hygiène et de Sécurité au Travail (CHST) conformément à la réglementation en vigueur.

ARTICLE 52 : ÉQUIPEMENT DE PROTECTION

1. Dans les établissements où des équipements spéciaux de protection ou des tenues de travail sont prévus par mesure d'hygiène ou de sécurité, l'employeur est tenu de les fournir gratuitement. Le travailleur est tenu de les porter, et leur entretien est pris en charge directement ou indirectement par l'employeur dans les conditions définies par chaque entreprise.
2. Les conditions d'attribution, de port, de renouvellement et de restitution en cas de départ de la société ou de mutation, sont spécifiées par les règles internes de l'entreprise.

28



TITRE VI : CONGÉS - ABSENCES - TRANSPORT

ARTICLE 53 : CONGÉS - MAJORATION POUR ANCIENNETÉ

1. Les travailleurs bénéficient sauf pratique plus avantageuse des congés payés dont le minimum est de vingt-et-un (21) jours ouvrables par an pour les cinq premières années.
Sont considérés comme jours ouvrables, tous les jours de la semaine sauf le dimanche et jours fériés.
2. Le congé annuel est pris en principe en une seule fois ; toutefois, des accords individuels peuvent permettre :
 - a. La prise de congés fractionnés à condition que l'une des fractions ait au moins une durée de douze (12) jours ouvrables consécutifs.
 - b. L'imputation sur les congés annuels de permissions exceptionnelles d'absences non payées.
3. La durée du congé est augmentée en considération de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, à raison de trois (03) jours ouvrables par période entière continue ou non, de cinq (05) ans de service.
Pour les mères salariées, cette majoration s'ajoute à celle prévue par l'article 90 (2) du Code du Travail.
4. Le calcul de l'allocation afférente au congé principal et aux journées supplémentaires de congés s'effectue conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ARTICLE 54: PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES D'ABSENCES PAYÉES

1. Dans la limite de douze (12) jours ouvrables par année calendaire, des permissions exceptionnelles d'absences payées sont accordées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux touchant son propre foyer, dans les circonstances et conditions suivantes :
 - a. Mariage du travailleur 5 jours
 - b. Décès du père, de la mère, du conjoint, d'un enfant, d'un frère ou d'une sœur 5 jours
 - c. Accouchement de l'épouse du travailleur 3 jours
 - d. Mariage d'un enfant 3 jours
2. En cas de nécessité d'un délai supplémentaire, le travailleur à sa demande peut bénéficier des dispositions de l'article 55 ci-dessous. L'accord de l'employeur est requis préalablement. Toutefois, dans le cas d'urgence sanitaire liée à l'accouchement de l'épouse, le travailleur est autorisé à s'absenter dès notification à l'employeur de ladite urgence. Il est tenu d'apporter les éléments justificatifs tel qu'indiqué à l'article 56 ci-dessous.
3. Les modalités de jouissance de ces permissions sont établies par référence à la réglementation en vigueur.

ARTICLE 55 : PERMISSIONS D'ABSENCES NON PAYÉES

Dans la limite de douze (12) jours ouvrables par année calendaire, délai de route compris, des permissions d'absences non payées peuvent être accordées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux autres que ceux énumérés à l'article 54 ci-dessus.

29

(Handwritten signatures and initials)

ARTICLE 56 : ABSENCES

1. Le travailleur ne peut s'absenter de son travail que sur autorisation écrite de la hiérarchie.
2. Toute absence de plus de deux (02) jours ouvrables non justifiée dans les quatre (04) jours calendaires suivant le deuxième jour de l'absence, sauf cas de force majeure, permet à l'employeur de prendre une sanction disciplinaire.

[Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page, including a date '30' and various illegible marks.]

TITRE VII : DISCIPLINE

ARTICLE 57 : SANCTIONS – GÉNÉRALITÉS

1. Tout manquement à ses obligations professionnelles entraîne pour le travailleur l'une des sanctions disciplinaires suivantes, selon la gravité de la faute :
 - a. Mise en garde
 - b. Avertissement
 - c. Blâme
 - d. Mise à pied de 1 à 8 jours ouvrables
 - e. Licenciement.
2. Les sanctions a, b et c peuvent être prises par l'autorité hiérarchique investie du pouvoir disciplinaire. La mise à pied et le licenciement ne peuvent être prononcés que par l'autorité ayant le pouvoir de signer les contrats de travail.
3. Avant toute sanction, sauf le cas d'une condamnation judiciaire définitive, le travailleur doit être admis à se justifier. A cette fin, dès que la faute est constatée, une demande d'explication écrite est adressée à l'intéressé.
4. Les sanctions doivent être motivées et notifiées par écrit. En outre, la mise à pied est soumise aux formalités prescrites par la législation en vigueur.
5. En cas d'absence irrégulière, quelle qu'en soit la durée, et sans préjudice de l'application des sanctions disciplinaires énoncées ci-dessus, le travailleur ne peut prétendre à aucun salaire pour cette période.

ARTICLE 58 : SECRET PROFESSIONNEL

1. Le travailleur est tenu au secret professionnel pour tout ce qui concerne l'exercice de ses fonctions et d'une façon générale, pour tout ce qui a trait à l'activité de l'entreprise.
2. Il a en particulier, l'obligation de ne pas faire profiter une entreprise concurrente des renseignements propres à l'entreprise et qu'il a pu recueillir à l'occasion de ses fonctions ou du fait de sa présence dans l'entreprise.

Le manquement à l'obligation du secret professionnel est passible de l'une des sanctions prévues à l'article 57 ci-dessus.

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page, including the number 31 and various initials.

TITRE VIII : AVANTAGES SOCIAUX - PRIMES - INDEMNITÉS – PRESTATIONS DIVERSES

ARTICLE 59 : AVANTAGES SOCIAUX

1. Les avantages sociaux et avantages en nature sont exclusivement réservés aux agents de l'entreprise et à leur famille directe dans le cadre de l'aide sociale à son personnel. Par famille directe, il faut entendre exclusivement :
 - a. Le conjoint
 - b. Les enfants légitimes, reconnus ou légalement adoptés et déclarés au préalable à l'entreprise, à savoir :
 - Les mineurs tant qu'ils n'occupent pas d'emplois salariés, jusqu'à l'âge de 21 ans
 - Les étudiants à temps plein jusqu'à l'âge de 25 ans.
 - Les handicapés permanents physiques ou mentaux tels que définis par la loi.
2. Le principe de l'aide à la scolarité est acquis. Les montants et modalités de paiement sont définis en interne par chaque entreprise.

ARTICLE 60 : PRIME DE RESPONSABILITÉ

1. Les entreprises acceptent le principe d'accorder une prime de responsabilité.
2. Les conditions d'octroi sont déterminées par note interne dans l'entreprise.

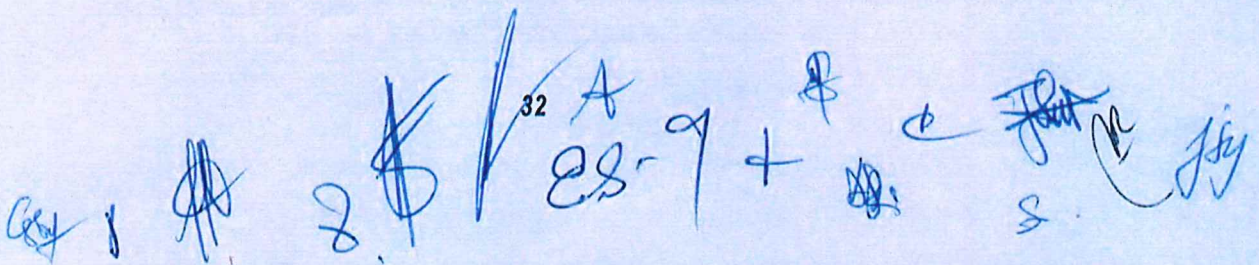
ARTICLE 61 : PRIME DE FIN D'ANNÉE

1. Une prime de fin d'année est accordée au personnel avec la paie du mois de décembre. Cette prime sanctionne les performances réalisées par chaque travailleur au cours de l'année telles qu'appréciées par la hiérarchie. .
2. Le montant de la prime varie en fonction de l'appréciation portée par la hiérarchie sur la manière de servir du travailleur et est calculé au prorata temporis. Le montant minimum pour une période de douze (12) mois de service ne peut être inférieur à 100 % du salaire de l'agent.
3. Les modalités de calcul ainsi que l'assiette sont définies en interne par chaque entreprise.

ARTICLE 62 : PRIME DE PERFORMANCE

1. Une prime liée à la performance de l'entreprise peut être accordée à l'ensemble du personnel chaque année. Cette prime est calculée au prorata temporis.
2. Les modalités de calcul ainsi que l'assiette sont définies en interne par chaque entreprise.

32 A
ES-9 +



ARTICLE 63 : INDEMNITÉ DE TRANSPORT

Dans le cas où l'employeur ne fournit pas un moyen de transport personnel ou collectif, il verse au travailleur une indemnité mensuelle de participation aux frais de transport dont les taux sont fixés au tableau ci-dessous :

Catégories	Montants
I à VI	70 000
VII à IX	92 000
X à XII	110 000

ARTICLE 64 : INDEMNITÉ DE VÉHICULE

1. Tout travailleur autorisé à utiliser un moyen de transport personnel dans l'intérêt du service et le maintenant en bon état bénéficie en contrepartie d'une indemnité dont le montant est déterminé par l'employeur après consultation des Délégués du Personnel.
2. Ce montant doit tenir compte d'une part de l'usage qui est fait du véhicule ou de l'engin et d'autre part de la valeur d'achat, de l'assurance, de la vignette, du carburant et de la visite technique.

ARTICLE 65 : LOGEMENT

1. L'employeur peut fournir le logement au travailleur.
2. Une indemnité de logement est attribuée à tout personnel non logé par l'employeur. Le taux est fixé d'accord parties entre la Direction Générale et les Délégués du personnel. Le minimum conventionnel étant de 40% du salaire catégoriel échelonné majoré de la prime d'ancienneté.
3. Les entreprises sont encouragées à poursuivre en interne leur politique d'amélioration des conditions de logement des travailleurs.

Les modalités de mise en œuvre seront définies en interne dans chaque entreprise.

ARTICLE 66 : FRAIS MÉDICAUX, CHIRURGICAUX ET PHARMACEUTIQUES

Les frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques, d'hospitalisation et d'accouchement engagés au Cameroun pour l'agent et les membres de sa famille sont à la charge de l'employeur directement ou indirectement par l'intermédiaire d'une assurance dans les limites et conditions fixées par chaque entreprise. Ces frais sont pris en charge dans les limites ci-après :

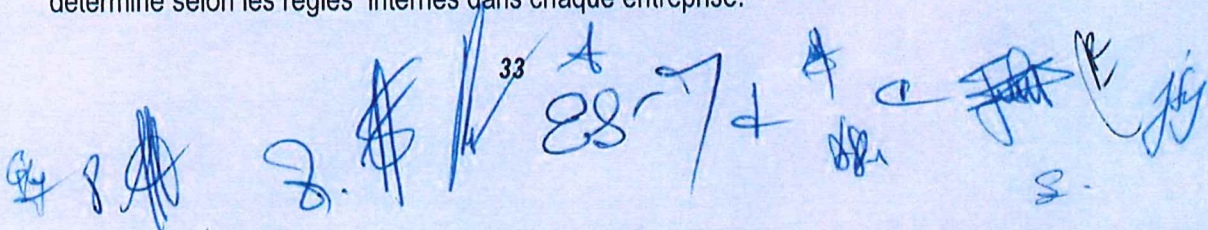
- Entreprise assurée : Prime : 85% par l'entreprise, 15% par le travailleur ; remboursement 85%.
- Entreprise non assurée : Remboursement : 80%.

ARTICLE 67: MÉDAILLES D'HONNEUR DU TRAVAIL ET FIDÉLITÉ

1. Médailles d'honneur du travail :

L'employeur assure les frais d'achat des médailles d'honneur du travail et verse aux récipiendaires une gratification proportionnelle à l'ancienneté acquise. Son montant est déterminé selon les règles internes dans chaque entreprise.

33



2. Prime de fidélité :

Une prime de fidélité liée à la présence effective au sein de l'entreprise est accordée au travailleur. Les montants, modalités de calcul et périodicité d'attribution sont définis en interne par chaque entreprise.

ARTICLE 68 : CLUBS ET ASSOCIATIONS

Les Parties Contractantes reconnaissent l'importance pour l'épanouissement des travailleurs et, partant, pour les relations professionnelles, des activités culturelles, artistiques et sportives. Elles se déclarent en conséquence favorables à la création de clubs et associations ayant pour objet les dites activités. Ces clubs et associations sont accessibles à tout travailleur. Les modalités d'application sont fixées en interne par chaque entreprise.

ARTICLE 69 : PRÊTS

1. Les entreprises acceptent le principe d'accorder des prêts reconductibles à taux zéro aux travailleurs. Les conditions d'octroi, le montant, les délais de remboursement sont déterminés par note interne dans chaque entreprise.
2. Par ailleurs, recommandation est faite aux employeurs d'apporter un intérêt particulier à l'étude de demande de prêt intéressant les domaines de l'habitat et du moyen de transport.

ARTICLE 70 : AUTRES AVANTAGES SOCIAUX

1. L'employeur fournit au travailleur deux (02) bouteilles de douze (12) Kg de gaz domestique commercial par mois ou à défaut, une indemnité équivalente.
2. Sauf pratiques plus avantageuses, les entreprises accordent d'autres avantages sociaux tels que l'arbre de Noël, la prime de naissance, l'eau, l'électricité et la prime de rentrée scolaire dont les modalités d'attribution et le montant sont fixés après avis des Délégués du personnel.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a circled number 34 and various scribbles.

Fait à Yaoundé, le 20 JUIL 2023



ONT SIGNE :

Pour les Travailleurs		Pour les Employeurs	
TRAREH		SNH	
DJOMOU Samuel		MOUDIKI Adolphe, Administrateur-Directeur Général	
MBUNTO Richard		PERENCO RIO DEL REY S.A	
BOUMSONG Pierre Marie Lundi		SIMONDIN Armel, Directeur Général	
ENOUMEDI Nadine Fidèle		PERENCO CAMEROON S.A	
NKWETCHE FOKOU Joseph Géraud		SIMONDIN Armel, Directeur Général	
TRAHAPTECH		ADDAX PETROLEUM CAMEROON COMPANY S.A	
AYISSI Jean Etienne		BIN QU, Président Directeur Général	
WAMBO Paul		ADDAX PETROLEUM CAMEROON LTD S.A	
TCHEG Bernard		BIN QU, Directeur Général	
MANCHO Herbert			
MBELEG MBELEG			

LA PRESIDENTE DE LA COMMISSION :



35
 Administrateur Principal
 et de la Prévoyance Sociale