Déposé au Greffe TPI Dia-Bonanjo
(acte 11 decret 93/578/PM du 15 juillet 1993
sur les conventions collectives d'entreprises
le 20 JUIN 2023

COMPANY COLLECTIVE AGREEMENT
ORANGE CAMEROUN S.A.

CKW DAY DBE MR P.B. BIBI CUB

CKN 29/05/2023 DAY MZ SPN BIBI

DBE P.B. CMB

CKN 29/05/2023 DAY

DSE P.B.

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE ORANGE CAMEROUN S.A

ENTRE

La Société dénommée ORANGE CAMEROUN SA, désignée **«l'Employeur»,**

D'une part,

Et

Les organisations syndicales ci-après:

- Le Syndicat National de la Communication (SYNACOM);
- Le Syndicat Autonome des Travailleurs des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (SYNTIC),

Représentant les Travailleurs de la société ORANGE CAMEROUN SA ci-dessous désignés **« les Travailleurs »,**

D'autre part,

Sous la présidence de **Madame SANKEP Angeline**, Directeur des Relations Professionnelles, représentant le Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale.

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

CKN 29/05/2019 DNJ

DBE P.B.

Article 5 : Révision

1. La présence Convention Collective peut être modifiée à l'initiative de l'une des parties signataires.
2. La demande de révision formulée par l'une des parties doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou par porteur contre décharge. Elle est adressée au Ministre en charge des questions du travail qui la notifie aux autres parties.
3. Cette demande doit indiquer les dispositions mises en cause et être accompagnée de propositions écrites afin que les pourparlers puissent commencer sans retard.
4. Pendant toute la durée de la négociation portant sur la révision ou sur la modification proposée, les parties sont tenues de respecter strictement les engagement réciproques découlant de la présente Convention Collective.

   Elles s'engagent notamment à ne recourir ni au lock-out, ni à la grève en rapport avec l'objet de la demande de révision. Cet engagement ne porte pas atteinte aux droits respectifs des parties en matière de rupture individuelle de contrat de travail survenant pour toute autre cause.
5. Aucune demande de révision ou de modification émanant des parties ne peut être faite avant l'expiration d'un délai de deux (02) ans à compter de la date de prise d'effet de la Convention Collective ou de ses avenants.
6. Les négociations débuteront le plus rapidement possible et dans un délai maximum de deux (02) mois, à compter de la date de notification de la demande aux parties.
7. Les modifications adoptées donneront lieu à des avenants se substituant de plein droit aux stipulations de la présente Convention Collective ou les complétant dans les mêmes formes de dépôt et de publicité que pour le document initial.

Article 6 : Dénonciation

1. La présente Convention Collective ne peut être dénoncée par l'une des parties contractantes que dans l'hypothèse où, une demande de révision selon les modalités prévues à l'article 5 ci-dessus n'aurait pas abouti dans un délai de douze (12) mois à la date de sa notification. En tout état de cause, la dénonciation de la présente Convention Collective ne peut intervenir avant un délai minimum de trois (03) ans après son entrée en vigueur.

La dénonciation ne prend effet qu'à l'expiration d'un délai de trois (03) mois suivant la date de son dépôt.

2. 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 période des délais stipulés ci-dessus.
3. La présente Convention Collective restera en vigueur jusqu'à la date d'application des dispositions nouvelles à intervenir.

CHAPITRE 3 : AVANTAGES ACQUIS, CONCERTATION ET INTERPRETATION

Article 7 : Avantages acquis

La présente Convention Collective ne peut en aucun cas entrainer la réduction ou la suppression d'avantages acquis, soit à titre individuel, soit à titre collectif.

Les avantages qui y sont reconnus ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme se cumulant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans l'Entreprise, à la suite des usages ou des conventions particulières.

Article 8 : Concertation et dialogue

1. Les parties signataires s'engagent à nouer le dialogue chaque fois que cela est nécessaire, sans que cela ne puisse porter atteinte aux fonctions et prérogatives qui leur sont respectivement reconnues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.
2. A cette fin, elles s'engagent à explorer toutes les voies de dialogue et de concertation avant de recourir à la procédure légale en matière de différend collectif.

Article 9 : Commission Mixte Paritaire d'Interprétation et de Conciliation

1. Il est institué une Commission Mixte Paritaire d'Interprétation et de Conciliation qui a pour rôle de rechercher une solution amiable aux différends pouvant résulter de l'interprétation et de l'application des dispositions de la présente Convention Collective.
2. La Commission susvisée est composée de trois (03) représentants des Travailleurs choisis par les syndicats les plus représentatifs et de trois (03) représentants de l'Employeur. Elle est présidée par l'Inspecteur du Travail du ressort. La Commission peut aussi, si elle juge utile, s'adjoindre à titre consultatif des personnalités de son choix.

DAY JCF MR SPN

CKN 24/10/2023 ABE

3. La saisine de la Commission est laissée à la diligence des parties.
4. La Commission ne peut valablement délibérer que si les deux tiers (2/3) au moins de ses membres sont présents. Les décisions sont prises sous forme d'accords de conciliation à la majorité simple des votants. Le Président a une voix prépondérante en cas d'égalité de vote. Les décisions de la Commission font l'objet d'un dépôt au greffe et ont les mêmes effets juridiques que les clauses de la présente Convention Collective.

CKN 29/05/2023 DAN

DBE P.B.

TITRE II : DROIT SYNDICAL ET REPRESENTATION DU PERSONNEL

CHAPITRE 1 : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Article 10 : Droit syndical, libertés d'opinion et d'expression

1. Les parties reconnaissent :
   - le droit aussi bien pour l'Employeur que pour les Travailleurs de s'organiser pour promouvoir et défendre leurs intérêts dans le strict respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
   - la pleine liberté pour les syndicats de Travailleurs d'exercer leurs activités sans ingérence de l'Employeur ;
   - que la liberté syndicale ne peut s'exercer sans ses corollaires que sont la liberté d'expression et la liberté d'opinion ;
2. Les parties s'engagent à respecter ces principes et à en user sans porter atteintes aux objectifs et aux activités de l'Entreprise.
3. L'Employeur s'engage à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à une association ou à un syndicat professionnel, les opinions politiques et philosophiques, les croyances religieuses ou les origines sociales, tribales et raciales du Travailleur, pour arrêter ses décisions en matière d'embauche, de conduite ou de répartition du travail, de discipline, d'avancement ou de licenciement. L'Employeur s'engage également à ne faire aucune pression sur le Travailleur en faveur de tel ou tel syndicat.
4. Les Travailleurs s'engagent à n'exercer aucune pression sur leurs collègues en raison de leur appartenance ou non à un syndicat.
5. L'exercice du droit syndical ne doit pas porter atteinte à la bonne marche de l'Entreprise ni avoir pour conséquence des actes contraires à la loi.

Article 11 : Moyens de communication

1. Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur des panneaux d'affichage et un espace intranet doivent être réservés aux communications des délégués du personnel et des organisations syndicales représentées dans l'Entreprise.
2. Ces communications sont limitées aux questions strictement professionnelles ou syndicales dans le respect de l'éthique et de la déontologie de la communication et de la réglementation en vigueur. Elles

DAN

OKN 29/05/2023 BIBI CMB P.B. DBE

doivent, avant affichage, être soumises à l'Employeur pour validation. La validation éventuelle doit intervenir dans un délai raisonnable dans la limite de deux (02) jours ouvrables à compter de la réception du projet de communication au secrétariat de la Direction Générale. Aucun texte ne peut être affiché s'il ne remplit ces conditions.

3. Peuvent également être affichées sur ces supports toutes les communications de l'Employeur aux Travailleurs, par voie d'avis ou notes de service, circulaires, instructions et communiqués divers, dont l'objet est en rapport avec le service.

Article 12 : Moyens matériels

1. L'Employeur devra mettre à la disposition des délégués du personnel un local aménagé par établissement pour l'exercice de leurs fonctions.
2. L'Employeur mettra en outre à leur disposition le matériel et la logistique nécessaire à l'accomplissement de leurs missions.

Article 13 : Autorisation d'absence pour activités syndicales

1. Tout Travailleur appelé à participer à une commission mixte paritaire, à une formation ou à une réunion pour activités syndicales, peut bénéficier de l'autorisation d'absences nécessaires.
2. L'Employeur et les parties intéressées déterminent les modalités de cette participation, de manière à réduire dans toute la mesure du possible, la gêne que l'absence du Travailleur pourrait causer à la bonne marche de l'Entreprise.
3. Le temps d'absence est rémunéré par l'Employeur comme temps effectif de travail, et est pris en compte dans le décompte du droit aux congés, aux prestations familiales, et dans le calcul de l'ancienneté dans l'Entreprise.
4. Des autorisations exceptionnelles d'absence peuvent être accordées par l'Employeur au Travailleur, à la demande de son syndicat. Ces autorisations sont accordées dans la limite de douze (12) jours ouvrables par an. La période y afférente est considérée comme temps effectif de travail et rémunérée au taux normal. Elle est également prise en compte dans le décompte du droit au congé, aux prestations familiales et pour le calcul de l'ancienneté dans l'Entreprise.

CKN 29/05/2023 DNJ

P.B. DBE BABI

CHAPITRE 2 : COTISATIONS SYNDICALES

Article 14 : Retenues à la source

L'Employeur s'engage à respecter le principe de la retenue à la source des cotisations syndicales du Travailleur ayant adhéré à un syndicat conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 15 : Taux des cotisations

Les taux des cotisations à retenir à la source sont fixés par les organisations syndicales dans la limite des plafonds réglementaires. Toute modification est notifiée à l'Employeur par écrit, un (01) mois au moins avant son entrée en vigueur.

Article: 16 Perception des cotisations

1. La retenue à la source s'effectue sur la base du bulletin d'adhésion signé par le Travailleur. Par ce document, le Travailleur autorise expressément l'Employeur à retenir les cotisations sur son salaire et à les reverser à l'organisation syndicale désignée par lui, ce à compter de son mois d'adhésion.
2. Les organisations syndicales doivent communiquer au préalable à l'Employeur, les bulletins d'adhésion susmentionnés. Tout document réceptionné par l'Employeur après le quinze (15) du mois, cachet dateur faisant foi, n'est pris en compte que le mois suivant.

Article 17 : Reversement des cotisations

1. L'Employeur s'engage à reverser aux organisations syndicales le montant des cotisations syndicales dues mensuellement, avant le vingtième (20ème) jour ouvrable du mois suivant celui au cours duquel les retenues ont été effectuées.
2. Le reversement des cotisations aux organisations syndicales s'effectue par transfert bancaire ou par chèque barré, pour ce faire, chaque organisation syndicale communique à l'Employeur, son identité exacte et ses références bancaires.
3. L'Employeur remet mensuellement à chaque organisation syndicale, en annexe du document de paiement, la liste des membres pour lesquels la cotisation a été perçue.
4. Les organisations syndicales se chargeront de vérifier l'exhaustivité des retenues et feront part à l'Employeur des anomalies constatées. Ces

DAY MR SPN

CKN 29/05/2023 BIBI CMB 30/05/2023 P.B. ABE

anomalies seront régularisées le mois suivant la notification du manquement par l'organisation syndicale à l'Employeur.

5. Le traitement des cotisations devra être fait de manière à éviter tout rappel et/ou cumul au-delà de deux (02) mois.

Article 18 : Convention de reversement

Une convention particulière est conclue entre l'Employeur et chaque organisation syndicale, en vue de préciser les conditions de perception et de reversement des cotisations syndicales.

CHAPITRE 3 : DELEGUES DU PERSONNEL

Article 19 : Election

Les élections des délégués du personnel sont organisées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 20 : Exercice des fonctions

1. Les attributions des délégués du personnel, les modalités d'exercice de leurs fonctions, ainsi que la durée de leur mandat, sont déterminées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. La compétence des délégués du personnel s'étend à l'établissement dans lequel ils ont été élus.
2. Les délégués du personnel continuent à assurer les tâches résultant de l'exécution de leurs contrats de travail dans les conditions d'horaires normales. Le temps réglementaire réservé à l'exercice de leurs fonctions est inclus dans cet horaire.
3. Le temps réservé à l'exercice des fonctions des délégués du personnel est fixé par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.
4. Le temps accordé aux délégués du personnel pour l'accomplissement de leurs missions ne peut être reporté sur le mois suivant, ni faire l'objet d'une quelconque compensation ou indemnité.
5. Le délégué du personnel ne peut faire l'objet d'un traitement particulier en raison de sa fonction. Il ne peut notamment solliciter l'octroi d'avantages particuliers ou prétendre à un changement d'emploi en se prévalant de sa qualité de délégué de personnel.

Article 21 : Protection

1. L'exercice de la fonction de délégué du personnel ne doit pas constituer une entrave à l'évolution normale de sa carrière professionnelle. En outre,

DAY

CKN 29/05/2023 P.B. DBE BiBi

le délégué du personnel ne doit pas, par son action, porter préjudice à la bonne marche de l'Entreprise.

2. Pendant la durée de son mandat, le délégué du personnel ne peut être muté dans une autre localité ou établissement, à titre définitif ou temporaire, sans son accord exprimé devant l'Inspecteur du Travail du ressort et l'autorisation de ce dernier.
3. Le délégué du personnel muté vers un autre établissement, perd sa qualité de délégué du personnel mais, continue à bénéficier de la protection légale pendant une durée de six (06) mois à compter de l'expiration de son mandat.

Article 22 : Locaux

L'Employeur met à la disposition des délégués du personnel dans leur établissement un local, le mobilier adéquat ainsi qu'un registre de doléances leur permettant d'exercer leurs fonctions.

Article 23 : Rencontres avec l'Employeur

L'Employeur reçoit ou fait recevoir par son représentant au moins une fois par mois les délégués du personnel.

Article 24 : Circulation

1. Dans la limite du crédit d'heures de délégation, les délégués du personnel peuvent se déplacer librement dans l'Entreprise et en dehors de l'Entreprise pour l'exercice de leur mission, de la manière suivante :
    - à l'intérieur de l'Entreprise, le délégué du personnel doit, avant de se déplacer, en informer son supérieur hiérarchique ;
    - à l'extérieur de l'Entreprise, le délégué du personnel doit, sauf cas d'extrême urgence, prévenir son Employeur quarante-huit (48) heures à l'avance.
2. Les délégués du personnel peuvent également prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission sous réserve de ne pas apporter de gêne importante dans le fonctionnement et l'organisation du service et par conséquent à l'accomplissement du travail des salariés.

Article 25 : Parcours professionnel des détenteurs de mandat

1. L'appartenance d'un salarié à une instance représentative du personnel ou à un syndicat ne doit avoir aucune incidence sur son emploi et sur sa carrière professionnelle.

CLD 29/05/2023 DAY SPN

P.B. CMB

DBE

2. En conséquence, l'Employeur veillera à prohiber toute discrimination en matière de rémunération, de formation, de gestion des compétences et de gestion de carrière.

Article 26 : Dialogue social

1. L'Employeur met à la disposition du personnel semestriellement, un bilan social conformément aux pratiques en vigueur au sein de l'Entreprise et portant sur l'emploi, la rémunération, la santé et sécurité au travail, le développement des compétences, les relations professionnelles et dialogue social et les autres conditions de vie relevant de l'Entreprise.
2. L'Employeur communique au personnel une fois par an, les résultats financiers de l'Entreprise, au plus tard un mois après leur validation par l'Assemblée Générale.

CKN 29/05/2023 DAN

DBE BIBI P.B.

TITRE III : CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE 1 : DEFINITION, FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 27 : Définition

Au sens des présentes dispositions, le contrat de travail est une convention par laquelle un Travailleur s'engage à mettre son activité professionnelle sous l'autorité et la direction d'un Employeur, en contrepartie d'une rémunération.

Article 28 : Conditions de recrutement

1. Tout recrutement se fera sur la base d'une annonce établissant clairement les missions attribuées à la fonction à pourvoir.
2. Tout candidat à l'embauche doit satisfaire aux conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, notamment :
    - être déclaré apte pour le travail auquel il est destiné par un médecin désigné par l'Employeur ;
    - être titulaire d'un diplôme reconnu par l'Etat camerounais ou d'une qualification professionnelle requise pour l'emploi postulé ;
    - avoir subi avec succès l'épreuve d'embauche organisée par l'Employeur, visant à déterminer si le candidat possède les connaissances et aptitudes suffisantes pour occuper le poste à pourvoir, ceci en présence de représentants de la hiérarchie de rattachement ;
    - être libre de tout engagement.

Article 29 : Forme

Le contrat de travail est conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

1. Tout contrat de travail relatif à un emploi permanent ou temporaire dans l'Entreprise est constaté par écrit.
2. Le contrat de travail précise obligatoirement :
    - l'identité du Travailleur, à savoir ses noms, prénoms, sexe, date et lieu de naissance, adresse et nationalité ;
    - la date de prise d'effet de l'engagement ;

- la durée du contrat, la nature de l'emploi occupé ;
- la catégorie professionnelle et l'échelon à l'engagement ;
- le montant du salaire et, le cas échéant, les primes et avantages allouées au Travailleur à l'engagement ;
- le lieu d'embauche et le lieu initial d'exécution des prestations ;
- la durée de la période d'essai
- éventuellement les diplômes et/ou références professionnelles ou académiques obtenus et utilisables pour le poste.

Article 30 : Durée

Tout contrat de travail relatif à un emploi permanent au sein de l'Entreprise est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

Article 31 : Priorité d'embauche

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, sous réserve que leurs qualifications professionnelles correspondent au niveau professionnel du poste à pourvoir. La préférence est alors donnée, à capacités égales aux Travailleurs les plus anciens au sein de l'Entreprise.
2. Le personnel doit être informé par voie d'affichage des postes vacants et des catégories professionnelles dans lesquelles sont classés ces emplois. Le processus de recrutement ne pourra débuter qu'à l'expiration d'un délai de dix (10) jours à compter de la date d'affichage de l'annonce.
3. Le Travailleur retenu est notifié par écrit. Les candidats non retenus doivent également être notifiés dans les mêmes formes avant la prise de service du candidat retenu.
4. La période probatoire pendant laquelle le Travailleur occupe le poste vacant correspond aux périodes règlementaires d'essai de la catégorie du nouvel emploi.
5. Pendant toute cette période, le Travailleur conserve sa catégorie mais perçoit une indemnité compensatrice égale à la différence entre le salaire de son échelon et celui de l'échelon A du salaire de la catégorie du poste à pouvoir, ainsi que toutes primes et indemnités attachés au poste.
6. Dès la fin de la période probatoire, le Travailleur est soit reclassé dans la catégorie du nouvel emploi, soit maintenu à son ancien poste. Au

CKN 29/05/2023 DKO

DBE BABI P.B.

lendemain de la période probatoire, faute de notification contraire, le candidat est confirmé au nouveau poste.

Article 32 : Lieu de travail

Compte tenu de l'activité exercée par l'Employeur, le Travailleur peut être appelé à effectuer ses prestations en n'importe quel lieu de la République du Cameroun. Les dispositions légales et réglementaires en vigueur en matière de voyages et de déplacement seront appliquées.

Toutefois, une affectation temporaire peut être proposée au Travailleur dans une autre filiale du Groupe à l'étranger. En cas d'acceptation, ses conditions d'expatriation lui sont communiquées par écrit.

Article 33 : Période d'essai

L'engagement à l'essai est constaté et exécuté suivant les formes et conditions prévues par les dispositions légales et règlementaires en vigueur.

En cas de renouvellement de l'essai, pour toute rupture intervenant au cours de cette deuxième période, les parties sont tenues au préavis suivant :

- Catégorie 1 à 6 : 5 jours ouvrables
- Catégorie 7 à 9 : 10 jours ouvrables
- Catégorie 10 à 12 : 20 jours ouvrables.

Article 34 : Affectation à un autre lieu d'emploi

Aucun Travailleur ne peut refuser une mutation dans un établissement de l'Entreprise situé dans une localité autre que celle de son travail habituel. Un entretien préalable est organisé par l'Employeur afin d'informer le Travailleur du projet d'affectation.

Par ailleurs, le Travailleur peut demander son affectation dans un autre lieu d'emploi. Cette demande est examinée par l'Employeur en fonction des possibilités existantes.

CHAPITRE 2 : CLASSIFICATION DES EMPLOIS, AVANCEMENT, PROMOTION, INTERIM, RECLASSEMENT

Article 35 : Principes de classification des emplois

1. Les Travailleurs sont classés dans les emplois définis par :
   - la classification professionnelle nationale type ;

DAY MR P.B.

CKN 29/05/2023 BIBI 30/05/2023 CMB

DBE

- la classification professionnelle de la branche des Télécommunications.

2. L'attribution d'une catégorie professionnelle à un Travailleur au moment de l'engagement est fonction d'une part, des caractéristiques de l'emploi proposé, d'autre part de la qualification requise pour obtenir cet emploi. Cette qualification peut résulter soit d'une formation sanctionnée par un diplôme reconnu, soit d'une expérience professionnelle équivalente acquise.

3. Lorsqu'un Travailleur acquiert après son engagement un des diplômes techniques retenus par la classification nationale type utilisable dans l'Entreprise, il est reclassé à la catégorie qui correspond à ce diplôme dans un délai de douze (12) mois suivant la notification à l'Employeur. Il est classé dans un emploi correspondant en fonction de ses compétences et des possibilités de l'Entreprise.

   Si ce diplôme correspond à une catégorie déjà occupée par le Travailleur, il lui est accordé une bonification d'échelon.

   Après son engagement, le Travailleur ne peut se prévaloir pour le même poste d'un diplôme ou de références professionnelles dont il n'a pas fait mention au moment de l'embauche. Toutefois, il peut postuler en interne pour tout autre emploi.

Article 36 : Avancement d'échelon

1. L'avancement d'échelon consiste à passer d'un échelon donné à un échelon immédiatement supérieur dans la limite de la catégorie considérée.

2. L'avancement d'échelon s'effectue normalement tous les deux (02) ans par décision de l'Employeur. Il peut également être allongé en fonction de la manière de servir du Travailleur constaté dans un bulletin annuel d'appréciation communiqué à l'intéressé.

3. Les parties conviennent que ce délai de deux (02) ans ne saurait faire obstacle à un franchissement plus rapide d'échelon.

   En tout état de cause, après un délai de trois (03) ans dans un échelon, le passage à l'échelon supérieur est de droit pour le Travailleur.

Article 37 : Promotion

La promotion consiste au passage d'un poste de catégorie inférieure à un poste de catégorie supérieure, sur décision de l'Employeur.

Elle est subordonnée notamment à :

- la vacance d'un poste ;
- la réussite aux éventuelles évaluations organisées par l'Employeur,
- la détention des certifications et/ou diplômes requis pour ce poste ;
- l'expérience professionnelle.

Article 38 : Intérim

1. L'intérim est l'affectation temporaire du Travailleur en conformité avec les procédures internes en vigueur en la matière à un poste de catégorie supérieure ou égale provisoirement inoccupé.
2. L'intérim et son renouvellement ne prennent effet qu'à compter de leur notification formelle à l'intéressé par son directeur de rattachement. L'intérim ne peut excéder une durée de six (6) mois renouvelable une fois.
3. Tout intérim donne droit à une indemnité forfaitaire au prorata temporis correspondant à 50% du salaire de base catégoriel échelonné du titulaire du poste temporairement occupé.
4. En cas d'intérim dans un poste de catégorie supérieure, si la durée excède celle visée en alinéa 2 ci-dessus, le Travailleur est reclassé à l'issue de cette durée dans la catégorie afférente à ce poste.

Article 39 : Reclassement

1. Il est institué au sein du comité Ressources Humaines une sous-commission mixte de réclamation des reclassements, compétente pour examiner toute contestation individuelle portant sur la classification professionnelle du Travailleur.
2. Cette sous-commission est présidée par le Directeur Général ou son représentant.

Elle est composée en outre de :

- trois représentants de l'Employeur ;
- trois représentants salariés de l'Entreprise, désignés par le Travailleur concerné.

3. La sous-commission se réunit chaque fois que cela est nécessaire sur convocation de son Président. Elle statue au cas par cas, sur la base de

CKN 24/05/2023 DAN SPN

DBE P.B.

- Pendant cette période, l'Employeur ne peut prononcer le licenciement du Travailleur, sauf cas de faute lourde ou de fermeture d'établissement.

CHAPITRE 3 : MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 41 : Modification

Le contrat de travail peut, en cours d'exécution, faire l'objet d'une modification à l'initiative de l'une ou de l'autre des parties, conformément aux dispositions légales.

En cas de modification substantielle, le régime suivant est d'application :

1. Modification du fait de l'Employeur

Si la proposition de l'Employeur est refusée par le Travailleur, la rupture du contrat de travail pouvant en résulter est imputable à l'Employeur.

2. Modification du fait du Travailleur

Si la proposition émanant du Travailleur est substantielle et qu'elle est refusée par l'Employeur, la rupture est imputable au Travailleur et produit les mêmes effets qu'en cas de démission.

3. Lorsque les modifications sont acceptées d'accord parties, un avenant au précédent contrat de travail doit être signé dans un délai de quinze (15) jours.

CHAPITRE 4 : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 42 : Dispositions générales

1. Les cas et les effets de suspension du contrat de travail sont ceux prévus par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.
2. Le Travailleur congédié pour cause de maladie conserve pendant deux (02) ans la priorité d'embauche au sein de l'Entreprise.

Article 43 : Modalités des régimes indemnitaires

Les modalités d'indemnisation varient suivant qu'il s'agit des accidents de travail et des maladies professionnelles d'une part, et des accidents et des maladies non professionnelles d'autre part.

DAY CKN 29/05/2023 MR SPN BIBI

P.B. CMB

DBE

Article 44 : Indemnisation des accidents de travail ou des maladies professionnelles

Le contrat du Travailleur victime d'un accident de travail ou atteint d'une maladie professionnelle est suspendu jusqu'à consolidation ou reprise du travail. La prise en charge des accidents de travail et des maladies professionnelles relève des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Pendant l'incapacité temporaire, le Travailleur perçoit de l'Employeur :

- l'allocation légale récupérable et équivalant à celle versée par l'organisme national de sécurité sociale ;
- une indemnité complémentaire calculée de manière à lui maintenir son salaire, à l'exclusion des heures supplémentaires, de l'indemnité de transport et de toute autre indemnité liée aux conditions de travail.

Pendant toute la durée de son incapacité temporaire, l'Employeur prend en charge les frais médicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation et se fait rembourser par l'organisme national de sécurité sociale.

Le Travailleur accidenté en état d'invalidité partielle permanente reçoit directement de l'Employeur tout son salaire jusqu'à la perception de la rente, du capital ou de l'allocation légale qui est due au titre de son accident de travail.

En cas d'invalidité permanente totale, indépendamment des indemnisations ci-dessus, l'Employeur verse au Travailleur une allocation unique de réadaptation sociale, égale à quatre (04) mois de salaire brut.

Article 45 : Indemnisation des accidents ou des maladies non professionnels

1. En cas d'accident ou de maladie d'origine non professionnelle, le Travailleur bénéficie du régime indemnitaire suivant :

Temps de présence du Travailleur dans l'Entreprise	Durée du versement du plein salaire
Mois d'un an	2 mois
1 à 3 ans	3 mois
3 à 5 ans	4 mois
5 à 10 ans	5 mois

DNJ CKN 29/05/2023 MR BiBB

DBE P.B. CMB

10 à 20 ans	7 mois
Plus de 20 ans	9 mois

2. Les modalités d'indemnisation se présentent comme suit :

- En cas de pluralité d'absences pour maladie au cours de la même année civile, le cumul des indemnisations ne peut excéder les taux indiqués ci-dessus.
- Le Travailleur dont le contrat se trouve suspendu pour cause de maladie qui, au-delà de la limite maximale de préavis s'engagerait en vue d'un travail léger ou à temps partiel, perd le droit aux indemnisations visées par cet article.
- Les salaires versés conformément au présent article, sont calculés sur le salaire correspondant à l'horaire légal de travail dans l'Entreprise, y compris la prime d'ancienneté et à l'exclusion de toute autre prime ou indemnité.
- Durant les périodes d'indemnisation indiquées ci-dessus, le Travailleur conserve le bénéfice des avantages en nature dans les mêmes conditions que s'il avait travaillé.

DAJ MR SPN

P.B.

DBE CKP 29/05/2023

CHAPITRE 5 : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 46 : Fin du contrat de travail

1. Le contrat de travail prend fin :

- par l'expiration du terme ou la réalisation de l'objet prévu au contrat ;
- pour cause de force majeure ;
- par volonté de l'une des parties ;
- par le départ négocié ;
- pour motifs économiques ;
- pour cause d'invalidité ;
- par le décès du Travailleur ;
- par la mise à la retraite.

2. Quel que soit le motif de la rupture du contrat, l'Employeur délivre au Travailleur un certificat de travail conforme aux dispositions légales et règlementaires en vigueur ainsi que l'ensemble des documents liés à la rupture du contrat de travail et ce dans un délai maximal de huit (08) jours ouvrables à compter de la notification de ladite rupture.

Article 47 : Décès du Travailleur

L'Employeur est tenu de verser aux ayants droit du Travailleur décédé, en plus de son salaire de présence et de ses allocations de congés, un capital dans les conditions déterminées dans le contrat d'assurance décès invalidité en vigueur dans l'Entreprise.

En l'absence d'un tel contrat, en plus des frais d'obsèques (morgue, cercueil, linceul, transport du corps), l'Employeur est tenu de verser aux ayants droits du Travailleur décédé en plus de son salaire de présence et ses allocations de congés, une indemnité d'un montant équivalant à celui de l'indemnité de licenciement que le Travailleur aurait perçu s'il avait été licencié à la date de son décès.

Ces indemnités sont doublées en cas de décès à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.

Ne peuvent prétendre à ces indemnités que les ayants droits désignés par une décision de justice définitive et exécutoire.

DAN CKN 29/05/2023 MR BOBI

DBE P.B. CMB

Article 48 : Départ négocié

Les parties peuvent négocier les conditions de départ d'un Travailleur selon les modalités à convenir entre elles. Toutefois, celles-ci ne sauraient être en deçà des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Par ailleurs, à la demande du Travailleur, il peut être accordé par l'Employeur à celui-ci au moment du départ négocié, un contrat de sous-traitante ou de consultation.

Article 49 : Démission du Travailleur

Toute démission doit être adressée par écrit à l'Employeur, le Travailleur ne pouvant quitter son emploi qu'après passation de service.

Le Travailleur démissionnaire doit, sauf dérogation accordée par l'Employeur, respecter la durée du préavis prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur ou à défaut, payer une indemnité compensatrice de préavis.

La durée de passation de service ne saurait dépasser la durée légale du préavis.

Article 50 : Rupture du fait de l'Employeur

1. Les dispositions légales et réglementaires en vigueur sont d'application.
2. L'Employeur ne peut résilier le contrat que pour un motif valable lié à l'aptitude ou au comportement professionnel du Travailleur, ou pour tout motif lié au fonctionnement de l'Entreprise.
3. La lettre de rupture indiquant expressément les motifs invoqués, sera notifiée au Travailleur par écrit, et remise contre accusé de réception.
4. La durée du préavis de licenciement dû au Travailleur, hormis les exceptions prévues par la législation, est déterminée comme suit :

Catégorie	Ancienneté		
	Moins de 1 an	De 1 à 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

CKW 29/05/2023

Sauf exception laissée à l'appréciation de l'Employeur, le préavis sera exécuté.

Une indemnité compensatrice de préavis sera payée au Travailleur licencié en l'absence d'exécution dudit préavis à la demande de l'Employeur, à condition que le licenciement ne soit pas consécutif à une faute lourde.

5. (a) l'indemnité de licenciement est égale pour chaque année de présence dans l'Entreprise à un pourcentage du salaire mensuel brut moyen des douze (12) derniers mois précédant le licenciement.

   (b) les taux applicables pour le calcul de l'indemnité de licenciement, lorsqu'elle est due, sont les suivants :

Ancienneté	Taux
Pour les cinq premières années	35 %
Pour la période comprise entre la 6ème et la 10 ème année incluse	40%
Pour la période comprise entre la 11 ème et la 15 ème année incluse	45%
Au-delà de la 15ème année	50%

(c) Dans le décompte effectué, il est tenu compte des fractions d'années dans la limite du mois échu.

6. Le contrat peut être rompu, sans préavis, ni indemnité quelconque lorsque le Travailleur se rend coupable d'une faute lourde reconnue comme telle conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 51 : Départ à la Retraite

1. Retraite normale :

L'âge de départ à la retraite est fixé par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le Travailleur est informé par l'Employeur de sa mise à la retraite un (01) an avant son départ. Dans un délai d'un mois à compter de la notification de sa mise en retraite, le Travailleur peut choisir entre les options suivantes :

- partir effectivement à la date du 31 décembre de l'année de mise en retraite ;

DAN CKN 29/05/2023 DBE P.B.

- partir à la date légale de départ à la retraite en bénéficiant de l'octroi de la catégorie immédiatement supérieure dans le même échelon. Ce bénéfice prend effet à partir de la notification.

Le Travailleur notifie son choix à l'Employeur par tout moyen laissant trace écrite.

Pendant cette année, le Travailleur bénéficie d'un accompagnement de l'Employeur dans le dépôt et le suivi de son dossier de pension retraite.

2. Retraite anticipée

Tout travailleur ayant 50 ans d'âge et ayant rempli les conditions en vigueur de l'organisme national de sécurité sociale, peut demander son départ à la retraite anticipée.

Toutefois, ce départ n'est effectif qu'après l'accord de cet organisme conformément à la règlementation en vigueur. Faute d'accord de la CNPS, le Travailleur dont la demande de retraite anticipée a été acceptée par l'Employeur ne peut engager la responsabilité de ce dernier du fait du refus de l'organisme de lui reverser ses cotisations sociales.

3. Modalités d'indemnisation

Lors de son départ à la retraite, le Travailleur bénéficie d'une indemnité de fin de carrière.

Les taux applicables pour le calcul de cette indemnité sont les suivants :

Ancienneté	Taux
Pour les cinq premières années	35 %
Pour la période comprise entre la 6ème et la 10ème année incluse	50%
Pour la période comprise entre la 11ème et la 15ème année incluse	60%
Au-delà de la 15ème année	100 %

Les taux ci-dessus s'appliquent sur le salaire moyen brut des douze (12) derniers mois précédant la mise à la retraite. Il est tenu compte des fractions d'année.

Au moment du départ à la retraite, ORANGE Cameroun versera en outre au Travailleur une indemnité spéciale d'un montant équivalant à l'indemnité de fin de carrière susmentionnée.

Faute d'accord de la CNPS, le Travailleur dont la demande de retraite anticipée a été acceptée par l'employeur ne peut engager la responsabilité

DAY DBE CLN 29/05/2023 CMB MR

de ce dernier du fait du refus de l'organisme de lui reverser ses cotisations sociales.

Article 52 : Licenciement pour motif économique

En plus des indemnités prévues par les dispositions légales et réglementaires, le Travailleur licencié pour motif économique perçoit une indemnité de reconversion négociée d'accord parties.

Le Travailleur congédié pour cause de suppression d'emploi, de compression d'effectif ou de licenciement pour motif économique, conserve pendant deux (02) ans la priorité d'embauche au sein de l'Entreprise.

Article 53 : Obligation de rendre compte

Le Travailleur, au moment de la résiliation de son engagement quel qu'en soit le motif, ne peut quitter son emploi avant d'avoir effectué une passation de service en bonne et due forme.

De même, le Travailleur est tenu de restituer à son départ tous les biens de l'Entreprise en sa possession.

TITRE IV : CONDITIONS DE TRAVAIL

CHAPITRE 1 : DUREE DU TRAVAIL

Article 54 : Durée normale du travail

La durée normale du travail dans l'Entreprise est fixée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 55 : Horaires de travail

1. Les dispositions relatives aux différents régimes et horaires de travail en vigueur dans l'Entreprise sont détaillées dans le Règlement Intérieur.
2. Les horaires sont affichés sur les lieux de travail.
3. Compte tenu de la nature des activités de l'Entreprise, des horaires de travail particuliers peuvent être aménagés, entraînant pour certains Travailleurs des prestations de nuit, des prestations les dimanches et/ou jours fériés, le travail par roulements successifs.

   Les dispositions légales et réglementaires en vigueur seront respectées.

Article 56 : Heures supplémentaires

1. L'accomplissement des heures supplémentaires est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.
2. Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà de la durée légale de travail. Elles doivent être effectuées avec l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail du ressort.

   Elles sont rémunérées conformément à la réglementation en vigueur.
3. Le repos hebdomadaire étant obligatoire, tout travail effectué le dimanche donne droit à un repos compensatoire le jour suivant.

   Sauf cas d'urgence, le personnel désigné pour effectuer des heures supplémentaires est prévenu au moins vingt-quatre heures à l'avance.
4. Les taux appliqués pour le calcul des majorations salariales dues en cas d'heures supplémentaires sont ceux prévus par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, à savoir :

Heures supplémentaires	Taux
Pour les 8 premières heures	Salaire horaire majoré de 20%
Pour les 8 suivantes	Salaire horaire majoré de 30%

DAY CKN 29/05/2023

DBE

Pour la 3ème tranche (jusqu'à 20 heures par semaine)	Salaire horaire majoré de 40 %
Pour les jours fériés	Salaire horaire majoré de 50 %
Pour les heures accomplies le dimanche	Repos compensatoire obligatoire
Pour les heures supplémentaires prestées de nuit	Salaire horaire majoré de 100%

Article 57 : Travail de nuit

Sont considérées comme heures de nuit, les heures prestées entre 22h00 et 6h00.

CHAPITRE 2 : REGIME DES CONGES, DES ABSENCES ET DES TRANSPORTS

Article 58 : Droit aux congés

Le Travailleur bénéficie des congés payés dans les conditions prévues par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

1. Sauf dispositions plus favorables, le Travailleur acquiert le droit aux congés à la charge de l'Employeur à raison d'un minimum de deux (02) jours ouvrés de congé par mois de service effectif.

   Lorsque le nombre de jours ouvrés ainsi calculé n'est pas entier, la durée du congé est arrondie au nombre entier de jours immédiatement supérieur.
2. Le droit de jouissance du congé est acquis après une durée de service effectif égale à un an.
3. L'année de référence est l'année budgétaire précédant le congé.
4. La jouissance du congé acquis peut être reportée, dans la limité d'un an maximum, et les droits en la matière se cumulent avec ceux acquis pour le temps de service accompli au cours de la période de report.

Article 59 : Décompte des congés

Les congés sont repartis sur toute l'année. Les dates en sont fixées par l'Employeur en tenant compte des nécessités de service d'une part, et de la disponibilité du Travailleur d'autre part.

Le droit au congé est acquis après un temps de présence minimum d'un (01) mois de service dans l'Entreprise.

DAN CKN 29/05/2023 MR

DBE P.B.

Sont considérées comme temps de service effectif pour le calcul du droit au congé :

- les absences pour accident de travail ou pour maladies professionnelles ;
- les périodes légales de repos des femmes en couches ;
- les périodes de chômage technique, dans la limite de six (06) mois maximum ;
- les absences dans la limite de six (06) mois pour maladies non professionnelles dûment constatées par certificat médical confirmé par un médecin ;
- les permissions exceptionnelles conformément à la législation et réglementation en vigueur ;
- les absences pour activités syndicales dans la limite de douze (12) jours ouvrables.

Article 60 : Allocation de congés

1. Au moment de son départ en congés, le Travailleur perçoit une allocation de congés qui est égale à la rémunération moyenne journalière de la période de référence X par le nombre de jours calendaires d'absence

2. Chaque jour de congé supplémentaire donne lieu à l'attribution d'une allocation égale au quotient de l'allocation afférente au congé principal multiplié par le nombre de jours de congés supplémentaires :

Allocation de congé supplémentaire = (Allocation congé principal / nombre de jours du congé principal X nombre de jours calendaires supplémentaires)

3. La rémunération correspondant au temps de service pris comme référence pour le calcul des allocations de congé comprend :

- les salaires proprement dits ainsi que les heures supplémentaires ;
- les primes diverses ;
- les gratifications ;
- les avantages en nature à l'exclusion des indemnités diverses ayant un caractère de remboursement de frais (indemnité de panier, de transport, de caisse, de naissance, de mariage, de déplacement, frais médicaux).

Article 61 : Indemnité compensatrice de congé

En cas de rupture ou d'expiration du contrat avant que le Travailleur n'ait joui du congé, une indemnité calculée sur la base des droits acquis d'après les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, lui est accordée en lieu et place du congé.

Décès du père ou de la mère du conjoint	05
Décès du frère ou de la sœur du Travailleur	05
Distinction honorifique nationale	01
Déménagement du travailleur dans la limite d'un déménagement par an	Dans la ville (03)
	Hors de la ville (05)

2. Ces permissions sont accordées dans un délai de six (06) mois suivant l'évènement qui les justifie.
3. Le Travailleur informe l'Employeur et lui fournit tous les documents justificatifs requis dans un délai d'un mois à compter de la jouissance de la permission.
4. En cas de non présentation de pièces justificatives, le Travailleur sera classé en position d'absence irrégulière pour la période concernée et sanctionné conformément à la réglementation en vigueur.
5. D'autres permissions exceptionnelles de congé non rémunérées à caractère culturel, religieux et politique peuvent également être accordées aux Travailleurs de l'Entreprise.

Article 64 : Congé de détente

Le Travailleur admis en stage de formation professionnelle pour une durée d'au moins deux (02) mois à l'intérieur du Cameroun et en dehors de son lieu habituel de travail, peut bénéficier d'un congé de détente rémunéré.

Ce congé est calculé à raison de quatre (04) jours ouvrables pour deux (02) mois de déplacement et au *prorata temporis* après le retour du Travailleur à son lieu habituel, pour des périodes de formation supérieures à deux (02) mois.

Le congé de détente n'est accordé que s'il est pris au lendemain de la fin de la formation.

Article 65 : Fêtes légales

1. Les fêtes légales sont déterminées conformément à la législation nationale.
2. Autres jours fériés

   Sont considérés comme jours fériés, les jours déclarés tels par décret du Président de la République.

   Les jours fériés sont effectivement chômés sauf pour les services dont le fonctionnement ne peut être interrompu.

CKW 29/05/2023 DAY MR SPN

P.B. BIBI CMB

DBE

Dans le cas où il y a nécessité de faire voyager le Travailleur de nuit par route, des dispositions particulières sont prises par l'Employeur.

Article 71 : Transport des bagages

Lorsque le transport des bagages est à la charge de l'Employeur, les modalités de remboursement de frais y afférents sont définies suivant une note interne.

Article 72 : Indemnité de transport congé

Une indemnité forfaitaire de transport congé est accordée une fois par an au Travailleur et à sa famille pour son déplacement vers son lieu de recrutement.

Cette disposition n'est applicable qu'aux Travailleurs mutés dans une localité distincte de celle de leur lieu d'embauche.

CHAPITRE 3 : REMBOURSEMENT DE FRAIS DE MISSION

Article 73 : Frais de mission du Travailleur

1. L'Employeur accorde au Travailleur effectuant une mission en dehors de sa localité d'affectation, une indemnité journalière destinée à couvrir les frais d'hébergement et de subsistance engagés à cette occasion, au cas où il ne serait pas directement pris en charge par l'Entreprise.

   Les taux appliqués pour les missions tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du pays fixés par l'Employeur, de même que l'application du mode de justification de l'utilisation des frais payés.
2. Les frais de transport inhérent au déplacement du Travailleur sont également pris en charge par l'Employeur.
3. Avant la mise en route du Travailleur, les frais de mission sont payés sur note de frais de mission, à concurrence de cent pour cent (100%) du montant estimé en fonction de la durée de la mission.

CHAPITRE 4 : CONDITIONS PARTICULIERES DE TRAVAIL

Article 74 : Astreinte

1. Astreinte totale

Un Travailleur est assujetti à une astreinte totale, lorsqu'en dehors du temps légal qu'il consacre journellement à son travail, il est appelé à rester d'une

DAN MR SpN Bibi

29/05/2023 CKN P.B. CMB

DBE

TITRE V : SALAIRES ET ACCESSOIRES

CHAPITRE 1 : DETERMINATION ET COMPOSITION DU SALAIRE

Article 77 : Détermination du salaire

1. Le salaire de chaque Travailleur, communément appelé rémunération, est déterminé en fonction de son grade ou de son niveau hiérarchique dans l'Entreprise.

   Cette rémunération est constituée d'un salaire de base et d'autres éléments accessoires résultant de sources légales, réglementaires, conventionnelles ou contractuelles.

2. Les rémunérations sont fixées pour l'ensemble du personnel conformément à la grille applicable. La fixation des taux de salaire et leur révision résultent soit d'une décision de la commission nationale paritaire des conventions collectives et des salaires, soit d'une décision de l'Employeur.

3. Les paiements mensuels doivent être effectués au plus tard huit (08) jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire. Les instructions de virement doivent être déposées par l'Employeur dans les différents établissements bancaires au plus tard le 25 du mois.

Article 78 : Composition de la rémunération

La rémunération du Travailleur comprend le salaire catégoriel échelonné et ses accessoires, à savoir :

- le sursalaire ;
- diverses primes et indemnités.

Article 79 : Salaire de base

1. Conformément à la législation et à la règlementation en vigueur, les catégories vont de 1 à 12 et chaque catégorie comporte sept (7) échelons de salaire, dénommés respectivement A, B, C, D, E, F et G.

2. L'échelon A correspond au salaire de base de la catégorie.

3. L'échelon G est un échelon exceptionnel. Il ne constitue en aucun cas un obstacle pour le passage à une catégorie supérieure. La valeur G représente l'échelon F, majoré de la différence entre les échelons F et E de la catégorie dans laquelle se trouve le Travailleur.

4. L'avancement au sein de l'échelon G est automatique au bout de deux (02) ans, en ajoutant à l'échelon G, la différence entre les échelons F et

CKN 29/05/2023 DAN MR Bibi

CKN 29/05/2023 P.B. CMG

DBE

E.

5. La grille de salaire de base de référence de l'entreprise applicable depuis l'entrée en vigueur de la Convention Collective d'Entreprise ORANGE CAMEROUN S.A. connaît dès le 1er Janvier 2023 les taux de revalorisation suivants :

- **Catégories 1 à 6 : 15%**
- **Catégories 7 à 9 : 13%**
- **Catégories 10 à 12 : 12%**

6. La grille de salaire établie en application de ces taux de revalorisation est en annexe de la présente Convention d'Entreprise.

Article 80 : Sursalaire

Le sursalaire est la somme supplémentaire qui vient s'ajouter au salaire catégoriel de base échelonné. Il est déterminé conformément aux procédures internes.

Article 81 : Ancienneté

1. L'ancienneté est déterminée conformément aux dispositions légales et règlementaires en vigueur.
2. Une prime d'ancienneté est versée à tout Travailleur justifiant au moins de deux (02) années de service dans l'Entreprise.
3. Elle est calculée sur le salaire de base catégoriel échelonné du Travailleur, et est égale à :

- 4 % après deux (02) ans d'ancienneté ;
- 2% par année de service supplémentaire sans plafonnement.

Article 82 : Indemnité de logement

1. Le logement est fourni au Travailleur aux conditions prévues par les dispositions légales et règlementaires en vigueur.
2. Lorsque le Travailleur n'est pas logé par l'Employeur, il lui est octroyé une indemnité de logement dont les minimas sont fixés par catégorie socio professionnelle comme suit :

- Catégories 1 à 6 : 70.000 FCFA
- Catégories 7 à 9 : 100.000 FCFA
- Catégories 10 à 12 : 125.000 FCFA.

DAY

DBE P.B.

Article 88: Prime de salissure

Elle couvre les dépenses de nettoyage supportées par les salariés qui effectuent des travaux salissants ou en uniforme.

Article 89: Prime de gestion des stocks

Elle est allouée à tous les employés responsables de la gestion des stocks, notamment les magasiniers et les Chefs d'agence.

Article 90: Prime de risque

Elle est attribuée aux Travailleurs qui subissent des conditions de travail difficiles ou dangereuses. Elle est notamment accordée aux Travailleurs :

- exerçant des missions en hauteur ;
- utilisant ou manipulant des produits ou équipements dangereux.

DAN CKN 29/05/2023

BIBI P.B. DBE

TITRE VI : POUVOIR DISCIPLINAIRE

Article 91 : Principes

Le pouvoir disciplinaires incombe à l'Employeur qui exerce tel que défini par le Code du Travail, la Convention Collective d'Entreprise et le Règlement Intérieur.

Article 92 : Sanctions disciplinaires

1. Tout manquement à ses obligations professionnelles entraîne pour le Travailleur l'une des sanctions disciplinaires suivantes, selon la gravité de la faute :

    - Avertissement ;
    - Blâme ;
    - Mise à pied d'un (01) à huit (08) jours ouvrables ;
    - Licenciement.

2. Avant toute sanction, sauf cas de condamnation judiciaire devenue définitive et absence injustifiée de plus de six (06) jours consécutifs au service, le Travailleur doit être admis à se justifier assisté s'il le désire d'un délégué du personnel. Le Travailleur dispose d'un délai de soixante-douze (72) heures pour répondre de ses actes.

3. Les sanctions doivent être motivées et notifiées par écrit au Travailleur. Ampliation de la décision est adressée dans les quarante-huit (48) heures à l'Inspecteur du Travail du ressort et à l'organisation syndicale du Travailleur. En outre, la mise à pied est soumise aux formalités prescrites par le Code du Travail.

4. En aucun cas, le Travailleur ne doit être sanctionné deux fois pour la même faute.

5. Les avertissements, blâmes et mises à pied ne sauraient être évoquées à l'encontre du Travailleur si, à l'expiration d'un délai d'un an suivant la date d'intervention de l'une ou l'autre de ces sanctions, aucune autre sanction n'a été prononcée.

CKN 29/05/2023 DAN Bibi

P.B. DBE

TITRE VI : POUVOIR DISCIPLINAIRE

Article 91 : Principes

Le pouvoir disciplinaires incombe à l'Employeur qui exerce tel que défini par le Code du Travail, la Convention Collective d'Entreprise et le Règlement Intérieur.

Article 92 : Sanctions disciplinaires

1. Tout manquement à ses obligations professionnelles entraîne pour le Travailleur l'une des sanctions disciplinaires suivantes, selon la gravité de la faute :
    - Avertissement ;
    - Blâme ;
    - Mise à pied d'un (01) à huit (08) jours ouvrables ;
    - Licenciement.
2. Avant toute sanction, sauf cas de condamnation judiciaire devenue définitive et absence injustifiée de plus de six (06) jours consécutifs au service, le Travailleur doit être admis à se justifier assisté s'il le désire d'un délégué du personnel. Le Travailleur dispose d'un délai de soixante-douze (72) heures pour répondre de ses actes.
3. Les sanctions doivent être motivées et notifiées par écrit au Travailleur. Ampliation de la décision est adressée dans les quarante-huit (48) heures à l'Inspecteur du Travail du ressort et à l'organisation syndicale du Travailleur. En outre, la mise à pied est soumise aux formalités prescrites par le Code du Travail.
4. En aucun cas, le Travailleur ne doit être sanctionné deux fois pour la même faute.
5. Les avertissements, blâmes et mises à pied ne sauraient être évoquées à l'encontre du Travailleur si, à l'expiration d'un délai d'un an suivant la date d'intervention de l'une ou l'autre de ces sanctions, aucune autre sanction n'a été prononcée.

CKN 29/05/2023 DAY SPN Bibi P.B.

DBE

TITRE VII : SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

CHAPITRE 1 : HYGIENE ET SECURITE

Article 93 : Comité de Santé et Sécurité au Travail

1. Il est créé au sein de l'Entreprise, un Comité de Santé et Sécurité au Travail (CSST), dont le fonctionnement est régi par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. La composition et le fonctionnement de ce comité sont fixés par un texte particulier.
2. Outre ses missions statutaires, le CSST veille à ce que tout matériel mis à la disposition du Travailleur soit en parfait état de fonctionnement.
3. Le Travailleur a le droit de saisir le CSST pour constater l'état du matériel mis à sa disposition.

Article 94 : Hygiène et sécurité sur les lieux de travail

1. L'Employeur veille tout particulièrement au respect des règles d'hygiène et de sécurité dans l'Entreprise, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

2. Les délégués du personnel contribuent au développement de l'esprit de sécurité chez les Travailleurs, notamment en les sensibilisant sur la nécessité de faire usage des vêtements et équipements de protection mis à leur disposition.

Article 95 : Droit de retrait

1. Le Travailleur a le droit de se retirer de son poste de travail lorsqu'il estime que l'exécution de sa tâche présente un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé. Il doit sans délai aviser son supérieur hiérarchique du danger identifié par tout moyen laissant trace.
2. L'Employeur doit prendre immédiatement les mesures nécessaires pour assurer la protection du Travailleur. Il ne peut lui demander de reprendre son activité tant que subsiste le danger.
3. L'exercice du droit de retrait, dès lors qu'il est justifié, ne peut entraîner de sanction disciplinaire ni de retenue de salaire à l'encontre du Travailleur qui en a usé. Cependant, tout exercice abusif de ce droit par le Travailleur constitue une faute.

DAJ CKN 29/05/2023 BIBI MR SPN DBE P.B.

Article 96 : Tenues de travail et de sécurité

1. L'Employeur fournit gratuitement au Travailleur les équipements adaptés aux circonstances et à la nature du travail qui lui est confié, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires ; le Travailleur est tenu de les porter et est responsable de leur entretien.
2. Les conditions d'attribution, de port, de renouvellement et de restitution en cas de départ ou de mutation sont spécifiées dans un règlement particulier.
3. Le CSST veille à la pleine application de ces dispositions.

Article 97 : Sécurité du personnel

Pour des raisons de sécurité, un véhicule banalisé, un chauffeur et un agent de sécurité sont mis à la disposition du personnel assurant des interventions de nuit entre vingt-deux (22) heures et six (06) heures du matin pour récupérer et raccompagner le Travailleur à son domicile.

CHAPITRE 2 : SERVICE MEDICAL ET SOINS

Article 98 : Mise en place du service médical

1. L'Employeur assure la mise en place d'un service médical et sanitaire, conformément aux dispositions légales et réglementaires. Il s'engage en outre à assurer le suivi psychosocial des Travailleurs.

   Toutefois, tout établissement de plus de cinquante (50) Travailleurs doit obligatoirement disposer d'une infirmerie telle que prévue par les textes règlementaires. Cette infirmerie est placée sous la supervision d'un médecin du travail. Un infirmier est présent aux heures ouvrables du lundi au vendredi.
2. L'Employeur doit associer la représentation du personnel dans le choix du médecin du travail dans le cadre du processus d'achat.

Article 99 : Couverture médicale

La couverture médicale des Travailleurs est assurée par une police d'assurance maladie souscrite par l'Employeur.

Article 100 : Visite médicale systématique

1. Afin de prévenir toute altération de santé du fait du travail, le Travailleur bénéficie des examens médicaux et éventuellement des examens complémentaires prévus par la réglementation en vigueur notamment en ce qui concerne leur nature, la périodicité et le délai de leur réalisation.

DAY SPN MC Bibi

CKN 29/05/2023 CMB P.B.

DBE

3. La demande doit être adressée par écrit à l'Employeur. Ce dernier apprécie l'opportunité de la demande. Sa décision est notifiée au Travailleur dans un délai de quinze (15) jours.
4. Pendant la durée du congé individuel de formation, le contrat de travail est suspendu et le Travailleur ne bénéficie pas de sa rémunération.
5. L'Employeur peut accompagner le Travailleur dans le cadre du congé individuel de formation, notamment en lui accordant un crédit de formation.

Article 104 : Formation sur le tas

1. Sont considérées comme formations sur le tas, l'ensemble des connaissances acquises par le Travailleur dans l'exercice de ses fonctions en dehors des formations professionnelles.
2. L'Employeur s'engage à favoriser la formation sur le tas.
3. Les nouvelles connaissances acquises ou à acquérir par le Travailleur sont prises en compte par l'Employeur lors des évaluations annuelles.

Article 105 : Formation Sécurité

Tout Travailleur amené à exécuter des tâches à risques, doit recevoir une formation de sécurité ou un recyclage approprié.

29/05/2023

TITRE IX : ŒUVRES SOCIALES ET RECOMPENSES

CHAPITRE 1 : ŒUVRES SOCIALES ET ORGANISATION MUTUELLE

Article 106 : Clubs, associations sportives et culturelles

Les parties contractantes reconnaissent, pour l'épanouissement du Travailleur et pour l'amélioration de la productivité, l'importance des activités littéraires, artistiques, culturelles et sportives. En conséquence, elles se déclarent favorables à la création de clubs et associations ayant pour objet la promotion desdites activités, à l'initiative des Travailleurs ou de l'Employeur. Toutes ces activités sont gérées et coordonnées par les structures dont le fonctionnement est régi par des textes internes.

Article 107 : Organisations mutualistes

Pour une meilleure protection sociale des Travailleurs, les parties recommandent la création des organismes mutualistes au sein de l'Entreprise avec la participation des Travailleurs et de l'Employeur.

Article 108 : Restauration

L'Employeur s'engage à mettre à la disposition de tout Travailleur des titres subventionnés lui permettant de se restaurer dans des structures agréées par ses soins.

Article 109 : Cadeaux de Noël

A l'occasion de la fête de Noël, l'Employeur alloue à chaque enfant reconnu du Travailleur, un bon d'achat dont la valeur est fixée suivant les usages en vigueur au sein de l'Entreprise.

Article 110 : Facilités d'accès à la propriété immobilière et au crédit à la consommation

L'Employeur favorise autant que possible, l'accès du Travailleur aux crédits auprès des établissements financiers nationaux à des taux préférentiels.

Article 111 : Facilités d'achat

L'Employeur favorise autant que possible, l'accès du Travailleur à l'acquisition des biens mobiliers et biens d'équipements auprès des fournisseurs agréés à des tarifs préférentiels.

CKN
29/12/2023

Article 112 : Accès à l'offre Orange

1. Les modalités d'accès des Travailleurs à l'offre Orange sont définies dans le cadre des procédures internes.

Article 113 : Assistance familiale

1. A l'occasion du mariage civil du Travailleur, l'Entreprise lui offre un cadeau d'une valeur de trois cent mille francs (300 000) FCFA.
2. A l' occasion du décès d'un membre de la famille du Travailleur (père – mère – conjoints légitimes – enfants reconnus), l'entreprise lui vient en aide sous forme d'une allocation forfaitaire de 500.000 FCFA.

CHAPITRE 2 : RECOMPENSES ET DISTINCTIONS HONORIFIQUES

Article 114 : Récompense

Le Travailleur qui, dans les circonstances particulières a fait preuve de zèle, de probité ou qui a posé un acte de courage et de bravoure, peut recevoir de l'Employeur une lettre de félicitation suivant le cas et toute autre récompense à la discrétion de l'Employeur.

Article 115 : Distinctions honorifiques

Le Travailleur bénéficie des Médailles d'Honneur du Travail, conformément aux textes légaux et réglementaires en vigueur. A ce titre, le Travailleur a la responsabilité de constituer son dossier et de le mettre à la disposition de l'Employeur qui est chargé de :

- la transmission dudit dossier au Ministère en charge des questions du travail ;
- l'achat de l'insigne ;
- l'octroi d'une prime égale au minimum à un mois de salaire brut pour chaque médaille obtenue.

DAJ CRN 29/05/2023

DBE P.B.

TITRE X : DISPOSITIONS DIVERSES ET FINALES

Article 116 : Actionnariat-intéressement du personnel

1. L'actionnariat et/ou l'intéressement du personnel se fait en conformité avec la politique du Groupe Orange.
2. L'Employeur peut le cas échéant, accorder des prêts à taux zéro pour financer l'acquisition d'actions, sous réserve des conditions d'éligibilité internes aux prêts.

Article 117 : Accords Internationaux du Groupe Orange

Les parties conviennent que le contenu des Accords Internationaux du Groupe Orange est étudié dans le cadre des Comités de suivi mis en place au sein de l'Entreprise.

Leur prise en compte éventuelle se fait sur décision de l'Employeur.

Article 118 : Clauses de sauvegarde

1. Toute disposition de la présente Convention Collective qui serait moins favorable au Travailleur par rapport à la législation et à la réglementation en vigueur ou à son contrat de travail est nulle et de nul effet.
2. Pour les matières non prévues, les parties conviennent de se référer aux dispositions légales et réglementaires en vigueur en République du Cameroun.

Article 119 : Application de la Convention

Les parties signataires veillent conjointement à l'application des dispositions de la présente Convention Collective.

Article 120 : Mise en place des structures Conventionnelles

Les parties signataires s'accordent un délai maximum de trois (03) mois à compter de l'entrée en vigueur de la présente Convention pour mettre en place et assurer le fonctionnement des structures prévues.

Article 121 : Effets de la présente Convention

La présente Convention annule et remplace toutes les dispositions antérieures relatives à son objet.

Fait à Yaoundé, le _____

ONT SIGNE :

Pour ORANGE CAMEROUN S. A		Pour les TRAVAILLEURS	
Monsieur BENON Patrick Directeur Général		**SYNACOM**	
Madame SOUMAHORO Olga Secretaire Générale		Monsieur MOUANGUE Pierre Louis	
Madame YOMBO Grace Directrice des Ressources Humaines		Monsieur NOAH Simon Pierre	
Monsieur BERTE DIAKALIA Directeur Financier		Monsieur BIRROKI Bienvenu	
Monsieur MBASSI Charles Chef de Département Relations Institutionnelles		Madame BEMA Désirée	
		SYNTIC	
		Monsieur KOUNGOU NDENGUE Corneille	
		Madame EFANGON Raymonde Caroline	
		Madame AYONGO Diane	
Pour l'Administration du Travail, La Présidente de la Commission			

29/05/2023

ANNEXE 1: GRILLE DE SALAIRE DE BASE CATEGORIEL DE REFERENCE

Catégories	GRILLE SALARIALE ACTUALISEE						
	A	B	C	D	E	F	G
I	61 929	64 240	66 549	68 860	71 169	73 479	75 790
II	73 479	78 198	82 964	87 732	92 452	97 219	101 985
III	95 498	103 853	112 209	120 565	128 872	137 197	145 521
IV	130 248	139 783	149 317	158 854	169 323	177 923	186 524
V	159 713	168 973	178 230	187 539	196 796	206 056	215 317
VI	198 919	209 141	219 413	229 635	239 956	250 131	260 305
VII	197 750	206 314	221 388	236 508	251 626	266 746	281 865
VIII	266 746	284 541	302 336	320 085	337 880	355 675	373 471
IX	323 074	351 337	379 601	407 863	436 128	464 392	492 654
X	371 368	391 216	410 592	430 012	449 390	468 808	488 227
XI	456 578	475 450	494 322	513 370	531 280	551 019	570 756
XII	551 019	569 890	588 804	607 716	626 587	645 500	664 413

CKN
DAY 29/05/2023 SPN MP BIBI

P.B. CMB

DBE

PROTOCOLE D'ACCORD ANNEXE A LA CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE ORANGE CAMEROUN S.A. 2023

CKN DAY SPN BIBI P.B. DBE CMB

PROTOCOLE D'ACCORD ANNEXE A LA CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE ORANGE CAMEROUN S.A. DU 30 MAI 2023

ENTRE

La Société dénommée **ORANGE CAMEROUN SA**, désignée « **l'Employeur** »,

D'une part,

Et

Les organisations syndicales ci-après :

- **le Syndicat National de la Communication (SYNACOM) ;**
- **le Syndicat Autonome des Travailleurs des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (SYNTIC),**

Représentants les Travailleurs de la Société ORANGE CAMEROUN SA ci-dessous désignés « **les Travailleurs** »,

D'autre part,

Sous la présidence de **Madame SANKEP Angeline,** Directeur des Relations Professionnelles, représentant le Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale.

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

PREAMBULE

Les Parties ont révisé la Convention Collective d'Entreprise d'ORANGE CAMEROUN S.A datée du 1er janvier 2010, amendée par avenant du 1er janvier 2013.

La Convention Collective d'Entreprise révisée et datée du 30 mai 2023 régit désormais les rapports professionnels entre l'Employeur et les Travailleurs d'ORANGE CAMEROUN S.A.

Article 1 : Augmentation salariale

Une augmentation minimale du salaire brut est garantie pour chaque Travailleur, selon les paliers suivants :

- Catégories 1 à 9 : 10%;
- Catégorie 10 : 7% ;
- Catégorie 11 : 5% ;
- Catégorie 12 : 3%.

Article 2 : Ces taux s'appliquent sur le salaire brut mensuel de chaque travailleur acquis à la date du 31 décembre 2022.

Article 3 : Prise d'effet

L'augmentation de salaire prévue aux présentes prend effet de manière rétroactive au 1er janvier 2023.

Fait à Yaoundé le _____

ONT SIGNE :

Pour ORANGE CAMEROUN S. A		Pour les TRAVAILLEURS	
Monsieur BENON Patrick Directeur Général		**SYNACOM**	
Madame SOUMAHORO Olga Secretaire Générale		Monsieur MOUANGUE Pierre Louis	
Madame YOMBO Grace Directrice des Ressources Humaines		Monsieur NOAH Simon Pierre	
Monsieur BERTE DIAKALIA Directeur Financier		Monsieur BIRROKI Bienvenu	
Monsieur MBASSI Charles Chef de Département Relations Institutionnelles		Madame BEMA Désirée	
		SYNTIC	
		Monsieur KOUNGOU NDENGUE Corneille	
		Madame EFANGON Raymonde Caroline	
		Madame AYONGO Diane	
Pour l'Administration du Travail, La Présidente de la Commission			

Fait à Yaoundé le _____

ONT SIGNE :

Pour ORANGE CAMEROUN S. A		Pour les TRAVAILLEURS	
Monsieur BENON Patrick Directeur Général		**SYNACOM**	
Madame SOUMAHORO Olga Secretaire Générale		Monsieur MOUANGUE Pierre Louis	
Madame YOMBO Grace Directrice des Ressources Humaines		Monsieur NOAH Simon Pierre	
Monsieur BERTE DIAKALIA Directeur Financier		Monsieur BIRROKI Bienvenu	
Monsieur MBASSI Charles Chef de Département Relations Institutionnelles		Madame BEMA Désirée	
		SYNTIC	
		Monsieur KOUNGOU NDENGUE Corneille	
		Madame EFANGON Raymonde Caroline	
		Madame AYONGO Diane	
Pour l'Administration du Travail, La Présidente de la Commission			