

TRIBUNAL DE PREMIERE INSTANCE
DE DOUALA BONANJO
SECRETARIAT DU GREFFIER EN CHEF
COURRIER N° 1409
du 21 SEPT 2016
S/N° 1409 /GTPI DLA-BJO



*ACCORD D'ETABLISSEMENT ALPICAM
INDUSTRIES ET GRUMCAM DOUALA*



SOMMAIRE

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

CHAPITRE I : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Article 1 : Objet et champ d'application _____ Page 1

Article 2 : Comité de suivi - interprétation - dialogue - conciliation _____ Page 1

CHAPITRE II : DUREE - REVISION - MODIFICATION - DENONCIATION

Article 3 : Durée et prise d'effet _____ Page 2

Article 4 : Dépôt et publication _____ Page 2

Article 5 : Dénonciation ; modification et révision _____ Page 2

Article 6 : Avantage acquis _____ Page 2

TITRE II : OBLIGATIONS DES PARTIES

CHAPITRE I : OBLIGATIONS DU PERSONNEL

Article 7 : Exécution du Travail _____ Page 3

Article 8 : Conscience professionnelle _____ Page 3

Article 9 : Discipline _____ Page 3

CHAPITRE II OBLIGATION D E L'EMPLOYEUR

Article 10 : Climat social _____ Page 3

Article 11 : Recrutement - Evaluation - Reclassement _____ Page 3

Article 12 : Formation et Carrière _____ Page 4

Article 13 : Promotion interne et mutation au sein de la société _____ Page 4

Article 14 : Organigramme _____ Page 4

TITRE III : CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE I : DEFINITION ET EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 15 : Définition _____ Page 5

Article 16 : Période d'essai _____ Page 5

Article 17 : Formation Professionnelle et Camerounisation des emplois _____ Page 6

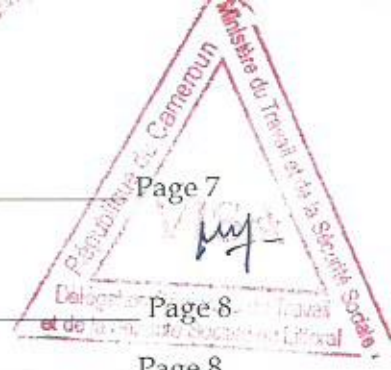
Article 18 : Classification professionnelle _____ Page 6

Article 19 : La Commission paritaire de reclassement _____ Page 6

CHAPITRE II - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 20 : Accident de Travail et maladies professionnelles non imputables au travail _____ Page

[Handwritten signatures and notes in blue ink at the bottom of the page, including the name 'T.M. NG P S H' and various initials.]



Article 21 : Chômage technique _____ Page 7

CHAPITRE III: RUPTURE DE CONTRAT DE TRAVAIL

Article 22 : Préavis _____ Page 8

Article 23 : Dispense de préavis _____ Page 8

Article 24 : Licenciement et indemnité de licenciement _____ Page 9

Article 25 : Départs _____ Page 9

Article 26 : Décès du travailleur _____ Page 10

TITRE IV : CONDITIONS DE TRAVAIL - ACCESSOIRE DE SALAIRE

CHAPITRE IV : CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 27 : Durée du travail _____ Page 11

Article 28 : Congés payés - majoration pour ancienneté _____ Page 11

Article 29 : Permission exceptionnelle d'absence _____ Page 13

Article 30 : Congés sans solde, absences exceptionnelles non payées _____ Page 13

Article 31 : Absence exceptionnelle de longue durée _____ Page 13

Article 32 : Frais de missions _____ Page 14

Article 33 : Mutation du personnel _____ Page 14

Article 34 : Evacuation du personnel _____ Page 14

Article 35 : Frais de transport congé _____ Page 15

CHAPITRE V : ACCESSOIRES DE SALAIRE

Article 36 : Indemnité de périmètre urbain ou de transport _____ Page 15

TITRE V : SANTE ET PROTECTION SOCIALE DU TRAVAILLEUR ET SA FAMILLE

CHAPITRE I : SANTE DU TRAVAILLEUR

Article 37 : Santé _____ Page 16

Article 38 : Soins Médicaux _____ Page 16

Article 39 : Frais Médicaux _____ Page 16

Article 40 : Evaluation sanitaire _____ Page 16

CHAPITRE II : PROTECTION SOCIALE DU TRAVAILLEUR

Article 41 : Hygiène et sécurité en milieu de travail _____ Page 16

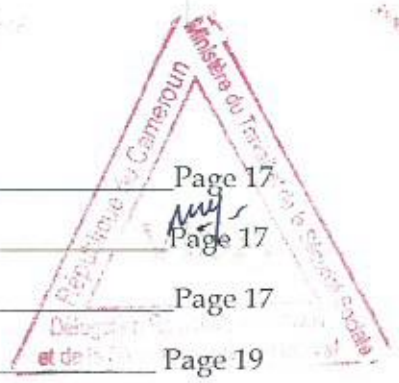
Article 42: Organisation des mutuelles _____ Page 17

TITRE V : DISPOSITIONS DIVERSES

CHAPITRE I : RECOMPENSES DIVERSES

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]
T.M. NG PS H
MPT y la a M B
3

Article 43 : Gratifications _____	Page 17
Article 44: Médaille d'honneur du Travail _____	Page 17
Article 45 : Transport en cas de déplacement _____	Page 17
Article 46 : Clubs et associations sportives _____	Page 19



TITRE VI : DISPOSITIONS FINALES

CHAPITRE I : DISPOSITIONS FINALES

Article 47 : Accord d'établissement _____	Page 19
Article 48 : Recommandation _____	Page 19
Article 49 : Indemnité compensatrice de logement _____	Page 19
Article 50 : Mise en application _____	Page 19

TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

CHAPITRE 1 : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 1 : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Alinéa 1 : Le présent accord d'établissement complète le Code du Travail et ses textes d'applications, les dispositions de la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Exploitation, de Transformation des Produits Forestiers et activités annexes.

Alinéa 2 : Le présent accord d'établissement a pour objet de s'adapter aux conditions particulières d'ALPICAM INDUSTRIES, GRUMCAM DOUALA les dispositions de la Convention Nationale des Entreprises d'Exploitation, de Transformation des Produits Forestiers et activités annexes, et de définir les conditions plus favorables aux travailleurs afin d'aspirer à un travail décent.

Alinéa 3 : Le présent accord d'établissement a pour but entre autres :

- D'améliorer les conditions de vie et de travail du personnel ;
- D'assurer la juste rémunération du travail bien fait ;
- De sécuriser les emplois, la protection du travailleur et sa famille ;
- De sauvegarder les droits des travailleurs en activité et au moment de la rupture du contrat de travail ;
- De faciliter la reconversion du personnel ;
- D'améliorer le rendement des entreprises.

Alinéa 4 : Le présent accord d'établissement s'applique à tout le personnel des établissements ALPICAM INDUSTRIES, GRUMCAM DOUALA.

ARTICLE 2 : COMITE DE SUIVI - INTERPRETATION - DIALOGUE - CONCILIATION

Tous les différends collectifs nés de l'interprétation ou de l'application du présent accord et qui n'auraient pas pu être réglés directement par les parties intéressées sont soumis par les soins de la partie la plus diligente au Comité de Suivi, d'interprétation, d'application et de conciliation avant tout recours à la procédure légale.

Le Comité est composée de :

- La Direction Générale représentée par trois (3) personnes ;
- Deux membres du Syndicat le plus représentatif ;
- Un inspecteur de Travail ;
- Un Secrétaire de la DRTSSL ;
- Cinq Délégués du personnel

ARTICLE 3 : DUREE ET PRISE D'EFFET

Le présent accord d'établissement est conçu pour une durée indéterminée. Il prend effet au lendemain du jour de son dépôt au Greffe du tribunal de Première Instance de Douala.

ARTICLE 4 : DEPOT ET PUBLICATION

Les conditions de dépôt et de publication du présent accord sont fixées par la réglementation en vigueur.



Handwritten signatures and notes at the bottom of the page. The text 'T.M. NG p s H' is visible in the center. There are several large, stylized signatures in blue ink. A small box containing the number '5' is located in the bottom right corner.

ARTICLE 5 : DENONCIATION, MODIFICATION ET REVISION

Le présent accord peut être dénoncé à l'initiative de l'une des parties contractantes et ne prendra effet qu'à l'expiration d'un délai de trois (3) mois suivant la date de dépôt et de notification de l'acte. Il peut être révisé ou modifié en cas de besoin tous les quatre (4) ans.

La dénonciation ne prend effet qu'à l'expiration d'un délai de trois (3) mois suivant la date de dépôt de l'acte.

ARTICLE 6 : AVANTAGES ACQUIS

Alinéa 1 : Le présent accord d'établissement ne peut être cause de restriction aux avantages acquis antérieurement à sa prise d'effet par les travailleurs en service à cette date.

Alinéa 2 : Cependant, les avantages reconnus par le présent accord d'établissement ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés dans l'entreprise pour le même objet, à la suite des usages ou d'une disposition particulière et encore moins d'un statut particulier

TITRE II - OBLIGATION DES PARTIES

CHAPITRE I : OBLIGATION DU PERSONNEL

ARTICLE 7 : EXECUTION DU TRAVAIL

Dans le cadre du présent accord d'établissement, le personnel s'engage à effectuer son travail avec application, en vue d'atteindre les objectifs fixés par la hiérarchie tout en respectant les normes régulières de travail et les consignes.

ARTICLE 8 : CONSCIENCE PROFESSIONNELLE

Alinéa 1 : Le personnel prend l'engagement de développer en son sein la conscience professionnelle, l'assiduité et l'intégrité morale.

Alinéa 2 : Le personnel s'engage à éviter tout gaspillage et à préserver en bon état de fonctionnement et d'usage, les outils, le matériel, les installations ainsi que les biens et les infrastructures de l'entreprise.

ARTICLE 9 : DISCIPLINE

Le personnel s'engage à se soumettre à la discipline édictée par les textes et règlement intérieur en vigueur dans l'entreprise.

Alinéa 1 :

Il est créé au sein ALPICAM INDUSTRIES/GRUMCAM DOUALA, un conseil de discipline composé de :

- le directeur général ou son représentant.
- Un Responsable des Ressources Humaines ;
- Quatre (04) Délégués du Personnel.

CHAPITRE II - OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

ARTICLE 10 : CLIMAT SOCIAL

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]
T.M. NG P S H
MRT
y 40 6
6

L'employeur s'engage à favoriser de bons rapports professionnels et de saines relations humaines dans l'entreprise.

ARTICLE 11 : RECRUTEMENT - EVALUATION - RECLASSEMENT

Alinéa 1 : L'employeur s'engage lors du recrutement à n'embaucher qu'à partir de la 2^{ème} catégorie.

Alinéa 2 : Lors des embauches, l'employeur s'engage à recruter en priorité les anciens travailleurs partis dans le cadre de l'article 40 du code de travail, selon le profil du poste.

Alinéa 3 : Les parties conviennent de supprimer l'échelon G. Toutefois, les avantages de toute nature octroyés au travailleur à la suite d'un reclassement restent exclusivement liés à l'exercice de la fonction occupée par l'intéressé.

Alinéa 4 : Chaque année, avant l'entretien général, la performance du personnel est appréciée sur les fiches d'évaluations selon le système que mettra en place l'employeur et connu par le travailleur.

ARTICLE 12 : FORMATION ET CARRIERE

L'employeur s'engage à assurer et à développer régulièrement les plans de formation et de recyclage de son personnel qui devra en être informé au préalable.

ARTICLE 13 : PROMOTION INTERNE ET MUTATION AU SEIN DE LA SOCIETE

1. En cas de poste vacant dans son entreprise, l'employeur fait appel en priorité aux travailleurs en service dans le Groupe et ayant des aptitudes à s'intégrer et à s'adapter aux nouvelles fonctions. Il informe le personnel par voie d'affichage, de la disponibilité du ou des postes à pourvoir. En cas de pluralité de postulants, l'employeur doit recourir à des épreuves professionnelles pour arrêter son choix.
2. La durée de la période probatoire pendant laquelle le travailleur occupe le poste vacant sera déterminée d'accord parties en fonction de la spécificité du poste.
3. Lorsque l'essai de promotion est jugé concluant, le travailleur est reclassé dans la catégorie correspondant au nouvel emploi, avec toutes les conséquences de droit.
4. Dans le cas contraire, le travailleur réintègre son poste d'origine.
5. Dans tous les cas, le travailleur perçoit pendant la période d'essai une indemnité compensatrice égale à la différence entre le salaire des échelons « A » des deux catégories.
6. Toute mutation d'un travailleur doit être accompagnée d'une correspondance détaillant les nouvelles fonctions.

ARTICLE 14 : ORGANIGRAMME

L'employeur s'engage à mettre en place un organigramme fonctionnel pour une meilleure lisibilité des emplois.

TITRE III - CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE I : DEFINITION ET EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 15 : DEFINITION

Handwritten signatures and notes:
S. M. N. J. ... T.M. NG P 5 11
M. B. ...
7





2. La formation interne continue est à la charge de l'employeur. Des sessions de formation, des séminaires ou des stages sont organisés par l'employeur au Cameroun ou à l'étranger en fonction des besoins de l'entreprise.
3. Le travailleur en formation, séminaire ou stage, est considéré comme étant en service. A ce titre, il continue à percevoir sa rémunération.
4. Le travailleur ayant acquis une expérience complémentaire, une formation continue sur le tas ou un diplôme supplémentaire pourra, dans la mesure du possible et conformément aux impératifs de l'exploitation, accéder à un poste correspondant à ses capacités nouvelles.
5. L'employeur doit en retour reclasser ses travailleurs formés aux catégories de la classification de la convention collective nationale ou la classification nationale type ou alors la classification interne ALPICAM INDUSTRIES ET GRUMCAM DOUALA.
6. L'employeur s'engage par ailleurs à mettre en œuvre dans ses établissements respectifs une politique effective et diligente de la Camerounisation des emplois conformément aux orientations du gouvernement.

ARTICLE 18 : CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

Les travailleurs sont classés dans la catégorie définie par la classification professionnelle annexée à la convention collective en vigueur.

ARTICLE 19 : LA COMMISSION PARITAIRE DE RECLASSEMENT

1. Les contestations individuelles portant sur la classification professionnelle du travailleur sont présentées à ALPICAM INDUSTRIES ET GRUMCAM DOUALA, soit directement, soit par l'intermédiaire d'un délégué du personnel.
2. ALPICAM INDUSTRIES ET GRUMCAM DOUALA doivent donner une suite par écrit au travailleur dans un délai de trente (30) jours. Si cette réponse ne donne pas satisfaction au travailleur, celui-ci peut saisir la commission paritaire de reclassement soit directement, soit par l'intermédiaire de son syndicat.
3. Quelle que soit la voie d'introduction, la demande doit être faite par écrit et déposée auprès de l'Inspecteur du Travail du ressort, Président de la commission de reclassement composé de deux représentants de syndicats de travailleurs et de deux représentants des syndicats des employeurs.
4. La commission fixe la catégorie dans laquelle est classé le poste occupé par le travailleur et prend une décision dans ce sens. Au cas où elle attribue un nouveau classement au travailleur, le nouveau salaire catégoriel échelonné ne saurait être inférieur à l'ancien salaire échelonné.
5. La commission se réunit à la diligence de son Président et se prononce obligatoirement dans un délai d'un mois à compter de la date de dépôt de la requête.
6. La décision est prise à la majorité des voix des membres de la commission, le Président prenant part au vote. Elle est consignée dans un procès-verbal motivé qui doit être signifié aux parties dans un délai de quinze (15) jours.
7. Lorsque les parties n'acceptent pas la décision, il en est fait mention au procès-verbal. La partie contestante dispose d'un délai de quinze (15) jours pour engager la procédure de règlement individuel de travail.
8. Dans tous les cas où la décision est favorable au travailleur, elle prend effet pour compter de la date de dépôt de la requête.

Handwritten signatures and notes at the bottom of the page. The text 'M.T.M. NG P.S H' is visible in the center. There are several illegible signatures and a date '9' in a box on the right side.

9. Pendant cette période, l'employeur ne peut prononcer le licenciement de ce travailleur, sauf cas de faute lourde ou de fermeture d'établissement.

CHAPITRE III : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 20 : ACCIDENTS ET MALADIES NON IMPUTABLES AU TRAVAIL

Alinéa 1 : La maladie devra être constatée par un médecin agréé par l'employeur ou relevant d'un établissement hospitalier reconnu par l'Etat et toute absence y relative sera notifiée par le malade à l'employeur par tout moyen laissant trace dans un délai maximum de 3 jours consécutifs.

Alinéa 2 : La durée de remplacement d'un travailleur atteint d'une maladie de longue durée est de six mois, et pendant cette période, le malade percevra une indemnité mensuelle équivalente au salaire de base majorée de la prime d'ancienneté et du sursalaire.

Alinéa 3 : Pour le travailleur ayant épuisé ses droits prévus à l'alinéa 2 ci-dessus et dont l'état de santé nécessiterait des soins supplémentaires, la suspension continue de courir pour une période sans solde ne pouvant excéder douze (12) mois à condition que le travailleur en fasse la demande. Toutefois, à son retour, il ne pourra prétendre à son poste que si celui-ci est toujours disponible : ou s'il en existe un autre équivalent et après avoir passé une visite de reprise approuvée par un Médecin agréé par l'employeur.

ARTICLE 21 : CHOMAGE TECHNIQUE

En application des dispositions de l'article 32 du code du travail, les taux d'indemnisation pendant la période de suspension du contrat de travail de l'employé pour cause de chômage technique sont les suivants :

- 1 ^{er} mois	60%
- 2 ^{ème} mois	50%
- 3 ^{ème} mois	45%
- 4 ^{ème} mois	40%
- 5 ^{ème} mois	35%
- 6 ^{ème} mois	30%

CHAPITRE IV : RUPTURE DE CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 22 : PREAVIS

1. Les conditions et la durée du préavis sont fixées par les dispositions légales, réglementaires ou contractuelles en vigueur.
2. La base de calcul de l'indemnité compensatrice du préavis est le salaire brut moyen des douze derniers mois qui ont précédé le licenciement.

ARTICLE 23 : DISPENSE DU PREAVIS

1. En cas de démission avec offre de prestation de préavis, l'employeur a la faculté de dispenser le travailleur de tout ou une partie du préavis en lui versant une indemnité du préavis non effectué. La base de calcul est le salaire brut moyen des douze derniers mois qui ont précédé le licenciement.

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including "M. NG P.5 H" and various scribbles.]

2. Pendant la durée du préavis, et en vue de rechercher un autre emploi, le travailleur licencié ou démissionnaire bénéficie de deux (02) jours de liberté par semaine pris à son choix globalement ou heure par heure et payés à plein salaire.



ARTICLE 24 : LICENCIEMENT ET INDEMNITE DE LICENCIEMENT

1. En cas de licenciement, hors mis le cas de faute lourde, le travailleur permanent, ayant acquis une ancienneté d'au moins deux (2) ans de service continu dans l'entreprise, bénéficie d'une indemnité de licenciement distincte de celle du préavis.
2. Cette indemnité est égale pour chaque année de présence continue dans l'entreprise à :
 - 35% du salaire mensuel brut des douze derniers mois pour les salariés avec une ancienneté de 2 à 20 ans
 - 40% du salaire mensuel brut moyen des douze derniers mois, pour les salariés avec une ancienneté de 20 ans et un (1) mois de plus, ceux-ci s'entendant de l'ensemble des éléments de rémunération y compris les gratifications mais, à l'exclusion des sommes versées à titre de remboursement de frais réels ou forfaitaires telles que l'indemnité de déplacement, de transport, de logement.

ARTICLE 25 : DEPARTS

Alinéa 1 : Départ négocié

1. Lorsque la demande de départ émane du travailleur suite à une usure prématurée ou une indisponibilité quelconque et qu'elle reçoit l'accord de l'employeur, le travailleur désireux de quitter la société doit justifier d'une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de son départ. En plus des droits légaux, la prime de bonne séparation est envisageable.
2. Lorsque l'offre de départ émane de l'employeur ou fait suite à une restructuration ou une compression, l'employeur s'engage à verser au travailleur qui quitte la société et qui a une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de son départ en plus des droits, une prime de bonne séparation conclue à la suite d'un protocole d'accord élaboré et signé en présence d'un représentant de la délégation du Travail.

Alinéa 2 : Départ à la retraite

1. L'employeur est tenu de finaliser et de diligenter le dossier complet du travailleur à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale.
2. L'indemnité prévue par la Convention Collective est réaménagé ainsi qu'il suit :

Le travailleur admis à faire valoir ses droits à la retraite doit être notifié de cette situation dans un délai minimum de 6 mois et bénéficie d'une prime de fin de carrière égale à chaque année de présence continue dans l'entreprise de 40% du salaire mensuel brut moyen des douze derniers mois.

ARTICLE 26 : DECES DU TRAVAILLEUR

1. En cas du décès du travailleur, le salaire et toutes les indemnités acquises par lui à la date du décès reviennent de plein droit à ses ayants-droit.

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

UN T.M. NG P.S 91

11

2. Il est alloué également une indemnité de décès équivalente à la prime de fin de carrière.
3. L'employeur assure la fourniture d'un cercueil, du nécessaire pour l'habillement et le transport de la dépouille du travailleur du lieu d'embauche au lieu d'inhumation choisi par la famille sur le territoire national du Cameroun.
4. L'employeur assure également la fourniture d'un cercueil pour la femme et les enfants légitimes du travailleur.
5. L'entreprise sera représentée aux obsèques du travailleur par une délégation composée de :
- Un représentant de l'employeur ;
 - Deux (02) travailleurs de la section concernée ;
 - Deux (02) délégués du personnel ;

L'employeur met à la disposition de cette délégation un véhicule et assurera les frais de séjour.

TITRE IV - CONDITIONS DE TRAVAIL - ACCESSOIRES DE SALAIRE

ARTICLE 27 : DUREE DU TRAVAIL

Alinéa 1 : Conformément à la législation en vigueur, la durée du travail est de 48 heures pour les établissements appartenant au secteur primaire, et 40 heures pour ceux du secteur secondaire.

Alinéa 2 : Tout changement des horaires fera l'objet d'une demande d'autorisation préalable adressée à l'inspection du Travail après consultation des délégués du personnel.

Alinéa 3 : Heures supplémentaires

1. Les modalités d'exécution et de rémunération des heures supplémentaires doivent être conformes au décret N° 95/677/PM du 18 Décembre 1995 portant dérogation des heures de travail.

ARTICLE 28 : CONGES PAYES - MAJORATION POUR ANCIENNETE

1. Le travailleur bénéficie des congés payés dans les conditions prévues par les dispositions des articles 89-90-91 du code du travail du Cameroun, sauf clauses plus favorables des contrats individuels
2. Il est entendu que le congé est individuel et non collectif
 - Mais pour des raisons d'entretien, il peut être collectif après concertation avec les délégués du personnel
3. Les mères salariées bénéficient en outre d'une majoration de trois (3) jours ouvrables par enfant de moins de six (6) ans inclus à la date de départ en congé.
4. Le congé annuel est pris en principe une seule fois par an, toutefois des accords individuels peuvent permettre :
 - Des congés fractionnés à condition qu'une de ces fractions ait au moins une durée de douze (12) jours ouvrables d'accord parties
 - L'imputation sur les congés annuels des permissions exceptionnelles d'absences non payées.

T.M. NG P.S. 21



- La fixation des modalités particulières concernant la répartition des congés tels que le report des congés en totalité ou en partie d'une année sur l'autre dans les limites prévues par la législation et réglementation en vigueur.
- 5. Sauf dispositions plus favorables des contrats de travail individuels, l'indemnité de congé payé est égale à une fraction de la rémunération totale perçue par le travailleur au cours de la période de référence.
- 6. La durée des congés est de 1.5 jour ouvrable par mois de travail effectif. Toutefois, la durée des congés est fixée par l'entreprise compte tenu de l'ancienneté du travailleur, conformément au tableau ci-dessous :

Ancienneté	Nombre de jours de majoration (bonification)	Total des jours ouvrables de congé
De la 1 ^{ère} à la 5 ^{ème} année incluse	-	18
De la 6 ^{ème} à la 10 ^{ème} année incluse	3	18+03=21
De la 11 ^{ème} à la 15 ^{ème} année incluse	6	18+06=24
De la 16 ^{ème} à la 20 ^{ème} année incluse	9	18+09=27
De la 21 ^{ème} à la 25 ^{ème} année incluse	12	18+12=30
De la 26 ^{ème} à la 30 ^{ème} année incluse	15	18+15=33
De la 31 ^{ème} à la 35 ^{ème} année incluse	18	18+18=36
De la 35 ^{ème} à la 40 ^{ème} année incluse	21	18+21=39

- 7. Les délais de route doivent être accordés au travailleur à la suite d'une entente directe avec l'employeur. Leur durée ne peut excéder sept (7) jours et ne sont pas payés
- 8. Les jours fériés sont exclus de la durée normale du congé payé et ne peuvent que prolonger la durée de celui-ci

ARTICLE 29 : PERMISSION EXCEPTIONNELLE D'ABSENCE

- 1. Les autorisations spéciales d'absence sont accordées aux travailleurs régis par la présente convention à l'occasion d'évènements familiaux et sociaux touchant leurs propres foyers, dans les circonstances et conditions suivantes :

Mariage du Travailleur (se)	5 jours ouvrables
Décès du conjoint (e)	5 jours ouvrables
Décès de l'enfant, du père, de la mère, du travailleur (se)	5 jours ouvrables
Congés de paternité	3 jours ouvrables
Mariage de l'enfant du travailleur (se)	2 jours ouvrables

Handwritten signatures and notes at the bottom of the page. Some legible text includes 'S. M. NG P.S H' and '13' in a box.

Décès du beau-père, de la belle-mère du travailleur (se) | 2 jours ouvrables



2. Seul un beau-père et une belle-mère sont pris en compte pour toute la carrière dans l'entreprise.
3. Les autorisations sont à prendre au moment où se produit l'évènement qui les justifie.
4. Les pièces justificatives desdits évènements seront présentes à l'employeur dans un délai maximum de 45 jours suivants l'évènement familial.
5. Dans la limite de douze (12) jours ouvrables par an, ces permissions ne font l'objet d'aucune retenue sur le salaire des travailleurs.

ARTICLE 30 : CONGES SANS SOLDE, ABSENCES EXCEPTIONNELLES NON PAYEES

A titre exceptionnel et sur justification, l'employeur peut accorder aux travailleurs qui ont épuisé leur droit aux congés solde, des vacances sans solde sans que le total puisse excéder 30 jours par an.

ARTICLE 31 : ABSENCE EXCEPTIONNELLE DE LONGUE DUREE

1. Tout travailleur désireux de se mettre en absence de longue durée pour des raisons de formation professionnelle, doit formuler une demande justifiée adressée à son employeur six mois avant la date prévue pour la cessation du travail.
2. A cette date, le travailleur quitte l'entreprise sans que le préavis lui soit opposé cette absence de longue durée ne peut excéder trois (3) ans.
3. A son retour, l'employeur lui propose un emploi, dans la mesure des possibilités de l'entreprise et en fonction de sa nouvelle compétence, avec maintien de son ancienneté antérieurement acquise.
4. La période d'absence ne compte pas dans le calcul de son ancienneté.

ARTICLE 32 : FRAIS DE MISSION

Alinéa 1 : Les missions occasionnelles dans les villes du Cameroun donnent lieu au versement des frais selon les modalités ci - après

FRAIS DE MISSION PERSONNEL CAMEROUNAIS ALPICAM INDUSTRIES - GRUMCAM DOUALA

Qualité	Situation au Cameroun DOUALA / YAOUNDE	
	Coucher	A/R dans la journée
Cadre	45 000	15 000
Agent de maîtrise	25 000	10 000
Employé	20 000	5 000

Qualité	Situation dans le Cameroun		
	Coucher	Coucher *	A/R dans la journée
Cadre	40 000	10 000	15 000
Agent de maîtrise	20 000	6 000	10 000
Employé	9 000	5 000	5 000

Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including the name 'T.M. NG P.S' and other illegible signatures.

- hébergement par la Société

Alinéa 2 : Tout travailleur déplacé occasionnellement de son lieu habituel de travail du fait de l'employeur est en mission et bénéficie des avantages prévus dans le présent accord d'établissement.



Alinéa 3 : Les déplacements hors du territoire du Cameroun sont fixés d'accord parties.

ARTICLE 33 : MUTATION DU PERSONNEL

Les parties se réfèrent à l'application de l'article 30 de la Convention Collective des Entreprises d'Exploitation de Transformation des Produits Forestiers et activités annexes.

ARTICLE 34 : EVACUATION DU LOGEMENT

1. Le logement fourni au travailleur dans le cas et conditions prévus par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.
2. En cas de rupture du contrat de travail, sans que le délai de préavis ait été respecté, le travailleur installé dans le logement fourni par l'employeur est tenu de l'évacuer dans les délais fixés ci-après :
 - En cas de notification du préavis dans les délais requis : évacuation à l'expiration du délai de préavis.
 - En cas de rupture du contrat de travail sans que le délai de préavis n'ait été respecté : évacuation dans un délai de quinze (15) jours.
3. Dans tous les cas cités plus haut, le transport suivant l'évacuation du logement du travailleur est à la charge de l'employeur jusqu'au lieu de résidence habituelle, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ARTICLE 35 : FRAIS DE TRANSPORT CONGES

Tout travailleur déplacé a droit lors de son congé annuel à une participation aux frais de transport versé par l'employeur selon les distances géographiques d'accord parties.

CHAPITRE II : ACCESSOIRES DE SALAIRE

ARTICLE 36 : INDEMNITE DE PERIMETRE URBAIN OU TRANSPORT

Dans le cas où l'employeur ne fournit pas de moyen de transport personnel ou collectif aux travailleurs de son entreprise, il leur verse une indemnité de participation aux frais de transport de sept cent francs (7 00) FCFA par jour effectif de travail.

Alinéa 1 : Le personnel d'encadrement utilisant leur moyen de transport propre négociera leur indemnité de transport avec le Directeur Général.

TITRE IV - SANTE ET PROTECTION SOCIALE DU TRAVAILLEUR ET LEUR FAMILLE

CHAPITRE I SANTE DU TRAVAILLEUR

ARTICLE 37 : SANTE

L'employeur organise conformément à la réglementation en vigueur :

- Les visites d'embauche ;
- Les visites systématiques annuelles

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page. The notes include 'I.M. NG P.S H' and other illegible scribbles.]

ARTICLE 38 : SOINS MEDICAUX

Les soins médicaux et pharmaceutiques sont dispensés dans les conditions prévues à l'article 98 du code de travail.

- a) Les travailleurs (es) logés (es) par l'employeur mais ayant une indemnité de logement bénéficient des mêmes avantages.

ARTICLE 39 : FRAIS MEDICAUX

Alinéa 1: La couverture sanitaire du travailleur et sa famille (soins médicaux, pharmaceutiques et hospitalisation) est assurée par la mutuelle à hauteur de 60% à Douala.

Alinéa 2: L'achat des lunettes médicales (verres) est assuré par la mutuelle à hauteur de 60%. Toutefois, un forfait de 40.000 Frs est alloué pour l'achat de la monture.

ARTICLE 40 : EVACUATION SANITAIRE

Alinéa 1: L'évacuation sanitaire est assurée par le médecin, l'employeur ou leurs représentants et les frais y afférents sont à la diligence de l'employeur ou de ses représentants.

Alinéa 2: L'évacuation sanitaire hors du Cameroun relève de la décision du Directeur Général.

CHAPITRE II - PROTECTION SOCIALE DU TRAVAILLEUR

ARTICLE 41 : HYGIENE ET SECURITE EN MILIEU DE TRAVAIL

Alinéa 1: L'employeur s'engage à mettre tout en œuvre pour assurer à son personnel un environnement qui lui garantisse la sécurité et la santé à travers :

- L'aménagement des lieux d'aisance
- L'entretien des espaces verts, logements

Alinéa 2: L'employeur s'engage à mettre à la disposition des travailleurs des vestiaires avec armoires à compartiments dans les usines, les ateliers et les parcs à bois en quantité suffisante.

Alinéa 3: L'employeur s'engage à fournir au travailleur le matériel de travail adéquat par type d'activité.

ARTICLE 42 : ORGANISATION DES MUTUELLES

Pour une meilleure protection des travailleurs et leurs familles, ALPICAM INDUSTRIES ET GRUMCAM DOUALA transforment la mutuelle actuelle en mutuelle de santé.

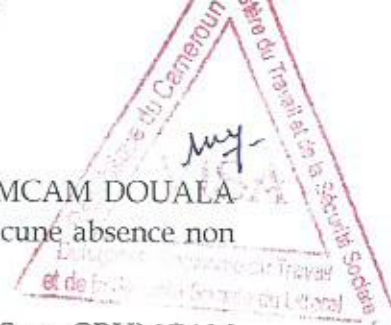
Les parties conviennent de respecter les statuts et règlements de la mutuelle.

TITRE V - DISPOSITIONS DIVERSES

CHAPITRE I : RECOMPENSES DIVERSES

ARTICLE 43 : GRATIFICATION

[Handwritten signatures and initials]
CM T.M. NG P.S H



Alinéa 1 : A la fin de chaque année, ALPICAM INDUSTRIES - GRUMCAM DOUALA octroie une gratification à chaque employé à conditions de n'avoir aucune absence non justifiée.

Alinéa 2 : La fête de partage instituée par ALPICAM INDUSTRIES et GRUMCAM DOUALA est organisée toutes les fins d'année par le Chef du Personnel et les Délégués du Personnel.

ARTICLE 44 : MEDAILLE D'HONNEUR DE TRAVAIL

Alinéa 1 : L'employeur doit mettre tout en œuvre pour organiser une fête à l'honneur des récipiendaires chaque fois que les remises de médailles seront organisées.

Alinéa 2 : Les parties contractantes conviennent que du fait du retard indépendant du travailleur méritant de bénéficier sa médaille ou ses médailles d'honneur du travail selon l'Arrêté et qu'il arrive à faire valoir son droit à la retraite, il doit bénéficier au moment de son départ sa prime ou ses primes de médailles.

Egalement le même traitement est réservé au décédé.

Alinéa 3 : Un prêt spécial doit être accordé au récipiendaire en activité pour son habillement

ARTICLE 45 : TRANSPORT EN CAS DE DEPLACEMENT

Les frais de voyage ou de transport sont assurés par l'employeur en cas de déplacement de longue durée selon les cas prévus par la législation et la réglementation en vigueur et dans les conditions suivantes :

A - CLASSE DE PASSAGE

a. Train

Catégories II à VI	2 ^{ème} classe
Catégories VII à XII	1 ^{ère} classe

b. Avion

Toutes les catégories	Classe Touristique
-----------------------	--------------------

B - POIDS DES BAGAGES

- a. Pour le transport des bagages, il n'est prévu à la charge de l'employeur que la franchise accordée par la compagnie de transport à chaque titre de transport
- b. Toutefois, dans les circonstances suivantes :
 - Premier voyage du lieu de résidence habituelle ou du lieu de recrutement au lieu d'emploi,
 - Dernier voyage du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle ou lieu de recrutement,
 - Cas de mutation

Handwritten notes and signatures:
 0 mlr
 T. M. NG P. 2 9
 17



- L'employeur assure au travailleur le transport gratuit de :
 - 200 kg de bagages pour le travailleur en sus de la franchise ;
 - 100 kg de bagages en sus de la franchise pour son conjoint ;
 - 100 kg de bagages en sus de la franchise pour chacun des enfants légitimes mineurs vivant habituellement avec lui.

- c. Egalement en cas de déplacement à l'intérieur du territoire national et dans les mêmes circonstances qu'au deuxième paragraphe ci-dessus, l'employeur assure au travailleur le transport gratuit de :
 - 300 kg de bagages pour le travailleur ;
 - 300 kg de bagages pour son conjoint (e) ;
 - 150 kg pour chacun des enfants mineurs vivant habituellement avec lui.

Le volume des bagages ne peut être en aucun cas limité

- d. Le transport des bagages est assuré gratuitement par l'employeur.

ARTICLE 46 : CLUBS ET ASSOCIATIONS SPORTIVES

Les parties contractantes reconnaissent l'importance, pour l'épanouissement des travailleurs et l'amélioration des relations de travail, des activités culturelles, artistiques et sportives. Elles se déclarent en conséquence favorable à la création à l'initiative soit des travailleurs d'une ou de plusieurs entreprises, soit d'une organisation syndicale de travailleurs, de clubs et associations ayant pour objet lesdites activités. La partie patronale s'engage à participer à ces créations au besoin de concert avec les employeurs des autres branches d'activités.

TITRE VI DISPOSITIONS FINALES

CHAPITRE I : DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 47 : Le présent accord d'établissement ALPICAM INDUSTRIES - GRUMCAM DOUALA vient compléter et adapter la nouvelle convention collective nationale des entreprises de transformation des produits forestiers et activités annexes.

ARTICLE 48 : Toutefois les parties recommandent de recourir en cas de manquement de cet accord d'établissement à la convention collective nationale et à la réglementation en vigueur.

ARTICLE 49 : INDEMNITE COMPENSATRICE DE LOGEMENT

L'indemnité compensatrice de logement ne faisant pas partie du présent accord d'établissement, fera l'objet des négociations futures selon l'article 67 alinéa 2 de la Convention Collective Nationale des entreprises d'exploitations forestières et activités annexes.

ARTICLE 50 : MISE EN APPLICATION

Le présent accord d'établissement entre en application après son dépôt au Greffe de Tribunal de 1^{ère} Instance de Douala Bonanjo.

[Handwritten signatures and notes in blue ink, including the text 'T. M. NG p. 5 9' and various scribbles.]

Douala



POUR LES TRAVAILLEURS

~~Rste'~~ Mbenali ~~af~~
~~DJOUSSE Augustin~~ ~~SM~~
~~NDJITHÉ BERTHE~~ ~~CM~~
~~TSOUNGUI~~ ~~cececece~~
~~Nembot Gérard~~ ~~cececece~~
~~Ekehi Oscar~~ ~~EB~~
~~PEJONGONG SERAPHIN~~ ~~CE~~
~~MONKAM Jean Marie~~ ~~EB~~
~~FANGBIA Noire~~ ~~Dulz~~
~~SOKOUÉ Etienne~~ ~~cececece~~
~~Mbah TIKUM Di~~ ~~cececece~~
~~YOUSSEUMOU A~~ ~~cececece~~
~~Koyoué MBA Raoul~~ ~~cececece~~
~~Liboundy Jean Bosco~~ ~~cececece~~

~~Varchine DIWA~~ ~~JA~~ ~~cececece~~
~~MEBENGA Jean B~~ ~~cececece~~
~~JABEA MBAPPE~~ ~~cececece~~
~~Monny de Kuleleng Laurent~~ ~~cececece~~
~~BONG JEAN~~ ~~cececece~~

POUR LE SYNDICAT DEPARTEMENTAL DES TRAVAILLEURS DE L'EXPLOITATION FORESTIERE ET SCIERIES DU WOURI (SYNDIREFOSW/CSAC)

Makong André



POUR L'EMPLOYEUR

André Ruto Kumbi

Ines S. MBOULA

LA PRÉSIDENTE DE LA COMMISSION

15 SEP 2016



~~cececece~~
Foto Cécile
Enganombé
 Inspecteur Régional du Travail