

24

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DES TRAVAILLEURS DES ORGANISMES
PORTUAIRES AUTONOMES DU CAME-
ROUN**

Convention collective nationale des travailleurs des organismes portuaires autonomes du Cameroun

ENTRE :

Les Organismes Portuaires Autonomes représentés par les Directeurs Généraux du Port Autonome de Douala, BP 4020 Douala et du Port Autonome de Kribi, BP 203 Kribi, ci-après dénommés « l'Employeur »

d'une part

Et,

Le Syndicat National des Employés des Ports du Cameroun (SNEPC), BP 4020 DOUALA,

Le Syndicat Autonome des Travailleurs des Ports du Cameroun (SATPC), BP 4020 DOUALA,

Le Syndicat National des Travailleurs des Organismes Portuaires Autonomes du Cameroun (SYNATRAOPOCAM), BP 4020 DOUALA,

ci-après dénommés « Les Travailleurs »,

d'autre part,

Sous la présidence de Madame NKONO Balbine Elisabeth, Directeur des Relations Professionnelles, représentant le Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale.

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

TITRE I

DISPOSITIONS GENERALES

CHAPITRE I

OBJET, CHAMP D'APPLICATION ET PRISE D'EFFET

Article 1 er.- Objet

La présente convention, dénommée « Convention Collective Nationale des Travailleurs des Organismes Portuaires Autonomes du Cameroun (CCNTOPAC) » régit les rapports professionnels entre l'employeur et les travailleurs, tels qu'ils sont définis à l'article 1er du Code du Travail.

Les parties s'engagent à exécuter de bonne foi les dispositions de la présente convention pendant toute sa durée.

Article 2.- Champ d'application

La présente Convention Collective s'applique aux personnels des Organismes Portuaires Autonomes du Cameroun, quel qu'en soit le corps.

Article 3.- Prise d'effet

La présente Convention prend effet à compter du lendemain de son dépôt au Greffe du Tribunal de Première Instance compétent et s'applique de plein droit aux contrats de travail en cours. Les conditions de publication de la présente Convention sont celles définies par la législation et la réglementation en vigueur.

Article 4.- Durée

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 5.- Avantages acquis

La présente Convention Collective maintient Les avantages déjà accordés aux travailleurs. Ces avantages ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux reconnus pour le même objet à la suite des usages d'une Convention particulière ou d'un statut particulier.

CHAPITRE II **ADHESION - DENONCIATION - REVISION-** **CONCERTATION -INTERPRETATION**

Article 6.- Adhésion

(1) Toute organisation syndicale de travailleurs qui n'est pas partie à la présente Convention peut y adhérer ultérieurement, dans les formes et aux conditions définies par la réglementation en vigueur.

(2) Cette adhésion prend effet à compter du jour qui suit le dépôt de l'acte d'adhésion au Greffe du tribunal de Première Instance compétent.

(3) La partie adhérente ne peut, toutefois, demander la révision ou la modification, même partiellement, de la présente Convention, ni la dénoncer.

Elle ne peut que procéder au retrait de son adhésion.

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

Article 7.- Dénonciation et révision

1) Dénonciation

Si les négociations tendant à la révision ou à la modification envisa-

gées n'ont pu aboutir dans un délai d'un an suivant l'envoi de la lettre recommandée ou de l'exploit d'huissier visé au paragraphe(2) de l'article 6 ci-dessus, chacune des parties signataires se réserve la possibilité de dénoncer la présente Convention, ses annexes et avenants par acte écrit soumis aux formalités de dépôt et de notification définies par la réglementation en vigueur.

- La dénonciation ne prend effet qu'à l'expiration d'un délai de trois mois suivant la date de dépôt de l'acte;
- Les parties signataires s'engagent formellement à ne recourir ni à la grève, ni au lock-out à propos des points mis en cause aux paragraphes (1) et (2) ci-dessus qu'après épuisement des procédures prévues à cet effet;
- La présente Convention restera en vigueur jusqu'à la date de prise d'effet des nouvelles dispositions.

2) Révision

La présente Convention ainsi que ses avenants et ses annexes peuvent être révisés par la commission mixte paritaire prévue par la réglementation en vigueur, soit à l'initiative du Ministre chargé des questions du travail, soit à la demande de l'une des parties signataires.

La demande de révision formulée par l'une des parties signataires doit être faite par lettre recommandée ou par exploit d'huissier, adressée au Ministre en charge des questions du travail, qui en informe les autres parties signataires.

Cette demande doit indiquer les dispositions mises en cause et doit être accompagnée de propositions écrites, afin que les négociations puissent commencer dans les meilleurs délais.

Pendant toute la durée de la discussion, de la révision ou de la modification suggérée, ainsi que pendant la période nécessaire pour l'exécution éventuelle de la procédure légale de conciliation, les parties sont tenues de respecter strictement les engagements réciproques découlant de la présente Convention, de ses annexes et avenants et à ne recourir ni à la grève, ni au lock-out, à propos des points mis en cause.

Aucune demande de révision ou de modification émanant des parties signataires ne peut être faite avant l'expiration d'un délai de deux (02) ans à compter de la date de dépôt de la Convention ou de ses annexes et avenants.

Article 8.- Concertation et dialogue

(1)Les parties s'engagent en tant que de besoin à améliorer les relations professionnelles, à nouer le dialogue, sans que cela ne puisse en

aucune façon porter atteinte aux fonctions et aux prérogatives qui leur sont respectivement reconnues par la réglementation 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.

(3) Les différends individuels de travail sont réglés conformément à la procédure légale.

Article 9.- Commission paritaire d'interprétation et de conciliation

(1) Il est institué une commission paritaire d'interprétation et de conciliation qui a pour rôle de mettre en œuvre cette concertation et de rechercher une solution amiable aux différends pouvant résulter de l'interprétation et de l'application de la présente Convention, de ses annexes et avenants.

Cette commission n'a pas à connaître des litiges individuels qui ne mettent pas en cause le sens et la portée de la présente Convention.

(2) Elle est présidée par l'Inspecteur du Travail du ressort et composée en nombre égal d'une part des représentants des travailleurs issus des organisations syndicales dans l'entreprise, d'autre part des représentants des employeurs.

(3) La partie signataire qui désire soumettre un différend à la commission doit le porter par tout moyen laissant trace écrite à la connaissance de l'autre partie ainsi qu'au Ministre chargé des questions du travail.

(4) Les conclusions des travaux de la commission signées par les organisations syndicales représentées, ont le même régime juridique que les clauses de la présente Convention. Elles font l'objet d'un dépôt au Greffe du Tribunal de Première Instance compétent à la diligence du Ministre en charge des questions du travail ou des représentants des travailleurs.

TITRE II

DROIT SYNDICAL ET REPRESENTATION DU PERSONNEL

CHAPITRE I

EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Article 10.- Droit syndical, liberté d'opinion et d'expression

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

législation en vigueur.

(2) L'employeur s'engage à ne pas prendre en considération l'appartenance ou non à une association ou à un syndicat professionnel, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses ou les origines sociales, raciales du travailleur pour arrêter sa décision en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, l'avancement ou le licenciement.

(3) Les parties contractantes s'engagent à n'exercer aucune pression ni contrainte sur le personnel en faveur ou à l'encontre de telle ou telle organisation syndicale.

(4) Les parties contractantes s'engagent, en tant que de besoin, à nouer le dialogue sans que cela puisse porter atteinte, dans le cadre de l'entreprise, aux fonctions et prérogatives reconnues au Délégué du Personnel par la réglementation en vigueur.

Article 11.- Panneaux d'affichage

(1) Les panneaux d'affichage doivent être réservés dans chaque établissement aux communications des Délégués du Personnel et des organisations syndicales conformément à la réglementation en vigueur.

(2) Les communications des Délégués du Personnel et des organisations syndicales ne doivent concerner que des questions strictement professionnelles.

Article 12.- Autorisations d'absence pour activités syndicales

(1) Chaque fois qu'un travailleur, qu'il soit responsable syndical ou non est appelé à participer à une commission paritaire, le président de la commission doit saisir l'employeur pour la libération du travailleur concerné.

(2) Les modalités de cette libération sont fixées d'accord-parties entre le travailleur et l'employeur.

(3) Le temps d'absence est payé par l'employeur comme temps de travail effectif suivant l'horaire normal de l'entreprise. Il n'est pas récupérable et ne peut être déduit du congé annuel.

(4) La participation des responsables syndicaux au règlement d'un conflit collectif de travail est considérée comme temps de travail et rémunérée par l'employeur du responsable syndical.

(5) Les autorisations d'absences payées, venant en sus des permissions prévues ci-dessus sont accordées aux responsables syndicaux dans la limite de dix (10) jours ouvrables par année civile, à la demande

des organisations syndicales dans les cas suivants :

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

(6) La demande doit être présentée dix (10) jours à l'avance par l'autorité syndicale départementale ou nationale, sauf cas de force majeure.

(7) Pour les responsables syndicaux, des autorisations complémentaires d'absence payée peuvent être accordées d'un commun accord entre l'employeur et l'organisation syndicale.

Article 13.- Permanent syndical

(1) Le travailleur ayant déjà acquis dans l'entreprise une ancienneté au moins égale à dix (10) ans qui aura été mandaté par une organisation syndicale légalement reconnue pour remplir les fonctions de « permanent syndical » doit, à l'expiration de son mandat, réintégrer l'entreprise.

(2) La demande de réintégration du travailleur doit être présentée soit directement par lui-même, soit en son nom par l'organisation syndicale à laquelle il appartient, au plus tard trois mois avant l'expiration de son mandat syndical.

(3) A l'issue de la suspension du contrat qui ne doit pas excéder cinq ans, éventuellement renouvelable une fois, le travailleur bénéficie de l'avancement normal en échelon et en catégorie pendant la durée de son mandat. L'employeur est tenu de lui confier des tâches de niveau correspondant.

(4) La suspension du contrat prévue au présent article ne saurait, en aucun cas excéder dix (10) ans. Au-delà de cette limite, le contrat de travail est résilié de plein droit.

Article 14.- Responsables syndicaux

Les parties contractantes reconnaissent l'utilité d'un encadrement de qualité des travailleurs pour l'instauration et le maintien des saines relations professionnelles. Dans ce but, l'employeur s'engage à s'abstenir de toute discrimination vis-à-vis du ou des responsables syndicaux du fait de leur qualité. En outre, les parties contractantes s'efforcent mutuellement de coopérer pour le bon accomplissement de la mission desdits responsables.

CHAPITRE II **COTISATIONS SYNDICALES**

Article 15.- Retenues à la source

L'employeur adhère au principe de la retenue à la source des cotisations syndicales du travailleur ayant souscrit librement au check off conformément à réglementation en vigueur.

Article 16.- Taux de cotisations syndicales

Les organisations syndicales appliquent le taux défini par le Code du Travail.

Article 17.- Modalités de perception des cotisations syndicales

La cotisation est prélevée à la source à la demande expresse du travailleur, un formulaire d'adhésion est établi à cet effet.

Article 18.- Reversement des cotisations syndicales

L'employeur s'engage à reverser mensuellement aux organisations syndicales, le montant respectif des cotisations perçues en même temps que les salaires.

CHAPITRE III **DELEGUES DU PERSONNEL**

Article 19.- Elections

Les élections des Délégués du Personnel sont organisées conformément à réglementation en vigueur.

Article 20.- Exercice des fonctions

(1) Les attributions des Délégués du Personnel, les modalités d'exercice de la fonction, ainsi que la durée de leur mandat, sont déterminées par réglementation en vigueur.

(2) Chaque Délégué continue à travailler normalement dans son emploi, horaire de travail ne pouvant être différent de l'horaire normal.

(3) Le temps réglementaire réservé à l'exercice des fonctions des Délégués Personnel est fixé par la réglementation en vigueur.

(4) En aucun cas, le temps accordé aux Délégués du Personnel pour l'accomplissement de leur mission ne peut être reporté sur le mois suivant et 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 invoquant sa qualité de Délégué.

Article 21.- Protection

(1) L'exercice de la fonction de Délégué du Personnel ne peut constituer une entrave à l'évolution normale de sa carrière professionnelle.

En outre, le Délégué du Personnel ne peut, par son action, porter entrave à la bonne marche de l'entreprise.

(2) Le Délégué du Personnel ne peut être muté dans une autre localité ou établissement à titre définitif ou temporaire pendant la durée de son mandat, sans son accord préalable en présence de l'Inspecteur du Travail du ressort.

(3) Le Délégué du Personnel qui accepte une mutation perd sa qualité de Délégué, mais conserve le bénéfice de la protection qui lui est octroyée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 22.- Locaux pour réunions

(1) L'employeur met à la disposition des Délégués du Personnel un local, le mobilier adéquat ainsi qu'un registre de doléances leur permettant d'exercer leurs fonctions.

(2) L'employeur reçoit au moins une fois par mois les Délégués du Personnel.

TITRE III **CONTRAT DE TRAVAIL**

CHAPITRE I **DEFINITION ET MODALITES DE RECRUTEMENT**

Article 23.- Définition

Le contrat de travail est un accord entre l'employeur et le travailleur par lequel ce dernier s'engage à mettre son activité professionnelle au service de l'employeur moyennant rémunération.

Article 24.- Recrutement

(1) Conformément aux dispositions statutaires et réglementaires en vigueur, le recrutement peut se faire notamment par :

- Appel à manifestation de candidature ;
- Concours ;
- Voie directe.

(2) Les travailleurs sont recrutés individuellement conformément à réglementation en vigueur sur contrat de travail. Ils doivent être libres de tout engagement.

(3) Le contrat de travail est constaté par écrit, en trois (03) exemplaires signés du travailleur et de l'employeur.

(4) Il comporte les indications suivantes :

- L'identité du travailleur ;
- La date de prise d'effet du recrutement ;
- La durée du contrat ;
- La nature de l'emploi ;
- La catégorie professionnelle et l'échelon au recrutement ;
- Le montant du salaire, et le cas échéant, les primes et avantages alloués au travailleur ;
- Le lieu de recrutement et le lieu initial d'exécution des prestations ;
- La durée de la période d'essai.

(5) Tout recrutement doit être subordonné à une visite médicale justifiant l'aptitude requise pour le poste, objet du recrutement.

Article 25.- Lieu de travail

(1) Compte tenu de l'activité exercée par l'employeur, le travailleur peut être appelé à effectuer ses prestations partout où besoin sera.

(2) En matière de voyages et de déplacements, les dispositions de la présent Convention Collective s'appliquent, sauf dispositions plus avantageuses.

Article 26.- Période d'essai

(1) La période d'essai est le temps qui s'écoule entre la prise de service par le travailleur nouvellement recruté et son éventuel engagement définitif.

(2) Le candidat à l'embauche qui réunit les conditions requises est engagé à l'essai conformément à la réglementation en vigueur ; la durée de l'essai est fonction de la classe professionnelle à l'engagement.

(3) La durée de l'essai correspondant à chaque classe socio-professionnelle est fixée ainsi qu'il suit :

Employés/Ouvriers	Agents de maîtrise	Cadres
1 mois	3 mois	4 mois

(4) La période d'essai ne peut être renouvelée qu'une seule fois. Le renouvellement doit être signifié par écrit au travailleur par l'employeur, avant l'expiration de la période d'essai initiale.

(5) Pendant la période d'essai, il peut être mis fin au contrat à tout moment par chacune des parties, sans indemnité ni préavis.

(6) A l'expiration de la période d'essai, le contrat de travail est réputé conclu pour une durée indéterminée si l'employeur n'a pas manifesté par écrit sa volonté contraire.

Article 27.- Fonctionnaire en détachement

(1) Le fonctionnaire en détachement est soumis aux dispositions de la présente Convention pendant toute la durée de leur détachement qui prend fin de droit à la date de sa mise en retraite à la Fonction Publique.

Toutefois, la continuité d'activité est soumise aux conditions de l'article 24 alinéa 3 de la présente Convention.

(2) Le fonctionnaire en détachement dans un Organisme Portuaire Autonome reçoit la classification catégorielle correspondant à sa qualification ou à son grade et bénéficie des avantages y afférents.

(3) Au moment du départ à la retraite dans un Organisme Portuaire Autonome, le fonctionnaire en détachement bénéficie du même traitement que les autres personnels pour ce qui est de la prime de bonne séparation.

Article 28.- Clause de non concurrence

Le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise qui l'emploie. En particulier, il est interdit aux travailleurs d'exercer toute activité extra professionnelle susceptible de concurrence.

Article 29- : Obligation de réserve et secret professionnel

Le travailleur est tenu à l'obligation de réserve et au secret professionnel. Tout manquement à cette disposition pourrait entraîner des sanctions disciplinaires proportionnelles à la gravité de la faute commise.

Article 30.- Obligation de désintéressement

Toute activité du travailleur visant à lui faire bénéficier des intérêts de nature à restreindre ou à compromettre son indépendance au sein de l'entreprise ou dans un secteur soumis à son contrôle direct ou indirect, demeure proscrite.

Article 31.- Protection du travailleur

Le travailleur a droit, conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois spéciales, à une protection contre les menaces, outrages, injures ou diffamations dont il peut être l'objet dans l'exercice de sa fonction.

L'employeur est tenu de réparer les préjudices causés au travailleur dans l'exercice de sa fonction et se subrogera à lui dans la poursuite des auteurs de ces faits.

Les parties conviennent de réprimer tout harcèlement psychologique, sexuel ou physique au sein de l'entreprise.

CHAPITRE II
**CLASSIFICATION DES EMPLOIS - AVANCEMENT-
PROMOTION - INTERIM - RECLASSEMENT**

Article 32.- Classification professionnelle

(1) Les travailleurs sont classés dans les emplois définis par la classification professionnelle nationale-type des emplois de la présente Convention jointe en annexe.

(2) L'attribution d'une catégorie professionnelle à un travailleur au moment du recrutement est fonction des caractéristiques de l'emploi proposé.

(3) Le travailleur ne peut se prévaloir après son recrutement des diplômes ou des références professionnelles dont il n'a pas fait état au moment du recrutement. Toutefois, celui-ci peut bénéficier d'un reclassement par l'employeur en cas de nomination à un poste de travail faisant appel à des références professionnelles nouvelles.

(4) Les parties conviennent qu'il peut être fait usage de classification d'un autre secteur d'activité lorsqu'il est constaté qu'une filière professionnelle ne trouve pas sa définition dans la classification annexée à la présente Convention.

Article 33.- Evaluation

(1) L'employeur est tenu d'évaluer le travailleur sur une base annuelle.

(2) L'évaluation a pour but de procurer à l'employeur des éléments d'appréciation de son personnel et de disposer des bases pouvant conduire à sa promotion et à son avancement.

(3) Cette évaluation se déroule au cours d'entretiens périodiques entre le travailleur et sa hiérarchie directe et se fait sous forme d'appréciation en fonction des missions assignées, des objectifs visés, des moyens de travail et des critères tels que la compétence, l'assiduité, la diligence, la disponibilité, etc.

Article 34.- Avancement d'échelon

(1) L'avancement d'échelon a lieu automatiquement tous les deux (02) ans. Toutefois, il peut être retardé d'une année supplémentaire si l'évaluation n'est pas satisfaisante. Dans ce cas, l'avancement est automatique au bout de la troisième année.

(2) Les parties conviennent cependant que rien ne fait obstacle à ce que le travailleur, sur la base de l'analyse de ses évaluations, bénéficie d'un avancement anticipé sur décision de l'employeur.

Article 35.- Commission d'avancement

(1) Il est institué une commission d'avancement qui se réunit une fois par an au mois de décembre pour évaluer les avancements de l'année en cours et statuer sur ceux de l'année suivante.

- (2) Elle est présidée par l'employeur et composée ainsi qu'il suit :
- Un (01) Délégué du Personnel titulaire par collègue ;
 - Un (01) représentant par organisation syndicale présente dans l'entreprise ;
 - Trois (03) représentants de la Direction en charge de la Gestion des Ressources Humaines ;
 - Un (01) représentant de la structure en charge des Affaires Juridiques et du Contentieux.

CHAPITRE III **PROMOTION INTERNE**

Article 36.- Formation interne

(1) Le travailleur qui a suivi avec succès une formation d'une durée d'au moins une année académique à la demande de l'employeur, bénéficie d'une bonification d'un (01) échelon.

(2) En cas de formation qualifiante d'au moins six (06) mois initiée par l'employeur, le travailleur peut bénéficier d'une bonification d'un (01) échelon.

Article 37.- Concours interne

Le travailleur admis à un concours interne ou appel à candidatures internes organisé par l'entreprise pour les besoins de service, bénéficie d'un changement de catégorie ou de classe socio-professionnelle, le cas échéant.

Article 38.- Changement de classe socio-professionnelle

(1) Les emplois des Organismes Portuaires Autonomes (OPA) sont répartis en trois classes socio-professionnelles :

- **Agents d'exécution** : de la première à la sixième catégorie ;
- **Agents de maîtrise** : de la septième à la neuvième catégorie ;
- **Cadres** : de la dixième à la douzième catégorie.

(2) Tout travailleur a droit à une évolution constante à l'intérieur de sa classe socio-professionnelle.

(3) Cette évolution se fait par le jeu des avancements normaux d'échelons conformément aux dispositions de l'article 34.

(4) Tout travailleur qui atteint l'échelon F d'une catégorie passe à la catégorie immédiatement supérieure dans un échelon qui donne lieu à un salaire de base supérieur à celui donné à ce dernier avant son avancement.

(5) Toutefois, pour les catégories 6,9 et 12, le travailleur qui atteint l'échelon F d'une catégorie, passe à l'échelon G dont la valeur de l'échelon correspond à l'écart des deux derniers échelons de sa catégorie.

(6) Le travailleur qui atteint l'échelon F de la catégorie la plus élevée de sa classe socio-professionnelle, continue d'évoluer à l'intérieur de celle-ci. Dans le cadre de cette évolution, il lui est octroyé, lors des avancements en échelons, la différence entre les deux derniers échelons de sa catégorie.

(7) Le changement de classe socio-professionnelle est consenti pour tout travailleur remplissant l'une des deux conditions suivantes :

A/ Première condition

- i. Avoir le diplôme requis pour accéder à la classe socio-professionnelle suivante ;
- ii. Justifier d'une ancienneté de quinze (15) ans dans l'entreprise et;
- iii. N'avoir pas fait l'objet de sanctions disciplinaires.

B/ Deuxième condition

Avoir réussi à un concours interne ou répondu favorablement à un appel à candidatures internes organisé par l'entreprise en fonction de ses besoins.

Article 39.- Intérim

(1) L'intérim s'entend comme la position d'un agent appelé à occuper un poste dont la vacance est constatée.

(2) En cas de vacance d'un poste survenue à la suite de la démission du titulaire du poste, du décès, du départ à la retraite, du détachement, de la mise en disponibilité ou en stage de formation, le travailleur appelé à occuper ce poste bénéficie des avantages liés à celui-ci.

Article 40.- Commission paritaire de classement

(1) Les contestations individuelles portant sur la classification professionnelle d'un travailleur sont soumises à la procédure définie ci-après :

La réclamation est introduite auprès de l'Employeur, soit directement par le travailleur, soit par l'intermédiaire d'un Délégué du Personnel. L'employeur doit donner une réponse par écrit au travailleur dans un

délai de trente (30) jours. A défaut de réponse ou si celle-ci ne donne pas satisfaction au travailleur, ce dernier peut saisir soit directement, soit par l'intermédiaire d'un Délégué du Personnel, la commission de classement. Cette demande doit être faite par écrit et déposée auprès de l'Inspecteur du Travail du ressort, par tout moyen laissant trace.

(2) La commission paritaire de classement est composée de :

Deux (02) représentants de l'employeur ;

- Deux (02) représentants des travailleurs désignés par les organisations syndicales signataires de la présente Convention ;
- L'Inspecteur du Travail du ressort assure la présidence et le secrétariat de la commission.

(3) La commission apprécie et fixe la catégorie dans laquelle doit être classé le poste occupé par le travailleur et prend une décision dans ce sens. Cette décision, qui prend effet pour compter de la date à laquelle la demande de reclassement a été introduite auprès de l'employeur, est prise à la majorité des voix des membres de la commission, le président participant au vote. Elle est consignée sur un procès-verbal et doit toujours être motivée.

(4) Lorsque l'une des parties n'accepte pas cette décision, il en est fait mention au procès-verbal, La partie qui la conteste dispose alors d'un délai de quinze (15) jours francs pour engager la procédure de règlement des différends individuels de travail.

(5) Pendant cette période, l'employeur ne peut prononcer le licenciement de ce travailleur, sauf cas de faute lourde caractérisée et laissée à l'appréciation de la juridiction compétente ou de fermeture de l'établissement.

CHAPITRE IV **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 l'autre des parties.

- a) Si la proposition de modification émanant de l'employeur est substantielle, et qu'elle est refusée par le travailleur, la rupture du contrat pouvant en résulter est imputable à l'employeur. Elle n'est abusive que si la modification proposée n'est pas justifiée par l'intérêt de l'entreprise.
- b) Si la proposition de modification émanant du travailleur est substantielle et qu'elle est refusée par l'employeur, le contrat, dans ce

cas, ne peut être rompu qu'à la suite d'une offre de démission du travailleur.

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. Dans ce cas, les modalités de rupture prévues à l'article 48 de la présente Convention sont applicables.

2) Modification du fait du travailleur

Si la proposition de modification émanant du travailleur est substantielle et qu'elle est refusée par l'employeur, le contrat dans ce cas ne peut être rompu qu'à la suite d'une offre de démission du travailleur.

CHAPITRE V **SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Article 42.- Généralités

Les cas et les effets de suspension du contrat sont ceux prévus par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Article 43.- Suspension à titre de mesures conservatoires

L'employeur peut, jusqu'à ce qu'une décision intervienne sur le fond, et en dehors de toute procédure disciplinaire, suspendre immédiatement un travailleur en détention préventive pour des infractions qualifiées de crime, délit, détournement tant du bien matériel que des deniers de l'entreprise avec éventuellement privation partielle ou totale de son traitement, à l'exception des indemnités à caractère familial.

La suspension prévue ci-dessus est de droit à l'encontre d'un travailleur frappé par une décision de justice assortie d'une peine afflictive ou infamante.

Le travailleur acquitté peut être réintégré dans son emploi conformément à la réglementation en vigueur.

Article 44.- Détachement

(1) Le détachement est la position d'un agent qui, bien que placé hors de l'organisme, voit courir ses droits à l'avancement et à la retraite.

(2) Le détachement peut intervenir auprès d'une collectivité publique ou d'un organisme public, parapublic ou international.

(3) Le détachement est constaté par une décision de l'employeur après accord de l'organisme auprès duquel le travailleur est détaché.

(4) Le détachement est réputé de plein droit dans le cadre de l'exercice d'un mandat parlementaire ou de magistrat municipal. Il est également réputé de plein droit à la suite d'une instruction du Gouvernement ou de la prise d'un acte de nomination à une fonction à caractère public.

(5) Les charges sociales et la rémunération du travailleur détaché sont entièrement prises en charge par l'organisme de détachement.

(6) A l'expiration du détachement, le travailleur est réintégré dans son grade (catégorie, échelon), et affecté à un emploi correspondant à sa qualification.

(7) Le travailleur dont le départ intervient sous quelque forme que ce soit pendant sa période de détachement est pris en charge par l'organisme de détachement.

Article 45.- Disponibilité

(1) La disponibilité est la position d'un travailleur qui cesse temporairement ses activités au sein de l'entreprise ; durant cette période, il ne bénéficie ni de sa rémunération, ni de ses droits à l'avancement.

(2) La disponibilité est prononcée par l'employeur à la demande de l'intéressé.

(3) La mise en disponibilité sur demande ne peut être accordée qu'à un travailleur justifiant d'au moins cinq (05) années d'ancienneté et dans les cas ci-après :

(4) Études ou recherches présentant un intérêt général (durée au plus égale à trois (03) ans renouvelable une fois) ;

(5) Regroupement familial (durée au plus égale à deux (02) ans, renouvelable une fois).

(6) Le travailleur mis en disponibilité doit solliciter sa réintégration au moins trois mois avant l'expiration de sa période de mise en disponibilité, faute de quoi, il sera considéré comme démissionnaire.

(7) Toutefois, la réintégration peut être retardée pour raisons budgétaires, sans toutefois dépasser un an.

Article 46.- Accidents et maladies non imputables au travail

(1) En cas d'accident ou de maladie non-imputable au travail, le travailleur est tenu d'en aviser son employeur dans un délai de trois jours ouvrables, sauf cas de force majeure, et de lui adresser dans les plus brefs délais le certificat de constatation prévu par la réglementation en vigueur.

(2) La reprise du travail est subordonnée à la présentation d'un certificat médical de guérison ou de consolidation, sauf indications contraires du médecin ou intervention d'éléments nouveaux.

Article 47- : Indemnité d'accidents ou de maladies non-imputables au travail

En cas de maladies ou d'accidents non-imputables au travail, l'indemnisation du travailleur est assurée de la façon suivante :

(1) Avant le recrutement définitif : le travailleur est soumis à la réglementation en vigueur.

(2) Après le recrutement définitif, le travailleur bénéficie, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise au moment de la suspension de son contrat de travail, du régime indemnitaire comme suit :

Moins de 05 ans	De 05 à 10 ans	De 11 à 15 ans	Plus de 15 ans
3 mois	4 mois	5 mois	6 mois

(3) Le salaire à prendre en considération est constitué du salaire de base échelonné, de la prime d'ancienneté et des éléments fixes de rémunération, déduction faite des primes et indemnités liées à l'activité professionnelle.

(4) En cas de pluralité d'absences pour maladie ou accident au cours de la même année calendaire, le cumul des indemnités ne peut, quelle que soit l'ancienneté du travailleur excéder six (06) mois de salaire.

(5) Le travailleur ayant épuisé la période de régime indemnitaire définie à l'alinéa 2 ci-dessus, et qui sur preuve médicale ne peut toujours pas reprendre son activité, peut bénéficier d'un nouveau régime indemnitaire négocié d'accord parties. Cet éventuel nouveau régime indemnitaire ne peut conduire à une période de suspension globale dépassant deux (02) ans.

(6) Le paiement des indemnités ci-dessus dans la mesure où elles excèdent celles dues en application des textes légaux ou réglementaires, n'est pas obligatoire lorsque la suspension du contrat de travail est consécutive à un accident non professionnel survenu par la faute intentionnelle du travailleur, soit à l'occasion de jeux ou d'épreuves sportives non corporatives auxquelles le travailleur aurait participé.

Article 48.- Accidents de travail et maladies professionnelles : indemnités complémentaires de l'indemnité légale

(1) En matière de réparation des accidents de travail et des maladies professionnelles, les parties se réfèrent à la réglementation en vigueur.

(2) Cependant, dans la limite de la période de suspension découlant de l'article 47 ci-dessus, pour l'indemnité de maladie, le travailleur perçoit une indemnité complémentaire de la couverture légale, calculée de manière à lui maintenir son plein salaire.

Article 49.- Reclassement à la suite d'un accident ou d'une maladie ayant entraîné une réduction de capacité de travail

(1) Lorsqu'à la suite d'un accident ou d'une maladie d'origine professionnelle, le travailleur subit une réduction de ses capacités à titre définitif, l'employeur lui propose un emploi qui correspond à sa capacité constatée par le certificat médical de reprise du travail. Le travailleur conserve les avantages acquis.

(2) Lorsqu'à la suite d'un accident ou d'une maladie non professionnelle, le travailleur subit une réduction de ses capacités à titre définitif, l'employeur, dans les limites de ses capacités résiduelles, lui propose un emploi qui peut être de catégorie inférieure, mais qui correspond à sa capacité constatée par le certificat médical de reprise du travail. Le travailleur ainsi reclassé est rémunéré sur la base des conditions de travail du nouvel emploi occupé.

CHAPITRE VI
RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 50.- Généralités

(1) La résiliation du contrat de travail à durée indéterminée fait l'objet d'une notification de la partie, employeur ou travailleur, qui prend l'initiative de la rupture.

(2) Cette notification faite par écrit à l'autre partie, doit porter l'indication du motif de la rupture. Sauf exception, elle ouvre le point de départ du préavis auquel est subordonnée toute résiliation.

(3) Les conditions de délivrance du certificat de travail sont conformes à la réglementation en vigueur.

(4) Les parties conviennent d'une attestation provisoire qui est délivrée au travailleur sur sa demande, au début de la période de préavis afin de lui permettre de chercher un nouvel emploi.

Article 51.- Rupture du contrat de travail pour accident ou maladie non-imputable au travail

(1) A l'expiration du délai légal de six mois, le travailleur malade qui est dans l'incapacité de reprendre l'exécution de son contrat doit adresser à son employeur un certificat médical établissant son inaptitude au service. S'il n'a pas demandé et obtenu la prolongation de la suspension

prévue à l'article 42 ci-dessus et s'il n'a pas été remplacé, le délai de six mois est prorogé soit jusqu'à sa guérison, soit jusqu'à son remplacement effectif. S'il a été remplacé, le certificat médical donne à l'employeur la possibilité de prendre acte de la rupture du contrat de travail et de remplacer définitivement le travailleur.

(2) Si le certificat médical n'est pas parvenu à l'employeur dans les quinze (15) jours qui suivent l'expiration du délai légal, l'employeur peut constater d'office la rupture du contrat.

(3) Dans tous les cas, la rupture du contrat est notifiée par tout moyen laissant trace écrite au travailleur, avec ampliation à l'Inspection du Travail.

(4) La notification permet d'une part de constater la rupture du contrat du fait de l'inaptitude du travailleur et d'autre part de procéder à la liquidation de ses droits.

(5) Toute maladie survenant pendant la période de préavis est sans effet sur la date d'expiration de celui-ci.

Article 52.- Préavis de rupture de contrat de travail à durée indéterminée

(1) Toute résiliation de contrat est subordonnée à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture.

Cependant, le préavis n'est pas requis dans les cas suivants :

- Engagement à l'essai sous réserve des dispositions de l'article 26 ci-dessus ;
- Faute lourde ;
- Rupture à l'initiative de la femme salariée en période de grossesse ou d'allaitement ;
- Force majeure, la faillite et la liquidation judiciaire n'étant pas considérées comme des cas de force majeure.

(2) Pendant le délai de préavis, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent. La partie à l'égard de laquelle ces obligations ne sont pas respectées est fondée à mettre fin au préavis et n'est pas tenue de verser l'indemnité compensatrice pour la période non effectuée.

(3) La partie qui prend l'initiative de la rupture peut substituer intégralement ou partiellement une indemnité compensatrice au délai de préavis. Le montant de l'indemnité est égal à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas effectivement été respecté.

(4) Le délai de préavis a pour point de départ le jour où la partie qui prend l'initiative de la rupture le notifie à l'autre partie. Les conditions et la durée du préavis prévues par les dispositions légales et réglementaires, obéissent aux modalités suivantes :

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

(1) Si au moment de la résiliation du contrat, le travailleur exerce une responsabilité quelconque dans la gestion de fonds, de matières, de personnel, il ne peut quitter son emploi, quelle que soit la durée du préavis sans avoir passé le service.

(2) En vue de la recherche d'un autre emploi, le travailleur bénéficie, pendant la durée du préavis, de deux (02) jours de liberté par semaine, pris à son choix, globalement ou heure par heure. Celui-ci doit prévenir son supérieur hiérarchique. Ces absences sont payées à plein salaire.

(3) A la demande de l'intéressé, ces jours de liberté peuvent être bloqués à la fin de la période de préavis et venir raccourcir celle-ci d'autant.

(4) En cas de licenciement et lorsque la moitié du préavis a été exécutée, le travailleur licencié qui se trouve dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi peut, après avoir fourni toutes justifications utiles à l'employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai du préavis sans qu'il ait à payer d'indemnité pour non-observation de ce délai et sans qu'il puisse réclamer une indemnité compensatrice pour la partie du préavis non effectuée.

Article 53.- Préavis en cas de départ en congé

Les parties s'accordent à ce qu'il n'y ait aucune notification de licenciement, ni de début de délai de préavis pendant le congé du travailleur.

Article 54.- Compression du personnel

Tout licenciement individuel ou collectif, motivé par une diminution de l'activité de l'entreprise ou une réorganisation interne envisagée par l'employeur, est soumis à la réglementation en vigueur. Dans ce cas, le travailleur licencié qui se trouve dans l'obligation de trouver un nouvel emploi bénéficie des dispositions de l'article 52.

Article 55.- Indemnités de licenciement

(1) En cas de licenciement, hormis le cas de faute lourde, le travailleur ayant fait l'objet d'un engagement définitif et ayant accompli au-moins

douze mois de travail effectif, a droit à une indemnité de licenciement distincte de celle du préavis.

(2) Sauf pratique plus avantageuse, cette indemnité est représentée pour chaque année par un pourcentage déterminé du salaire brut mensuel moyen des douze (12) derniers mois d'activités qui ont précédé la date de son licenciement.

Les taux applicables sont fixés ainsi qu'il suit :

De 01 à 5 ans : 20 % du salaire brut mensuel moyen des douze derniers mois ;

De 6 à 10 ans : 30 % du salaire brut mensuel moyen des douze derniers mois ;

De 11 à 15 ans : 40 % du salaire brut mensuel moyen des douze derniers mois ;

De 16 à 20 ans : 45 % du salaire brut mensuel moyen des douze derniers mois ;

Plus de 20 ans : 50 % du salaire brut mensuel moyen des douze derniers mois.

Le travailleur licencié bénéficie en outre d'une indemnité de préavis.

Article 56.- Démission

(1) La démission résulte de la décision du travailleur, adressée par lettre avec accusé de réception à l'employeur, marquant sa volonté de quitter son emploi.

(2) Dans un délai de trente (30) jours, à compter de la date de réception de la lettre de démission, l'employeur est tenu de signifier par écrit sa réaction au démissionnaire. Passé ce délai, la démission est réputée acceptée.

Les engagements réciproques prennent alors fin au gré de chacune des parties, à charge pour celles-ci d'observer le préavis fixé par les textes en vigueur.

(3) Si le travailleur, au moment de la renonciation d'emploi est responsable d'un service, des valeurs réalisables, d'une caisse ou des stocks, il ne peut, sous peine de procédure judiciaire, quitter son emploi avant d'avoir rendu compte de sa gestion par un rapport écrit et procédé à la passation de service en bonne et due forme.

Article 57.- Indemnité de décès

1) Décès du travailleur

1.1) En cas de décès du travailleur, le salaire, les accessoires du salaire ainsi que les indemnités de toutes natures acquises à la date

du décès, reviennent à ses ayant-droits.

- 1.2) L'employeur verse aux ayant-droits une indemnité d'un montant égal à l'indemnité de départ à la retraite.
- 1.3) Au titre des frais funéraires et en cas de non souscription d'une police d'assurance, l'employeur verse à la famille un montant forfaitaire réparti ainsi qu'il suit :
 - Agents d'exécution : deux millions (2 000 000) de francs CFA ;
 - Agents de maîtrise : deux millions deux cent mille (2 200 000) de francs CFA ;
 - Cadres : deux millions cinq cent mille (2 500 000) de francs CFA.
- 1.4) L'entreprise se fait représenter aux obsèques par une délégation officielle prise en charge par l'employeur qui remet une gerbe de fleurs.
- 1.5) La famille légitime du décédé bénéficie d'une consultation et des soins gratuits au Centre médical de l'employeur, pendant une durée ne pouvant excéder cinq (05) ans.

2) Décès du conjoint ou d'un enfant à charge scolarisé du travailleur

- 2.1) En cas de décès du conjoint du travailleur, l'employeur verse au travailleur un montant forfaitaire réparti ainsi qu'il suit :
 - Agents d'exécution : un million cinq cent mille (1 500 000) de francs CFA ;
 - Agents de maîtrise : un million sept cent mille (1 700 000) de francs CFA ;
 - Cadres : deux millions (2 000 000) de francs CFA.
- 2.2) En cas de décès d'un enfant inactif, à la charge du travailleur et âgé de 0 à 25 ans, l'employeur verse au travailleur un montant forfaitaire réparti ainsi qu'il suit :
 - Agents d'exécution : cinq cent mille (500 000) de francs CFA ;
 - Agents de maîtrise : huit cent mille (800 000) de francs CFA ;
 - Cadres : un million (1 000 000) de francs CFA.

Article 58.- Invalidité totale

(1) Le travailleur atteint d'invalidité totale attestée par un médecin du travail peut être licencié. L'employeur lui verse alors une indemnité équivalente à une indemnité de départ à la retraite.

Toutefois, si le travailleur concerné remplit en outre les conditions d'éligibilité à la retraite anticipée, l'employeur prend les dispositions nécessaires auprès des organismes compétents en vue du paiement de sa pension retraite.

- (2) Les frais de transport du travailleur invalide, de sa famille et de

ses bagages sont à la charge de l'employeur dans les conditions prévues à l'article 68 de la présente Convention.

Article 59.- Retraite normale

(1) L'âge de la retraite dans les Organismes Portuaires Autonomes du Cameroun est fixé conformément à la réglementation en vigueur à soixante (60) ans. Toutefois, l'employeur peut décider de prolonger l'activité pour nécessités de service.

(2) L'arrivée à l'âge de jouissance d'une pension vieillesse constitue un cas normal de cessation définitive d'activité, dans ce cas, il est attribué au travailleur une indemnité de départ à la retraite comprenant les éléments ci-après :

2.1) Une indemnité de fin de carrière égale, sauf pratique plus avantageuse, à deux (02) fois les ratios contenus dans le tableau ci-dessous :

Ancienneté	Pourcentage
1 à 5 ans	20%
6 à 10 ans	30%
11 à 15 ans	40%
16 à 20 ans	50%
Plus de 20 ans	60%

2.2) Le transport du travailleur, de sa famille et de ses bagages est à la charge de l'employeur dans les conditions suivantes :

Cat. / Situation Mat.	Catégorie I à VI	Catégorie VII à XII
Célibataire	500 000 F CFA	700 000 F CFA
Marié sans enfants	700 000 F CFA	1 000 000 F CFA
Marié avec enfants	1 000 000 F CFA	1 500 000 F CFA

2.3) Sauf dispositions plus avantageuses, le travailleur bénéficie en outre d'une prime de bonne séparation sur la base du salaire brut, répartie comme suit :

Ancienneté	Nombre de mois de salaires
1 à 10 ans	1 à 3 mois
11 à 15 ans	4 à 5 mois
16 à 25 ans	6 à 7 mois
Plus de 25 ans	8 à 10 mois

2.4) Le travailleur perçoit l'indemnité de fin de carrière et la prime de bonne séparation au plus tard le jour de son départ effectif.

Il bénéficie en outre des avantages ci-après :

- La consultation et des soins gratuits au Centre médical de l'employeur pour lui-même et sa famille légitime pour une durée ne pouvant excéder cinq (05) ans ;
- Les ayants-droits du travailleur retraité qui décède, reçoivent un montant forfaitaire de cinq cent mille (500 000) FCFA au titre de contribution à l'organisation des obsèques.

(3) l'employeur doit prévenir le salarié devant être mis à la retraite au moins un (01) an avant la date effective de son départ.

(4) l'employeur demande au travailleur intéressé de lui fournir les pièces exigées par la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale. Il complète le dossier à son niveau et le dépose au Centre de Prévoyance du ressort au moins trois (03) mois avant la date de cessation d'activités.

(5) La rémunération à verser au travailleur pendant la période allant du dépôt à la date de cessation effective d'activités est prise en compte; dans le relevé de salaire accompagnant le dossier. Lorsqu'un salarié, ayant eu plusieurs employeurs au cours de sa carrière ne peut produire les bulletins afférents à ses emplois antérieurs, son dernier employeur prend l'attache des précédents employeurs pour obtenir les renseignements nécessaires.

(6) La notification de la décision de retraite doit intervenir avant la date de prise d'effet. Cette décision fixe la date de prise d'effet le lendemain de la cessation de l'activité salariée. Si le dossier n'a pas abouti avant cette date, l'employeur peut maintenir le travailleur en poste jusqu'à la notification de la décision. Mais s'il décide de se séparer du travailleur avant cette notification, il doit continuer à suivre le dossier, en collaboration avec le travailleur dont il doit détenir l'adresse.

(7) Le retraité qui n'aurait pas une adresse personnelle, conservera celle de son employeur avec qui il devra rester en contact jusqu'au premier paiement de sa pension.

Article 60.- Retraite anticipée

(1) La retraite anticipée est ouverte à tout agent de l'entreprise conformément à la réglementation en vigueur.

(2) Une prime de bonne séparation est accordée conformément aux dispositions de l'article 59 alinéas 2, 3 ci-dessus.

Article 61.- Départ négocié

(1) Le départ volontaire est une forme de rupture de contrat négocié et formalisé par un protocole d'accord entre l'employeur et les travailleurs représentés par leurs organisations syndicales et les Délégués du Personnel.

(2) Le départ volontaire est ouvert à tout personnel, selon les modalités précisées par l'acte y ouvrant droit.

TITRE IV **CONDITIONS DE TRAVAIL**

CHAPITRE I **DUREE DU TRAVAIL**

Article 62.- Généralités

(1) Les horaires de travail sont fixés par l'employeur, conformément à la réglementation en vigueur en tenant compte de la spécificité de certaines activités.

(2) Le travail est organisé sur la base de huit (08) heures par jour pendant cinq (05) jours, soit 40 heures par semaine, excepté pour les marins dont l'organisation du travail est régie par des textes particuliers.

(3) Les agents des services de la facturation et de la caisse travaillent en continu :

- de lundi à vendredi : 07 heures 30 à 18 heures ;
- Samedi 08 heures à 13 heures.

(4) Les agents en service dans les terminaux portuaires, travaillent par shifts organisés comme suit :

De 06 heures à 18 heures et de 18 heures à 06 heures.

(5) Les agents en service au contrôle portuaire, à la sûreté, à la sécurité, à la tour de contrôle et les marins-pompiers travaillent par shifts définis par des textes particuliers.

(6) Les équipages des engins de servitude travaillent par shifts définis par des textes particuliers.

Le personnel bénéficie d'un repos compensateur en fonction des usages en interne et conformément à la réglementation en vigueur.

(7) Tout travailleur effectuant structurellement une activité dont la durée excède 40 heures par semaine et ne bénéficiant pas d'une prime d'astreinte, bénéficie d'un sursalaire dont le pourcentage est indexé sur

le quantum d'heures dépassant les 40 heures.

Article 63.- Récupération des heures perdues

La récupération des heures perdues s'effectue conformément à la réglementation en vigueur ou d'accord parties. Elle doit avoir lieu pendant les jours ouvrables et respecter le repos hebdomadaire. Quand l'organisation du travail de l'entreprise est établie sur cinq jours et demi, la récupération se fait le sixième joi.

Article 64.- Travail de nuit- indemnité de panier

Le travail de nuit est rémunéré conformément à la réglementation en vigueur. Tout travailleur effectuant au moins six heures de travail dans un poste encadrant minuit bénéficie d'une indemnité de panier dont le montant journalier est égal mille (1 000) francs CFA.

CHAPITRE II DEPLACEMENTS ET MUTATIONS

Article 65.- Dispositions générales

(1) Les nécessités de service ou les impératifs de la profession peuvent occasionner des déplacements, soit au lieu habituel d'emploi, soit hors de ce lieu.

(2) Les déplacements à l'initiative de l'employeur sont à sa charge.

Article 66.- Mutation avec changement de résidence

(1) Quand l'exécution du contrat de travail ne peut se satisfaire d'une forme de déplacement occasionnel, elle entraîne l'installation de la demeure du travailleur hors de sa résidence ou de son lieu d'embauché.

(2) Les frais de voyage du travailleur et de sa famille, ainsi que les frais de transport de ses bagages sont à la charge de l'employeur, du lieu d'embauche ou du lieu de résidence habituelle au lieu d'emploi selon les modalités ci-après :

Pour une distance inférieure ou égale à 100 km		
	Frais d'installation	Frais de déménagement
Chef de représentation	1 000 000 f cfa	1 000 000 f cfa
Autres travailleurs	700 000 f cfa	700 000 f cfa

(3) Les frais de déménagement sont revalorisés de 200 000 FCFA tous les 100 km supplémentaires.

Article 67.- Mutation pour convenances personnelles

(1) Le travailleur souhaitant être affecté pour convenances personnelles ou sur prescription médicale dans une autre localité que celle de son premier emploi, et désirant en faire son lieu de résidence habituelle, peut, sur demande écrite être affecté en fonction des possibilités de l'entreprise.

(2) Cette mutation ne confère pas à l'intéressé la qualité de travailleur déplacé au sens l'article 66 ci-dessus.

Article 68.- Voyages et transport

Les modalités de voyage obéissent aux conditions suivantes

1) Voyage du travailleur

	Catégories I à VI	Catégories VII a XII
Chemin de fer	2ème classe Wagon-lit la nuit	1ère classe Wagon-lit la nuit
Route	Tarif courant en vigueur	Tarif courant en vigueur
Avion	Classe économique	Classe économique

2) Transport des bagages

Pour le transport des bagages, il n'est pas prévu à la charge de l'employeur d'avantages autres que la franchise accordée par la compagnie de transport à chaque titre de passage.

Toutefois, il est consenti les conditions préférentielles suivantes dans les hypothèses ci-après :

- Premier voyage du lieu de résidence ou du lieu de recrutement au lieu d'emploi ;
- Dernier voyage du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle ou au lieu de recrutement.

Dans ces cas, l'employeur assure au travailleur le transport gratuit de :

- 500kg de bagages en sus de la franchise pour lui-même ;
- 500kg de bagages en sus de la franchise pour chacun des conjoints légitimes ;
- 200kg de bagages en sus de la franchise pour chacun des enfants mineurs vivant habituellement avec lui.

a) En cas de transport par voie aérienne, l'employeur prend en outre à sa charge le transport des bagages en sus de la franchise dans les limites suivantes :

	Catégories I à VI	Catégories VII a XII
Célibataire	10kg	15kg
Marié sans enfant	15kg	20kg
Marié avec enfant(s)	20kg	25kg

b) Le transport des bagages assuré gratuitement par l'employeur en sus de la franchise est effectué par une voie et des moyens normaux, autres qu'aériens, au choix de l'employeur.

CHAPITRE III

REGIME DES CONGES PAYES ET DES PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES

Article 69.- Congé payé, majoration pour ancienneté

(1) La durée du congé payé est fixée à dix-huit (18) jours ouvrables par an pour les agents de la 1^{ère} à la 9^{ème} catégorie.

(2) Cette durée est majorée de deux (02) jours ouvrables par tranche d'ancienneté de 05 années de service continu ou non.

(3) La durée du congé est augmentée en faveur des mères salariées de deux (02) jours ouvrables par enfant, inscrit à l'état civil, âgé de moins de six (06) ans à la date de départ en congé.

(4) La durée du congé annuel payé des cadres et assimilés est fixée invariablement à un (1) mois.

(5) Durant sa période de congé annuel, le travailleur bénéficie d'une indemnité de congé égale au dixième (1/10^{ème}) de son salaire brut congé.

(6) Cette indemnité doit être versée aux travailleurs en congé au plus tard la veille du jour de départ en congé.

(7) Le congé annuel est obligatoire et un planning est établi par l'employeur.

Article 70.- Permissions exceptionnelles d'absences payées

(1) Le travailleur bénéficie de permissions exceptionnelles d'absence à l'occasion de la survenance de certains événements familiaux.

- Ces événements font l'objet de l'énumération ci-après avec la mention des délais d'absence appropriés :

Evènements	Nombres de jours
Mariage du travailleur	4
Accouchement de l'épouse du travailleur	3
Baptême d'un enfant du travailleur	1
Décès du père ou de la mère du conjoint légitime	2
Mariage d'un enfant du travailleur	2
Décès du conjoint du travailleur	5
Décès d'un enfant du travailleur	3
Décès du père ou de la mère du travailleur	3
Décès d'un frère ou d'une sœur du travailleur	2
Déménagement du travailleur	2

(2) Ces jours s'entendent en jours de travail effectif et doivent être pris au moment de l'événement qui les justifie.

(3) Ces permissions exceptionnelles d'absence sont payées dans la limite des délais prévus mais à condition que leur cumul n'excède pas douze (12) jours ouvrables par année calendaire.

(4) A la demande du travailleur, mais d'accord parties, les permissions exceptionnelles d'absence peuvent être prolongées au-delà du délai spécifique à chaque événement et au-delà du plafond de douze jours ouvrables. Ces prolongations sont imputées sur les congés, payés annuels ou font l'objet de permissions exceptionnelles non payées au choix du travailleur.

(5) Quand l'événement se produit hors du lieu d'emploi et nécessite un déplacement, les délais peuvent être prolongés d'accord parties. Cette prolongation n'est pas rémunérée.

(6) Le travailleur est tenu de fournir les pièces justificatives adéquates dans un délai de soixante (60) jours suivant l'événement. Le travailleur doit informer son employeur pour les événements prévisibles.

Article 71.- Permissions d'absence non payées

Pour tout autre événement non visé à l'article 70 ci-dessus, l'employeur peut accorder au travailleur des permissions d'absence non payées dans la limite d'un mois par an.

Article 72.- Absences non justifiées

En cas d'absence non autorisée, le travailleur est tenu d'informer son employeur dans les trois (03) jours ouvrables qui suivent l'arrêt de tra-

vail. A défaut de justification dans ledit délai, l'employeur peut prendre une sanction disciplinaire et passé un délai de dix (10) jours ouvrables, peut prononcer le licenciement pour abandon de poste.

CHAPITRE IV POUVOIR DISCIPLINAIRE

Article 73.- Discipline

(1) Le pouvoir disciplinaire incombe à l'employeur qui l'exerce tel que défini par le règlement intérieur.

(2) Tout manquement à ses obligations professionnelles entraîne pour le travailleur l'une des sanctions disciplinaires non limitatives ci-après, selon la gravité ou la fréquence de la faute :

- Avertissement ;
- Blâme ;
- Mise à pied de 1 à 8 jours ;
- Licenciement.

(3) Les conditions d'application de ces sanctions sont définies par le règlement intérieur.

(4) Avant toute sanction, le travailleur doit avoir la possibilité de se justifier, assisté s'il le désire d'un Délégué du Personnel. Le travailleur dispose d'un délai de trois (03) jours ouvrables pour justifier ses actes. Toutefois, les sanctions de mise à pied ou de licenciement ne peuvent être prononcées qu'après avis du Conseil de discipline.

(5) La sanction est motivée et signifiée par écrit au travailleur. Une ampliation de la décision est adressée dans les quarante-huit (48) heures à l'Inspecteur du Travail du ressort et aux délégués du personnel.

(6) Une faute ne peut entraîner une double sanction disciplinaire.

TITRE V REMUNERATION

Article. 74.- Définition et composition de la rémunération

(1) La rémunération est constituée d'un salaire de base et des accessoires.

(2) La rémunération à laquelle peut prétendre le travailleur régi par la présente Convention Collective comprend le salaire catégoriel échelonné et ses accessoires, à savoir :

- la prime d'ancienneté ;
- l'indemnité de transport ;

- l'indemnité de logement ;
- le sursalaire éventuellement ;
- Le supplément de rémunération lorsqu'il existe et ;
- diverses primes fixées par des textes particuliers.

La grille de ces primes et indemnités allouées aux travailleurs est jointe en annexe.

Article. 75.- Détermination du salaire

(1) Le salaire est déterminé conformément à la réglementation en vigueur ; il est payé au mois.

(2) La grille des salaires applicable est annexée à la présente Convention. Le salaire de chaque travailleur est déterminé en fonction de son grade ou de son niveau hiérarchique dans l'entreprise.

(3) Chaque catégorie comporte 06 (six) échelons de salaires dénommés respectivement A, B, C, D, E, F ; toutefois, l'échelon G est maintenu dans les catégories de fin de classe socio-professionnelle que sont les catégories VI, IX et XII. L'échelon A correspond au salaire de base minimum de la Catégorie.

Article 76.- Application du principe « à travail égal, salaire égal »

A conditions égales de travail, de qualification professionnelle, d'ancienneté et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut. Toutefois, en cas de nécessité, les parties se réservent le droit de négocier des contrats de travail particuliers.

Article 77.- Avances sur salaire

(1) A la demande du travailleur, des avances exceptionnelles de salaire peuvent être accordées en fonction de l'objet de l'avance et des engagements en cours.

(2) Ces avances sont consenties dans les formes prévues par la réglementation en vigueur et donnent lieu à des retenues à la source dans la limite de la quotité cessible et saisissable prévues par lesdites dispositions.

Article 78.- Prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté est régie par les dispositions réglementaires en vigueur. Cette prime est payable au mois entier, quel que soit le nombre de jours de travail exécuté par le travailleur durant le mois.

Article 79.- Primes à caractère annuel

(1) Il est en outre alloué au travailleur :

- Un treizième mois payable à la fin de chaque année civile, équivalent à un mois de salaire net d'impôts ;
- Eventuellement une prime de résultat conformément à la réglementation en vigueur.

(2) Les primes ci-dessus sont accordées au prorata temporis.

Article 80.- Avantages en nature : logement

(1) Les travailleurs bénéficiant d'un logement offert par l'employeur ne sont pas éligibles à l'indemnité de logement.

(2) L'employeur est tenu d'assurer le logement du travailleur qu'il a déplacé. Ce logement doit être décent et correspondre à sa situation hiérarchique dans l'entreprise.

(3) Si l'employeur ne dispose pas de logement pour le travailleur déplacé, il est tenu de lui verser une indemnité supplémentaire égale au tiers du salaire catégoriel échelonné majoré de la prime d'ancienneté.

(4) En cas de rupture du contrat de travail, le travailleur installé dans un logement fourni par l'employeur est tenu de le libérer dans les délais ci-après :

- 4.1) Libération à l'expiration du préavis effectivement accompli dans les cas de démission ou de licenciement du travailleur ;
- 4.2) Libération à l'issue du délai de préavis en cas de licenciement ou démission avec versement de l'indemnité compensatrice de préavis ;
- 4.3) Libération immédiate en cas de démission, sans préavis et sans indemnité compensatrice ;
- 4.4) Libération différée dans la limite de huit(08) jours ouvrables en cas de licenciement pour faute lourde ;
- 4.5) Libération du logement par la famille dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent le décès du travailleur.

(5) Sauf dispositions plus avantageuses, l'employeur verse une indemnité de logement à tous les travailleurs non logés. Cette Indemnité est égale à 30% du salaire catégoriel échelonné majoré de la prime d'ancienneté.

TITRE VI

HYGIENE SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

CHAPITRE I

HYGIENE ET SECURITE

Article 81.- 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 à la réglementation en vigueur.

(2) L'employeur et les travailleurs s'efforcent de faire prévaloir les conditions d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise.

Article 82.- Comité d'hygiène, de santé et de sécurité

Il est créé au sein de l'entreprise un comité d'hygiène, de santé et de sécurité, dont le fonctionnement est régi par la réglementation en vigueur.

La composition et le fonctionnement de ce comité sont fixés par un texte particulier.

Article 83.- 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 de la réglementation en vigueur. 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 texte particulier.

CHAPITRE II SERVICE MEDICAL ET SOINS

Article 84.- Mise en place du service médical

L'employeur assure la mise en place d'un service médical et sanitaire, conformément à la réglementation en vigueur. Il s'engage en outre à assurer le suivi psychosocial des travailleurs.

Article 85.- Couverture médicale

(1) La couverture sanitaire du travailleur, de son (ou ses) conjointes) et de son (ou ses) enfant(s) légitimes ou reconnus, est assurée conformément à la réglementation en vigueur.

(2) L'employeur se porte garant auprès des établissements hospitaliers du paiement des frais dus par le travailleur et des membres de sa famille.

(3) Le remboursement des frais médicaux, pharmaceutiques, chirurgicaux et d'hospitalisation engagés par le travailleur ou les membres de sa famille est effectué selon ses modalités et conditions définies d'accord parties.

TITRE VII FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE

CHAPITRE I FORMATION PROFESSIONNELLE ET PERFECTIONNEMENT

Article 86.- Formation et perfectionnement

(1) La formation professionnelle est un moyen permettant d'améliorer

les connaissances et les capacités du travailleur, afin de créer de meilleures conditions de travail, de rendement et de productivité.

(2) La formation professionnelle est à la charge de l'employeur. Des sessions de formation ou de stage sont organisées par l'employeur, au Cameroun ou à l'étranger, en fonction des besoins. La formation au Cameroun peut se dérouler au centre de formation professionnelle de l'entreprise.

(3) Le travailleur en formation est considéré comme étant en service. A ce titre, il continue de percevoir sa rémunération habituelle.

(4) L'employeur délivre au travailleur des brevets ou attestations précisant le niveau, la durée et le contenu des formations auxquelles il a participé avec succès dans le centre de formation professionnelle de l'entreprise.

Le travailleur ayant acquis une expérience complémentaire avérée, ou un diplôme supplémentaire peut, dans la mesure du possible et conformément aux impératifs de l'exploitation, accéder à un poste correspondant à ses capacités.

Article 87.- Comité de formation

Il est créé au sein de l'entreprise un comité de formation professionnelle chargé de conseiller l'employeur en matière de formation professionnelle et, en particulier de faire toute suggestion relative :

- à la politique de formation et de développement des ressources humaines de l'entreprise ;
- au plan annuel de formation à exécuter par la structure en charge de la formation;
- au transfert des acquis de la formation à l'environnement pratique (FEP) ;
- à la prise en compte des nouvelles compétences validées du travailleur dans son évolution de carrière ;
- à l'accroissement du rendement.

Sa composition est constatée par décision de l'employeur.

CHAPITRE II APPRENTISSAGE

Article 88.-Prescription légale

L'apprentissage est organisé conformément à la réglementation en vigueur.

TITRE VIII
CEUVRES SOCIALES ET RECOMPENSES

CHAPITRE I
CEUVRES SOCIALES ET
ORGANISATIONS MUTUALISTES

Article 89.- Clubs et associations sportives

(1) Les parties 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 soit d'une organisation syndicale des travailleurs, soit de l'employeur.

(2) Toutes ces activités sont gérées et coordonnées par les structures dont le fonctionnement est régi par des textes internes.

(3) Les associations à caractère tribal et religieux sont interdites au sein de l'entreprise.

Article 90.- Organisations mutualistes

(1) 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.

(2) Les modalités de gestion et de fonctionnement des fonds de ces organismes sont définies par des textes particuliers arrêtés d'accord parties.

Article 91.- Restaurant d'entreprise

L'employeur peut mettre à la disposition du travailleur pour ses besoins de restauration, un restaurant ouvert à l'heure de la pause.

La gestion de ce restaurant peut être sous-traitée.

Article 92.- Cadeaux de fin d'année

A l'occasion de la fête de fin d'année, l'employeur octroie à chaque enfant du travailleur âgé de moins de 21 ans, une allocation forfaitaire.

CHAPITRE II
RECOMPENSES ET DISTINCTIONS HONORIFIQUES

Article 93.- Récompenses

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 une lettre de félicitation, une proposition aux ordres nationaux

ou toute autre récompense à la discrétion de l'employeur.

Article 94.- Distinctions honorifiques

Le travailleur bénéficie des médailles d'honneur du travail conformément à la réglementation en vigueur. A ce titre, l'employeur est chargé de :

- la constitution du dossier, la transmission et le suivi auprès du ministère compétent, l'achat de l'insigne ;
- l'octroi d'une prime équivalent à un mois de salaire brut à chaque récipiendaire pour chaque catégorie de médaille;
- l'organisation de la cérémonie de remise de décorations aux travailleurs récipiendaires, en tant que de besoin.

TITRE IX

DISPOSITIONS DIVERSES ET FINALES

Article 95.- Clauses de sauvegarde

(1) Toute disposition de la présente Convention qui serait contraire au Code du Travail est nulle et de nul effet.

(2) Pour des cas non prévus, les parties conviennent de se référer à la réglementation en vigueur.

Article 96.- Application de la convention

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

Fait à Douala, le 13 septembre 2019

Pour les Travailleurs	Pour les Employeurs
<p>LEKENG LEKENG Faustin <i>Président du Syndicat National des Employés des Ports du Cameroun (SNEPC)</i></p> <p>BILLE AVOM Germain <i>Président du Syndicat National des Travailleurs des Organismes Portuaires Autonomes du Cameroun (SY-NATRAOPOCAM)</i></p> <p>NGOUMOU Jean Paul <i>Président du Syndicat Autonome des Travailleurs des Ports du Cameroun (SATPC)</i></p> <p>MOHAMADOU MALLOUM</p> <p>DJOCKI NGOMBE Alexandre</p> <p>MBONDI MOUELLE Agnès épouse KOUOH-BOLLANGA</p> <p>NOUBISSIE Etienne</p> <p>NGUIMBOUS Thérèse Charlotte Sonia</p> <p>DJONKAM Michel</p>	<p>MVA Jean René</p> <p>OWONO NDI Ferdinand Bertrand</p> <p>ABESSOLO Pierre Christian</p> <p>SIBE Sylvie Laure</p> <p>John YEWOH Forchu</p> <p>John YEWOH FORCHU</p> <p>KONTELIZO Carles René</p> <p>NGOUE SOPHIE HENRIETTE</p> <p>NGO'O Cyrus <i>Directeur Général du PAD</i></p> <p>MELOM Patrice <i>Directeur Général du PAK</i></p>

La Présidente de la commission

Madame NKONO Balbine Elisabeth
Administrateur Principal du Travail et de la Prévoyance Sociale