

Convention collective d'entreprises, KPDC, DPDC ET GCMS sociétés de production d'énergie électrique et de services connexes

ENTRE

Les Sociétés du groupe Globeleq au Cameroun que sont KPDC (Kribi Power Development Company), DPDC (Dibamba Power Development Company), et GCMS (Globeleq Cameroon Management Services), désignées dans la suite des présentes par « l'Employeur »,

D'une part,

Le Syndicat National Autonome des travailleurs de l'Energie, de l'Eau et des mines du Cameroun (SYNATEEC),

Et,

Le Syndicat National de l'Energie Electrique (SNEE),

Représentant les Travailleurs des sociétés du Groupe Globeleq Cameroun et désignés dans la suite des présentes par « le Travailleur »,

D'autre part,

Sous la présidence de Madame NKONO BALEINE, Directeur des Relations Professionnelles au Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale, représentant le Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIIT :

TITRE I DISPOSITIONS GENERALES

CHAPITRE I OBJET, CHAMP D'APPLICATION ET PRISE D'EFFET

Article 1er.- Objet et Champ d'application

La présente Convention régit les rapports professionnels entre l'Employeur et les Travailleurs du GROUPE GLOBELEQ sur toute l'étendue de la République du Cameroun.

Au sens de la présente Convention :

- Le terme «Employeur» désigne une des Entreprises KPDC, DPDC producteur indépendant et détenteurs de la licence de production d'énergie électrique au Cameroun, et GCMS entreprise de services support à KPDC et DPDC;

- Le terme « Travailleur » est celui défini par l'article 1er alinéa 2 de la loi n°92/007 du 14 août 1992 portant Code du Travail.

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

Article 2.- Prise d'effet et publication

La présente Convention prend effet à compter du lendemain de son dépôt au greffe du Tribunal de Première Instance de Yaoundé et s'applique de plein droit aux contrats de travail en cours.

Toutefois la grille de salaire et les autres avantages courent à partir du 1er janvier 2019. Les conditions de publication de la présente Convention Collective sont celles qui sont prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

Article 3.- Durée

La présente Convention Collective est conclue pour une durée indéterminée.

Article 4.- Avantages acquis

La présente Convention ne peut en aucun cas entraîner ni la réduction, ni la suppression d'avantages acquis, soit à titre individuel, soit à titre collectif, pour un groupe de Travailleurs ou pour l'ensemble des Travailleurs de l'Entreprise.

Il est précisé que le maintien de ces avantages ne concerne que le personnel en service à la date de sa prise d'effet et pour lequel il sera fait application des dispositions les plus avantageuses entre celles de la présente Convention et celles de la Convention antérieure.

Les avantages reconnus par la présente Convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés, pour le même objet par l'Employeur, à la suite des usages ou des Conventions particulières.

CHAPITRE II

ADHESION - REVISION - DENONCIATION- CONCERTATION -INTERPRETATION

Article 5.- Adhésion

Toute organisation syndicale de Travailleurs ou d'Employeurs, ou tout Employeur pris individuellement qui n'est pas partie à une autre Convention Collective peut adhérer à la présente Convention Collective dans les formes et aux conditions prévues par la réglementation en vigueur.

(1) Cette adhésion prend effet à compter du jour du dépôt de l'acte d'adhésion au greffe de la juridiction compétente.

(2) Le Syndicat adhérent acquiert les droits et les obligations des parties contractantes ; toutefois, il ne pourra pas faire usage du droit de dénonciation ni demander la révision de la Convention ; il ne pourra que procéder au retrait de son adhésion.

Article 6.- Révision

(1) La présente Convention Collective ainsi que ses Avenants et Annexes peuvent être révisés à l'initiative de l'une des parties signataires, par la commission mixte paritaire prévue par la réglementation en vigueur.

(2) La demande de révision assortie des projets de rédaction des dispositions mises en cause est adressée au Ministre en charge des questions de travail qui en informe l'autre partie.

(3) Le Ministre en charge des questions de travail ne peut être saisi d'une demande de révision avant une période de trois (03) ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la Convention Collective.

(4) Durant les négociations, ainsi que pendant la période nécessaire à l'exécution éventuelle de la procédure légale de conciliation, les parties s'engagent à respecter strictement les obligations découlant de la présente Convention, et à ne recourir ni à la grève, ni au lock-out, à propos des points mis en cause.

(5) L'Avenant portant révision de la présente Convention Collective se substitue de plein droit aux dispositions qu'il modifie, et est applicable à dater du jour de son dépôt au greffe de la juridiction du lieu de conclusion du présent instrument.

Article 7.- Dénonciation

(1) La présente Convention Collective ne peut être dénoncée par l'une des parties contractantes que dans l'hypothèse où, une demande de révision introduite selon les modalités prévues à l'article 6 ci-dessus n'aurait pas abouti dans un délai de douze (12) mois à dater de sa notification. En tout état de cause, la dénonciation de la présente Convention Collective ne peut intervenir avant un délai minimum de quatre (04) ans après son entrée en vigueur.

(2) La dénonciation doit être signifiée à l'autre partie par écrit, dans le respect des formalités de dépôt et de notification prévues par la réglementation en vigueur. Cette notification doit être motivée, et contenir un projet de nouvelle Convention.

(3) La dénonciation ne prend effet qu'à l'expiration d'un délai d'un (01) an suivant la date du dépôt de l'acte.

(4) La présente Convention Collective reste d'application jusqu'à la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions à intervenir.

Article 8.- Concertation et dialogue

(1) Les parties s'engagent, chaque fois que cela est de nature à améliorer les relations professionnelles, à nouer le dialogue, sans que cela puisse en aucune façon porter atteinte aux fonctions et prérogatives qui leur sont respectivement reconnues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

(2) A cette fin, elles s'engagent à explorer toutes les voies de dialogue et de concertation avant de recourir à la procédure légale en matière de différend collectif.

(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 rechercher une solution amiable aux différends pouvant résulter de l'interprétation et de l'application des dispositions de la présente Convention.

(2) La Commission susvisée est composée en nombre égal, d'une part de trois (03) représentants de Travailleurs issus des différents Syndicats les plus représentatifs et d'autre part, de trois (03) représentants de l'Employeur ; elle peut aussi, si elle le juge utile, s'adjoindre à titre consultatif des personnalités de son choix.

(3) La Commission ne peut valablement délibérer que si les 2/3 au moins des membres sont présents. Les décisions sont prises sous forme d'accords de conciliation.

TITRE II

DROIT SYNDICAL ET REPRESENTATION DU PERSONNEL

CHAPITRE I

EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

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

(1) Les parties reconnaissent le droit aussi bien pour l'Employeur que pour les Travailleurs de s'organiser pour promouvoir et défendre leurs intérêts dans le strict respect des dispositions légales et réglementaires

en vigueur en la matière, ainsi que la pleine liberté pour les syndicats de Travailleurs d'exercer leurs activités sans ingérence de l'Employeur. Elles reconnaissent également que la liberté syndicale ne peut s'exercer sans ses corollaires que sont la liberté d'expression et la liberté d'opinion et s'engagent l'une à les respecter au sein de l'Entreprise, l'autre à en user sans porter atteinte aux objectifs de production poursuivis.

(2) L'Employeur s'engage à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à une association ou à un syndicat professionnel, les opinions politiques et philosophiques, les croyances religieuses ou les origines sociales, tribales et raciales du Travailleur, pour arrêter ses décisions en matière d'embauche, de conduite ou de répartition du travail, de discipline, d'avancement ou de licenciement. L'Employeur s'engage également à ne faire aucune pression sur le Travailleur en faveur de tel ou tel syndicat.

(3) De leur côté, les Travailleurs s'engagent à n'exercer aucune pression sur leurs collègues en raison de leur appartenance ou non à un syndicat.

Article 11.- Panneaux d'affichage

(1) Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, des panneaux d'affichage doivent être réservés aux communications des délégués du personnel et des organisations syndicales.

(1) Ces communications sont réservées aux convocations et aux comptes rendus des réunions. Elles sont limitées aux questions strictement professionnelles ou syndicales et doivent, avant affichage, être soumises à l'Employeur pour accord. Aucun texte ne peut être affiché s'il ne remplit ces conditions.

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

(4) Aucun document ne peut être affiché, aucune inscription ne peut être portée, en dehors des panneaux d'affichage et dans des conditions autres que celles stipulées ci-dessus.

Article 12.- Autorisation d'absence pour activités syndicales

(1) Tout Travailleur appelé à participer à une commission mixte paritaire ou à une réunion pour activités syndicales, bénéficie de l'autorisation d'absence nécessaire.

(2) L'Employeur et les parties intéressées déterminent les modalités

de cette participation, de manière à réduire dans toute la mesure du possible, la gêne que l'absence du Travailleur pourrait causer à la bonne marche de l'Entreprise.

(3) Le temps d'absence est rémunéré par l'Employeur comme temps effectif de travail, et est pris en compte dans le décompte du droit aux congés, aux prestations familiales, et dans le calcul de l'ancienneté dans l'Entreprise.

(4) Des autorisations exceptionnelles d'absence peuvent être accordées par l'Employeur au Travailleur, à la demande de son syndicat. Ces autorisations sont accordées dans la limite de trente (30) jours calendaires par an, et la période y afférente est considérée comme temps effectif de travail et rémunéré au taux normal. Elle est également prise en compte dans le décompte du droit aux congés, aux prestations familiales et au calcul de l'ancienneté dans l'Entreprise.

CHAPITRE II

COTISATIONS SYNDICALES

Article 13.- Retenues à la source

L'Employeur adhère au principe de la retenue à la source des cotisations syndicales du Travailleur ayant souscrit librement conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 14.- Taux des cotisations

Les cotisations syndicales sont fixées à 1% du salaire de base de l'employé.

Toute modification est notifiée à l'Employeur par écrit, un (01) mois au moins avant son entrée en vigueur.

Article 15.- Perception des cotisations

La retenue à la source s'effectue sur la base d'un engagement écrit du Travailleur, sur un bulletin d'adhésion signé par lui, autorisant l'Employeur à retenir les cotisations sur son salaire et à les reverser à son organisation syndicale.

A cet effet, les organisations syndicales de base doivent communiquer au préalable à l'Employeur les bulletins d'adhésion susmentionnés. Tout document réceptionné par l'Employeur après le 15 du mois n'est pris en compte que le mois suivant.

Article 16.- Reversement des cotisations

(1) L'Employeur s'engage à reverser aux organisations syndicales le

montant des cotisations syndicales perçues mensuellement, avant le 20ème jour ouvrable du mois suivant celui au cours duquel les retenues ont été effectuées.

(2) Le reversement des cotisations aux organisations syndicales s'effectue par transfert bancaire ou par chèque barré ; pour ce faire, chaque organisation syndicale communique à l'Employeur, par écrit, l'identité exacte et les références bancaires du bénéficiaire du paiement.

L'Employeur remet mensuellement à chaque organisation syndicale, en annexe du document de paiement, la liste des membres pour lesquels la cotisation a été perçue.

Article 17 .- Convention de reversement

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

CHAPITRE III **DELEGUES DU PERSONNEL**

Article 18.- Election

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

Article 19.- Exercice des fonctions

(1) Les attributions des délégués du personnel, les modalités d'exercice de leur fonction, ainsi que la durée de leur mandat, sont déterminées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La compétence du délégué du personnel s'étend à l'ensemble du collège de l'établissement qui l'a élu.

(2) Chaque délégué continue à travailler normalement dans son emploi, son horaire de travail ne pouvant être différent de l'horaire normal, d'autant que le temps réglementaire réservé à l'exercice de sa fonction est inclus dans cet horaire.

(3) Le temps réglementaire réservé à l'exercice des fonctions des délégués du personnel est fixé par les dispositions légales et réglementaires 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, ni faire l'objet d'une quelconque compensation ou indemnité.

(5) Le délégué du personnel ne peut faire l'objet d'un traitement par-

ticulier 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 20 .-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.

Le délégué du personnel qui accepte une mutation perd sa qualité de délégué, mais conserve le bénéfice de la protection de 6 (six) mois à compter de la date de sa mutation conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 21.- Locaux pour réunions

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

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

TITRE III **CONTRAT DE TRAVAIL**

CHAPITRE I **DEFINITION, FORMATION ET EXECUTION**

Article 22.- Définition

Au sens des présentes dispositions, le contrat de travail est un accord, conclu et signé, entre l'Employeur et le Travailleur et par lequel celui-ci s'engage à mettre son activité professionnelle au service de l'Employeur moyennant rémunération.

Article 23.- Conditions de recrutement

Tout candidat à l'embauche doit satisfaire aux conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, notamment :

- être déclaré apte pour le travail auquel il est destiné par un médecin désigné par l'Employeur ;

- être titulaire d'un diplôme reconnu par l'Etat Camerounais ou d'une qualification professionnelle requise pour l'emploi postulé ;
- avoir subi avec succès l'éventuelle épreuve d'embauche organisée par l'Employeur, visant à déterminer s'il possède les connaissances et aptitudes suffisantes pour occuper le poste à pourvoir ;
- être libre de tout engagement avec l'éventuel dernier Employeur.

Article 24.- Forme

(1) Tout contrat de travail relatif à un emploi permanent dans l'Entreprise est constaté par écrit.

(2) Le contrat de travail précise obligatoirement :

- l'identité du Travailleur, à savoir ses noms, prénoms, sexe, date et lieu de naissance, adresse et nationalité,
- la date de prise d'effet de l'engagement,
- la durée du contrat,
- la nature de l'emploi occupé,
- la catégorie professionnelle et l'échelon à l'engagement,
- le montant du salaire et, le cas échéant, les primes et avantages alloués au Travailleur à l'engagement,
- le lieu d'embauche et le lieu initial d'exécution des prestations,
- la durée de la période d'essai.

Article 25.- Durée

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

Article 26.- Priorité d'embauche

Pour pourvoir les emplois vacants ou créés, l'Employeur fait appel en priorité aux Travailleurs en service dans l'Entreprise, sous réserve que leurs qualifications professionnelles correspondent au niveau professionnel des postes à pourvoir.

En cas d'affectation à un poste de catégorie supérieure, le Travailleur peut être soumis à une période probatoire prévue pour la catégorie d'emploi en question dans les conditions de rémunération d'interim.

Si la période probatoire ne s'avère pas satisfaisante, le Travailleur est réintégré dans son ancien poste. Cette réintégration ne peut être considérée comme une rétrogradation.

Article 27.- Lieu de travail

Compte tenu de l'activité exercée par l'Employeur, le Travailleur peut

être appelé à effectuer ses prestations à n'importe quel lieu de la République du Cameroun.

Les dispositions légales et réglementaires en vigueur en matière de voyages et de déplacement seront appliquées.

Toutefois, une affectation temporaire peut être proposée au Travailleur dans une autre filiale du groupe à l'étranger. En cas d'acceptation, une lettre d'affectation précisant les conditions de son expatriation lui est servie. Le nouveau contrat de travail est négocié dans le pays d'accueil conformément à la législation et la réglementation en vigueur.

Article 28.- Période d'essai

(1) Le candidat à l'embauche qui réunit les conditions requises est engagé à l'essai. Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, la durée de l'essai est fonction de la catégorie salariale à l'engagement. La durée de l'essai correspondant à chaque catégorie est indiquée ci-après :

Employés / Ouvriers	Agents de Maîtrise	Cadres
1 mois	2 mois	4 mois

(2) 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.

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

(4) 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 29.- Affectation à un autre lieu d'emploi

Aucun Travailleur ne peut refuser une mutation' dans un établissement de l'Entreprise situé dans une localité autre que celle de son travail habituel.

Cependant, le Travailleur ayant plus de cinq (05) enfants à charge régulièrement inscrits à l'organisme national de sécurité sociale ou arguant des raisons de santé, est préalablement consulté.

En cas de refus de changement de résidence d'une ville à une autre pour des raisons de service, le contrat de travail peut être rompu, sans que la rupture soit considérée comme étant du fait du Travailleur.

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

des possibilités existantes.

Article 30.- Clause de non-concurrence

Sauf disposition contraire du contrat de travail ou autorisation particulière écrite de l'Employeur, il est interdit au Travailleur d'exercer, même en dehors des heures de travail, toute activité à caractère professionnel, susceptible de concurrencer l'Entreprise ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

Article 31.- Secret professionnel

Le Travailleur est tenu au secret professionnel. Il s'interdit en conséquence de divulguer à quiconque, pendant ou après l'expiration de son contrat de travail, tout ce qu'il aura appris ou connu, directement ou indirectement, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, sur l'Employeur ou ses activités.

CHAPITRE II

CLASSIFICATION DES EMPLOIS - AVANCEMENT - PROMOTION - INTERIM COMMISSIONNEMENT - RECLASSEMENT

Article 32 .- Principes de classification des emplois

La classification des emplois en vigueur dans l'Entreprise est celle prévue à l'annexe 1 de la présente convention. Elle comporte douze (12) catégories, regroupées en trois (03) collèges professionnels ci-après :

- Employés / ouvriers : De la 1ère à la 6ème catégorie ;
- Agents de maîtrise : De la 7ème à la 9ème catégorie ;
- Cadres : De la 10ème à la 12ème catégorie.

Chaque poste de travail est classé dans une catégorie en fonction des caractéristiques et des exigences spécifiques qui y sont rattachées.

L'appartenance d'un Travailleur à un collège professionnel est fonction de la catégorie à laquelle est rattaché le poste qu'il occupe.

Le Travailleur a droit aux avantages liés au poste qu'il occupe.

Article 33.- Avancement d'échelon

(1) L'avancement d'échelon s'effectue au choix tous les deux (02) ans par décision de l'Employeur. Cependant, après trois (03) années d'ancienneté dans un même échelon, le passage à l'échelon supérieur est de droit pour le Travailleur.

(2) En cas de promotion entraînant un changement de catégorie, le Travailleur bénéficie d'un échelon lui permettant d'avoir un salaire de base échelonné supérieur à celui de son ancienne catégorie.

Article 34.- Promotion

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

Elle est subordonnée notamment à :

- a) la vacance d'un poste ;
- b) la réussite aux éventuelles évaluations organisées par l'Employeur ;
- c) la détention des brevets, certificats ou diplômes requis pour ce poste ;
- d) l'expérience professionnelle.

Article 35.- Intérim

(1) L'intérim est l'affectation temporaire du Travailleur à un poste de catégorie supérieure provisoirement inoccupé. Il peut avoir pour objectif le développement professionnel du Travailleur et sa préparation à la succession du Travailleur dont il assure l'intérim.

(2) Une indemnité est payée au Travailleur concerné, à partir du 1er mois (30 jours) d'intérim ininterrompu ; cette indemnité correspond à la différence entre le salaire de base du Travailleur intérimaire et le salaire de base de la catégorie (échelon A) correspondant au poste qu'il occupe temporairement.

(3) La période d'intérim ne peut être inférieure à un (01) mois ni excéder six (06) mois consécutifs ; passé le délai de six (06) mois, le Travailleur est d'office confirmé à ce poste.

(4) L'intérim inférieur à 30 jours doit toujours être écrit.

Article 36.- Commissionnement

(1) Le commissionnement est l'affectation d'un Travailleur à un poste vacant d'une catégorie supérieure au sien, en vue de vérifier si l'intéressé possède les aptitudes requises pour occuper ce poste et si par conséquent, sa promotion ultérieure est justifiée.

(2) Le Travailleur commissionné doit faire preuve de ses aptitudes pendant une période équivalant à la durée de la période d'essai prévue par l'article 28 ci-dessus de la présente Convention. La catégorie de référence est celle du poste auquel le Travailleur est commissionné.

Durant cette période, le commissionnement peut être retiré à tout moment, si l'intéressé ne donne pas satisfaction.

Dans ce cas, les insuffisances constatées doivent être portées à la connaissance du Travailleur. Ce dernier est alors réaffecté à son ancien

poste ou à un autre poste équivalent.

(3) Pendant la durée du commissionnement, le Travailleur perçoit une rémunération correspondant aux conditions d'intérim.

(4) Si le commissionnement est satisfaisant, le Travailleur est confirmé à son nouveau poste et bénéficie dès lors du salaire de base correspondant.

La période de commissionnement ne peut être renouvelée qu'une seule fois ; au terme de celle-ci, le Travailleur est d'office confirmé à son nouveau poste.

(5) L'interruption de l'exercice de la fonction pendant une durée supérieure à un (01) mois reporte la promotion pour une durée équivalente à cette interruption sauf si celle-ci est due à la formation professionnelle.

Article 37.- Commission Mixte Paritaire de Reclassement Interne

Il est institué au sein de l'Entreprise une Commission Mixte de Reclassement Interne, compétente pour examiner toute contestation individuelle portant sur la classification professionnelle du Travailleur dans le cadre du dialogue social prévu à l'article 8 ci-dessus de la présente Convention.

(1) La Commission est composée :

- du responsable chargé des questions du personnel de l'Entreprise ou de son représentant qui en assure la présidence ;
- du responsable du site ;
- d'un (01) responsable désigné par l'Employeur ;
- de trois (03) délégués du personnel appartenant de préférence au collège professionnel et à l'établissement du Travailleur. Elle émet des avis motivés qui sont soumis à l'Employeur pour décision.

(2) La Commission se réunit chaque fois que cela est nécessaire sur convocation de son Président. Elle statue au cas par cas, sur la base de la requête déposée par le Travailleur, et ne peut délibérer valablement que si la majorité absolue de ses membres est présente. Les décisions de la Commission sont prises par voie consensuelle des membres présents.

(3) En cas d'accord, l'avis de la Commission est transmis à l'Employeur pour décision qui prend effet à compter de la date de transmission.

(4) En cas de désaccord, l'Inspecteur de Travail est saisi par la partie la plus diligente. Il convoque la Commission mixte Paritaire de reclassement prévue par l'article 38 ci-dessous.

Article 38 .-Commission Mixte Paritaire de Reclassement

Les contestations individuelles portant sur la classification du Travailleur qui n'auraient pas abouti dans le cadre de l'Entreprise sont soumises à une Commission Mixte Paritaire de Reclassement par requête adressée à l'Inspecteur du Travail du ressort.

Cette Commission présidée par l'Inspecteur du Travail est composée pour chaque collège, de deux (02) représentants de l'Employeur et de deux (02) représentants des Travailleurs.

Le rôle de la Commission consiste uniquement à déterminer la catégorie dans laquelle doivent être classés le ou les Travailleurs, en tenant compte des fonctions réellement assumées par ceux-ci dans l'Entreprise.

Si la Commission dispose d'éléments d'information suffisants, elle rend immédiatement sa décision.

Dans le cas contraire, elle peut inviter les parties à produire des renseignements complémentaires. Elle peut également décider de faire subir au Travailleur un essai professionnel dans un cabinet spécialisé au frais de l'Employeur.

Dès qu'elle dispose de ces éléments d'appréciation complémentaires, la Commission prononce sa décision.

Si cette Commission attribue un nouveau classement au Travailleur, elle en précise la date de prise d'effet.

Un exemplaire de la décision rendue est remis à chacune des parties à la diligence du Président.

Toutefois, si une des parties conteste cette décision, il lui est loisible de saisir dans un délai d'un (01) mois, l'autorité compétente dans le cadre du règlement des conflits individuels définis par la législation en vigueur.

Le Travailleur continue normalement son activité pendant la durée de la procédure et l'Employeur ne peut prononcer son licenciement qu'en cas de faute grave ou lourde, ou de fermeture de l'établissement.

CHAPITRE III

MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 39.- Modification

Le contrat de travail peut, en cours d'exécution, faire l'objet d'une mo-

dification à l'initiative de l'une ou de l'autre des parties, conformément aux dispositions légales.

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

1) Modification du fait de l'Employeur

Si la proposition de l'Employeur est refusée par le Travailleur, la rupture du contrat de travail pouvant en résulter est imputable à l'Employeur. Dans ce cas, les modalités de rupture prévues à l'article 49 ci-dessous de la présente Convention sont d'application.

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 IV **SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Article 40.- Dispositions générales

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

Article 41.- Modalités des régimes indemnitaires

Les modalités d'indemnisation varient suivant qu'il s'agit des accidents de travail et des maladies professionnelles d'une part, et des accidents et des maladies non professionnels d'autre part, tels que définis dans les articles 42 et 43 ci-dessous de la présente Convention.

Article 42.- Indemnisation des accidents de travail ou des maladies professionnelles

Le contrat du Travailleur victime d'un accident de travail ou atteint d'une maladie professionnelle est suspendu jusqu'à consolidation ou reprise du travail.

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

- l'allocation légale récupérable et équivalant à celle versée par l'organisme national de sécurité sociale et éventuellement tout autre organisme assureur ;
- une indemnité complémentaire de la couverture légale calculée de manière à lui maintenir son ancien salaire.

De même, pendant toute la durée de son incapacité temporaire, l'Employeur prend en charge les frais médicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation, et se fait rembourser par l'organisme national de sécurité sociale et/ou tout autre organisme assureur.

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

Le Travailleur bénéficiaire rembourse à l'Employeur les sommes perçues à hauteur de la rente déterminée par l'organisme national de sécurité sociale et/ou tout autre organisme assureur pendant une période correspondant à celle du paiement de son plein salaire par l'Employeur. Les modalités de remboursement sont fixées d'accord parties.

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

Article 43.- Indemnisation des accidents ou des maladies non professionnels

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

Temps de présence du Travailleur dans l'Entreprise	Durée du versement du plein salaire	Durée du versement du demi-salaire	Durée du versement du quart de salaire
Moins d'un an de présence	3 mois	-	-
de 01 an à moins de 5 ans	4 mois	4 mois	-
de 5 ans à moins de 10 ans	5 mois	5 mois	1 mois par année de présence au-delà de la 5 ^e année
de 10 ans à moins de 15 ans	6 mois	6 mois	6 mois
de 15 ans à moins de 20 ans	7 mois	6 mois	6 mois
de 20 ans à moins de 25 ans	8 mois	8 mois	6 mois
25 ans et au-delà	9 mois	9 mois	6 mois

Il est convenu que les versements de ces indemnités (plein salaire, demi-salaire et quart de salaire) ne sont pas cumulatifs.

(2) Les Modalités d'indemnisation se présentent comme suit :

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

CHAPITRE V

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 44.- Causes de rupture du contrat de travail

(1) Le contrat de travail peut prendre fin pour l'une des causes suivantes :

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

(2) Quel que soit le motif de la rupture du contrat, l'Employeur délivrera au Travailleur un certificat de travail conforme aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 45.- Expiration du terme ou réalisation de l'objet prévu au contrat

Le cas visé est celui du contrat conclu à durée déterminée.

Lorsque survient le terme ou la réalisation de l'objet prévu, le contrat prend fin, sauf renouvellement effectué dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 46.- Décès du Travailleur

(1) Le contrat de travail prend fin le jour du décès du Travailleur conformément à la réglementation en vigueur.

(2) L'Employeur est tenu de verser aux ayants droit du decujus, .en plus de son salaire de présence et de ses allocations de congés, une indemnité d'un montant équivalant à celui de l'indemnité de licenciement qui serait revenue au Travailleur en cas de rupture de contrat.

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

(4) Ne peuvent prétendre à cette ou ces indemnité(s) que les ayants-droits désignés par un jugement du Tribunal compétent. Les droits de ceux-ci sont réglés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 47.- Départ négocié

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

Article 48.- Démission du Travailleur

Sauf cas d'abandon de poste, toute démission doit être adressée par écrit à l'Employeur. Le Travailleur ne peut quitter son emploi que dans le respect des dispositions de l'article 52 ci-dessous de la présente Convention.

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

Article 49 : Rupture du fait de l'Employeur

(1) Les dispositions légales et réglementaires en vigueur sont d'application.

(2) L'Employeur ne peut résilier le contrat de travail que pour un motif valable lié à l'aptitude ou au comportement professionnel du Travailleur, ou pour tout motif lié au fonctionnement de l'Entreprise.

(3) La rupture indiquant expressément les motifs invoqués, sera notifiée au Travailleur par écrit, et remise contre accusé de réception.

(4) La durée du préavis de licenciement dû au Travailleur, hormis les exceptions prévues par la législation, est déterminée comme suit :

Catégories	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

Sauf exception laissée à l'appréciation de l'Employeur, aucun préavis ne sera presté ; une indemnité compensatrice de préavis sera payée au Travailleur licencié.

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

b) Les taux applicables par année d'ancienneté pour le calcul de l'indemnité de licenciement, lorsqu'elle est due, sont les suivants :

Année	Taux
Pour les cinq premières années	25%
Pour la période comprise entre la 6 ^e et la 10 ^e année incluse	30%
Pour la période comprise entre la 11 ^e et la 15 ^e année incluse	35%
Au-delà de la 15 ^e année	40%

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

(6) Le contrat peut être rompu, sans préavis ni indemnité quelconque lorsque le Travailleur se rend coupable d'une faute lourde reconnue comme telle conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, qui rend impossible la poursuite de l'exécution du contrat ou qui, même en dehors de cette exécution, rend impossible la continuation des relations contractuelles.

Article 50.- Départ à la retraite

1) Retraite normale

L'âge de départ à la retraite est fixé par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Le Travailleur est informé par l'Employeur de sa mise à la retraite un (01) an avant son départ. Le personnel bénéficie de l'octroi d'une catégorie une année avant son départ.

2) Retraite anticipée

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

3) Modalités d'indemnisation

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

Les taux applicables par année d'ancienneté pour le calcul de cette indemnité sont les suivants :

Année	Taux
Pour les cinq premières années	40%
Pour la période comprise entre la 6 ^e et la 10 ^e année incluse	45%
Pour la période comprise entre la 11 ^e et la 15 ^e année incluse	50%
Au-delà de la 15 ^e année	55%

Ce pourcentage s'applique sur le salaire moyen imposable des douze (12) derniers mois précédant la mise à la retraite. Il est tenu compte des fractions d'années.

Article 51.- Licenciement pour motif économique

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

Article 52.- Obligation de rendre compte

(1) Si le Travailleur, au moment de la résiliation de son engagement est responsable d'un inventaire, d'un chantier, d'un atelier ou d'une caisse, il ne peut quitter son emploi avant d'en avoir rendu les comptes.

(2) Tout agent est tenu de restituer à son départ tous les biens de l'Entreprise en sa possession.

TITRE IV **CONDITIONS DE TRAVAIL**

CHAPITRE I **DURÉE DU TRAVAIL**

Article 53.- Durée normale du travail

La durée normale du travail dans l'Entreprise est fixée à 40 heures par semaine.

Article 54.- Horaires de travail

(1) Les dispositions relatives aux différents régimes et horaires de travail en vigueur dans l'Entreprise sont détaillées dans le règlement intérieur de l'Entreprise.

(2) Les horaires sont affichés sur les lieux de travail.

(3) Compte tenu de la nature des activités de l'Entreprise, des horaires de travail particuliers peuvent être aménagés, entraînant pour certains Travailleurs des prestations de nuit, des prestations les dimanches et/ ou jours fériés, le travail par roulements successifs.

Les dispositions légales et réglementaires en vigueur seront respectées.

(4) Dans le strict respect de la durée légale hebdomadaire de travail, les horaires des cadres ne peuvent être fixés de manière rigide.

Article 55.- Heures d'équivalence - Cas spécifique des chauffeurs

(1) L'équivalence est l'égalité posée par la réglementation entre la durée hebdomadaire de travail et une durée de présence qui lui est supérieure ; elle est fondée sur la nature et/ ou le caractère intermittent de certaines tâches.

(2) Cette équivalence dans le cas des chauffeurs est de 50 (cinquante) heures par semaine.

(3) Les heures supplémentaires de ces Travailleurs commencent au-delà de la durée considérée comme équivalente.

Article 56.- Heures supplémentaires

(1) Les heures prestées au-delà de la durée légale du travail sont considérées comme heures supplémentaires.

(2) Dans le strict respect des dispositions légales et réglementaires, les heures supplémentaires prestées par les cadres sont déjà payées et intégrées dans leurs salaires.

Le forfait d'heures supplémentaires des cadres éligibles aux heures supplémentaires, sera mis en apparence sur leur profil de paie sans changement du brut.

Un mémorandum précisera que le forfait d'heures supplémentaires existait déjà dans le salaire de l'agent concerné depuis sa signature de contrat.

A compter de la date d'entrée en vigueur de la présente Convention Collective, la ligne « Forfait heures supplémentaire » pour les cadres éligibles contiendra l'augmentation annuelle éventuelle.

Les cadres concernés sont les agents des grades CAS, COI et CO2 tous maintenanciers.

3. Les taux appliqués pour le calcul des majorations salariales dues en cas d'heures supplémentaires sont ceux prévus par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, à savoir :

Heures supplémentaires	Taux
Pour les 8 premières	20% du salaire horaire
Pour les 8 suivantes	30% du salaire horaire
Pour la 3ème tranche (jusqu'à 20 heures par semaine)	40% du salaire horaire
Pour les heures supplémentaires accomplies le dimanche	40% du salaire horaire
Pour les heures supplémentaires prestées pendant la période d'astreinte	45% du salaire horaire
Pour les heures supplémentaires prestées de nuit ou de jour férié	50% du salaire horaire

Article 57.- Travail de nuit

Sont considérées comme heures de nuit, les heures prestées entre 22 h 00 et 06 h 00.

Article 58.- Interruption pour causes accidentelles ou de force majeure

En cas d'interruption collective du travail résultant soit d'une cause accidentelle, soit d'un cas de force majeure, la récupération des heures de travail perdues est effectuée conformément à la réglementation.

CHAPITRE II **REGIME DES CONGES,** **DES ABSENCES ET DES TRANSPORTS**

Article 59.- Droit aux congés

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

(2) Le Travailleur acquiert le droit au congé à la charge de l'Employeur à raison d'un minimum d'un jour et demi (1,5) ouvrable de congé par mois de service effectif, sauf en ce qui concerne :

- Les jeunes âgés de moins de dix-huit (18) ans qui ont deux jours et demi (2,5) ouvrables par mois de service ;
- Les cadres qui bénéficient de trente (30) jours calendaires par année de service, sauf dispositions plus favorables.

(3) Lorsque le nombre de jours ouvrables ainsi calculé n'est pas entier, la durée du congé est arrondie au nombre entier de jours immédiatement supérieur.

(4) Le droit de jouissance du congé est acquis après une durée de service effectif égale à un an.

La période de référence est le retour du précédent congé.

(5) La jouissance du congé acquis peut être reportée, dans la limite d'un an au maximum, et les droits en la matière se cumulent avec ceux acquis pour le temps de service accompli au cours de la période de report.

Article 60.- Organisation des congés

(1) Les congés sont répartis sur toute l'année. Les dates en sont fixées par l'Employeur en tenant compte des nécessités de service d'une part, et des désirs des Travailleurs, d'autre part.

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

- les absences pour accident du travail ou pour maladies professionnelles ;
- les périodes légales de repos des femmes en couches ;
- les périodes de chômage technique, dans la limite de six (06) mois maximum ;
- les absences dans la limite de six (06) mois pour maladies non professionnelles dûment constatées par certificat médical confirmé par le médecin de l'Entreprise ;
- les permissions exceptionnelles prévues à l'article soixante-quatre (64) ci-après ;
- les absences pour activités syndicales conformément à l'article douze (12) de la présente Convention.

Il en est de même de la période des congés pris pendant l'année de référence.

Article 61 : Allocation de congé

(1) Au moment de son départ en congé, le Travailleur perçoit une allocation de congé qui est égale à 1/16e de la rémunération totale perçue pendant la période de référence.

(2) Toutefois, elle est égale à un (01) mois de salaire par année calendaire pour le cadre et à 5/48e pour le jeune Travailleur.

Cette allocation est majorée conformément à l'article soixante-trois (63) ci-après.

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

$$\text{Allocation de congé supplémentaire} = \frac{\text{Salaire de référence de la période} \times \text{nombre jours supplémentaires}}{288 \text{ (Nombre de jours ouvrables de travail dans l'année)}}$$

(4) La rémunération correspondant au temps de service pris comme référence pour le calcul des allocations de congé comprend :

- les salaires proprement dits ainsi que les heures supplémentaires ;
- les primes diverses ;

- les gratifications ;
- les avantages en nature, à l'exclusion des indemnités diverses ayant un caractère de remboursement de frais (indemnité de panier, de transport, de caisse, de naissance, de mariage, de déplacement, frais médicaux, etc.).

Article 62.- Indemnité compensatrice de congé

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

(2) En dehors de ce cas, le congé ne peut être remplacé par une indemnité compensatrice.

Article 63.- Majoration des congés

(1) Pour le Travailleur âgé de plus de dix-huit (18) ans ayant droit au congé dans les conditions définies ci-dessus, ce congé est augmenté de :

- 1 jour après 3 ans de présence dans l'Entreprise
- 2 jours après 5 ans de présence dans l'Entreprise
- 3 jours après 7 ans de présence dans l'Entreprise
- 4 jours après 9 ans de présence dans l'Entreprise
- 5 jours après 12 ans de présence dans l'Entreprise
- 6 jours après 15 ans de présence dans l'Entreprise
- 7 jours après 18 ans de présence dans l'Entreprise
- 8 jours après 22 ans de présence dans l'Entreprise
- 9 jours après 26 ans de présence dans l'Entreprise
- 10 jours après 30 ans de présence dans l'Entreprise

(2) La mère de famille bénéficie de deux (02) jours supplémentaires de congé par an pour chacun de ses enfants à charge, enregistré à l'état civil, vivant au foyer et âgé de moins de six (06) ans. Ce congé est d'un (01) jour seulement si le congé principal n'excède pas douze (12) jours.

(3) Le Travailleur titulaire de distinctions honorifiques nationales bénéficie d'un (01) jour supplémentaire par an, et ceci dès notification de l'attribution quelle que soit la distinction.

Article 64.- Congés de circonstance

(1) Dans la limite de quatorze (14) jours par année, le Travailleur a droit à des permissions exceptionnelles d'absences payées à l'occasion de certains événements familiaux touchant son foyer, dans les cas prévus par les dis-

positions légales et réglementaires en vigueur.

Mariage du Travailleur :	
- Travailleur ayant moins de cinq ans d'ancienneté	3 jours
- Travailleur ayant plus de cinq ans d'ancienneté	6 jours
Naissance d'un enfant	3 jours
Décès du conjoint ou d'un descendant direct du Travailleur	5 jours
Décès d'un ascendant en ligne directe, d'un frère ou d'une sœur	3 jours
Décès du beau-père, de la belle-mère du Travailleur	3 jours
Distinctions honorifiques	1 jour (lendemain du jour de la remise)

(2) Ces permissions ne sont accordées qu'au moment où se produit l'événement qui les justifie.

(3) Le Travailleur informe l'Employeur et lui fournit tous les documents justificatifs requis dans un délai d'un mois.

(4) En cas de non présentation de pièces justificatives, le Travailleur est classé en position d'absence irrégulière et sanctionné conformément à la réglementation en vigueur.

(5) D'autres permissions exceptionnelles de congé à caractère culturel, religieux et politique peuvent également être accordées aux Travailleurs de l'Entreprise.

Article 65.- Congé de détente

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

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

(3) Le congé de détente n'est accordé que s'il se place deux semaines au moins avant la fin de la formation.

(4) Pendant les voyages motivés par ce congé, le Travailleur perçoit, outre l'indemnité de déplacement à laquelle il peut prétendre, la même rémunération que s'il avait travaillé pendant l'horaire normal de l'Entreprise.

(5) En tout état de cause, dans les cas prévus ci-dessus, les frais de voyage sont à la charge de l'Employeur.

Article 66.- Fêtes légales

Conformément à la législation nationale en vigueur, les fêtes légales sont arrêtées ainsi qu'il suit :

1) Fêtes légales civiles

Les fêtes légales civiles sont :

Désignation	Date
Jour de l'an	1 ^{er} Janvier
Fête de la Jeunesse	11 Février
Fête du Travail	1 ^{er} Mai
Fête Nationale	20 Mai

Ainsi que les jours consécutifs à ces fêtes lorsqu'elles sont célébrées le dimanche ou un jour férié.

2) Fêtes légales religieuses

Les fêtes légales religieuses sont :

Désignation	Date
Vendredi Saint	-
Ascension	-
Assomption	15 août
Noël	25 décembre
Fête de fin de Ramadan (Djouldé Soumaé)	-
Fête du Mouton (Djouldé Laïhadji)	70 jours après la précédente

3) Autres jours fériés

Sont considérés comme jours fériés, les jours déclarés tels par arrêté du Président de la République et notamment :

- le jour consécutif à une fête légale religieuse lorsqu'elle est célébrée un dimanche ou un jour férié ;
- la veille ou le lendemain d'une fête légale lorsqu'elle est célébrée un mardi ou un vendredi ; tout autre jour déclaré férié.

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

Article 67.- Rémunération des jours fériés

(1) Le chômage les jours fériés n'entraîne pas de réduction de salaire. Ainsi, si le Travailleur n'a pas travaillé le jour férié, il perçoit son salaire normal sans abattement. A contrario, s'il travaille, il perçoit en plus de son salaire normal, un salaire correspondant au travail réellement effectué.

(2) Aucune heure supplémentaire n'est autorisée les jours de fête légale.

Article 68.- Congé non payé

L'Employeur peut accorder, à titre exceptionnel, un congé non payé, à la demande écrite du Travailleur ayant épuisé ses droits à congé ; cette demande sera appréciée en fonction des motifs invoqués, des contraintes liées à l'exploitation et au bon fonctionnement de l'Entreprise.

Article 69.- Absences injustifiées

(1) En cas d'absence injustifiée, quelle qu'en soit la durée et sans préjudice de l'application des sanctions disciplinaires adéquates, le Travailleur ne peut prétendre à aucune rémunération.

(2) Sauf cas de force majeure, toute absence non justifiée de douze (12) jours ouvrables est assimilée à un abandon de poste, et constitue en soi une faute entraînant le licenciement du Travailleur.

Les abandons de poste de même durée, consécutifs au vol ou au détournement entraînent le licenciement sans indemnisation ni préavis.

Article 70.- Voyages et transport

(1) Les dispositions afférentes aux voyages du Travailleur et des membres de sa famille ainsi qu'au transport des bagages sont celles fixées par le Code du Travail et ses textes d'application.

(2) Le Travailleur en congé qui voyage par chemin de fer ou par route, bénéficie d'un délai de route.

Le délai de route est déterminé sur la base de 300 kilomètres par jour ; toute fraction supplémentaire égale ou supérieure à la moitié du parcours précité donne droit à un jour supplémentaire de salaire. Cette période donne droit au salaire normal y compris la prime d'ancienneté, à l'exclusion des heures supplémentaires, des indemnités de panier et de transport.

Les conditions de transport du Travailleur, de sa famille et de ses bagages sont définies dans les articles soixante-onze (71) et soixante-douze (72) de la présente Convention.

Pour tous les cas non énumérés ci-dessus, il est fait application des dispositions du Code du Travail et des textes réglementaires.

Article 71.- Moyens de transport

Les déplacements du Travailleur et de sa famille, lorsqu'ils sont à la charge de l'Employeur, s'effectuent, sauf dispositions plus favorables de l'Employeur, dans les conditions suivantes :

Moyen de Transport	Classe
Train	1ère classe
Avion	Classe économique ou affaires
Autre moyen de transport	- véhicule de l'Entreprise - Transport public

Le mode de transport et l'itinéraire sont fixés par l'Employeur.

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

CHAPITRE III **GESTION DES DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS**

Article 72.- Déplacements Professionnels du Travailleur

Les dispositions afférentes aux déplacements professionnels du Travailleur sont définies par note interne.

CHAPITRE IV **CONDITIONS PARTICULIERES DE TRAVAIL**

Article 73.- Astreinte

1) Astreinte totale

Un Travailleur est assujéti à une astreinte totale lorsqu'en dehors du temps légal qu'il consacre journellement à son travail, il est appelé à rester d'une façon permanente à son domicile en vue :

- d'une part, de se tenir à la disposition de ses supérieurs hiérarchiques ;
- d'autre part, d'intervenir directement dans le cadre de ses attributions afin d'assurer la continuité du service et la sécurité.

La durée de l'astreinte est considérée sur une semaine de sept (07) jours, partant du vendredi à seize (16) heures au vendredi suivant à seize (16) heures.

2) Astreinte partielle

Le Travailleur est appelé à rester à son domicile ; il a cependant la possibilité de s'éloigner momentanément, à condition de rester dans le périmètre urbain et d'avoir pris des dispositions pour pouvoir, en cas de besoin, être alerté immédiatement en vue :

- d'une part, de se tenir à la disposition de ses supérieurs hiérarchiques ;

- d'autre part, d'intervenir directement dans le cadre de ses attributions afin d'assurer la continuité du service et la sécurité.

3) Modalités

Les taux et les avantages compensatoires de l'astreinte sont définis par une note interne de l'Employeur.

TITRE V **SALAIRES ET ACCESSOIRES**

CHAPITRE I **DETERMINATION ET** **COMPOSITION DU SALAIRE**

Article 74 : Détermination du salaire

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

Cette rémunération est constituée d'un salaire de qualification, des périphériques légaux et contractuels, des périphériques éloignés et de diverses primes.

(2) Les rémunérations sont payées mensuellement pour l'ensemble du personnel conformément à la grille applicable.

Article 75.- Application du principe " A travail égal, salaire égal "

A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les Travailleurs, quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut. Toutefois, l'Employeur se réserve le droit de négocier des contrats de travail particuliers en fonction des besoins de l'Entreprise.

Article 76.- Composition de la rémunération

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

- Le sursalaire forfaitaire ;
- La prime d'ancienneté ;
- L'indemnité de transport ;
- L'indemnité de logement ;
- Diverses primes fixées par des textes particuliers ou accords d'établissement.

Article 77 .- Salaire de base

(1) Conformément à la législation en vigueur, chaque catégorie comporte six échelons de salaire, dénommés respectivement A, B, C, D, E, F ; toutefois, l'échelon G est maintenu dans les catégories charnières de fin de collège que sont les catégories VI, IX, et XII. Le passage d'un collège à un autre est soumis à une formation qualifiante au terme de laquelle une promotion est envisagée en fonction des postes ouverts dans l'Entreprise.

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

(3) La grille salariale en vigueur dans l'Entreprise figure en annexe II de la présente Convention Collective.

Article 78.- Ancienneté

L'ancienneté est déterminée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le calcul de la prime d'ancienneté est régi par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Elle est calculée sur le salaire de base de la catégorie (échelon A) à laquelle appartient le Travailleur, et est égale à :

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

Article 79.- Prime de transport

(1) Si l'Employeur ne fournit pas un moyen de transport individuel ou collectif au Travailleur, ce dernier bénéficie d'une prime de transport.

(2) Le montant de cette prime est fixé en fonction de la catégorie salariale ; les taux appliqués pour chacune des catégories salariales sont les suivants :

Catégorie	Montant (PCF A)
Catégories I à VI	26 136
Catégories VII à VIII	30 492
Catégorie IX	31 763
Catégorie X	42 471
Catégorie XI	44 044
Catégorie XII	49 500

Article 80.- Indemnité de logement

Le Travailleur bénéficie de l'indemnité de logement en fonction de sa catégorie et grade, définie ainsi qu'il suit :

Catégorie	Montant (PCF A)
I à IV	48 300
V à VI	53 131
VII à VIII	63 202
IX	76 181
X-CAD	197 122
X-CAS	227 448
X-CO1	257 774
X-CO2	318 427
XI-CG1	393 120
XI-CG2	424 570
XII-CD1	437 400
XII-CD2	486 000

Article 81.- Prime de panier

Une prime dite « de panier » est allouée au Travailleur effectuant :

- un quart de huit (08) heures successives, de jour et de nuit dans un poste ;
- huit (08) heures encadrant ou se terminant à minuit dans un poste de travail ;
- une période ininterrompue de dix (10) heures de travail dans la journée. Les taux appliqués pour chacune des catégories salariales sont les suivants :

Collège socioprofessionnel	Montant (FCFA)
Employé/ ouvrier	750
Maîtrise	1220
Cadre	1750

Article 82.- Paiement des salaires

(1) Les salaires sont payés conformément aux prescriptions légales et réglementaires.

(2) Le paiement des salaires a lieu pendant les heures normales de travail.

(3) En cas de contestation sur le contenu du bulletin de paie, le Travailleur peut demander à l'Employeur la justification des éléments

ayant servi à son établissement. Il peut se faire assister d'un délégué du personnel.

CHAPITRE II

AVANCES ET RETENUES SUR SALAIRE

Article 83.- Avances sur salaire

(1) Des avances sur salaire peuvent exceptionnellement être accordées par l'Employeur, sur demande écrite du Travailleur ; en principe, seule les demandes justifiées par des motifs exceptionnels à caractère strictement social sont susceptibles d'être prises en considération.

(2) La décision d'octroyer de telles avances relève de la compétence de l'Employeur ; lors de l'appréciation d'une demande, il est tenu compte, notamment, de la situation du Travailleur dans l'Entreprise (ancienneté, affectation, manière de servir, etc.), de l'objet de l'avance, ainsi que des contraintes budgétaires propres à l'Entreprise.

Article 84.- Retenues sur salaire

(1) Les avances sur salaire dont il est question ci-avant sont consenties dans les formes prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur ; elles donnent lieu à des retenues à la source dans la limite des quotités saisissables prévues par lesdites dispositions.

(2) En dehors de ces cas, et de ceux qui sont explicitement prévus par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, ou par la présente Convention Collective, aucune autre retenue ne peut être opérée sur le salaire du Travailleur.

CHAPITRE III

AVANTAGES ET ALLOCATIONS A CARACTERE SOCIAL

Article 85.- Logement

(1) Les dispositions légales et réglementaires en vigueur sont d'application en matière de logement.

En dehors des obligations résultant desdites dispositions, en principe l'Employeur n'assure pas le logement du Travailleur.

Lorsqu'il attribue un logement au Travailleur, ce logement est meublé et équipé dans des conditions fixées par des notes internes de l'Employeur.

(2) En cas de rupture du contrat de travail, le Travailleur occupant un logement fourni par l'Employeur est tenu de le libérer :

- à l'expiration d'une période n'excédant pas 30 jours à compter de la date de fin des prestations, en cas de licenciement moyennant préavis effectivement presté par le Travailleur ou de démission ;
- à l'expiration d'une période équivalente à la durée du préavis, en cas de licenciement moyennant paiement de l'indemnité de préavis ;
- à l'expiration d'une période n'excédant pas 60 jours à compter du décès du Travailleur ou de son départ à la retraite ;
- à l'expiration d'une période n'excédant pas 30 jours à compter de la fin des prestations, dans tous les autres cas.

Dans certains cas, l'Employeur peut exceptionnellement accorder une prolongation de ces délais.

(3) En cas de mutation dans une autre localité, le Travailleur occupant un logement fourni par l'Employeur est tenu de le libérer dans un délai de 30 jours, à compter de la date de prise d'effet de sa mutation. Toutefois, le Travailleur muté en cours d'année scolaire est tenu de libérer le logement au plus tard à la prochaine rentrée.

Article 86.- Allocations familiales

En plus des allocations familiales légales, le Travailleur perçoit mensuellement pour chaque enfant qui en bénéficie ou remplit toutes les conditions pour en bénéficier, un complément d'allocations octroyé par l'Employeur. Les montants sont fixés par une note interne.

Article 87.- Allocation pour frais funéraires

En cas de décès d'un Travailleur en service ou mis à la retraite, l'Employeur verse aux ayants-droits une allocation forfaitaire, à titre de participation aux frais funéraires.

L'Employeur est représenté aux obsèques du Travailleur par une délégation composée ainsi qu'il suit :

Un responsable de l'établissement du Travailleur décédé, Deux délégués du personnel de l'établissement.

L'Employeur prend en charge les frais de transport de cette délégation dont les membres sont d'office en mission.

(1) En cas de décès du conjoint ou d'un descendant à charge du Travailleur, l'Employeur verse à ce dernier une allocation forfaitaire, à titre de participation aux frais funéraires.

(2) Les montants sont fixés comme suit :

Agents en service : Salaire imposable mensuel avec un minimum d'un million (1 000 000) et un maximum de deux millions (2 000 000)

- Décès d'un agent en retraite : 700.000 FCFA
- Décès du conjoint de l'agent en service : 800 000 FCFA
- Décès de l'enfant de l'agent en service (jusqu'à 21 ans) : 500 000 FCFA

(3) Les autres modalités sont définies dans une note interne.

Article 88.- Remboursement des frais de déménagement

Lorsque le travailleur, à la suite d'une affectation, est amené à déménager, les frais de déménagement lui seront remboursés à raison de 210.000 FCFA pour 185 Km

Article 89.- Organisation de la cérémonie de départ à la retraite

Dans le cadre de la célébration des services rendus à l'Entreprise par les travailleurs pendant leur période d'activité, l'Employeur est tenu d'organiser lors du départ à la retraite d'un agent une cérémonie dont les modalités, fonction de l'ancienneté, sont les suivantes :

Ancienneté agent	Montant
5 -10 ans	300.000 FCFA
10- 15 ans	500.000 FCFA
15 -25 ans	800.000 FCFA
> 25 ans	900.000 FCFA

TITRE VI **POUVOIR DISCIPLINAIRE**

Article 90.- Principes

Le pouvoir disciplinaire incombe à l'Employeur qui l'exerce tel que défini par le règlement intérieur.

Article 91.- Sanctions

(1) En cas de manquement aux obligations découlant du contrat de travail, le Travailleur s'expose à l'une des sanctions disciplinaires suivantes :

- L'avertissement ;
- Le rappel à l'ordre ;
- Le blâme ;
- La mise à pied ;

- Le licenciement.

(2) La sanction de mise à pied ne peut excéder huit (08) jours conformément à la législation en vigueur.

Article 92.- Prescription des sanctions

(1) Les avertissements, blâmes, mises à pied d'un (01) à trois (03) jours, ne sauraient être invoqués à l'encontre du Travailleur pour l'application d'une nouvelle sanction si, à l'expiration d'un délai de six (06) mois suivant la date d'intervention de l'une ou l'autre de ces sanctions, aucune autre sanction n'a été prononcée.

(2) Il en est de même à l'expiration d'un délai d'un (01) an en ce qui concerne les sanctions de mise à pied de quatre (04) à huit (08) jours.

TITRE VII

SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

CHAPITRE I

HYGIENE ET SECURITE

Article 93.- Hygiène et sécurité sur les lieux de travail

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

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

Article 94.- Comité d'Hygiène et de Sécurité

(1) Il est créé au sein de l'Entreprise un Comité d'Hygiène et de Sécurité, dont le fonctionnement est régi par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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

Article 95.- Tenues de travail et de sécurité

(1) L'Employeur fournit gratuitement au Travailleur les équipements adaptés aux circonstances et à la nature du travail qui lui est confié, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires ; le Travailleur est tenu de les porter et est responsable de leur entretien.

(2) Les conditions d'attribution, de port, de renouvellement et de restitution en cas de départ ou de mutation sont spécifiées dans un règlement particulier.

CHAPITRE II

SERVICE MEDICAL ET SOINS

Article 96.- Mise en place du service médical

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

Le Travailleur retraité, ainsi que ses conjoints et ses enfants mineurs, bénéficient des prestations assurées par ce service.

Ces avantages sont également accordés à la famille du Travailleur et du retraité décédé, pendant une durée d'un (01) an après la date du décès.

Article 97.- Couverture médicale

(1) La couverture sanitaire du Travailleur, de son conjoint et de son enfant à charge, est effectuée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

(2) L'Employeur se porte garant auprès des établissements hospitaliers du paiement des frais dus par le Travailleur.

(3) Le remboursement des frais médicaux, pharmaceutiques, chirurgicaux et d'hospitalisation engagés est effectué selon les modalités et conditions définies par une note interne.

En tout état de cause, l'avis des représentants du personnel est requis pour toute modification des conditions de couverture sanitaire et médicale du personnel.

TITRE VIII

FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE

CHAPITRE I

FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 98.- Principes généraux

(1) La formation professionnelle est un moyen pour améliorer les connaissances et les capacités du Travailleur, pour créer de meilleures conditions de travail, de rendement et de production.

(2) La formation professionnelle est à la charge de l'Employeur.

Des sessions de formation ou des stages sont organisés par l'Employeur, au Cameroun ou à l'étranger, en fonction des besoins.

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

(4) Le Travailleur ayant acquis une expérience complémentaire, une formation 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.

Article 99.- 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 (TEP);
- à la prise en compte des nouvelles compétences validées du Travailleur dans son évolution de carrière ;
- au retour sur l'investissement.

CHAPITRE II **APPRENTISSAGE**

Article 100.- Prescription légale

L'apprentissage est organisé conformément aux dispositions légales et réglementaires.

TITRE IX **ŒUVRES SOCIALES ET RECOMPENSES**

CHAPITRE I **ŒUVRES SOCIALES ET ORGANISATION MUTUELLE**

Article 101.- Associations sportives

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

Article 102.- Organisation mutualiste

(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 103.- Restaurant d'Entreprise

(1) L'Employeur peut mettre à la disposition du Travailleur pour ses besoins de restauration, un restaurant ouvert à l'heure de la pause.

(2) La gestion de ce restaurant peut être sous-traitée.

Article 104.- Cadeaux de Noël

A l'occasion de la fête de Noël, l'Employeur alloue à chaque enfant du Travailleur âgé de moins de 15 ans, une allocation forfaitaire pour cadeau de 13 500 Francs CFA.

Article 105.- Indemnité de mariage

(1) A l'occasion de son mariage, tout agent de l'entreprise perçoit une indemnité de mariage dont la valeur est l'équivalent d'un mois de son salaire imposable mensuel, acquis au moment du mariage.

(2) L'indemnité de mariage n'est attribué qu'une seule fois à l'agent. Toutefois, elle peut être renouvelée en cas d'un second mariage faisant suite au décès du précédent conjoint.

(3) Lorsque le mariage intéresse un couple dont les deux (02) membres exercent dans l'entreprise, l'indemnité est indépendamment attribuée à chaque conjoint.

(4) La pièce justificative exigée dans le cadre de règlement de cette prestation est l'acte de mariage dont une copie certifiée conforme doit être remise à l'unité en charge des questions du personnel du site du ressort de l'agent bénéficiaire.

Article 106.- Indemnité de naissance

(1) Une indemnité de naissance est attribuée à l'agent lorsqu'une naissance survient dans son foyer conjugal. Cette allocation est renouvelée jusqu'à la limite de cinq (05) naissances maximum.'

(2) La valeur de l'indemnité de naissance est l'équivalent d'un mois de salaire imposable mensuel de l'agent au moment de l'accouchement. En cas de naissance gémellaire, un supplément de 150.000 Francs par enfant est attribué à l'agent.

(3) Lorsque la naissance intéresse un couple dont les deux (02) membres exercent dans l'entreprise, l'indemnité est versée à l'agent ayant le salaire le plus élevé.

(4) En plus de l'indemnité de naissance, une somme de 60.000 Francs est versée à l'agent quelle que soit sa catégorie pour l'achat du berceau et du matelas dans la limite de cinq (05) berceaux et matelas par Travailleur.

(5) Les pièces justificatives exigées dans le cadre du règlement de cette prestation sont :

- a) Une copie de la déclaration de naissance ;
- b) Une copie certifiée conforme de l'acte de naissance de chaque enfant ;
- c) Une copie certifiée conforme de l'acte de mariage des parents.

Ces documents doivent être remis à l'unité en charge des questions du personnel du site du ressort de l'agent.

Article 107.- Electricité et Eau

Le Travailleur ayant plus d'un an d'ancienneté bénéficie des avantages suivants :

1) Fourniture d'électricité

Le Travailleur a droit aux allocations mensuelles gratuites d'électricité dont les quotas sont définis dans une note interne.

Les allocations non utilisées au cours d'un mois sont reportées sur les mois suivants au cours d'une année calendaire.

Au-delà de ces allocations gratuites, les consommations excédentaires sont facturées à 50 FCFA par Kwh.

2) Extension

Cet avantage est également consenti :

- au Travailleur cessant son activité à partir de 50 ans, après 20 ans de présence dans l'Entreprise,
- aux ayants droit d'un Travailleur ou d'un retraité décédé pendant une période d'un an après le décès.

Toutefois, la catégorie de référence est celle dont bénéficiait le Travailleur à son départ de l'Entreprise.

3) Contingents d'électricité et d'eau

Le Travailleur bénéficie du contingent d'électricité et d'eau suivant les modalités définies dans le tableau ci-dessous :

Situation de famille	Electricité			Eau		
	Contingent gratuit			Contingent soumis au tarif préférentiel		Contingent gratuit
				E/O	Maîtrises	Cadres
- Divorcé sans enfant à charge - Veuf sans enfant à charge - Célibataire sans enfant à charge	KWh	275 kWh	495 kWh	15 m ³	25 m ³	50 m ³
- Marié ayant moins de 3 enfants à charge - Divorcé ayant moins de 4 enfants à charge - Veuf ayant moins de 4 enfants à charge - Célibataire ayant moins de 4 enfants à charge	E/O 220 kWh	Maîtrises 132 kWh	Cadres 495 kWh	15 m ³	25 m ³	50 m ³
- Marié ayant 3 enfants à charge et plus - Divorcé ayant 4 enfants à charge et plus - Veuf ayant 4 enfants à charge et plus - Célibataire ayant 4 enfants à charge et plus	kWh	385 kWh	770 kWh	20 m ³	40 m ³	75 m ³

4) Contingent d'eau pour le Travailleur d'astreinte

Le Travailleur Employé/Ouvrier ou maîtrise d'astreinte, logé par l'Employeur ou percevant une indemnité de logement en lieu et place de la prestation en nature de ce logement, bénéficie en fonction de son statut, de l'allocation mensuelle gratuite d'eau définie ci-dessous :

Situation de famille	Eau	
	E/O	Maîtrises
- Divorcé sans enfant à charge - Veuf sans enfant à charge - Célibataire sans enfant à charge	15 m ³	25 m ³
- Marié ayant moins de 3 enfants à charge - Divorcé ayant moins de 4 enfants à charge - Veuf ayant moins de 4 enfants à charge - Célibataire ayant moins de 4 enfants à charge	15 m ³	25 m ³
- Marié ayant 3 enfants à charge et plus - Divorcé ayant 4 enfants à charge et plus - Veuf ayant 4 enfants à charge et plus - Célibataire ayant 4 enfants à charge et plus	20 m ³	40 m ³

5) Prise en charge des branchements électriques

Les frais de branchement électrique du logement principal dont le Travailleur est propriétaire sont pris en charge par l'Entreprise, dans la limite des frais de main-d'œuvre. Toutefois, le Travailleur supporte la

charge des fournitures d'installations.

CHAPITRE II

RECOMPENSES ET DISTINCTIONS HONORIFIQUES

Article 108.- Récompenses

Le Travailleur qui, dans des circonstances particulières a fait preuve de zèle, de probité ou qui a posé un acte de courage et de bravoure, peut recevoir de l'Employeur une lettre de félicitation ou une recommandation auprès de la Grande Chancellerie des ordres nationaux.

Article 109.- Distinctions honorifiques

Le Travailleur bénéficie des médailles d'honneur du travail, conformément aux textes légaux et réglementaires en vigueur. A ce titre, l'Employeur est chargé de :

- La constitution du dossier ;
- L'achat de l'insigne ;
- L'octroi d'une prime échelon à chaque récipiendaire pour chaque catégorie de médaille et dont le montant est fixé par un texte particulier ;
- L'organisation de la cérémonie de remise des décorations au Travailleur récipiendaire.

TITRE X

DISPOSITIONS DIVERSES ET FINALES

Article 110.- Enfants à charge

La notion d'enfants à charge utilisée dans la présente Convention Collective est celle applicable en matière de législation et de réglementation sur les prestations familiales.

Article 111.- Clauses de sauvegarde

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

(2) Pour des matières non prévues, les parties conviennent de se référer aux dispositions légales et réglementaires en vigueur en République du Cameroun.

Article 112.- Application de la Convention

positions de la présente Convention.

Article 113.- Abrogation de la Convention antérieure et de ses avenants

La présente Convention abroge pour les Entreprises KPDC, DPDC et GCMS, la Convention d'Entreprise du 04 avril 2005 et ses avenants, sauf pour ce qui concerne les dispositions relatives aux avantages acquis.

ONT SIGNE

POUR L'EMPLOYEUR	POUR LE TRAVAILLEUR
SIMB NAG HANS FRANCIS	EWOUKEM FRANCOIS
MVONDO FREDERIC	GWANDI PATRICIA
HIOL RICHARD	NWANACK MARCEL
... BENGUI GILLE	TCHUIKOU ...
MOUGNUTOU PACHUT VANESSA	PANGOP JOSEPH
SANDRINE	DJABOU BERNARD
NYAMBAI JEAN CHRISTOPHE	EBENGUE BENGUE JACQUE
NDOUMBE MOULEMA ANGELE	NJOCK YANA SALOMON
NJIKAM NJINJIE RAOUL	NYIK ANDRE LANDRY
LEKINI NDOGO XAVERIE LILIANE	

Yaoundé, le 19 février 2019

la présidente de la Commision

NKONO Balbine