

REPUBLIQUE DU CAMEROUN

-----  
MINISTERE DU TRAVAIL ET  
DE LA SECURITE SOCIALE  
-----

REPUBLIC OF CAMEROON

-----  
MINISTRY OF LABOUR AND  
SOCIAL SECURITY  
-----

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE  
DES SOCIETES DE GARDIENNAGE AU CAMEROUN**

*Mai 2019*

# TABLE DES MATIERES

AA

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES.....	6
Chapitre I : Objet et champ d'application.....	6
Article 1 : Objet.....	6
Article 2 : Champ d'application.....	6
Chapitre II : Durée, Révision, Dénonciation.....	6
Article 3 : Durée.....	6
Article 4 : Révision.....	6
Article 5 : Dénonciation.....	6
Chapitre III : Avantages acquis, Concertation et Dialogue.....	7
Article 6 : Avantages acquis.....	7
Article 7 : Concertation et dialogue.....	7
TITRE II : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL DELEGUE DU PERSONNEL.....	8
Chapitre I: Exercice du droit syndical.....	8
Article 8: Droit syndical et liberté d'opinion.....	8
Article 9 : Autorisation d'absence pour activité syndicale.....	8
Article 10 : Permanent syndical.....	9
Article 11 : Responsables syndicaux.....	9
Article 12 : Cotisations syndicales.....	9
Chapitre II: Du Délégué du personnel.....	10
Article 13 : Election et exercice des fonctions de délégué du personnel.....	10
Article 14 : Panneaux d'affichage.....	10
Article 15 : Local des Délégués du personnel.....	10
TITRE III : LE CONTRAT DE TRAVAIL.....	11
Chapitre I : Conclusion et exécution du contrat de travail.....	11
Article 16 : L'engagement.....	11
Article 17 : Période d'Essai.....	11
Article 18 : Classification professionnelle.....	12
Article 19 : Conditions d'emploi du personnel temporaire.....	12
Article 20 : Emploi du personnel féminin.....	12
Article 21 : Formation et stage.....	12
Article 22 : Travailleur posté.....	12
Article 23 : Changement provisoire d'emploi.....	12
Article 24 : Promotion.....	12
Article 25: Commission paritaire de classement.....	13
Article 26: Clause de non concurrence.....	14
Article 27: Secret professionnel.....	14
Chapitre II: Suspension du Contrat de travail.....	14

K

J

df

K

14

ay

IN

Article 28: Modalités de suspension.....	14
Article 29 : Accidents et maladies non imputables au travail.....	14
Article 30 : Indemnité d'accident ou de maladie non imputable au travail.....	15
Article 31: Accidents du travail et Maladies professionnelles indemnité complémentaire de l'indemnité légale.....	15
Article 32 : Reclassement à la suite d'un accident ou d'une maladie ayant entraîné une réduction de capacité de travail.....	15
Chapitre III : Rupture du Contrat de Travail.....	15
Article 33 : Généralités sur la rupture.....	15
Article 34 : Rupture de contrat de travail pour accident ou maladie non imputable au travail.....	16
Article 35 : Préavis.....	16
Article 36 : Compression du personnel.....	16
Article 37 : Indemnité de licenciement.....	16
Article 38 : Départ volontaire.....	17
Article 39 : Départ à la retraite - Indemnité de fin de carrière.....	17
Article 40 : Décès du travailleur.....	17
TITRE IV : CONDITIONS DE TRAVAIL.....	18
Chapitre I : Durée du Travail.....	18
Article 41 : Durée du Travail - Généralités.....	18
Article 42 : Heures supplémentaires.....	18
Article 43 : Récupération des heures perdues.....	18
Chapitre II : Déplacement et Mutations.....	18
Article 44 : Dispositions générales.....	18
Article 45: Déplacement occasionnel - Indemnité de déplacement.....	18
Article 46 : Déplacement conjoncturel.....	19
Article 47 : Mutation avec changement de résidence.....	19
Article 48 : Mutation pour convenances personnelles.....	19
Article 49 : Voyage et transports.....	19
Chapitre III : Régime des congés payés, permissions exceptionnelles et discipline.....	20
Article 50 : Congés payés - Dispositions Générales.....	20
Article 51 : Permissions exceptionnelles.....	20
Article 52 : Discipline.....	21
Article 53 : Absences injustifiées.....	21
TITRE V : SALAIRE.....	22
Article 54 : Détermination du salaire.....	22
Article 55 : L'avancement d'échelon.....	22
Article 56 : Logement.....	22
TITRE VI : SANTE ET PROTECTION SOCIALE.....	23
Chapitre I : Santé.....	23

Article 57 : Mesures d'hygiène et de sécurité.....	23
Article 58: Services médicaux du travail.....	23
Chapitre II : Protection Sociale.....	23
Article 59 : Protection Sociale.....	23
<b>TITRE VII : PRIMES – INDEMNITE- PRESTATIONS DIVERES</b> .....	24
Chapitre I: Primes.....	24
Article 60: Prime de Médaille d'Honneur du Travail.....	24
Article 61 : Prime de caisse.....	24
Article 62 : Prime d'ancienneté.....	24
Article 63 : Prime de risque.....	24
Chapitre II : Indemnités.....	24
Article 64 : Indemnités de transport.....	24
Article 65: Indemnité de véhicule.....	24
Chapitre III : Prestations Diverses.....	25
Article 66 : Gratification.....	25
<b>TITRE VIII : DISPOSITIONS FINALES</b> .....	26
Article 67: Accord d'établissement.....	26
Article 68 : Dépôt et publication.....	26
Article 69 : Prise d'effet.....	26
<b>ANNEXE I : CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE SECTORIELLE DES EMPLOIS DES SOCIETES DE GARDIENNAGE</b> .....	28
<b>ANNEXE II : BAREME DE SALAIRE DES EMPLOYES DES SOCIETES DE GARDIENNAGE DU CAMEROUN</b> .....	37

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten marks]*

**ENTRE LES SOUSSIGNES**

**Les Employeurs des Sociétés de Gardiennage représentés par :**

**Madame et Messieurs :**

- FEUTCHEU Joseph, Panthère Security ;
- NDJOCK Parfait, Vigilecam Security ;
- MEYANGA Marie Angèle, Africa Omnibusiness Sarl ;
- BIYIWOH Joseph, G4S Security Services ;
- MENDOMO EKOA Martine Epse TURPIN, Africa Security;
- MVONDO ASSAM Bonaventure, Safety Curtain Sarl; P.O. *[Signature]* MKA C.M.F.
- NSOH Joseph, Essoka Security; P.O. *[Signature]* Makarios M.A.
- DIEYE Abdel Kader Henri, DAK Gardiennage.

**D'une part,**

**Les organisations syndicales des Travailleurs représentés par :**

- Le Syndicat National des Agents de Sécurité Privée du Cameroun (SYLNASEPCAM) ;
- Le Syndicat National des Professionnels de la Sécurité Privée du Cameroun (SYNAPROSCAM) ;
- Le Syndicat National des Veilleurs du Cameroun (SYNVEILCAM) ;

**Assistées par les Confédérations ci-après :**

- La Confédération des Travailleurs Unis du Cameroun (CTUC) ;
- L'Union des Syndicats Libres du Cameroun (USLC) ;
- La Cameroon Confederation of Workers Trade-Unions (CCWTU);
- La Confédération ENTENTE (ENTENTE);
- L'Union Générale des Travailleurs du Cameroun (UGTC) ;
- La Confédération des Syndicats Autonomes du Cameroun (CSAC).

**D'autre part,**

Et sous la présidence de **Madame NKONO Balbine Elisabeth**, Directeur des Relations Professionnelles au Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale,

Il a été convenu ce qui suit :

*[Handwritten signatures and initials]*

## TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

### CHAPITRE I : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

#### *Article 1 : Objet*

1. La présente Convention dénommée « *Convention Collective Nationale des Sociétés de Gardiennage au Cameroun* » règle les rapports entre les employeurs et les travailleurs tels qu'ils sont définis par la loi portant Code du Travail.

2. Cette Convention ne fait pas obstacle à la conclusion d'accords d'établissement pourvu que ceux-ci comportent des dispositions nouvelles ou des clauses plus favorables aux travailleurs.

#### *Article 2 : Champ d'application*

La Convention s'applique aux sociétés privées de gardiennage exerçant leurs activités sur le territoire national, conformément aux dispositions légales et réglementaires régissant les activités privées de gardiennage.

### CHAPITRE II : DUREE, REVISION, DENONCIATION

#### *Article 3 : Durée*

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée.

#### *Article 4 : Révision*

La présente convention peut être modifiée par la commission mixte paritaire prévue par la réglementation en vigueur, soit à l'initiative du Ministre en charge des questions du travail, soit à la demande de l'une des parties contractantes.

La demande de révision formulée par l'une des parties contractantes doit être faite par lettre recommandée adressée au Ministre en charge des questions du travail, qui en informe l'autre partie.

Cette demande doit indiquer les dispositions mises en cause et doit être accompagnée de propositions écrites afin que les pourparlers puissent commencer sans retard.

Pendant toute la durée de la discussion de la révision ou de la période nécessaire pour l'application de la procédure légale de conciliation, les parties sont tenues de respecter strictement les engagements réciproques découlant de la présente convention.

Aucune demande de révision émanant des parties contractantes ne peut être faite avant l'expiration d'un délai de trois (3) ans à compter de la date de publication de la Convention ou de ses avenants, sauf en cas de force majeure.

#### *Article 5 : Dénonciation*

1. Si les pourparlers tendant à la révision envisagée n'ont pas abouti dans un

HA

l'article 5 ci-dessus, chacune des parties contractantes a la possibilité de dénoncer la présente Convention par acte écrit soumis aux formalités de dépôt et de notification définies par la réglementation en vigueur.

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

3. Les parties contractantes s'engagent formellement à ne recourir ni à la grève, ni au lock-out à propos des points mis en cause, et ceci pendant toute la durée des délais stipulés aux paragraphes I et 2 ci-dessus.

4. La présente Convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions à intervenir.

### **CHAPITRE III : AVANTAGES ACQUIS, CONCERTATION ET DIALOGUE.**

#### ***Article 6 : Avantages acquis***

1. La présente Convention ne peut en aucun cas être la cause de restriction d'avantages individuels acquis, que ces avantages soient particuliers à certains salariés ou qu'ils résultent de l'application dans l'entreprise de dispositions collectives, exceptés ceux liés au poste.

2. Il est précisé que le maintien de ces avantages ne joue que pour le personnel en service à la date de l'application de la Convention.

3. Les avantages reconnus par celle-ci ne peuvent en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans l'entreprise à la suite d'usages, d'une Convention particulière ou d'un statut particulier.

#### ***Article 7 : Concertation et dialogue***

1. Les parties contractantes témoignent de leur volonté de rechercher toutes possibilités d'examen en commun des différends collectifs et de faciliter ainsi leur solution au sein de l'entreprise.

2. Dans ce but, elles doivent user de tous les moyens en leurs pouvoirs avant de recourir à la procédure légale en matière de règlement des différends collectifs du travail.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several initials in the center, and a signature on the right.

## **TITRE II : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL DELEGUE DU PERSONNEL**

### **CHAPITRE I : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL**

#### ***Article 8 : Droit syndical et liberté d'opinion***

1. Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement et d'appartenir à une association ou à un groupement professionnel constitués conformément à la législation en vigueur.

2. Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux et les mesures disciplinaires.

3. Les employeurs s'engagent à n'exercer aucune pression ou contrainte sur le personnel en faveur ou à l'encontre de telle ou telle organisation syndicale. Les travailleurs s'engagent, dans ce domaine, à n'exercer aucune pression, ni contrainte sur leurs collègues.

4. Les parties contractantes s'engagent, chaque fois que cela est de nature à améliorer les relations professionnelles, à nouer le dialogue, sans que ceci ne puisse porter atteinte, dans le cadre de l'entreprise, aux fonctions et prérogatives reconnues aux délégués du personnel par les dispositions légales et réglementaires.

5. Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie ou à une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou de ses convictions religieuses. Toute disposition contraire est nulle de plein droit.

6. Dans le même esprit, les salariés s'engagent à ne pas prendre en considération, les opinions politiques ou religieuses des autres salariés et du chef d'Entreprise, ni leur appartenance ou non à un syndicat.

#### ***Article 9 : Autorisation d'absence pour activité syndicale***

1. Chaque fois qu'un travailleur, qu'il soit responsable syndical ou non, est appelé à participer à une commission mixte paritaire, il appartient à l'employeur et à l'organisation syndicale du travailleur concerné de déterminer d'un commun accord de quelle façon et dans quelles limites il convient de faciliter cette participation, étant entendu que, celle-ci doit être aménagée de façon à réduire au minimum la gêne qu'elle peut apporter à la marche normale du travail. 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.

2. La participation des responsables syndicaux au règlement d'un conflit collectif de travail est considérée comme temps de travail et rémunéré par l'employeur.

3. Des autorisations exceptionnelles d'absences payées venant en sus des permissions prévues par l'article 52 de cette Convention, peuvent être accordées aux responsables syndicaux sur demande des organisations syndicales, dans la limite de 10 jours ouvrables par année dans les cas limitatifs suivants :

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

La demande doit être présentée quatre (04) jours francs à l'avance par l'autorité syndicale départementale ou nationale.

#### **Article 10 : Permanent syndical**

Le travailleur ayant déjà acquis dans l'entreprise une ancienneté au moins égale à deux 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 son ancienne entreprise.

A l'issue de la suspension du contrat qui ne doit pas excéder quatre (04) ans, le travailleur est repris à la catégorie correspondante à sa précédente qualification professionnelle. L'employeur veille à lui confier des tâches de niveau correspondant et à lui faire bénéficier de tous les avantages acquis avant sa mise en disponibilité.

3. Au-delà de la période de suspension susvisée, le contrat de travail est résilié de plein droit.

4. Pour la réintégration du travailleur, la demande doit être présentée en son nom par l'organisation syndicale à laquelle il appartient au plus tard un (01) mois avant l'expiration de son mandat.

#### **Article 11 : Responsables syndicaux**

Les parties contractantes reconnaissent l'utilité d'un encadrement de qualité des travailleurs, pour l'instauration et le maintien de saines relations professionnelles.

Dans ce but, elles doivent s'efforcer mutuellement de coopérer en vue du bon accomplissement de la mission des responsables syndicaux dans l'entreprise.

#### **Article 12 : Cotisations syndicales**

1. Les parties contractantes appliquent les dispositions légales et réglementaires en matière de retenue à la source de la cotisation syndicale pour les travailleurs y ayant souscrit librement.

2. Les employeurs sont tenus d'adresser aux syndicats de base une copie du bordereau de versement des cotisations syndicales.

## CHAPITRE II : DU DELEGUE DU PERSONNEL

### Article 13 : Election et exercice des fonctions de délégué du personnel

1. Les élections des délégués du personnel ainsi que l'exercice de leurs fonctions sont conformes aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

2. Le bénéfice du crédit d'heures de délégation est soumis aux conditions suivantes :

a. A l'intérieur de l'établissement, le Délégué doit, sauf cas d'extrême urgence, prévenir son employeur vingt-quatre (24) heures à l'avance.

b. A l'extérieur de l'établissement, le délégué doit prévenir quarante-huit (48) heures à l'avance, sauf cas d'extrême urgence. L'employeur devra constater sa sortie par écrit :

En aucun cas, le temps attribué aux délégués du personnel pour l'accomplissement de leur mission ne peut être ni reporté sur le mois suivant ni faire l'objet d'une quelconque compensation ou indemnité.

3. Pour prendre contact avec un autre travailleur dans le cadre de ses attributions, le délégué doit informer l'employeur ou son représentant par écrit 24 heures à l'avance au moins, pour lui permettre d'organiser cette rencontre dans les locaux de l'entreprise.

Le délégué ne peut jouir d'un traitement de faveur. Il ne peut prétendre à un changement d'emploi en évoquant sa qualité de délégué. Il ne peut non plus être affecté à un emploi inférieur à sa qualification professionnelle sauf dans le cas visé à l'article 24 ci-dessous.

### Article 14 : Panneaux d'affichage

1. Des panneaux d'affichage doivent, conformément à la réglementation en vigueur, être réservés dans chaque établissement aux communications des Délégués du personnel et des organisations syndicales.

2. Les Communications ne peuvent concerner que des questions strictement professionnelles. Toutes les communications, avant d'être affichées, doivent être soumises au visa du Chef d'Etablissement. Les éventuelles objections doivent être formulées dans les 24 heures avant l'affichage de ces communications.

3. Aucun document ne peut être affiché, ni une inscription faite en dehors du panneau d'affichage.

### Article 15 : Local des Délégués du personnel

L'employeur est tenu de mettre à la disposition des Délégués du personnel un local pour leurs réunions.

## TITRE III : LE CONTRAT DE TRAVAIL

### CHAPITRE I : CONCLUSION ET EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

#### *Article 16 : L'engagement*

1. Le recrutement du travailleur est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

2. L'engagement est constaté par un contrat de travail, une lettre d'engagement, ou un formulaire en double exemplaires signé des deux parties et comportant au moins les indications suivantes :

- Les noms, prénoms, Sexe, date et lieu de naissance, résidence habituelle ;
- La date de prise d'effet de l'engagement ;
- La nature de l'emploi, la catégorie professionnelle ainsi que l'échelon de salaire attribué au travailleur ;
- Les références professionnelles et/ ou académiques éventuellement obtenues ;
- Le montant du salaire effectif, et le cas échéant, les primes et autres avantages alloués au travailleur,
- Le lieu d'embauche ;
- Le lieu d'exécution du contrat
- La durée de la période d'essai

Tout engagement doit être subordonné à une visite médicale justifiant l'aptitude requise pour le poste sollicité ainsi qu'à la présentation d'un extrait de casier judiciaire vierge datant de moins de trois mois.

L'engagement peut être précédé d'une épreuve professionnelle, des tests psychotechniques ou d'une formation de durée et d'objet bien définis.

En tout état de cause, un (01) exemplaire du contrat ou de la lettre d'engagement est remis au travailleur.

#### *Article 17 : Période d'Essai*

1. L'engagement à l'essai est constaté par écrit conformément à la réglementation du travail en vigueur.

2. Si l'essai a été renouvelé, l'employeur est tenu, en cas de rupture du contrat, sauf pour faute dûment prouvée, de payer un intéressement ainsi qu'il suit :

a. Catégories I et II : Cinq jours

b. Catégories III à VI : Dix jours

c. Catégories VII à XII : Vingt jours

**Article 18 : Classification professionnelle**

Considérant le caractère spécifique de la profession, les travailleurs sont classés conformément à la classification professionnelle sectorielle des emplois des sociétés de gardiennage en annexe.

**Article 19 : Conditions d'emploi du personnel temporaire**

Dans le cas où l'entreprise serait amenée à faire appel au personnel temporaire, elle se conformera à la réglementation en vigueur et veillera particulièrement à l'application des règles de sécurité.

**Article 20 : Emploi du personnel féminin**

Les entreprises s'engagent à pratiquer des rémunérations égales pour les hommes et les femmes pour un même travail de valeur égale.

**Article 21 : Formation et stage**

Les employeurs assurent la formation et le perfectionnement professionnels de leurs employés au moyen de stages et de cours spécialisés, organisés au profit des travailleurs jugés aptes à assumer des fonctions précises au sein de l'entreprise.

**Article 22 : Travailleur posté**

Les employeurs mettront en œuvre avec les entreprises utilisatrices, les moyens nécessaires permettant d'assurer les conditions d'hygiène, de santé et de sécurité des travailleurs postés.

**Article 23 : Changement provisoire d'emploi**

1. La gestion de l'entreprise peut conduire, pour nécessités de service, à muter provisoirement un travailleur à un autre emploi relevant d'une catégorie différente ou égale.

2. La durée du remplacement est limitée à trois (03) mois éventuellement renouvelable une fois.

3. Si la catégorie de remplacement est inférieure ou égale, le salarié conserve sa rémunération. Si la catégorie de remplacement est supérieure, le travailleur perçoit une indemnité égale à la différence entre le salaire de l'échelon A de sa catégorie et l'échelon A de la catégorie de celui qu'il remplace. Cette indemnité est éventuellement augmentée d'avantages octroyés.

**Article 24 : Promotion**

1. En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fait appel en priorité aux travailleurs en service, aptes à occuper le poste ; la préférence étant donnée, à capacité égale, au travailleur le plus ancien.

2. Le travailleur retenu est soumis à une période d'essai correspondante à sa nouvelle catégorie.

3. Pendant cette période, le travailleur conserve sa catégorie et perçoit, le cas échéant, une indemnité telle que stipulée à l'article 24 ci-dessus.

4. Dans le cas où la promotion n'est pas confirmée, ou si la période probatoire est interrompue pour insuffisance caractérisée, ou à la demande du salarié, celui-ci est réintégré dans son ancien emploi ou dans un emploi équivalent.

#### **Article 25 : Commission paritaire de classement**

Les différends individuels portant sur la classification professionnelle d'un travailleur sont soumis à la procédure ci-après :

a) La réclamation est introduite par écrit auprès de l'employeur, soit directement par le travailleur, soit par l'intermédiaire de la délégation du personnel. L'employeur donne réponse par écrit dans un délai de trente (30) jours ;

b) A défaut de réponse ou si la réponse ne donne pas satisfaction, il peut saisir soit directement, soit par l'intermédiaire de la délégation du personnel, la commission paritaire de classement. La demande de reclassement est adressée à l'Inspecteur du Travail qui convoque la commission paritaire.

c) Cette Commission, présidée par l'Inspecteur du Travail du ressort, est composée de deux représentants des employeurs et deux représentants des travailleurs désignés par les organisations syndicales de la branche d'activité ;

d) La Commission se réunit sur convocation du président et se prononce dans un délai d'un mois à compter de la date de dépôt de la requête ;

e) Elle doit entendre pour information, avant de statuer, les parties et toute autre personne susceptible de l'éclairer ;

f) La Commission apprécie et fixe la catégorie dans laquelle doit être classé le travailleur et prend une décision dans ce sens.

Cette décision qui prend effet à 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, la voix du président étant prépondérante en cas d'égalité. Elle est consignée sur procès-verbal et notifiée aux parties par le président contre décharge dans un délai de 15 jours.

La partie qui conteste la décision dispose alors d'un délai de quinze jours francs pour engager la procédure de règlement de différend individuel de travail.

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

### **Article 26 : Clause de non concurrence**

Les parties contractantes rappellent l'existence des dispositions légales en vigueur ayant trait à la clause de non concurrence.

### **Article 27 : Secret professionnel**

1. Le travailleur est tenu au secret professionnel à l'égard des tiers pour tout ce qui concerne l'exercice de ses fonctions, et d'une manière générale, pour tout ce qui a trait à l'activité de l'entreprise qui l'emploie.

2. Il a, en particulier, l'obligation de ne pas faire profiter une entreprise concurrente des renseignements propres à la sienne.

## **CHAPITRE II : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **Article 28 : Modalités de suspension**

Les modalités de suspension du contrat de travail obéissent à la législation du travail en vigueur.

### **Article 29 : Accidents et maladies non imputables au travail**

1. En cas d'accidents et maladies non imputables au travail, le travailleur est tenu d'en aviser son employeur. Il doit lui faire parvenir par tous moyens, un certificat médical émanant du médecin de l'entreprise ou à défaut d'un Médecin agréé, dans un délai de soixante-douze (72) heures.

2. Le certificat doit mentionner notamment

- a) la date à laquelle le travailleur est devenu inapte au travail
- b) la durée probable de l'interruption des services ;
- c) s'il y a lieu, le degré probable d'incapacité après guérison ou consolidation.

3. L'entreprise, se réserve le droit de faire subir au travailleur une contre-visite, conformément à la réglementation en vigueur en la matière.

4. La reprise de travail est subordonnée à la présentation d'un certificat médical de guérison ou de consolidation.

5. La résiliation du contrat de travail du fait de l'employeur peut intervenir au cours de l'absence pour maladie dans le cas où le travailleur aurait été licencié même s'il avait été en activité, notamment pour licenciement collectif, suppression de poste ou faute commise avant la suspension et découverte après.

6. Toute maladie survenant pendant le délai du préavis est sans effet sur la date d'expiration de celui-ci.

7. La maladie suspend le congé. Toutefois, le travailleur doit prendre des dispositions pour en informer l'employeur dans les 48 heures.

### **Article 30 : Indemnité d'accident ou de maladie non imputable au travail**

1. En cas de maladie ou d'accident non imputable au travail, le travailleur bénéficie, d'une indemnité correspondante à son salaire de base catégoriel majoré de la prime d'ancienneté.

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

3. Les modalités de rupture du contrat de travail pour accident ou maladie non imputable au travail sont celles prévues par la législation et la réglementation du travail en vigueur.

### **Article 31 : Accidents du travail et Maladies professionnelles indemnité complémentaire de l'indemnité légale**

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

2. Cependant dans la limite de la période prévue par l'article 30 ci-dessus pour l'indemnité de maladie, le travailleur perçoit une indemnité complémentaire de la couverture légale, calculée de manière à lui maintenir son ancien, salaire, heures supplémentaires et primes non comprises.

### **Article 32 : 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 de travail ou non, ou d'une maladie d'origine professionnelle ou non, le travailleur subit une réduction de ses capacités à titre définitif, l'employeur, dans la mesure des possibilités et afin d'éviter le licenciement, peut sous réserve des dispositions légales ou réglementaires, lui proposer un emploi de catégorie inférieure mais correspondant à sa capacité résiduelle constatée par le certificat médical au moment de la reprise du travail.

2. Le travailleur est alors rémunéré au taux de cette catégorie.

## **CHAPITRE III : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **Article 33 : Généralités sur la rupture**

1. La résiliation du contrat de travail à durée indéterminée fait l'objet d'une notification par la partie qui prend l'initiative de la rupture.

2. Cette notification faite par écrit à l'autre partie doit porter l'indication du motif de la rupture. Elle ouvre droit à la période de préavis à laquelle, sauf exception est subordonnée toute résiliation de contrat de travail.

3. Les conditions de délivrance de certificat de travail sont celles prévues par la

législation du travail en vigueur.

**Article 34 : Rupture de contrat de travail pour accident ou maladie non imputable au travail**

1. Si à l'expiration du délai légal de six (06) mois visé à l'article 30, le travailleur dont le contrat a été suspendu pour cause de maladie se trouve dans l'incapacité de reprendre son travail, l'employeur peut le remplacer définitivement en le licenciant pour inaptitude physique.

2. Une copie de cette lettre est adressée l'Inspecteur du Travail pour information.

3. Sauf avantages contractuels, les droits de l'intéressé sont exclusifs du préavis et de l'indemnité de licenciement. Cependant, il est alloué au travailleur une indemnité égale à 15 jours de salaire catégoriel échelonné, majoré de la prime d'ancienneté s'il a moins de cinq ans de service dans l'entreprise, ou un mois dudit salaire s'il a plus de cinq ans.

**Article 35 : Préavis**

Les conditions et la durée du préavis sont régies par les dispositions légales et réglementaires.

**Article 36 : Compression du personnel**

En matière de compression du personnel les parties se réfèrent à la législation et à la réglementation du travail en vigueur.

**Article 37 : Indemnité de licenciement**

1. En cas de licenciement, hormis le cas de faute lourde, le travailleur ayant accompli une durée de travail au moins égale à un an, a droit à une indemnité de licenciement distincte de celle du préavis.

2. En cas de licenciement pour suppression de poste du fait de l'utilisateur, les parties s'en référeront aux dispositions de l'article 40 du Code du travail.

3. Cette indemnité est représentée, pour chaque année de présence continue dans l'entreprise, par un pourcentage du salaire global mensuel moyen des douze derniers mois précédant le licenciement, à l'exclusion des gratifications présentant un caractère aléatoire et temporaire, des avantages en nature, des indemnités représentatives de ces avantages. Les sommes versées à titre de remboursement des frais réels ou forfaitaires telles que les indemnités de déplacement, de logement, de transport ne sont pas prises en compte.

4. Dans le décompte effectué, il est tenu compte des fractions d'années ;

5. Le pourcentage applicable au salaire global mensuel moyen des douze derniers mois varie comme suit :

25% pour chacune des cinq premières années

*[Handwritten signatures and initials]*

- 30% pour chacune des années de la 6<sup>ème</sup> à la 10<sup>ème</sup> incluse
- 35% pour chacune des années de la 11<sup>ème</sup> à la 15<sup>ème</sup> incluse,
- 40% pour chacune des années de la 16<sup>ème</sup> à la 20<sup>ème</sup> incluse
- 45% pour chacune des années au-delà de la 20<sup>ème</sup> année

~~HA~~

**Article 38 : Départ volontaire**

En cas de départ volontaire, accepté par les parties, le travailleur concerné ayant acquis une ancienneté d'un (01) an pourra bénéficier, en plus des droits légaux, d'une prime de bonne séparation négociée d'accord parties.

**Article 39 : Départ à la retraite - Indemnité de fin de carrière**

1. Les parties reconnaissent que l'admission d'un travailleur à la retraite ne constitue pas un licenciement et ne peut, par conséquent, justifier l'octroi d'une indemnité de licenciement. Cependant, les travailleurs ayant acquis droit, dans le cadre de la législation en vigueur, à une pension ou à une allocation de vieillesse et comptant au moins deux ans de service dans l'entreprise au moment du départ, bénéficient d'une prime de fin de carrière égale à l'indemnité de licenciement.

2. Il est à noter que le salaire en fin de carrière doit être d'effet dès sa mise en retraite.

3. L'indemnité de fin de carrière ne saurait se cumuler avec une autre indemnité ayant même objet.

4. Le travailleur doit être notifié de sa mise en retraite au moins douze mois avant.

**Article 40 : Décès du travailleur**

1. En cas de décès du travailleur, il est remis aux ayants droits, les sommes dues jusqu'à la date du décès : salaire, prime d'ancienneté, indemnité de congés, indemnités diverses acquises dans l'entreprise.

2. En outre, si le travailleur réunissait douze mois d'ancienneté à la date du décès (sauf cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle), il est versé aux ayants droit une indemnité de décès égale à l'indemnité de licenciement.

3. Sauf pratique plus avantageuse dans l'entreprise, l'employeur fournit le cercueil et assure les frais de transport funéraire dans la ville du lieu de décès jusqu'au lieu d'inhumation.

4. Pour le cas des enfants légitimes et conjoints, la mutuelle le cas échéant les prendra en charge selon leurs statuts.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'd' and several other illegible marks.

## TITRE IV : CONDITIONS DE TRAVAIL

### CHAPITRE I : DUREE DU TRAVAIL

#### *Article 41 : Durée du Travail - Généralités*

1. Le temps de travail dans le secteur de gardiennage obéit aux dispositions légales et réglementaires en matière de dérogation à la durée légale du travail et aux équivalences à la durée du travail.

2. Le temps de travail est fixé à 56 heures par semaine.

3. Un jour est aménagé pour le repos hebdomadaire.

#### *Article 42 : Heures supplémentaires*

Les heures supplémentaires au-delà des horaires prévus à l'article 41 ci-dessus sont autorisées et rémunérées conformément à la réglementation du travail en vigueur ou selon d'autres modalités plus favorables des travailleurs fixées d'accord parties.

#### *Article 43 : Récupération des heures perdues*

La récupération des heures de travail perdues s'effectue conformément à la réglementation en vigueur.

### CHAPITRE II : DEPLACEMENT ET MUTATIONS

#### *Article 44 : Dispositions générales*

1. Les nécessités de services peuvent occasionner des déplacements hors du lieu habituel d'emploi.

2. Les déplacements étant faits à l'initiative et sous l'autorité de l'employeur, les frais qui en résultent sont à sa charge.

3. Le salaire du travailleur en déplacement est maintenu sur la base de l'horaire normal de l'entreprise.

4. Les obligations de l'employeur varient selon la nature, la forme et la durée du déplacement.

#### *Article 45 : Déplacement occasionnel - Indemnité de déplacement*

1. Par déplacement occasionnel, on entend le déplacement de courte durée effectué pour raison de service hors du lieu habituel d'emploi. Il ne peut excéder un (01) mois.

2. Le déplacement occasionnel donne lieu au versement d'une indemnité journalière, frais de transport non compris, fixé d'accord parties et dont le montant ne saurait être inférieur aux taux ci-après :

**CATEGORIES**

I - III  
 IV - VI  
 VII - IX  
 X - XII

**INDEMNITES**

10.000  
 15.000  
 20.000  
 30.000

Pendant le déplacement, le travailleur perçoit la même rémunération que s'il avait travaillé selon l'horaire normal de l'entreprise.

**Article 46 : Déplacement conjoncturel**

1. On entend par déplacement conjoncturel, le déplacement provisoire de longue durée, effectué pour raison de service hors du lieu habituel d'emploi sans que cette durée puisse être inférieure à un (01) mois, ni excéder neuf (09) mois.

2. Le déplacement conjoncturel n'entraîne pas de changement de résidence habituelle du travailleur.

3. Le déplacement conjoncturel donne lieu au versement d'une indemnité de séjour représentative des frais supplémentaires exposés par le travailleur.

4. L'indemnité de séjour est égale à 50% du salaire de base brut échelonné. Elle est représentative de l'ensemble des frais de séjour dont l'hébergement et la nourriture.

5. En cas d'intérim, l'employeur est tenu de fournir à l'intérimaire un logement correspondant aux conditions prévues par l'article 57 ci-dessous ou de lui verser une indemnité compensatrice de logement d'accord parties.

6. En outre, l'intérimaire bénéficie des mêmes avantages que ceux accordés par l'employeur au titulaire du poste en ce qui concerne le transport et les autres primes non cumulatives.

**Article 47 : Mutation avec changement de résidence**

Les frais de voyage du travailleur, de transport de ses bagages sont à la charge de l'employeur, ainsi que, ceux de son ou ses conjoints légitimes et de ses enfants mineurs légitimes vivant habituellement avec lui.

**Article 48 : Mutation pour convenances personnelles**

Le travailleur souhaitant être affecté pour convenances personnelles ou pour des raisons de santé dans une autre ville que celle du lieu d'emploi, peut, sur demande écrite de sa part, recevoir cette affectation dans la mesure des possibilités de l'entreprise et de la qualification de l'intéressé.

Cette mutation ne confère pas à l'intéressé la qualité de travailleur déplacé au sens de la réglementation en vigueur.

**Article 49 : Voyage et transports.**

1. Quand le voyage est à la charge de l'employeur, le moyen de transport est

*(Handwritten signatures and initials)*

son choix.

2. Le transport du personnel obéit aux conditions suivantes :

### **Le transport du personnel**

#### **CATEGORIES I à VI**

- Chemin de fer : 2ème classe
- Route : tarif en vigueur
- Avion : Classe économique

#### **CATEGORIES VII à XII**

- Chemin de fer : 1ère classe
- Route : tarifs en vigueur
- Avion : Classe Economique

## **CHAPITRE III : REGIME DES CONGES PAYES, PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES ET DISCIPLINE**

### **Article 50 : Congés payés - Dispositions Générales**

Le droit et la durée du congé ainsi que l'allocation y afférente sont déterminés par la législation et la réglementation du travail en vigueur, sauf dispositions plus favorables des contrats individuels.

### **Article 51 : Permissions exceptionnelles**

1. Tout travailleur bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une permission exceptionnelle d'absence payée de :

1	Mariage du salarié	04 jours ouvrables
2	Mariage d'un enfant	02 jours ouvrables
3	Mariage du frère ou de la sœur	01 jour ouvrable
4	Baptême d'un enfant du salarié	01 jour ouvrable
5	Décès d'un conjoint	05 jours ouvrables
6	Décès d'un enfant	04 jours ouvrables
7	Décès du père ou de la mère du conjoint	02 jours ouvrables
8	Décès du père ou de la mère du travailleur	04 jours ouvrables
9	Décès du frère ou de la sœur du travailleur	02 jours ouvrables
10	Naissance d'un enfant	03 jours ouvrables

2. Ces jours d'absences exceptionnelles devront être pris sans fractionnement au moment des événements concernés et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle.

3. Les jours d'absence sont assimilés à des jours de travail effectifs pour la détermination des jours du congé annuel.

Lorsque l'événement se produit pendant une période d'absence dont la durée permet de faire face aux obligations entraînées par l'événement, l'attribution de l'autorisation d'absence concernée devient sans objet.

Sur demande du travailleur et d'accord parties, les permissions exceptionnelles d'absences peuvent être prolongées au-delà du délai spécifique à chaque événement. Les prolongations sont imputées sur les congés annuels qui font l'objet des permissions exceptionnelles non payées, au choix du travailleur. Les frais du voyage sont à la charge du travailleur.

#### ***Article 52 : Discipline***

- a) Avertissement ;
- b) Blâme ;
- c) Mise à pied de un (01) à huit (08) jours ;
- d) Licenciement.

1. Toutes les obligations professionnelles entraînent pour le travailleur l'une des sanctions disciplinaires susvisées selon la gravité de la faute.

2. Les sanctions énoncées en **a** et **b** ne sauraient être évoquées à l'encontre des travailleurs si, à l'expiration d'un an selon la date d'intervention de l'une ou de l'autre de ces sanctions, aucune autre sanction n'a été prononcée.

3. Aucune des sanctions prévues ci-dessus ne peut être prise par l'employeur sans que l'intéressé n'ait eu la possibilité de se justifier après une demande d'explication écrite et dûment notifiée.

4. La sanction doit être motivée et notifiée au travailleur. L'ampliation de la décision est adressée dans les quarante-huit (48) heures à l'Inspection du Travail du ressort.

#### ***Article 53 : Absences injustifiées***

Toute absence de plus de deux jours ouvrables non justifiée dans les quatre jours calendaires suivant le deuxième jour de l'absence ; sauf cas de force majeure, permet à l'employeur de prendre une sanction disciplinaire.

## TITRE V : SALAIRE

### *Article 54 : Détermination du salaire*



1. La détermination et le paiement des salaires obéissent aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

2. Les salaires sont fixés en fonction de l'emploi occupé par le travailleur, conformément à la classification professionnelle et à la grille des salaires définies en annexe I et II de la présente convention.

3. La révision de la grille salariale résulte d'une décision d'une commission mixte paritaire de révision mise en place par le Ministre en charge des questions du travail qui se réunit tous les trois ans à partir de la mise en application de la convention.

4. Le paiement du salaire doit être constaté par une pièce dressée ou certifiée par l'employeur ou son représentant et émargé par chaque travailleur ou par deux témoins si ce dernier ne sait ni lire, ni écrire en français ou en anglais. Les employeurs sont tenus de délivrer aux travailleurs au moment du paiement, un bulletin de paie individuel dont la contexture est fixée par Arrêté du Ministre chargé des questions du travail, pris après avis de la Commission Nationale Consultative du Travail.

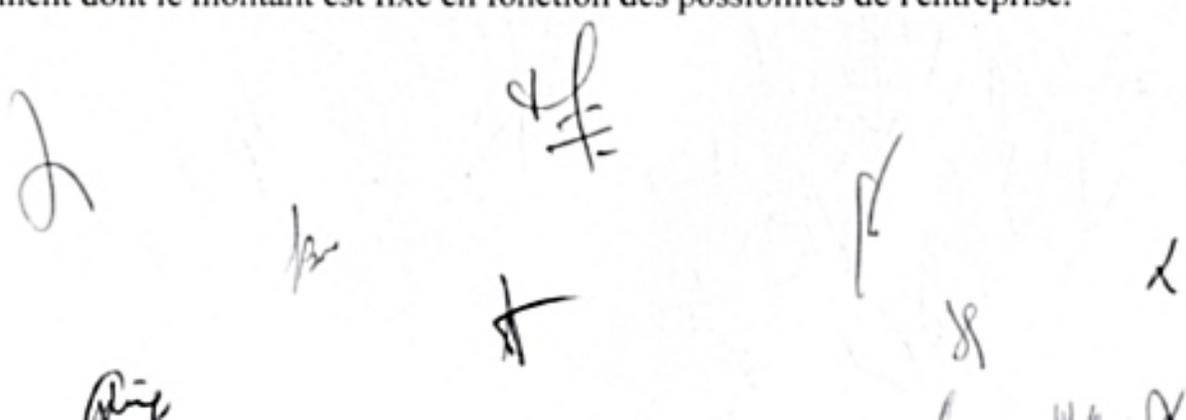
### *Article 55 : L'avancement d'échelon*

1. L'avancement s'effectue par décision de l'employeur. Cependant, après quatre (04) années d'ancienneté dans le même échelon, le passage à l'échelon supérieur est de droit pour le travailleur.

Les parties conviennent que ce délai constitue un plafond qui ne peut faire obstacle à un franchissement plus rapide d'échelon, en fonction de la manière de servir à tout égard du travailleur.

### *Article 56 : Logement*

Dans le cadre de la politique sociale en matière de logement, les parties contractantes recommandent l'attribution aux travailleurs non logés d'une indemnité de logement dont le montant est fixé en fonction des possibilités de l'entreprise.



## **TITRE VI : SANTE ET PROTECTION SOCIALE**

*[Signature]*

### **CHAPITRE I : SANTE**

#### ***Article 57 : Mesures d'hygiène et de sécurité***

1. Les employeurs doivent veiller tout particulièrement au respect des règles d'hygiène et de sécurité dans leur entreprise conformément à la réglementation en vigueur.

2. Les organisations syndicales des travailleurs et les délégués du personnel doivent s'efforcer de sensibiliser les travailleurs aux mesures d'hygiène et de sécurité.

#### ***Article 58 : Services médicaux du travail***

Les services médicaux du travail sont créés et fonctionnent conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

### **CHAPITRE II : PROTECTION SOCIALE**

#### ***Article 59 : Protection Sociale***

1. Les parties contractantes se réfèrent à la législation et la réglementation en vigueur en la matière.

2. Pour une meilleure protection des travailleurs, l'employeur facilitera la création d'une mutuelle au sein de l'entreprise.

3. L'immatriculation de tous les travailleurs à l'organisme de sécurité sociale est obligatoire, conformément à la réglementation en vigueur.

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

## **TITRE VII : PRIMES – INDEMNITE- PRESTATIONS DIVERSES**

### **CHAPITRE I : PRIMES**

#### **Article 60 : Prime de Médaille d'Honneur du Travail**

L'employeur assure les frais d'achat des Médailles d'Honneur du Travail et verse à cette occasion à chaque récipiendaire une prime dont le montant est égal à :

- 5.000 FCFA par an pour la Médaille d'Honneur du Travail en argent ;
- 10.000 FCFA par an pour la Médaille d'Honneur du Travail en vermeil ;
- 15 000 FCFA par an pour la Médaille d'Honneur du Travail en or.

#### **Article 61 : Prime de caisse**

Une prime de caisse est versée aux caissiers(es). Elle est négociée d'accord parties mais ne peut en aucun cas être inférieure à 15 fois le salaire horaire de la 6<sup>ème</sup> catégorie, échelon A.

#### **Article 62 : Prime d'ancienneté**

La prime d'ancienneté est régie par les dispositions réglementaires en vigueur. Elle est payée en entier quel que soit le nombre de jour de travail effectué dans le mois.

#### **Article 63 : Prime de risque**

Les employeurs peuvent attribuer une prime de risque à leurs travailleurs dans certaines conditions.

### **CHAPITRE II : INDEMNITES**

#### **Article 64 : Indemnités de transport**

Dans le cas où l'employeur ne fournit pas un moyen de transport personnel ou collectif aux travailleurs de son entreprise, il verse aux intéressés une indemnité mensuelle de participation arrêtée d'accord parties et au moins égale à 7% du salaire de base.

La présente indemnité n'est pas accordée aux travailleurs bénéficiant de l'indemnité d'usage de véhicule personnel.

#### **Article 65 : Indemnité de véhicule**

Lorsqu'un travailleur utilise son moyen de transport personnel aux fins de service, sur autorisation de son employeur, il lui est attribué une indemnité mensuelle dont le montant est déterminé d'accord parties.

### CHAPITRE III : PRESTATIONS DIVERSES

#### *Article 66 : Gratification*

Dans le cas où aucune mesure particulière n'est accordée au personnel en fin d'année sous quelque forme que ce soit, les parties contractantes recommandent l'attribution d'une gratification de fin d'année. Celle-ci constitue un encouragement individuel pour le travailleur dans sa manière de servir.

af  
#

HA

2      H      +      P      8      α  
Bliz      Hec      K.

## TITRE VIII : DISPOSITIONS FINALES

### *Article 67 : Accord d'établissement*

Compte tenu de l'organisation spécifique de chaque entreprise, les parties contractantes encouragent la conclusion d'accords d'établissement plus avantageux.

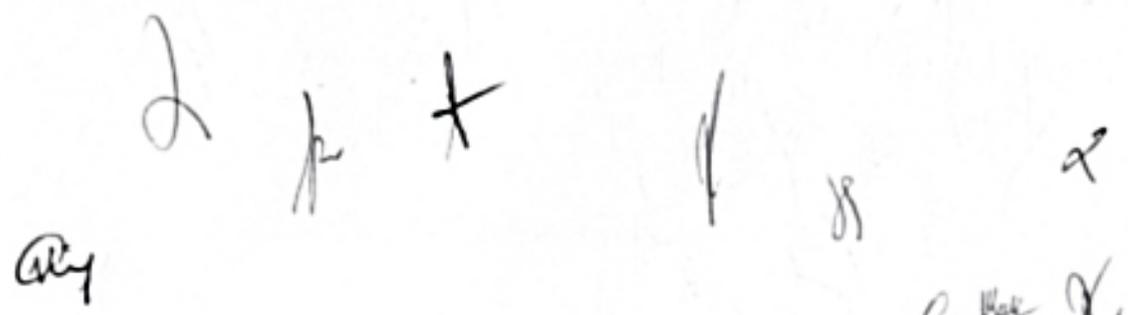
### *Article 68 : Dépôt et publication*

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

### *Article 69 : Prise d'effet*

La présente convention qui prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, abroge ainsi la précédente de 2006.

Pour tout ce qui n'est pas prévu par la présente Convention ou dans toute autre réglementation particulière ayant le même champ, il sera fait application des dispositions légales et réglementaires.



Fait à Yaoundé le 07 MAI 2019

POUR LES EMPLOYEURS

N°	Noms & Prénoms	Signature
01	FEUTCHEU Joseph, Panthère Security	
02	NDJOCK Parfait, Vigilecam Security ;	
03	MEYANGA Marie Angèle, Africa Omnibusbusiness Sarl	
04	BIYIWOH Joseph, G4S Security Services;	
05	MENDOMO EKO Martine Epse TURPIN, Africa Security;	
06	MVONDO ASSAM Bonaventure, Safety Curtain Sarl; ANANA Guy FAUSTIN	
07	NSOH Joseph, Essoka Security ; P.O. Makarios M.A.	
08	DIEYE Abdel Kader Henri, DAK Gardiennage	

POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES  
DES TRAVAILLEURS

N°	Noms & Prénoms	Signature
01	NYEMB Roger, SYLNASEPCAM ;	
02	AKOM KUMA Emmanuel, SYNAPROSCAM ;	
03	NDEPE NGOMEN Luc, SYNVEILCAM	
04	ESSINDI MINKOULOU Pierre, CTUC ;	
05	SEME SEME André, USLC	
06	NKOU André Marcel, CCWTU;	
07	Ferdinand ONGUENE, ENTENTE	
08	ISAAC BISSALA, UGTC;	
09	NDI Jean Marie, CSAC P.O. OUSONG NGAMBA Laurent-François	

Pour le Ministère de l'Administration Territoriale (MINAT)

Madame MENYE MELINGUI Gabrielle Corinne

La Présidente de la Commission



Madame NKONO Balbine Elisabeth

## ANNEXE I : CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE SECTORIELLE DES EMPLOIS DES SOCIETES DE GARDIENNAGE

### I. PREMIERE CATEGORIE

#### A. Définition

Travailleurs à qui sont confiés des travaux élémentaires n'exigeant ni connaissances professionnelles, ni adaptation.

#### Emplois :

- Balayeur
- Manutentionnaire
- Manœuvre ordinaire
- Agent d'entretien

#### B. Définition Technique

Travailleur assurant la sécurité d'un poste.

#### Emploi

- Gardien

### II. DEUXIEME CATEGORIE

#### Définition :

Travailleurs à qui sont confiés des travaux simples exigeant des connaissances élémentaires, une mise au courant rapide et une adaptation.

#### Emplois :

- Planton assurant l'entretien des bureaux, effectuant les courses et la transmission des plis à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise ;
- Manœuvre spécialisé dans certaines opérations telles qu'emballage, déballage, cerclage, lavage des voitures, réparation des pneumatiques, pompiste simple et treuilliste ;
- Opérateur sur engins mécaniques de type A.

### III. TROISIEME CATEGORIE

#### A. Définition

Travailleurs à qui sont confiés des travaux exigeant un minimum d'instruction ou compétence acquises par la pratique.

**Diplômes**

- CEP
- First School certificate
- Titre équivalent

**Emplois**

- Employé de bureau chargé des travaux de simple copie ou de réception et d'envoi du courrier ainsi que l'établissement des bordereaux de transmission
- Réceptionniste
- Employé de magasin
- Standardiste
- Aide magasinier
- Ouvrier ordinaire
- Chauffeur titulaire d'un permis B ou C
- Couturier

**B) Définition technique :**

Travailleur assurant la sécurité ponctuelle d'un poste.

**Emplois**

- Agent d'intervention
- Maître-chien

**IV. QUATRIEME CATEGORIE**

**B. Définition**

Travailleur exécutant dans les conditions suffisantes de rapidité et d'exactitude des travaux exigeant une formation professionnelle de base ou une compétence de même niveau acquise par la pratique. La formation professionnelle est du niveau du certificat de fin d'apprentissage, du certificat de formation professionnelle d'employés de bureau ou du certificat de perfectionnement dactylographique.

**Emplois**

- Employé de bureau assurant sur directives précises, divers travaux tels que correspondance simple, dépouillement de documents, constitution et tenue des dossiers simples, calcul de rémunération, tenue des registres et livrets impliquant des connaissances comptables élémentaires.

- Dactylographe

- Sténodactylographe ne présentant pas les qualifications requises pour être classé(e) en 5<sup>ème</sup> catégorie.

- Aide magasinier chargé notamment du classement des stocks et du contrôle des références

- Caissier auxiliaire

- Mécanicien effectuant des travaux simples de démontage et remontage des machines.

- Electricien effectuant des installations courantes en assurant l'entretien

- Tailleur

### Définition Technique

Travailleur assurant la supervision d'un poste

### Emplois

- Chef de Poste

- Chef de groupe

- Chef d'équipe/ Superviseur

## V. CINQUIEME CATEGORIE

### Définition :

Travailleur exécutant des travaux nécessitant une connaissance complète de son métier ainsi qu'une formation technique et pratique approfondie acquise, soit par un enseignement approprié sanctionné par des résultats satisfaisants à des épreuves professionnelles, soit par une expérience professionnelle équivalente.

La formation professionnelle est du niveau du certificat d'aptitudes professionnelles et pour la formation professionnelle rapide, du niveau du certificat de perfectionnement (secrétaire, sténodactylographe) et perfectionnement (dactylographie, aide-comptable).

### Diplômes

- Certificat de formation des employés de bureau (sans BEPC)

- Brevet élémentaire (BE)

- Brevet d'études du premier cycle (BEPC)

- GCE OL (General Certificate of Education Ordinary Level) avec trois matières au moins ; religion non comprise ;

- Certificat d'aptitude professionnelle (CAP)

- Autres titres équivalents.

### Emplois

Employé de bureau qualifié ayant une formation professionnelle du niveau du BEPC assurant des travaux comportant une part d'initiative et de responsabilité et impliquant des connaissances spécialisées en législation et en technique dans le domaine de l'emploi occupé.

- Secrétaire sténodactylographe
- Mécanicien effectuant des travaux complexes de démontage, de remontage et de réglage des machines
- Electricien effectuant des installations complètes et en assurant l'entretien
- Mécanicien motoriste
- Aide-comptable
- Magasinier
- Opérateur RADIO
- Tôlier formeur en carrosserie
- Diéséliste
- Infirmier auxiliaire

#### **B) Définition Technique**

Travailleur assurant la supervision de plusieurs postes de travail.

#### **Emplois**

- Rondier / Contrôleur
- Chef de Site
- Pompier

### **VI. SIXIEME CATEGORIE**

#### **Définition**

Travailleur exécutant les travaux nécessitant une expérience très confirmée pouvant surveiller les travaux des employés des catégories précédentes.

#### **Diplômes**

- GCE OL (Général Certificate of Education Ordinary Level) en quatre matières sauf religion
- Niveau de première avec Brevet d'Etude du Premier cycle du second degré sans probatoire (Enseignement Général et Technique)
- Titres équivalents.

#### **Emplois**

*Handwritten notes and signatures:*  
Bij, p d, of, h, ref, 8, 2

- Employé très qualifié de bureau présentant les qualifications requises pour la Ve catégorie avec une responsabilité et des initiatives accrues.

- Secrétaire sténodactylographe Secrétaire sténodactylographie, aide-comptable titulaire d'un certificat délivré par le Centre de formation des Employés de bureau.

- Sténotypiste

- Caissier ayant la responsabilité d'une caisse principale effectuant toutes les opérations de caisse et tenant les écritures correspondantes.

- Magasinier connaissant la terminologie exacte des marchandises de sa spécialité, capable de les recevoir, les différencier, les ranger, les cataloguer et de tenir en quantité et en valeur les états de stocks dont il a la responsabilité d'inventaire.

- Mécanicien effectuant les travaux complexes de démontage, de remontage, de mise au point des machines ;

- Electricien effectuant des installations particulières délicates et en assurant l'entretien ;

- Aide-comptable

- Infirmier breveté.

## **B. Définition Technique**

Travailleur assurant la supervision d'un secteur géographique.

### **Emploi**

- Chef de base

- Chef de zone

- Chef d'agence

## **VII. SEPTIEME CATEGORIE**

### **A. Définition**

Chargé d'exécuter ou de faire exécuter les travaux qui lui sont confiés, l'agent de maîtrise de 7<sup>ème</sup> catégorie, qu'il exerce ou non une fonction de commandement, doit avoir soit des connaissances de sa spécialité acquises par une expérience professionnelle ou par une formation complémentaire, soit des connaissances sanctionnées par des diplômes d'enseignement technique ou professionnel.

### **Diplômes**

- Probatoire de l'Enseignement général ;

- GCE OL (General Certificate of Education Ordinary Level) avec quatre

matières au moins complétées par une matière de l'Advanced level (Sans religion)

- BEC (Brevet d'Etudes Commerciales)
- Probatoire technique
- BPI et II (Brevet Professionnel 1ère et 2ème séries) ancien régime
- BEP (Brevet d'Etudes Professionnelles)

#### Emploi

- Agent d'application
- Agent de maîtrise
- Chef de garage principal
- Technicien, Electricien, plombier etc ;
- Infirmier Breveté expérimenté
- Informaticien
- Instructeur

#### **B. Définition Technique**

Agent assurant la supervision de plusieurs secteurs géographiques.

#### Emploi

- Coordonnateur / Superviseur de région

### **VIII. HUITIEME CATEGORIE**

#### A. Définition générale

Chargé d'exécuter ou de faire exécuter les travaux qui lui sont confiés, l'agent de maîtrise de 8<sup>ème</sup> catégorie qu'il exerce ou non la fonction de commandements doit avoir, soit des connaissances de sa spécialité acquise par une longue expérience professionnelle ou par une formation complémentaire, soit longue des connaissances sanctionnées par des diplômes d'enseignement technique ou professionnel.

#### Diplômes

- Baccalauréat de l'Enseignement Général ;
- GCE OL (General Certificate of Education Ordinary Level) avec deux matières au moins (religion non comprise) + quatre (04) matières au moins à l'Ordinary Level (religion non compris)
- Titre équivalent

#### Emploi

- Agent de maîtrise
- Chef de groupe administratif

- Contremaître d'atelier ;
- Chef de garage ;
- Comptable
- Secrétaire de Direction ;
- Infirmier Diplômé d'Etat

**B. Définition Technique**

Agent chargé des missions dans un secteur donné à la Direction Régionale ou à la Direction Générale.

- Chargé de missions

**IX. NEUVIEME CATEGORIE**

**Définition générale**

Chargé d'exécuter les travaux qui lui sont confiés, l'agent de maîtrise de neuvième catégorie qu'il exerce ou non une fonction de commandement doit avoir les connaissances de sa spécialité acquise par une expérience professionnelle ou par une formation complémentaire soit des connaissances sanctionnées pour la filière administrative par des diplômes professionnels et techniques.

**Diplômes**

- DEUG (Diplôme d'Etude Universitaire Générale)
- BTS (Brevet de Technicien Supérieur ou autres Spécialités) sauf santé
- Titre équivalent

**Emploi**

- Contremaître Principal
- Chef d'atelier Principal
- Responsable de formation

**B. Définition Technique**

Agent des missions dans un secteur donné, à la Direction Régionale ou à la Direction Générale.

**Emploi**

- Chargé de missions

**X. DIXIEME CATEGORIE**

**Définition générale**

Agent appelé à occuper les fonctions de cadre administratif, technique ou commercial et titulaire d'un diplômé de l'enseignement supérieur reconnu par l'Etat ou à défaut possédant une formation administrative, juridique, financière, commerciale ou technique d'un niveau équivalent acquise par une longue

expérience professionnelle.

Il doit avoir des connaissances générales ainsi que des qualités intellectuelles et humaines lui permettant de se mettre rapidement au courant des diverses questions relevant de ses attributions.

**Diplômes**

- Licence en toutes disciplines
- Bachelor Degrees toutes disciplines
- Titre équivalent

**Emploi**

- Chef de service Comptable
- Chef de service Commercial
- Chef de service Administratif
- Chef du personnel
- Chef de service contentieux
- Assistant de Direction

**XI. ONZIEME CATEGORIE**

**Définition générale**

Agent répondant à la définition de la catégorie X et ayant à prendre dans l'accomplissement de son activité les initiatives et les responsabilités qui en découlent en suscitant, orientant et contrôlant directement le travail de ses collaborateurs des catégories précédentes.

**Diplômes**

- Médecine
- Pharmacie
- Soins ou chirurgie Dentaire
- Droit
- Sciences Economiques
- Doctorat 3<sup>ème</sup> cycle (lettres) / **Doctorat PhD**
- Diplôme d'Ingénieur de conception
- Agrégation des Lycées et Collèges
- PH.D and Law

**Emploi**

- Chef Comptable

- Directeur Adjoint
- Contrôleur de gestion
- Chef de Division ou de Département
- Directeur des Ressources Humaines
- Directeur Administratif
- Directeur technique
- Médecin
- Directeur

Handwritten mark resembling a stylized signature or initials.

## XII. DOUZIEME CATEGORIE

### Définition générale

Cadre supérieur placé directement sous les ordres du Chef d'entreprises ayant pouvoir d'autorité et décision sur un ou plusieurs collaborateurs de catégories précédentes, assurant la pleine responsabilité de la conception, de l'organisation et du commandement dans le cadre de ses attributions.

### Diplômes

- Agrégation de médecine
- Agrégation des Sciences Economiques
- Doctorat d'Etat en lettres
- Doctorat d'Etat en Sciences
- P.H.D Anatomy, Physiology and Pharmacy
- Master degree en medicine
- Diplômes équivalents

### Emploi

- Directeur Général.

Handwritten number 2.

Handwritten mark resembling a signature or initials.

Handwritten signature or initials.

Handwritten mark resembling a signature or initials.

**ANNEXE II : BAREME DE SALAIRE DES EMPLOYES DES SOCIETES DE GARDIENNAGE DU CAMEROUN**

Echelon	A	B	C	D	E	F
I	36 270	37 358	38 479	39 633	40 822	42 047
II	43 161	44 456	45 790	47 164	48 578	50 036
III	51 794	53 347	54 948	56 596	58 294	60 043
IV	62 500	64 920	67 600	70 300	73 115	76 040
V	77 495	80 595	83 820	87 175	90 660	94 285
VI	96 095	99 940	103 940	108 095	112 420	116 915
VII	119 160	123 925	128 880	134 040	139 400	144 975
VIII	147 755	153 665	159 815	166 205	172 855	179 770
IX	183 220	190 545	198 170	206 095	214 340	222 915
X	227 190	236 275	245 730	255 560	265 780	276 410
XI	281 715	292 985	304 705	316 890	329 656	342 750
XII	349 325	363 300	377 830	392 945	408 660	425 010