

25

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DES ENTREPRISES DE GESTION DES
DECHETS, ASSAINISSEMENT ET ACTI-
VITES CONNEXES DU CAMEROUN**

Convention collective nationale des entreprises de gestion des déchets, assainissement et activités connexes du Cameroun

ENTRE

Les Entreprises exerçant dans le métier de gestion des déchets Assainissement et Activités Connexes, désignées dans la suite des présentes par « l'Employeur »,

D'une part;

ET

Les Travailleurs des Entreprises susvisées, représentés par les syndicats de la branche d'activité existante au sein desdites Entreprises désignés dans la suite des présentes par « les Travailleurs »,

D'autre part;

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

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT

TITRE I DISPOSITIONS GENERALES

CHAPITRE I DE L'OBJET- DU CHAMP D'APPLICATION DE LA DUREE ET DE LA PRISE D'EFFET

Article 1.- De l'objet

- a) La présente Convention Collective Nationale régit les rapports professionnels entre l'Employeur et les Travailleurs des Entreprises de la branche d'activité de Gestion des Déchets, Assainissement et Activités Connexes sur toute l'étendue du territoire de la République du Cameroun. Elle a pour objet d'adapter les dispositions de la législation du travail aux conditions particulières de l'activité desdites Entreprises.
- b) Au sens de la présente Convention Collective Nationale :
 - Le terme « Employeur » désigne les Entreprises de la branche d'activité de Gestion des Déchets, Assainissement et Activités Connexes, à savoir :

Gestion des déchets

- Tri;
- Pré collecte;
- Collecte;
- Transport ;
- Transfert;
- Recyclage;
- Traitement;
- Stockage;
- Valorisation;
- Exploitation.

Nettoyage

- Nettoyage industrie, ménager, professionnel et domestique;
- Nettoyement (balayage, lavage, piquage) des rues, places et marchés;
- Ravalement des bâtiments et immeubles;
- Nettoyage des cuves et bacs;
- Nettoyage Automobiles; Aéronefs Trains, gares, aérogare, aéroport;
- Navires.

Assainissement

- Gestion des eaux usées et autres liquides;
- Curage;
- Vidange.

Gestion des espaces verts

- Tuteurage;
- Repiquage des plants;
- Jardinage;
- Désherbage;
- Elagage;
- Cantonnage;
- Création et entretien des espaces verts.

Lutte anti vectorielle et 3D

- Désinfection ;
- Dératisation;
- Désinsectisation;
- Lutte anti larvaire;

- Imprégnation des moustiquaires;
- Hygiène publique;
- Hygiène du milieu.

ACTIVITES CONNEXES

Les activités connexes sont des activités ayant des rapports étroits avec les activités de gestion des déchets et assainissement.

Traitement phytosanitaire

- Traitement des produits (frais et stockés);
- Traitement des magasins et lieux de stockage
- Traitement du bois bruts et débités y compris les palettes et bois de calage;
- Traitement des sols et des cultures;
- Traitement des cales des navires, des wagons, soute d'avions, silo de transformation et de stockage, container;
- Désherbage chimique;
- Lutte contre les reptiles.

Qualité, sécurité et environnement

- Laboratoire autocontrôlé;
- Sécurité;
- Système traçabilité;
- Démarche HACCP;
- Gestion des stocks emballages vides, eau de lavage / rinçage;
- Ingénierie en qualité;
- Ingénierie en écologie;
- Ingénierie en environnement;
- Chimie des déchets.

Maintenance et entretien des Infrastructures et autres ressources

- Entretien des installations;
- Entretien du matériel roulant;
- Dragage;
- Métiers ruraux et urbains.

Agronomie

- Lutte intégrée;
- Récolte sanitaire et phytosanitaire;
- Production éthique sociétale;

- Agriculture biologique.

Expertise sanitaire, phytosanitaire, gestion et traitement des déchets

- Formation
- Certification
- Distribution des produits phytosanitaires
- Communication
- Conseil

Administration générale

- 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 de la République du Cameroun.

c) Pour tout ce qui n'est pas prévu dans la présente Convention; les parties se réfèrent aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 2.- Du champ d'application

La présente Convention Collective s'applique à l'ensemble des Travailleurs des Entreprises de la branche d'activité de Gestion des Déchets, Assainissement et Activités Connexes sur toute l'étendue du territoire de la République du Cameroun.

Article 3.- De la durée et prise d'effet

a) La présente Convention Collective Nationale est conclue pour une durée indéterminée. Pendant cette durée, les parties s'engagent à exécuter de bonne foi, les dispositions de la présente Convention.

b) Elle prend effet au lendemain du jour de son dépôt au Greffe du Tribunal de Première Instance de la ville de signature.

CHAPITRE II **DE L'ADHESION- DE LA REVISION** **DE LA DENONCIATION**

Article 4.- De l'adhésion

a) Toute Organisation Syndicale de Travailleurs ou d'Employeurs ou tout Employeur pris individuellement, qui n'est pas partie prenante à la présente Convention, peut y adhérer ultérieurement, dans les formes et aux conditions définies par la réglementation.

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

c) La partie adhérente ne peut, toutefois, demander la révision ou la

modification même partielle de la présente Convention, ni la dénoncer. Elle ne peut que procéder au retrait de son adhésion.

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

Article 5.- De la révision

a) La présente Convention Collective Nationale, ainsi que ses annexes, peuvent être modifiées ou révisées à l'initiative du Ministre en charge des questions de Travail et de la Sécurité Sociale, soit à la demande de l'une des parties signataires.

b) La demande de révision formulée par l'une des parties ne peut être faite avant l'expiration d'un délai de deux (02) ans à compter de la date de prise d'effet de la Convention Collective Nationale. Elle est faite par tout moyen laissant trace écrite. Elle est adressée au Ministre en charge des questions du Travail qui la notifie aux autres parties.

c) Cette demande doit indiquer les dispositions mises en cause et être accompagnée de propositions écrites de modification ou de révision, afin que les pourparlers puissent commencer sans retard.

d) Les négociations débiteront le plus rapidement possible et dans un délai maximum de deux (02) mois à compter de la date de notification de la demande aux parties.

e) Pendant toute la durée de la négociation portant sur la révision ou sur la modification proposée, les parties sont tenues de respecter strictement les engagements réciproques découlant de la présente Convention Collective Nationale.

Elles s'engagent notamment à ne recourir ni au lock-out, ni à la grève en rapport avec l'objet de la demande de révision.

f) Cet engagement ne porte pas atteinte aux droits respectifs des parties en matière de rupture du contrat de travail survenant pour toute autre cause, que celle, objet de demande de révision ou modification.

g) Les modifications adoptées donneront lieu et, de plein droit, à des stipulations nouvelles à inclure dans la présente Convention Collective Nationale, dans les mêmes formes de dépôt, de publication et de publicité que pour le document initial.

Article 6.- De la dénonciation

a) La présente Convention Collective Nationale ne peut être dénoncée auprès du Ministre en charge des questions du Travail par Tune des

parties contractantes que dans l'hypothèse où une demande de révision introduite selon les modalités prévues à l'article 5 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 ne peut intervenir avant un délai minimum de deux (02) ans après son entrée en vigueur.

b) La dénonciation ne prend effet qu'à l'expiration d'un délai de trois (03) mois suivant la date de sa notification aux autres parties signataires. La présente Convention Collective Nationale restera en vigueur jusqu'à la date de prise d'effet de la dénonciation.

c) Les parties signataires s'engagent formellement à ne recourir ni à la grève, ni au lock-out à propos des points mis en cause, et ceci pendant toute la durée des délais stipulés ci-dessus.

CHAPITRE III **DES AVANTAGES ACQUIS -DE LA CONCERTATION** **-DE L'INTERPRETATION- DU DEPOT**

Article 7.- Des Avantages acquis

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

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

Article 8.- Du dialogue et concertation

Les parties signataires de la présente Convention Collective Nationale réaffirment leur engagement au dialogue social et à la concertation, et s'interdisent toute action de grève ou de lock-out contraire aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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

a) Il est institué une Commission Mixte paritaire d'interprétation et de conciliation qui a pour rôle de rechercher une solution amiable aux différends pouvant résulter de l'interprétation et de l'application des dispositions de la présente Convention Collective Nationale.

b) La Commission Mixte susvisée est composée de trois (03) représentants des Travailleurs choisis par les syndicats les plus représentatifs

présents dans les Entreprises, et du nombre égal de représentants des Entreprises. Elle est présidée par l'Inspecteur du Travail du ressort. La Commission peut aussi, si elle le juge utile, s'adjoindre à titre consultatif des personnalités de son choix.

c) La saisine de la Commission est laissée à la diligence des parties.

d) La Commission ne peut valablement délibérer que si les deux tiers (2/3) au moins de ses membres sont présents. Les décisions sont prises sous la forme d'Accords de conciliation, à la majorité simple des votants. Le Président a une voix prépondérante en cas d'égalité de voix. Les décisions de la Commission font l'objet d'un dépôt au Greffe du Tribunal visé à l'article 3 ci-dessus et ont les mêmes effets juridiques que les clauses de la présente Convention Collective Nationale.

Article 10.- Du dépôt et Publication

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

TITRE II **DU DROIT SYNDICAL ET DE LA** **REPRESENTATION DU PERSONNEL**

CHAPITRE I **DE L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL**

Article 11.- Du droit syndical, libertés d'opinion et d'expression

a) Les parties reconnaissent :

- Le droit aussi bien pour l'Employeur que pour les Travailleurs de s'organiser pour promouvoir et défendre leurs intérêts, dans le strict respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.
- La pleine liberté pour les syndicats de Travailleurs d'exercer leurs activités sans ingérence de l'Employeur.

b) Les parties s'engagent à respecter ces principes et à en user sans porter atteinte aux objectifs et aux activités de l'Entreprise.

c) L'Employeur s'engage à ne pas prendre en considération pour arrêter ses décisions en matière d'embauche, de conduite ou de répartition du travail, de discipline, d'avancement ou de licenciement les aspects suivants :

- L'appartenance du Travailleur à une association ou à un syndicat professionnel.
- Ses opinions politiques et philosophiques, ses croyances religieuses, ou ses origines sociales, tribales et raciales.

Article 12.- Des moyens de communication

a) Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, des panneaux d'affichage doivent être réservés aux communications de l'Employeur ou des Délégués du Personnel et des organisations syndicales représentées dans les Entreprises.

b) Les communications des Délégués du Personnel ou des Organisation Syndicales sont limitées aux questions strictement professionnelles ou syndicales, dans le respect de l'éthique et de la déontologie, de la communication et de la réglementation en vigueur. Elles doivent, avant affichage, être soumises à l'Employeur pour validation et doivent être déposées au Secrétariat de la Direction à cet effet. La validation éventuelle doit intervenir dès la réception du projet de communication par l'Employeur. Aucun texte ne peut être affiché s'il ne remplit ces conditions.

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

Article 13.- De l'autorisation d'absence pour activités syndicales

a) Tout Travailleur appelé à participer à une Commission Mixte Paritaire ou à une formation continue bénéficie de l'autorisation d'absence nécessaire.

b) L'Employeur et les parties intéressées déterminent les modalités de cette participation, de manière à réduire dans toute la mesure du possible, la perturbation que l'absence du Travailleur pourrait causer à la bonne marche des Entreprises.

c) En cas de formation de longue durée, l'Employeur peut procéder au remplacement temporaire du Travailleur sur la période concernée.

d) Des autorisations exceptionnelles d'absence peuvent être accordées par l'Employeur aux Représentants Syndicaux exerçant dans les Entreprises, à la demande de leur syndicat. Ces autorisations sont accordées dans la limite de vingt (20) jours ouvrables par an. La période y afférente est considérée comme temps effectif de travail et rémunérée comme telle. Elle est également prise en compte dans le décompte du droit au congé, aux prestations familiales et pour le calcul de l'ancienneté dans les Entreprises.

e) En dehors des autorisations d'absence prévues à l'alinéa d ci-dessus, il peut être accordé sur présentation d'une convocation de son organisation syndicale, une autorisation d'absence non rémunérée et non déductible de son congé à tout Travailleur responsable ou non, appelé à

participer à toute réunion syndicale. Il devra en informer préalablement l'Employeur au moins soixante-douze (72) heures à l'avance.

Article 14.- Des Délégués 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, l'Employeur s'engage à s'abstenir de toute discrimination vis-à-vis du ou des Délégués Syndicaux au sein de l'Entreprise du fait de leur qualité. En outre, les parties contractantes s'efforceront mutuellement de coopérer pour le bon accomplissement de la mission desdits Délégués.

CHAPITRE II DES COTISATIONS SYNDICALES

Article 15.- Des retenues à la source

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

Article 16.- De la perception des cotisations

a) La retenue à la source s'effectue sur la base du bulletin d'adhésion signé par le Travailleur. Par ce document, le Travailleur autorise expressément l'Employeur à retenir les cotisations sur son salaire et à les reverser à l'Organisation Syndicale désignée par lui, ce à compter du mois de son adhésion.

b) Les Organisations Syndicales doivent communiquer au préalable à l'Employeur les bulletins d'adhésion susmentionnés. Tout document réceptionné par l'Employeur après le quinze (15) du mois, cachet dateur faisant foi, n'est pris en compte que le mois suivant.

Article 17.- Du reversement des cotisations

a) L'Employeur s'engage à reverser mensuellement aux Organisations Syndicales le montant des cotisations dues.

b) Le reversement des cotisations aux Organisations Syndicales s'effectue par virement bancaire ou par chèque.

c) 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.

d) Les Organisations Syndicales se chargeront de vérifier l'exhaustivité des retenues et feront part à l'Employeur des anomalies constatées. Ces

anomalies, lorsqu'elles sont justifiées (après vérification et approbation) seront régularisées le mois suivant,

Article 18 .- De la résiliation à une appartenance syndicale

a) Le Travailleur peut, à tout moment résilier son appartenance à une organisation syndicale. Cette résiliation est faite par courrier adressé au Président du syndicat contre décharge et, copie est transmise à l'Employeur.

b) La résiliation prend effet le mois suivant.

Article 19.- De la convention de perception et de reversement

Outre les dispositions des articles 15, 16 et 17, une convention particulière peut être conclue entre l'Employeur et chaque organisation syndicale en vue de préciser les conditions de perception et de reversement des cotisations syndicales.

CHAPITRE III **DES DELEGUES DU PERSONNEL**

Article 20.- De l'élection

Les élections des Délégués du Personnel sont organisées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 21.- De l'exercice des fonctions

a) Les attributions des Délégués du Personnel, les modalités d'exercice de leurs fonctions, ainsi que la durée de leur mandat, sont déterminées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. La compétence des Délégués du Personnel se limite à l'établissement dans lequel ils ont été élus.

b) Les Délégués du Personnel continuent à assurer les tâches résultant de la bonne exécution de leurs contrats de travail dans les conditions d'horaires normales. Le temps réglementaire réservé à l'exercice de leurs fonctions est considéré comme temps de travail.

c) Le temps accordé aux Délégués du Personnel pour l'accomplissement de leurs missions ne peut être reporté sur le mois suivant, ni faire l'objet d'une quelconque compensation ou indemnité.

d) Le Délégué du Personnel ne peut solliciter l'octroi d'avantages particuliers ou y prétendre en se prévalant de sa seule qualité.

Article 22.- De la protection

La protection des Délégués du Personnel obéit aux dispositions légales

et réglementaires en vigueur.

Article 23.- Des moyens matériels

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

b) L'Employeur mettra en outre à leur disposition le matériel et la logistique nécessaires à l'accomplissement de leurs missions.

Article 24.- Du déplacement des Délégués du Personnel

a) Dans la limite du crédit d'heures de délégation, les Délégués du Personnel peuvent se déplacer librement à l'intérieur et à l'extérieur de l'Entreprise, pour l'exercice de leur mission, de la manière suivante :

- A l'intérieur de l'entreprise, le Délégué du Personnel doit, avant de se déplacer, en informer son supérieur hiérarchique ;
- A l'extérieur de l'entreprise, le Délégué du Personnel doit, sauf cas d'extrême urgence, en prévenir son Employeur soixante-douze(72) heures à l'avance.

b) Les Délégués du Personnel peuvent également prendre tous les contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante dans le fonctionnement et l'organisation du service, et par conséquent, à l'accomplissement normal du travail des salariés.

Article 25.- Du parcours professionnel des détenteurs de mandat

L'Employeur veillera à prohiber toute discrimination en matière de rémunération, de formation, de gestion des compétences et de gestion de carrière.

Article 26.- Du licenciement ou de la démission

Le licenciement ou la démission du Délégué du Personnel s'opère conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

TITRE III

DU CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE I

DES DEFINITION -CONCLUSION - EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 27.- De la définition

Au sens des présentes dispositions, le contrat de travail est une

convention par laquelle le Travailleur s'engage à mettre son activité professionnelle sous l'autorité et la direction d'un Employeur, en contrepartie d'une rémunération conformément à la réglementation en vigueur.

Article 28.- De l'engagement ou du recrutement

a) Le recrutement se fera conformément à la réglementation en vigueur.

b) Le candidat à l'embauche doit avoir le profil défini par l'Employeur, notamment :

- Être titulaire d'un diplôme reconnu par l'Etat camerounais ou d'une qualification professionnelle requise pour l'emploi postulé ;
- Avoir subi avec succès l'épreuve d'embauche organisée par l'Employeur ;
- Être déclaré apte au travail auquel il est destiné par un médecin du travail désigné par l'Employeur.

Article 29.- De la forme du contrat de travail

a) Tout contrat de travail relatif à un emploi permanent ou temporaire dans les Entreprises est constaté conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

b) 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 et la nature de l'emploi offert ;
- 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 dudit contrat.

Article 30.- De la durée du contrat de travail

Le contrat de travail peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 31.- De la période d'essai

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

Article 32.-De la priorité d'embauche

a) En cas de vacance ou de création d'un poste nouveau, l'Employeur

fait appel en priorité aux Travailleurs en service dans l'Entreprise, sous réserve que leurs qualifications professionnelles correspondent au niveau du poste à pourvoir. La préférence est alors donnée à capacités égales, aux Travailleurs les plus anciens au sein de l'Entreprise.

b) Le personnel doit être informé par voie d'affichage des postes vacants et des catégories professionnelles dans lesquelles sont classés ces emplois.

c) Pendant la période d'essai au nouveau poste; le Travailleur conserve sa catégorie et ses primes, mais perçoit une indemnité compensatrice égale à la différence entre le salaire de sa catégorie échelonnée et celui de l'échelon de la catégorie du poste à pourvoir. Ceci s'applique pour les postes à catégorie supérieure.

d) La différence de salaire est également fonction de la catégorie échelonnée du Travailleur en période d'essai. Ce dernier conservera ses acquis en numéraire dans le cas où le poste sollicité est à catégorie supérieure.

e) Au lendemain de la période d'essai, le Travailleur est, soit reclassé dans la catégorie du nouvel emploi, soit remis à son ancien poste. En l'absence de toute notification, le candidat est de fait, confirmé au nouveau poste.

Article 33.- Du lieu de travail

a) 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 des articles 67 à 69 de la présente Convention en matière de voyages et de déplacement seront appliquées.

b) Toutefois, une affectation peut être proposée au Travailleur dans une filiale située hors de la République du Cameroun. En cas d'acceptation, ses conditions d'expatriation lui sont communiquées par écrit. Dans le cas contraire, le concerné conserve son poste de travail initial.

Article 34.- De la mutation à un autre lieu d'emploi

a) Le Travailleur peut être muté dans un établissement des Entreprises situé dans une localité autre que celle de son travail habituel. Un entretien préalable est organisé par l'Employeur afin d'informer le Travailleur du projet d'affectation.

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

CHAPITRE II
DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS - AVANCEMENT
PROMOTION- INTERIM - RECLASSEMENT

Article 35.- De l'évaluation annuelle des Travailleurs

Une évaluation des Travailleurs aura lieu chaque année sous réserve des dispositions propres à chaque entreprise.

Article 36.- Des principes de classification des emplois

a) Les Travailleurs sont classés dans les emplois définis par :

- La classification professionnelle nationale type ;
- La classification professionnelle sectorielle ;
- La classification professionnelle définie par cette convention.

b) L'attribution d'une catégorie professionnelle à un Travailleur au moment de l'engagement est fonction des caractéristiques de l'emploi proposé. La qualification peut résulter, soit d'une formation sanctionnée par un diplôme reconnu, soit d'une expérience professionnelle équivalente acquise.

c) Après son engagement, le Travailleur ne peut se prévaloir pour le même poste, d'un diplôme ou de références professionnelles. Toutefois, il peut postuler en interne à tout autre emploi en cas d'opportunité.

d) Lorsqu'un Travailleur acquiert après son engagement un des diplômes techniques ou professionnels retenus par la classification nationale type, sectorielle ou de la présente Convention utilisable dans l'Entreprise, il peut soit être promu à un emploi correspondant à ce diplôme s'il en existe, soit être reclassé à la catégorie qui correspond à cet emploi. Le reclassement reste toutefois à la discrétion de l'Employeur.

Article 37.- De l'avancement d'échelon

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

b) L'avancement d'échelon s'effectue selon les modalités ci-après :

(1) Tout Travailleur classé à une catégorie et à un échelon donné au moment de son embauche passera à l'échelon supérieur dans la même catégorie après trois (3) années et les avancements d'échelon ultérieurs suivront tous les trois (3) ans.

Toutefois, les entreprises appliquant des conditions plus favorables continueront de respecter les avantages acquis.

(2) Tout Travailleur peut être reclassé avant la période donnant droit

à l'avancement à l'échelon supérieur.

Cependant, son premier avancement d'échelon dans sa nouvelle catégorie se fera conformément à l'alinéa bi ci-dessus.

Article 38.- De la promotion

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

Article 39.- De l'intérim

a) L'intérim est la période pendant laquelle une fonction laissée vacante par le titulaire est exercée par un autre Travailleur, cumulativement avec ses fonctions.

b) Tout intérim doit faire l'objet d'une notification à l'intéressé. L'intérim ne prend effet qu'à compter de cette notification.

c) Une indemnité est payée au Travailleur concerné, à partir de dix-huit (18) jours d'intérim ininterrompu. Cette indemnité correspond à la différence entre le salaire de base du Travailleur intérimaire et le salaire de base du poste qu'il occupe temporairement.

d) Tout intérim à catégorie égale doit donner droit à une indemnité dont la base de calcul est égale à 10% du salaire de base échelonné du Travailleur intérimaire. Les mêmes conditions s'appliquent pour un Travailleur faisant l'intérim pour un poste de catégorie inférieure à la sienne.

Article 40.- Du reclassement

a) L'Employeur est compétent pour examiner toute contestation individuelle ou collective portant sur la classification professionnelle des Travailleurs.

b) Il examine au cas par cas, les requêtes déposées par les Travailleurs.

c) La décision finale est du ressort de l'Employeur et doit être notifiée par tout moyen laissant trace au Travailleur dans un délai maximum de trente (30) jours, à compter de la date de saisine de l'Employeur.

d) En cas de réponse positive, le reclassement prend effet à compter de la date de signature de la décision par l'Employeur.

e) En cas de réponse négative, le président de la commission de classement institué par l'article 41 ci-dessous peut être saisi par la partie la plus diligente.

Article 41.- De la Commission Mixte Paritaire de classement

- a) La Commission Mixte Paritaire de classement est composée de :
- L'Inspection du travail du ressort qui en assure la Présidence et le Secrétariat;
 - Deux (2) représentants de l'Employeur;
 - Deux (2) représentants des Travailleurs de la branche d'activité, désignés par les Organisations Syndicales signataires.

b) Elle pour mission d'examiner les contestations liées aux classements, reclassements et aux avancements. A cet effet, la Commission se réunit à la diligence de son Président dans un délai de trente (30) jours au moins et, quarante-cinq (45) jours au plus. Avant de statuer, elle doit entendre pour information le Travailleur qui a introduit la réclamation ainsi que l'Employeur.

c) La demande de reclassement est faite par écrit, elle est adressée à l'Inspecteur du Travail du ressort par lettre recommandée ou par cahier de transmission avec copie à l'Employeur.

d) L'Inspecteur du Travail prépare un dossier faisant apparaître les noms ou raison sociale et la qualité des parties, le classement actuel du Travailleur, le classement revendiqué, l'argumentation invoquée. Une note descriptive et complète de l'emploi occupé est jointe au dossier, dont un exemplaire est adressé à chaque membre de la commission.

e) La Commission doit entendre, pour information avant de statuer le Travailleur qui a introduit la demande ainsi que l'Employeur. Elle apprécie et fixe la catégorie dans laquelle doit être classé le poste occupé par le Travailleur et prend une décision dans ce sens. Cette décision, en cas de reclassement du Travailleur, prend effet à compter de la date à laquelle la demande visée à l'alinéa c ci-dessus a été introduite auprès de l'Employeur.

f) Le procès-verbal est établi et notifié dans un délai de huit (08) jours franc. La partie qui n'accepte pas la décision de la Commission, d'un délai de quinze (15) jours franc, à compter de la notification, pour engager la procédure de règlement individuel de différend de travail.

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

CHAPITRE III **DE LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Article 42.- Dispositions Générales

Les cas et les effets de suspension de Contrat de travail sont ceux prévus par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 43.- De l'indemnisation des accidents ou des maladies non professionnelles

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

Temps de présence du Travailleur dans l'Entreprise	Durée de versement du salaire
Moins d'un an	01 mois
De 01 à 05 ans	03 mois
Plus de 05 ans	06 mois

b) En cas de pluralité d'absences pour accident ou maladie non professionnelle au cours de la même année civile, le cumul des indemnités ne peut excéder les taux indiqués ci-dessus.

c) Les sommes versées conformément au présent article sont calculées sur la base du salaire de base majorée de la prime d'ancienneté.

CHAPITRE IV **DE LA MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Article 44.- De la modification

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

CHAPITRE V **DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Article 45.- De la fin du contrat de travail

a) Le contrat de travail prend fin dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

b) Quel que soit le motif de la rupture du contrat, l'Employeur établira un Certificat de Travail conforme aux dispositions légales ou réglementaires en vigueur.

Article 46.- Du préavis

Le préavis sera effectué conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et selon les modalités ci-après :

Catégorie	Moins d'un an	Entre 01 et 05 ans	Plus de 05 ans
I à VI	01 mois	02 mois	03 mois
VII à IX	01 mois	02 mois	03 mois
X à XII	01 mois	03 mois	04 mois

Article 47.- De l'indemnité de licenciement

a) Sauf cas de faute lourde laissé à l'appréciation de la juridiction compétente, le Travailleur licencié percevra également une indemnité de licenciement dont les modalités d'attribution sont fixées par la réglementation en vigueur.

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

Ancienneté	Pourcentage
De 01 à 05 ans	20%
De 05 à 10 ans	25%
De 10 à 15 ans	35%
De 15 à 20 ans	40%
Au-delà de 20 ans	45%

Article 48.- Du départ négocié

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

Article 49.- De la rupture pour des motifs économiques

a) 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 au besoin, en présence de l'inspecteur du Travail du ressort.

b) Le Travailleur licencié pour motif économique, conserve pendant deux (2) ans, la priorité d'embauche au sein de l'Entreprise.

Article 50.- Du départ à la retraite

a) L'âge de départ est fixé par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

b) Le Travailleur est informé par l'Employeur de sa mise à la retraite un (1) an avant son départ. Tous les employés seront mis à la retraite le 31 décembre de l'année de mise en retraite.

c) Les Travailleurs retraités pourraient bénéficier exceptionnellement, sur un an, à compter de la date de mise en retraite, d'un suivi médical au travers de la consultation par le médecin de l'Entreprise, quel que soit le mode de retraite concerné.

Article 51.- Du départ à la retraite anticipée

Tout Travailleur ayant 50 ans d'âge et remplissant les conditions requises par l'organisme national de sécurité sociale peut, à sa propre initiative demander une mise en retraite anticipée.

Article 52.- Des modalités d'indemnisation du retraité

a) Au moment du départ à la retraite, l'Entreprise verse au Travailleur une prime de fin de carrière suivant les modalités ci-dessous :

Ancienneté	Taux
Période comprise entre la 1ère à la 5ème année	25%
Période comprise entre la 6ème et la 10ème année incluse	+30%
Période comprise entre la 11ème et la 15ème année incluse	+35%
Période comprise entre la 16ème et la 20ème année incluse	+40%
Période comprise entre la 21ème et la 25ème année incluse	+45%
A partir de la 26ème année	+50%

b) Ces taux s'appliquent sur le salaire moyen brut de plein salaire précédant la mise à la retraite. Il est tenu compte des fractions d'années dans la limite du mois échu.

c) Une prime de bonne séparation est également allouée à ce dernier suivant les modalités ci-après :

Ancienneté	Prime minimale en mois de salaire de base
0 à 5 ans	1 mois
6 à 10 ans	2 mois
11 à 15 ans	3 mois
16 à 20 ans	5 mois
21 à 25 ans	6 mois
26 ans et plus	8 mois

d) Les avantages acquis demeurent pour les entreprises ayant des conditions plus favorables.

Article 53.- Du décès du Travailleur

- a) L'Employeur est tenu de verser aux ayants droit du Travailleur décédé :
- Toutes les sommes dues jusqu'à la date de son décès (salaire ; prime d'ancienneté ; indemnité de congé payé; primes et indemnités habituelles dans les Entreprises correspondant à un travail effectif).

- Les frais d'obsèques et un capital décès dans les conditions déterminées dans le contrat d'assurance décès en vigueur dans les Entreprises ou la Mutuelle.

b) Les entreprises n'ayant pas souscrit de police d'assurance versent aux ayants droits du Travailleur une indemnité de décès dont le montant est déterminé suivant le tableau ci-dessous :

Ancienneté	Montant
Moins de 2 ans	1 mois de salaire de sa catégorie, échelon A
De 2 à 6 ans	3 mois de salaire de sa catégorie, échelon A
De 7 à 9 ans	4 mois de salaire de sa catégorie, échelon A
Plus de 9 ans	5 mois de salaire de sa catégorie, échelon A

Sauf pratique plus favorable dans l'entreprise, l'Employeur assure aussi les frais d'achat du cercueil et de transport de la dépouille du lieu du décès jusqu'au lieu d'inhumation.

c) Ne peuvent prétendre à ces indemnités que les ayants droits (conjoint, enfants ou toutes personnes désignées par une décision de justice définitive).

d) Les avantages acquis demeurent pour les entreprises avec des conditions plus favorables.

Article 54.- Du logement

Le logement est fourni au Travailleur dans les cas et, conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

En cas de rupture du contrat de travail, le Travailleur installé dans un logement fourni par l'Employeur, est tenu de libérer dans les délais fixés ci-après :

a) En cas de notification du préavis dans les délais requis : libération à l'expiration du délai de préavis.

b) En cas de rupture du contrat par le Travailleur sans que le délai de préavis ait été respecté : libération immédiate.

c) En cas de licenciement par l'Employeur sans que le préavis ait été respecté :

- Libération différée dans la limite maximale d'un mois, sur demande préalable du Travailleur.
- Libération différée à la fin du trimestre scolaire en cours si un (ou des) enfant (s) scolarisé (s) habite (nt) le logement.

TITRE IV
DES CONDITIONS DE TRAVAIL

CHAPITRE I
DE LA DUREE DU TRAVAIL

Article 55.- De la durée normale du travail

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

Article 56.- Des horaires de travail

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

b) Les horaires sont affichés sur le lieu de travail.

c) 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 de dimanche et/ou de jours fériés, le travail par roulements successifs.

Article 57.- Des heures supplémentaires-

a) Les heures supplémentaires sont des heures effectuées au-delà de la durée légale du travail. Elles doivent être effectuées après l'autorisation préalable de la hiérarchie habilitée et de l'Inspection du travail territorialement compétente.

b) Le repos hebdomadaire est obligatoire.

c) 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.

Article 58.- Du travail de nuit

a) Sont considérées comme heures de travail de nuit, les heures prestées entre 22h00 et 06h00.

b) Le travail de nuit donne lieu au paiement d'une prime dite «indemnité de panier», dont le montant est deux fois le salaire horaire catégoriel échelon A du Travailleur.

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

Article 59.- Du droit au congé

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

b) Sauf disposition plus favorable, le Travailleur acquiert le droit au congé à la charge de l'Employeur à raison d'un minimum de (02) jours ouvrables de congés par mois de service effectif pour l'ensemble du personnel.

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

d) La jouissance du congé acquis peut être reportée de manière consensuelle, dans la limite de deux (2) ans maximum.

Article 60.- De la majoration de congés

Pour le Travailleur ayant acquis le droit aux congés dans les conditions définies ci-dessus, ce congé est majoré de :

a) Majoration pour ancienneté

Ancienneté	Nombre de jours ouvrables de majoration
De 0 à 4 ans	00
De 5 à 9 ans	03
De 10 à 14 ans	06
De 15 à 19 ans	09
De 20 à 24 ans	12
De 25 à 29 ans	15
De 30 à 34 ans	18
De 35 à 39 ans	21
De 40 à 44 ans	24

b) Majoration pour les mères salariées et les dames travaillant sur les engins lourds

La mère de famille bénéficie de deux (2) jours ouvrables 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 (6) ans.

Cette majoration est également applicable aux femmes travaillant sur les engins lourds.

Article 61.- Du planning des congés

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

b) Sont considérés 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 congé de maternité des femmes ;
- Les périodes de chômage technique dans la limite de six (6) mois maximum ;
- Les absences pour maladies non professionnelles dûment constatées par certificat médical délivré par un médecin reconnu par l'Etat, dans la limite de six (06) mois;
- Les permissions exceptionnelles d'absence conformément aux dispositions légales en vigueur;
- Les absences pour activités syndicales dans la limite de vingt (20) jours ouvrables par an.

Article 62.- De l'allocation de congé

a) Allocation de congé normal

Au moment de son départ en congés, le Travailleur perçoit une allocation de congés qui est égale au 1/12^e de la rémunération totale à l'exclusion des primes ayant caractère de remboursement de frais perçues pendant la période de référence.

b) Base de calcul

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 et indemnités diverses à l'exclusion toutefois des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais ;
- Les gratifications.

c) Paiement de l'allocation congé

Le montant de l'allocation congé est payé au plus tard le dernier jour précédant la date de départ en congés.

Article 63.- De l'indemnité compensatrice de congé

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

b) Hormis ce cas, le congé ne peut pas être remplacé par une indemnité compensatrice.

Article 64.- Des permissions d'absence

a) Permissions d'absence payées

- Dans la limite de dix (10) jours ouvrables par année, le Travailleur a droit à des permissions exceptionnelles d'absences payées, à l'occasion des événements familiaux ci-après :

Evénements	Nombre de jours
Mariage du Travailleur	04
Accouchement de l'épouse du Travailleur	03
Mariage d'un enfant du Travailleur	02
Décès d'un conjoint	06
Décès d'un enfant du Travailleur	06
Décès du père ou de la mère du Travailleur	06
Décès du frère ou de la sœur du Travailleur	03
Décès du beau-père ou de la belle-mère du Travailleur	04

- Le Travailleur informe l'Employeur et lui fournit tous les documents justificatifs requis dans un délai de quarante-cinq (45) jours à compter de la jouissance de la permission. En cas de non présentation de pièces justificatives, le Travailleur sera placé en position d'absence irrégulière pour la période concernée, et sanctionné conformément à la réglementation en vigueur.

b) Permissions d'absence non payées ou déductibles du congé annuel
Des permissions d'absence non rémunérées ou déductibles du congé annuel peuvent également être accordées aux Travailleurs, pour des événements à caractère social, culturel, religieux, syndical ou politique.

Article 65.- Des fêtes légales

a) Les fêtes légales sont déterminées conformément à la législation en vigueur.

b) Les jours de fêtes légales et les autres jours fériés déclarés par arrêté du Président de la République sont chômés.

c) Le travail effectué un jour férié constitue des heures dont le mode de paiement est stipulé dans les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

d) Le chômage des 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.

Article 66.- Des absences injustifiées

Toute absence du Travailleur non justifiée dans les 06 jours ouvrables qui suivent l'arrêt de travail, sauf cas de force majeure peut entraîner une

sanction disciplinaire.

Article 67.- Des voyage et transport

a) 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.

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

c) Toutefois l'Employeur assure au Travailleur le transport gratuit des bagages dans les circonstances suivantes :

- Premier voyage du lieu de résidence habituelle ou du lieu de recrutement au lieu d'emploi ;
- Mutation d'un lieu à un autre ainsi que défini à l'article 34 sus-évoqué ;
- Retour du lieu de travail au lieu de recrutement ou au lieu de résidence habituelle, selon le cas favorable au Travailleur.

Catégories I à VI	Catégories VII à XII
- 250kg de bagages en sus de la franchise pour lui-même ;	- 500 kg de bagages en sus de la franchise pour lui-même ;
- 250 kg de bagages en sus de la franchise pour le conjoint ;	- 350 kg de bagages en sus de la franchise pour son conjoint;
- 100 kg de bagage en sus de la franchise pour chacun des enfants mineurs vivants habituellement avec lui.	- 150 kg de bagages en sus de la franchise pour chacun des enfants mineurs vivant habituellement avec lui

d) Le transport des bagages assuré gratuitement par l'Employeur en sus de la franchise est effectué par une voie et des moyens dont le choix reste à l'appréciation de l'Employeur.

e) Lorsque le transport des bagages à la charge de l'Employeur est assuré par le Travailleur lui-même, le remboursement des frais y afférents est effectué par l'Employeur sur présentation des pièces justificatives conformément au tableau ci-dessus.

Article 68.- Des moyens de transport

a) Les déplacements du Travailleur et de sa famille, lorsqu'ils sont à la charge de l'Employeur, s'effectuent, sauf dispositions plus favorables,

dans les conditions définies par l'Employeur.

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

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

Article 69.- De l'indemnité de transport congé

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

b) Cette disposition n'est applicable qu'aux Travailleurs affectés dans une localité distincte de celle de leur lieu d'embauche et en cas de déplacement effectif.

c) Cette indemnité est payée en espèces.

d) Le montant de l'indemnité est défini par l'Employeur.

Article 70.- De la mission

a) Tout Travailleur en déplacement pour les besoins de service dans une ville autre que celle de son lieu d'embauche est considéré d'office comme en mission.

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

c) Les taux de subsistance appliqués pour les missions tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du pays sont fixés conformément à une note interne de l'Entreprise. Toutefois, les minimas sont accordés par jour conformément au tableau ci-dessous :

Catégorie	Montant
De I à IV	7 500 f CFA
De V à VI	10 000 f CFA
De VII à IX	12 500 f CFA
De X à XII	15 000 f CFA

e) Les frais de transport inhérents au déplacement du Travailleur sont également pris en charge par l'Employeur conformément aux coûts en vigueur.

f) Les frais d'hébergement journalier sont pris en charge par l'Employeur conformément à une note interne de l'Entreprise. Toutefois les minimas sont accordés par jour conformément au tableau ci-dessous :

Catégorie	Montant
De I à IV	10 000 f CFA
De V à VI	15 000 f CFA
De VII à IX	20 000 f CFA
De X à XII	25 000 f CFA

CHAPITRE III **DES CONDITIONS PARTICULIERES DE TRAVAIL**

Article 71.- De l'astreinte

a) Astreinte totale

- Un Travailleur est assujéti à une astreinte totale, lorsqu'en dehors du temps légal qu'il consacre journalièrement à son travail, il est appelé à rester d'une façon permanente à son domicile en vue d'intervenir dans le cadre de ses attributions pour assurer la continuité du service.
- La durée de l'astreinte est considérée sur sept (07) jours, partant du lundi à dix-huit (18) heures au lundi suivant à huit (08) heures.

b) Astreinte partielle

Le Travailleur qui est assujéti à l'astreinte partielle a la possibilité de s'éloigner momentanément de son domicile, à condition d'avoir pris les dispositions nécessaires pour pouvoir, en cas de besoin, être alerté en vue d'intervenir dans le cadre de ses attributions, pour assurer la continuité du service.

c) Modalités d'indemnisation

Les indemnités et/ou avantages compensatoires et les modalités pratiques de l'astreinte sont calculés sur la base de calcul attribuée à l'indemnité de panier.

TITRE V **DES SALAIRES ET ACCESSOIRES**

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

Article 72.- De la détermination du salaire

a) Les salaires sont calculés à l'heure pour les Travailleurs appartenant aux catégories I à VI. Ils sont calculés mensuellement pour les Tra-

vailleurs des catégories VII à XII. La paie est établie mensuellement et tient compte de tous les éléments constitutifs de la rémunération.

b) Les salaires sont fixés conformément à la grille applicable, pour l'ensemble du personnel.

c) La fixation des taux de salaire et leur révision s'effectuent conformément aux dispositions de l'article 5 de la présente Convention.

d) La base de calcul du salaire d'un Travailleur tient compte de sa catégorie échelonnée défini dans la grille de salaire des Entreprises de la Branche d'activité de Gestion des Déchets, Assainissement et Activités Connexes.

e) Les paiements mensuels doivent être effectués au plus tard huit (8) jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire.

Article 73.- De la composition de la rémunération

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

- le sursalaire éventuel ;
- Les diverses primes et indemnités dont la nomenclature figure à l'annexe.

Article 74.- De la base de la rémunération

a) La base de la rémunération est la grille salariale de référence de l'entreprise qui figure en annexe de la présente Convention Collective Nationale.

b) Catégorie et échelon

Conformément à la législation et à la réglementation en vigueur, les catégories vont de 1 à 12 et chaque catégorie comporte six échelons de salaires, dénommés respectivement A, B, C, D, E et F, Toutefois un échelon exceptionnel dénommé G est prévu dans les catégories 6,9, et 12.

- L'échelon A correspond au salaire minimum de la catégorie;
- L'échelon G est un échelon dont la valeur s'obtient par la différence entre les salaires des échelons F et E de la catégorie dans laquelle se trouve le Travailleur. L'avancement au sein de cet échelon est automatique au bout de trois ans;
- Le classement du Travailleur à l'échelon G ne peut en aucun cas constituer un obstacle pour le passage à une catégorie supérieure si sa qualification professionnelle ou l'existence d'un emploi le permet.

Article 75.- De l'ancienneté

Une prime d'ancienneté est versée à tout Travailleur conformément à la réglementation en vigueur.

Article 76.- Des indemnités et primes diverses

a) Les Travailleurs ne bénéficiant pas d'un moyen de transport fourni par l'Employeur, bénéficient d'une indemnité de participation aux frais de transport dont le montant est fixé à six cent (600) francs par journée de travail.

b) les avantages acquis demeurent pour les entreprises avec des conditions plus favorables.

c) En outre, l'Employeur peut attribuer au Travailleur les primes et indemnités répertoriées dans le tableau en annexe.

TITRE VI **DU POUVOIR DISCIPLINAIRE**

Article 77.- Du principe

Les Travailleurs doivent se soumettre aux lois et règlements applicables dans l'Entreprise (Code du Travail; Convention Collective; Règlement Intérieur; Charte des valeurs; Notes de service...). Ceux qui ne se conformeront pas à ces exigences sont passibles de sanctions disciplinaires.

Article 78.- Des sanctions

Les fautes disciplinaires et les sanctions susceptibles de les réprimer sont contenues dans le Règlement intérieur.

TITRE VII **DE L'HYGIENE - DE LA SANTE** **DE LA SECURITE AU TRAVAIL**

CHAPITRE I **DE L' HYGIENE ET DE LA SECURITE**

Article 79.- Du Comité d'Hygiène et Sécurité au Travail

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

b) Outre ses missions statutaires, le CHST veille à ce que tout matériel mis à la disposition du Travailleur soit en état de bon fonctionnement.

c) Le Travailleur a le droit de saisir le CHST pour constater l'état du matériel mis à sa disposition.

Article 80 .- De l'hygiène et de la sécurité sur les lieux de travail

a) 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.

b) 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 individuelle et collective mis à leur disposition.

Article 81.- Des tenues de travail

a) 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 en vigueur. Le Travailleur est tenu de les porter et est responsable de leur entretien.

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

c) Le CHST veille à la pleine application de ces dispositions.

Article 82.- De la sécurité du personnel

L'Employeur est tenu de prendre toutes les dispositions nécessaires à la sécurité des Travailleurs sur les lieux de travail.

CHAPITRE II DU SERVICE MEDICAL ET DES SOINS

Article 83.- De la mise en place du service médical

L'Employeur assure la mise en place d'un service médical et sanitaire au sein de l'Entreprise, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 84.- De la couverture médicale

La couverture médicale des Travailleurs et de leur famille peut être complétée par une police d'assurance maladie souscrite par l'Employeur ou une Mutuelle mise en place au sein de l'Entreprise.

Article 85.- Des visites médicales

a) Afin de prévenir toute altération de santé du fait du travail, le Travailleur bénéficie des examens médicaux et éventuellement des examens complémentaires prévus par la réglementation en vigueur.

b) La surveillance médicale est assurée par le Médecin du Travail de l'Entreprise. Il appartient à chaque Travailleur de se rendre aux convocations des services médicaux.

c) Indépendamment de la surveillance médicale ci-dessus, l'Employeur doit en outre, veiller à signaler au CHST les postes de travail qui présenteraient des risques particuliers afin que les Travailleurs affectés à ces postes bénéficient d'un suivi médical et d'une formation adaptés.

TITRE VIII
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ET DE L'APPRENTISSAGE

CHAPITRE I
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 86.- Des principes généraux

a) Dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage, à la formation et au perfectionnement professionnels.

b) La formation professionnelle a pour objectif d'améliorer les connaissances et les capacités du Travailleur afin de lui permettre de s'adapter aux évolutions économiques et technologiques de sa branche d'activité.

c) La formation professionnelle est à la charge de l'Employeur. Des sessions de séminaires et stages de recyclages sont organisées par l'Employeur en fonction des besoins dans le cadre d'un plan de développement.

d) L'Employeur facilitera aux Travailleurs un perfectionnement dans les établissements spécialisés tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du pays par le biais des séminaires de recyclage.

e) Le Travailleur en formation est considéré comme étant en service. A ce titre, il continue à percevoir sa rémunération habituelle. Une note de l'Employeur la réglera.

f) Le Travailleur ayant acquis une qualification complémentaire par le biais d'une formation, un diplôme, ou une certification utilisable dans l'Entreprise peut, dans la mesure du possible et selon les opportunités, accéder à un poste correspondant à ses capacités nouvelles.

Article 87.- Du bilan de compétence

a) Afin de permettre une gestion efficiente des ressources et des formations, l'Employeur peut faire procéder à un bilan de compétence du Travailleur. Le bilan de compétence peut également être sollicité par le Travailleur ou son supérieur hiérarchique au terme de l'évaluation annuelle.

b) Le mécanisme du bilan de compétence est défini par une note interne.

Article 88.- Du congé individuel de formation

a) Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout Travailleur, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux différentes formations prévues par l'Employeur.

b) Pour pouvoir bénéficier d'un congé individuel de formation, le Tra-

vailleux doit justifier d'une ancienneté de trois (03) années consécutives.

c) La demande doit être adressée par écrit à l'Employeur. Ce dernier apprécie l'opportunité de la demande. Sa décision est notifiée au Travailleur dans un délai de quinze jours.

d) Pendant la durée du congé individuel de formation, le contrat de travail est suspendu et le Travailleur ne bénéficie pas de sa rémunération.

Article 89.- De la formation en sécurité

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

Article 90.- De la recherche opérationnelle

a) La recherche opérationnelle est l'ensemble des méthodes et techniques rationnelles orientées vers la recherche du meilleur choix dans la façon d'opérer en vue d'aboutir aux résultats visés ou aux meilleurs résultats possibles.

b) Les Entreprises s'engagent à mettre sur pied un cadre et à définir les conditions de réalisation d'une recherche opérationnelle dans leur domaine d'activité.

c) Lorsque la nécessité d'une recherche opérationnelle se présentera, les critères de réalisation de cette recherche seront définis par note interne. Elle peut être initiée par tous chefs d'unité de production ou l'Entreprise et ne peut être réalisée qu'après autorisation expresse de l'Entreprise.

TITRE IX

DES ŒUVRES SOCIALES ET DES RECOMPENSES

CHAPITRE I

ŒUVRES SOCIALES ET ORGANISATION MUTUELLE

Article 91.- Des clubs, associations sportives et culturelles

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

Article 92.- De la mutuelle

Les parties contractantes conviennent de la nécessité de créer des

mutuelles au sein des entreprises. Les modalités de constitution et de gestion de ces Mutuelles sont fixées d'accord parties.

Article 93.- De l'arbre de Noël

À l'occasion de la fête de Noël, l'Employeur peut organiser une cérémonie au cours de laquelle il alloue un cadeau à chaque enfant reconnu du Travailleur, suivant les modalités définies par une note interne.

Article 94.- De l'accès aux crédits

L'Employeur peut favoriser autant que possible l'accès du Travailleur :

- aux crédits auprès des établissements financiers nationaux à des taux préférentiels ;
- à la propriété immobilière et au crédit à la consommation ;
- à l'acquisition des biens mobiliers et biens d'équipements auprès des fournisseurs agréés à des tarifs préférentiels.

Article 95.- De l'assistance familiale

a) Mariage du Travailleur

A l'occasion du mariage civil du Travailleur, l'Employeur peut accorder une fois une aide financière suivant des conditions définies dans une note interne.

b) Décès du Travailleur

A l'occasion du décès d'un Travailleur, hormis les dispositions prises à l'article 53 de la présente Convention, l'Employeur alloue une gerbe de fleur.

CHAPITRE II **DE LA RECOMPENSE ET DES DISTINCTIONS**

Article 96.- De la récompense

Le Travailleur qui, dans les circonstances particulières a fait preuve de dépassement des objectifs, d'innovation, ou performance exceptionnelle, reçoit une lettre de félicitation suivant le cas et toute autre récompense à la discrétion de l'Employeur.

Article 97 .- Des distinctions honorifiques

a) Le Travailleur bénéficie de la Médaille d'Honneur du Travail, conformément à la législation et à la réglementation en vigueur. A ce titre, le Travailleur a la responsabilité de constituer son dossier et de le mettre à la disposition de l'Employeur qui est chargé de :

- la transmission dudit dossier au Ministère en charge des questions du Travail ;
- l'achat de l'insigne ;

- L'organisation de la cérémonie ;
- l'octroi d'une prime dont le montant est égal à 7 000 F CFA par année d'ancienneté de médaille et pour chaque insigne reçu. Sauf dispositions plus favorables.

b) Pour ce qui concerne les distinctions de la chancellerie, l'Employeur peut octroyer une prime spéciale au Travailleur méritant.

TITRE X **DISPOSITIONS DIVERSES ET FINALES**

Article 98.- Des formalités de dépôt et de publication

Les formalités de dépôt et de publication de la présente Convention collective Nationale seront effectuées conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Article 99.- Des clauses de sauvegarde

a) Toute disposition de la présente Convention Nationale qui serait moins favorable au Travailleur par rapport à la législation et à la réglementation en vigueur ou à son contrat de travail est nulle et de nul effet.

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

Article 100.- De l'application de la convention

Les parties signataires veillent conjointement à l'application des dispositions de la présente Convention Collective conformément à la réglementation en vigueur (2ème jour de dépôt au Greffe).

Article 101.- De la mise en place des structures conventionnelles

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

La présente convention prend effet à compter du 1er janvier 2020.

Ont signé :

POUR LES TRAVAILLEURS	POUR L'EMPLOYEUR
M. MOUSSOLE Flaubert (CCWTU)	Mme NNIA Nathalie Flore (FLORE SERVICES)
M. Joseph MIKOU (CSAC)	Mme TOME BE Léopoldine Epse YOSSA (BERYO International)
M. ASSALA Gaston (SATAM)	Mme DJAMI WAMEN Sandrine Epse BASSAHAK (HYSACAM)
M. PO Jean (SATAM)	Mme FADIMATOU Epse BOUBA- KARY (SECA)
M. MOMASSO Martin (SYLTAAACM)	Mme NGALLA Epse MELI Yvonne (Cameroon Alert System)
M. BALEP Dieudonné (SYLTAAACM)	M. ASSIGA NTONGA Isis (GMC)
M EDZOGO Apollinaire (SYDEHPEM)	M.MVONDO Xavier (C.I. LOGIS- TICS)
M. IBONG ISSOUMANOU (SYDEH- PEM)	M. GOMSI KWAMKAM (IBEAC MAXI CLEAN)
Mme. EWONDO Eugénie Francine épouse MOUKWELLE (SYNDTA- VACW)	M. BIDIAS Francis (NETMOCAM)
M. NGOUEFANG Roger (SYNDTA- VACW)	Mme NGAYAP Judith Léa (MO- ZALE)
M.YONGA BITECK Gabin (SYNITA- PACC)	M. YAMEGNI Isaïe (AFRIK METAL SERVICES)
M.ABOA AKI (SYNITAPACC)	Mme DJAMILA HAMATOUKOUR (NEDCAM)
M. DJOU TAMBA (FESTAPEC)	KENMOGNE J. PAUL (ABE COR- PORATE)

Fait à Yaoundé, le 20 décembre 2019

La Présidente de la Commission

Madame NKONO Balbine Elisabeth

Administrateur Principal du Travail

et de la Prévoyance Sociale