



CONVENTION COLLECTIVE
D'ENTREPRISE

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE

TITRE 1 : DISPOSITIONS GENERALES

Chapitre 1.1 : Objet – champ d'application – entrée en vigueur – durée – publication

Article 1 : Objet

La présente Convention Collective (CC) et ses annexes ont pour objet de régir les rapports de travail entre CAMRAIL, et l'ensemble des membres de son personnel, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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

Article 2 : Champ d'application

La présente CC s'applique à tout le personnel de CAMRAIL exerçant ses activités habituelles dans la République du Cameroun, en vertu d'un contrat de travail, sans aucune sorte de discrimination qui serait due notamment au sexe, à la race, à la nationalité, à l'opinion politique ou à la religion.

Article 3 : Entrée en vigueur

La présente CC entre en vigueur le lendemain du jour de son dépôt au greffe de la juridiction compétente (Greffe du Tribunal de Première Instance de Douala).

Article 4 : ~~Durée~~

La présente CC est conclue pour une durée indéterminée.

Article 5 : Publication

Les conditions de dépôt et de publication de la présente CC sont celles qui sont prévues par la législation en vigueur.

Chapitre 1.2 : Adhésion – révision – dénonciation – concertation et Dialogue – conciliations - Commission paritaire – Composition et Fonctionnement

Article 6 : Adhésion

a/ Tout syndicat de Travailleurs représenté au sein de CAMRAIL peut adhérer à la présente CC dans les formes et aux conditions prévues par la réglementation en vigueur.

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

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

d/ Jusqu'à l'organisation de nouvelles élections sociales au sein de l'entreprise, les parties signataires ne sont pas tenues de faire une place à la partie adhérente dans les commissions et organismes paritaires prévus par la présente convention.

Article 7 : Révision

a/ La présente CC pourra être révisée à l'initiative de chacune des parties signataires, au plus tôt un an après la date de son entrée en vigueur.

Article 11 Commission paritaire Composition et Fonctionnement

a/ La Commission paritaire est composée en nombre égal d'une part de 5 (cinq) représentants des travailleurs issus des différents syndicats les plus représentatifs et d'autre part de 5 (cinq) représentants de l'employeur.

b/ la commission peut aussi si elle le juge utile s'adjoindre à titre consultatif des personnalités de son choix

c/ Elle ne peut valablement délibérer que si 2/3 au moins des membres sont présents. Les décisions sont prises sous forme d'accords de conciliation

TITRE 2 : DROIT SYNDICAL - DELEGUES DU PERSONNEL

Chapitre 2.1 : Exercice du droit syndical

Article 12 Droit syndical et liberté d'opinion

a/ Les parties reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement et d'appartenir à une association ou à une organisation professionnelle constituée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur

b/ L'Employeur s'interdit de prendre en considération le fait d'appartenir ou non à une association ou à un syndicat professionnel, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses ou les origines sociales, tribales, raciales du Travailleur, pour arrêter ses décisions en matière d'embauche, de conduite ou de répartition du travail, de discipline, d'avancement ou de licenciement.

c/ L'Employeur s'engage à n'exercer aucune pression, ni contrainte sur le personnel en faveur ou à l'encontre de telle ou telle organisation syndicale.

Les Syndicats s'engagent à exercer leurs activités dans le strict respect de la législation et de la réglementation en vigueur. Les Travailleurs eux-mêmes s'engagent à n'exercer aucune pression ou contrainte sur leurs collègues.

d/ De même, les Travailleurs s'engagent à exercer leurs droits syndicaux dans le respect de la législation et de la réglementation en vigueur.

Article 13 : Autorisations d'absence pour activités syndicales

a/ Chaque fois qu'un Travailleur, qu'il soit ou non délégué du personnel, est appelé à participer à une commission mixte paritaire ou à une réunion pour activités syndicales, il appartient aux parties de déterminer de quelle façon et dans quelles limites (nombre de participants, durée, etc ...) il convient de faciliter cette participation, afin de réduire dans toute la mesure du possible la gêne causée par l'absence du Travailleur, sur la bonne marche de l'entreprise.

b/ 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. Par assimilation avec ce qui précède, la participation des délégués du personnel et des responsables syndicaux au règlement d'un conflit collectif du travail est considérée comme temps de travail et rémunérée comme tel.

c/ Des autorisations exceptionnelles d'absence peuvent être accordées par l'Employeur aux délégués du personnel ou aux travailleurs, à la demande de leur syndicat, pour les motifs suivants :

- participation aux réunions statutaires de leur syndicat,
- participation à des stages et séminaires de formation syndicale.

De telles autorisations peuvent également être accordées aux responsables syndicaux au niveau local, national, régional ou international.

d/ Les cotisations syndicales de tout travailleur naité, seront automatiquement reversées au compte du syndicat de base de la même centrale, du lieu d'affectation.

Article 19 : Relations employeur / Syndicats de base

Une convention particulière sera conclue entre CAMRAIL et chaque organisation syndicale de base en vue de préciser les conditions de perception et de reversement des cotisations syndicales.

Chapitre 2.3 : Délégués du personnel

Article 20 : Elections sociales

Les élections des délégués du personnel sont organisées selon une périodicité et des modalités conformes aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 21 : Exercice de la fonction de Délégué du personnel

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

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

b/ Chaque délégué continue à travailler normalement dans son emploi, son horaire de travail ne pouvant être différent de l'horaire normal puisque le temps réglementé réservé à l'exercice de sa fonction est inclus dans cet horaire.

c/ Le temps réglementaire, réservé à l'exercice des fonctions des délégués du personnel, est fixé par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

d/ En aucun cas, le temps accordé aux délégués du personnel pour l'accomplissement de leur mission ne peut être reporté sur le mois

suivant, ni faire l'objet d'une quelconque compensation ou indemnité.

e/ Le délégué ne peut faire l'objet d'un traitement particulier en raison de sa fonction.

Il ne peut notamment solliciter l'octroi d'avantages particuliers, ou prétendre à un changement d'emploi en invoquant sa qualité de délégué.

Article 22 : Protection

a/ L'exercice de la fonction de délégué du personnel ne peut constituer une entrave à l'évolution normale de sa carrière professionnelle.

De son côté le délégué ne peut par son action porter entrave à la bonne marche de l'Entreprise.

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

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

Article 23 : Panneaux d'affichage

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

b/ Ces communications sont réservées aux convocations et aux comptes-rendus des réunions. Elles ne peuvent concerner que des questions strictement professionnelles ou syndicales et doivent, avant d'être affichées, être soumises à l'Employeur pour accord.

En cas de désaccord entre les parties sur le texte, l'avis des services compétents du Ministère chargé des questions de travail peut être demandé.

Article 28 : Durée

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

Article 29 : Priorité d'embauche

En cas de vacances d'emploi à niveau d'études, de qualifications et d'expériences égal et pour autant que les candidats répondent aux critères d'embauche en vigueur dans la société, il est accordé priorité aux candidats nationaux, et parmi eux, aux enfants des Travailleurs en service, pensionnés, ou décédés ainsi qu'aux veufs et veuves des Travailleurs décédés.

Article 30 : Lieu de travail

a/ Compte tenu de l'activité exercée par CAMRAIL, le Travailleur peut être appelé à effectuer ses prestations en n'importe quel lieu de la République du Cameroun

b/ Les dispositions légales et réglementaires en vigueur en matière de voyages et de déplacements seront appliquées.

Article 31 : Période d'essai

a/ Le candidat à l'embauche qui réunit les conditions d'engagement en vigueur est engagé à l'essai.
Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, la durée de l'essai est fonction de la catégorie salariale à l'engagement.

La durée de la période d'essai correspondant à chaque catégorie est indiquée ci-après

CATEGORIE	DURÉE DE LA PERIODE D'ESSAI
1	15 jours
2	
3	
4	1 mois
5	
6	2 mois
7	
8	3 mois
9	
10	
11	4 mois
12	

b/ La période d'essai ne peut être renouvelée qu'une seule fois ; le renouvellement doit être signifié par écrit au Travailleur par l'Employeur, avant l'expiration de la période d'essai initiale.

c/ pendant la période d'essai, il peut être mis fin au contrat à tout moment par chacune des parties, sans indemnité ni préavis

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

Article 32 : Affectation

a/ L'Employeur doit fournir au Travailleur un travail correspondant à celui pour lequel il a été engagé.

b/ Lorsque le bon fonctionnement de l'entreprise le justifie, le Travailleur pourra être affecté à un autre travail compatible avec ses

ans les rapports des travailleurs entre eux, que dans leurs rapports
ec les tiers

Compte tenu de la nature de l'activité exercée par l'entreprise, le
travailleur ne peut refuser d'effectuer, même en dehors de l'horaire
de travail normal, des prestations dans le cadre d'un rapport en
service pour travaux urgents

Le travail urgent est celui dont l'exécution immédiate est nécessaire
pour la bonne marche de l'entreprise ou pour la célérité, l'efficacité
ou la sécurité de l'exploitation, et notamment pour :

- prévenir des accidents imminents,
- organiser des mesures de sauvegarde
- réparer les effets d'accidents survenus au matériel, à la voie
aux installations ou aux bâtiments,
- sauver de la perte ou de la destruction des récoltes ou denrées
perissables.

Chapitre 3.3 : Classification des emplois – reclassement – promotion – avancement – intérim et commissionnement

Article 35 : Classification des emplois

La classification des emplois en vigueur à CAMRAIL comporte 12
catégories, regroupées en 3 collèges professionnels.

La correspondance entre les 12 catégories et les 3 collèges est
indiquée ci-après

CATÉGORIE	COLLÈGE PROFESSIONNEL
1	
2	
3	EXECUTION
4	
5	
6	
7	
8	MAITRISE ET ENCADREMENT
9	
10	
11	PERSONNEL DE DIRECTION
12	

b/ Chaque poste de travail est classé dans une catégorie en fonction
de ses caractéristiques et exigences spécifiques et des
responsabilités qui y sont attachées

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

d/ Les avantages auxquels un travailleur peut prétendre sont ceux
liés à la catégorie du poste qu'il occupe.

Article 36 : Promotion

La promotion consiste en un passage à un poste de catégorie
supérieure sur décision de l'Employeur.

Elle est subordonnée notamment :

- à la vacance définitive d'un poste,
- à la réussite des éventuels examens organisés par l'Employeur,
- à la détention des brevets, certificats ou diplômes requis pour ce
poste
- à l'expérience professionnelle

e/ En cas d'accord l'avis de la commission est transmis à l'employeur pour décision qui prend effet à compter de la date de transmission

f/ En cas de désaccord, l'inspecteur de travail est saisi par la partie la plus diligente. Il convoque une commission dont la composition est identique à celle sus citée. Les décisions de ladite commission sont susceptibles d'appel dans un délai de 15 jours selon la procédure des différends individuels de travail

Article 40 : Avancement en échelon

a/ Le Travailleur accède à une catégorie salariale à l'échelon A, cette règle s'applique aussi bien lors du recrutement qu'en cas de promotion

Dans ce cas le travailleur bénéficiera d'un échelon lui permettant d'avoir un salaire de base supérieur à celui de son ancienne catégorie.

b/ L'avancement d'échelon s'effectue chaque année par décision de l'Employeur.

Cependant, après 5 années d'ancienneté dans un même échelon, le passage à l'échelon supérieur est de droit pour le Travailleur.

Chapitre 3.4 : Suspension

Article 41 : Suspension du contrat de travail

Les causes de suspension du contrat de travail sont celles prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Chapitre 3.5 : Rupture

Article 42 : Notions générales

a/ Le contrat de travail prend fin :

- par l'expiration du terme ou la réalisation de l'objet prévu au contrat;
- par le décès du Travailleur;
- pour cause de force majeure
- par la volonté commune des parties;

- par la volonté de l'une des parties (démission du Travailleur ou rupture du fait de l'Employeur);
- par la mise à la retraite.

b/ Quel que soit le motif de la rupture du contrat, l'Employeur délivrera un certificat de travail conforme aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 43 : Expiration du terme ou réalisation de l'objet prévu au contrat

Le cas visé est celui du contrat conclu à durée déterminée

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

La résiliation, avant terme, sans justes motifs, donne lieu à l'indemnisation conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 44 : Décès du Travailleur

Le contrat prend fin le jour du décès du Travailleur.

Les sommes revenant au Travailleur, après déduction de tout montant dû à l'Employeur, sont payées aux héritiers désignés par un jugement du Tribunal compétent.

Les droits des héritiers et ayant-droits sont réglés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur

Article 45 : Volonté commune des parties

Les parties contractantes peuvent de commun accord rompre le contrat de travail qui les lie, selon des modalités à convenir entre

En cas de force majeure, les dispositions légales et réglementaires sont d'application.

Article 49 : Départ à la retraite

a/ L'âge de départ à la retraite est fixé par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le Travailleur sera informé de sa mise à la retraite un an avant son départ.

b/ Lors de son départ à la retraite, le Travailleur bénéficiera d'une allocation de bonne séparation égale au montant de l'indemnité de licenciement prévue à l'art.47 majorée de 6 mois de salaire de base.

c/ Retraite Anticipée

Tout travailleur ayant 50 ans d'âge et ayant rempli les conditions en vigueur à la CNPS peut demander son départ à la retraite anticipée. Ce dernier bénéficiera d'une prime de bonne séparation conformément à l'article 49 alinéa b) et d'une indemnité correspondant à 2 mois de salaire de base par année restante.

TITRE 4 : SALAIRES ET ACCESSOIRES

Chapitre 4.1 : Salaires et accessoires

Article 50 : Principe de base

Les salaires des Travailleurs sont payés mensuellement et à terme échu, et calculés selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 51 : Composition de la rémunération

La rémunération à laquelle peuvent prétendre les Travailleurs régis par la présente CC comprend le salaire catégoriel échelonné, les accessoires de salaire, à savoir :

- le sursalaire forfaitaire,

- la prime d'ancienneté,
- l'indemnité de transport,
- l'indemnité de logement,
- la prime de fin d'année,
- la gratification annuelle,
- diverses primes régies par des textes particuliers ou accords d'Etablissement.

Article 52 : Salaire de base

a/ Conformément à la législation en vigueur, chaque catégorie comporte six échelons de salaire, dénommés respectivement échelon A, B, C, D, E, F.

b/ A chaque échelon est associé un salaire de base :

Il est créé, pour chaque catégorie, un septième échelon dénommé « échelon G », le montant du salaire de base associé à cet échelon est fixé d'accord partie entre l'employeur CAMRAIL et les organisations syndicales signataires de la présente Convention.

c/ L'échelon « G » est un échelon exceptionnel et ne constitue en aucun cas une barrière pour le passage à une catégorie supérieure. La durée maximale de passage automatique à l'échelon G est fixée à 5 ans.

d/ La grille salariale en vigueur à CAMRAIL est annexée à la présente CC (annexe A1).

Article 53 : Sursalaire forfaitaire

a/ Le sursalaire forfaitaire est alloué au Travailleur en fonction de la catégorie salariale attachée au poste qu'il occupe :

b/ Le taux appliqué, pour chacune des catégories salariales, est annexé à la présente CC (annexe A2) ;

Article 61 : Prime de panier de nuit

a/ Toutes les prestations continues (à l'exception de celles des gardiens et valeurs de nuit) d'au moins 6 heures, effectuées entre 22h00 et 6h00 donnent droit à une « prime de panier de nuit »

b/ Le montant de cette prime est fixé à 3 fois le salaire horaire de la 3^è catégorie (ech. A)

Chapitre 4.3 : Avances et retenues sur salaire

Article 62 : Avances sur salaire

a/ Des avances sur salaires peuvent exceptionnellement être accordées par l'Employeur, sur demande écrite du Travailleur, en principe, seules les demandes justifiées par des motifs exceptionnels à caractère strictement social ou familial sont susceptibles d'être prises en considération.

b/ La décision d'outoyer de telles avances relève de la compétence exclusive de l'Employeur, lors de l'appréciation d'une demande, il sera tenu compte, notamment, de la situation du Travailleur dans l'entreprise (ancienneté, affectation, manière de servir, etc.), de sa capacité financière (niveau de salaire, engagements en cours, etc.), de l'objet de l'avance, ainsi que des contraintes budgétaires propres à CAMRAIL.

Article 63 : Retenues sur salaires

a/ Les avances sur salaires dont il est question ci-avant se sont consenties dans les formes prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, elles donneront lieu à des retenues à la source dans la limite des quotités cessibles et saisissables prévues par les dites dispositions.

b/ En dehors de ces cas, et de ceux qui sont explicitement prévus par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, ou par la présente CC, aucune retenue d'aucune sorte ne sera opérée sur le salaire d'un Travailleur.

Chapitre 4.4 : Avantages et allocations à caractère social

Article 64 : Logement

a/ Les dispositions légales et réglementaires en vigueur sont d'application en matière de logement.

En dehors des obligations résultant desdites dispositions, l'Employeur n'assure pas le logement de ses Travaillieurs.

b/ En cas de rupture du contrat de travail, le Travailleur occupant un logement fourni par CAMRAIL est tenu de libérer ce logement dans les délais suivants :

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

Dans certains cas le Directeur Général peut exceptionnellement accorder une prolongation de ces délais.

c/ En cas de mutation dans une autre localité, le Travailleur occupant un logement fourni par CAMRAIL est tenu de le libérer dans un délai de 30 jours à compter de la date de prise d'effet de sa mutation (sauf en cas de mutation en cours d'année scolaire).

Article 65 : Allocation de famille

Le Travailleur bénéficie d'une allocation de famille à charge de l'Employeur d'un montant mensuel de 2000 (deux mille) FCFA par enfant à charge, avec maximum 12000 (douze mille) FCFA par Travailleur et par mois.

Les Travailleurs de CAMRAIL et les membres de leur famille, voyagent en 2ème classe :

Les travailleurs de CAMRAIL bénéficient également de transports gratuits des denrées dans la limite de 150 kgs par trimestre en une ou plusieurs expéditions, destinées à leur consommation ou à leur usage familial.

d/ Pour chaque train, la Direction fixera le nombre maximum de places disponibles pour les Travailleurs et les membres de leur famille.

d/ Le travailleur retraité de CAMRAIL, bénéficie d'une réduction de transport à hauteur de 80% du tarif normal en vigueur.

e/ Le travailleur retraité sera rapatrié vers sa localité d'origine déterminée au moment de l'embauche. Il en sera de même pour la famille du Travailleur décédé en service, si elle en fait la demande.

f/ Le Travailleur licencié sera rapatrié vers son lieu d'engagement.

TITRE 5 : DUREE DU TRAVAIL

Chapitre 5.1 : Travail normal et heures supplémentaires

Article 71 : Durée normale du travail

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

Article 72 : Equivalences

a/ L'équivalence est l'égalité posée par la réglementation entre la durée hebdomadaire du travail et une durée de présence qui lui est

est supérieure : elle est fondée sur la nature et/ou le caractère intermittent de certaines tâches.

b/ Ces équivalences concernent

- le personnel employé aux opérations de gardiennage et de surveillance (56 heures) ;
- les domestiques et employés de maison (54 heures) ;
- le personnel des dispensaires (45 heures) ;

c/ Les heures supplémentaires de ces Travailleurs commencent au-delà de la durée considérée comme équivalente

Article 73 : Conditions particulières de travail

Compte tenu de la nature des activités de l'entreprise, des horaires de travail particuliers peuvent être aménagés, entraînant pour certains Travailleurs des prestations de nuit, des prestations les dimanches et/ou jours fériés, le travail par roulements successifs. Les dispositions légales et réglementaires en vigueur seront respectées.

Article 74 : Travail de nuit

Sont considérées comme heures de nuit les heures prestées entre 22h00 et 06h00.

Article 75 : 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 de CAMRAIL.

b/ Les horaires seront affichés sur les lieux de travail.

Article 76 : Heures supplémentaires

a/ Les heures prestées au-delà de la durée légale de travail seront considérées comme heures supplémentaires.

b/ Ces permissions ne seront accordées qu'au moment où se produit l'événement qui les justifie

c/ Le Travailleur informera l'Employeur et lui fournira tous les documents justificatifs requis dans un délai d'un mois ;

d/ En cas de non présentation de pièces justificatives, le travailleur sera cassé en position d'absence irrégulière et sanctionné conformément à la réglementation en vigueur.

e/ d'autres permissions de congé exceptionnel à caractère culturel, religieux et politique peuvent aussi être accordées aux travailleurs de CAMRAIL

Article 79 : Fêtes légales

a/ Les fêtes légales sont celles fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur,

b/ Les jours déclarés chômés par l'autorité compétente sont assimilés à des fêtes légales

Article 80 : Congé non payé

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

Article 81 : Périodes de suspension du contrat

Les éventuelles indemnisations dues pendant certaines périodes de suspension de contrat sont celles prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur

Article 82 : Absences injustifiées

a/ En cas d'absence injustifiée, quelle qu'en soit la durée et sans préjudice de l'application des sanctions disciplinaires adéquates, le Travailleur ne peut prétendre à aucune rémunération pendant toute la période considérée

b/ Toute absence non justifiée de 10 jours ouvrables est assimilable à une désertion, et constitué en soi une faute entraînant le licenciement du Travailleur

Les désertions de même durée, consécutives au vu ou détournement entraînent le licenciement sans indemnisation ni préavis.

TITRE 6 : REGIME DISCIPLINAIRE

Chapitre 6.1 : Sanctions disciplinaires - procédures - compétences

Article 83 : Sanctions disciplinaires

a/ En cas de manquement aux obligations qui leur sont imposées par leur contrat de travail, par la présente CC et par la législation, les Travailleurs s'exposent à l'une des sanctions disciplinaires suivantes :

- le rappel à l'ordre,
- l'avertissement,
- le blâme,
- la mise à pied,
- le licenciement.

b/ Des « mises en garde » peuvent également être adressées aux Travailleurs dont les agissements les exposent à des sanctions disciplinaires.

Cette mesure, qui n'est pas une sanction, constitue néanmoins un antécédent disciplinaire.

d/ L'interdiction de service à titre préventif est une mesure provisoire à caractère exceptionnel, elle ne constitue ni une sanction ni une suspension du contrat de travail et ne peut excéder 3 mois, à compter de la date de notification au Travailleur de sa mise en interdiction de Service.

Si les circonstances le justifient, cette durée peut être prolongée une seule fois et pour une nouvelle durée maximale de 3 mois.

Passé ce délai le Travailleur réintègre de plein droit sa fonction; aucune sanction ne peut lui être appliquée ultérieurement, pour les faits incriminés.

TITRE 7 : HYGIENE ET SECURITE- EQUIPEMENTS DE PROTECTION

Chapitre 7.1 : Hygiène et Sécurité

Article 88: Hygiène et Sécurité sur les lieux de travail

a/ L'Employeur veillera 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 contribueront à développer l'esprit de sécurité chez les Travailleurs, notamment en sensibilisant les Travailleurs sur la nécessité de faire usage des vêtements et équipements de protection mis à leur disposition.

Article 89 : Comité d'hygiène et de sécurité

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

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

Chapitre 7.2 : Equipements de protection

Article 90 : Tenues de travail et de sécurité

a/ L'Employeur fournira gratuitement aux Travailleurs les équipements appropriés aux circonstances et à la nature du travail qui leur est confié, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires; 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.

TITRE 8 : FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE

Chapitre 8.1 : Formation professionnelle

Article 91 : Principes Généraux

a/ La formation professionnelle est un moyen pour améliorer les connaissances et les capacités des Travailleurs, et pour créer de meilleures conditions de travail, de rendement, et de production.

b/ La formation professionnelle est à charge de l'Employeur. Des sessions de formation, ou des stages seront organisés par l'Employeur, au Cameroun ou à l'étranger, en fonction des besoins.

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

d/ L'Employeur délivre aux Travailleurs des brevets ou attestations précisant le niveau, la durée et le contenu des formations auxquelles ils ont participé avec succès.

Le Travailleur ayant acquis une expérience complémentaire, une formation sur le tas ou un diplôme supplémentaire pourra, dans la

b/ Cependant, les avantages reconnus par la présente CC ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés dans l'entreprise pour le même objet à la suite des usages ou d'une convention particulière.

Article 99 : Cause de sauvegarde

a/ Les dispositions de la Convention Collective des Chemins de Fer du 17 Septembre 1993 et les autres textes ayant régi les relations professionnelles entre la Régie Nationale des Chemins de Fer du Cameroun et le Personnel ne sont pas applicables au Personnel de CAMRAIL.

b/ Toute disposition de la présente CC qui serait contraire au Code du Travail est nulle et de nul effet;

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

Pour l'Employeur

Signature: [Signature]
 Fonction: [Fonction]
 Nom: [Nom]
 Fonction: [Fonction]

Pour les Travailleurs

C.S.T.C
 [Signature]
 U.S.T.C
 [Signature]

Pour le Ministre de l'Emploi, Du Travail et de la Prévoyance Sociale

[Signature]
 Nom: Roger MANDJONG
 Délégué provincial des Employés du Travail et de la Prévoyance Sociale du Cameroun

REPRESENTANTS DES TRAVAILLEURS

Noms et Prénoms		Qualité	Signature
FSS DA	Benoît	Président ESTC/CSTC	
KALLE	Maurice Marcel	Coordinateur USLC	
NIFNS	BITEN	Président Wouri/CSTC	
NGANGO	OTTO	Président Sanaga-Maritime/CSTC	
MEVA	BEYALA Lazare	Président VINA/CSTC	
EYABA	Victor	Président Mfoundi/USLC	
OGONO	Emmanuel	Président VINA/USLC	
GADJI	MAIDAOI	Président Lom et Djérem/CSTC	
VILDINA	Alphonse	Président Djérem/CSTC	
MOVONDO	Roger	Président Djérem/USLC	
YIFEMBE	Michel	Président Lékié/CSTC	
FMESSIENE	BOMOND	Président Haute-Sanaga/USLC	
MBILLA	Bruno	Président Me'ou-Akono/CSTC	
BENSON	TAJA	Président Mémé/CSTC	
MBOUOBDA	Raoul Aimé	Président Mefou-Akono/USLC	
OWONA	MYIE	Président Nyong et Soto/CSTC	
MBONGUE	EKOTTO Zachée	Président Sanaga Maritime/USLC	
KENMOGNE	Emmanuel	Président Mungo/CSTC	
MBUSNUM	Rigobert	Président Nyong et Kéfé/CSTC	
BASSOM	BAYOCK	Président Nyong et Kéfé/USLC	
BADEFONA	Paul	Vice-Président Lékié/USLC	
NIDHA	Victorine	Vice-Présidente Mfoundi/CSTC	
MOUMPOUBEYI	MOUSSA	Vice-Président Wouri/USLC	
SANAMA	à KOUNG	Secr. à la Comm. Haute-Sanaga/CSTC	
ANBANG	Pierre	Secr. à la Comm Lom et Djérem/USLC	

REPRESENTANTS DE L'EMPLOYEUR

Noms et Prénoms	Qualité	Signature
EBATA Sébastien	Directeur des Ressources Humaines	
DELHALC Guy	Directeur des Ressources Humaines/ACOMI	
MOUKOURI KOLOH	Chef de Division Gestion du Personnel	
NIEMBELE EKWI	Chef de Bureau Relations Professionnelles	

OBSERVATEURS

Noms et Prénoms	Qualité	Signature
MOUTOU Philippe	CSTC Wouri	
FANGWA NZEYA Roger	CSTC Wouri	
DIFFO KEMENI Roman	CSTC Wouri	
BELLE Gabriel	CSTC Wouri	
EPETI KOUM E. Florence	CAMRAIL	

Article 31 : Période d'essai
Article 32 : Affectation

Chapitre 3.2 : Obligation des parties

Article 33 : Obligation de l'employeur
Article 34 : Obligations du travailleur

Chapitre 3.3 : Classification des emplois – Reclassement – Promotion – Avancement – Intérim et Commissionnement

Article 35 : Classification des emplois
Article 36 : Promotion
Article 37 : Commissionnement
Article 38 : Intérim
Article 39 : Commission mixte de Reclassement
Article 40 : Avancement en échelon

Chapitre 3.4 : Suspension

Article 41 : Suspension du contrat de travail

Chapitre 3.5 : Rupture

Article 42 : Notions Générales
Article 43 : Expiration du terme ou réalisation de l'objet prévu au contrat
Article 44 : Décès du travailleur
Article 45 : Volonté Commune des parties
Article 46 : Démission du travailleur
Article 47 : Rupture par l'employeur
Article 48 : Force Majeure
Article 49 : Départ à la retraite

TITRE 4 : SALAIRES ET ACCESSOIRES

Chapitre 4.1 : Salaires et Accessoires

Article 50 : Principe de base
Article 51 : Composition de la Remunération
Article 52 : Salaire de base
Article 53 : Sursalaire Forfaitaire
Article 54 : Ancienneté
Article 55 : Prime de fin d'année
Article 56 : gratification annuelle
Article 57 : Indemnité de transport
Article 58 : Indemnité de logement pour les travailleurs non-logés
Article 59 : Indemnité compensatrice d'entretien pour les travailleurs logés soumis à l'astreinte

Chapitre 4.2 : Remboursement de frais

Article 60 : Frais de mission des travailleurs sédentaires
Article 61 : Prime de panier de nuit

Chapitre 4.3 : Avances et retenues sur salaire

Article 62 : Avances sur salaire
Article 63 : Retenues sur salaire

Chapitre 4.4 : Avantages et allocations à caractère social

Article 64 : Logement
Article 65 : Allocation de famille
Article 66 : Soins médicaux
Article 67 : Allocation pour frais funéraires

TITRE 9 : ŒUVRES SOCIALES – RECOMPENSES

Chapitre 9.1 : Œuvres sociales et Organisation mutuelle

Article 92 : Clubs et Associations sportives

Article 94 : Organisation mutuelle

Chapitre 9.2 : Récompenses et distinctions honorifiques

Article 95 : Recompenses

Article 96 : Distinctions honorifiques

TITRE 10 : DISPOSITIONS FINALES

Article 97 : Enfants en charge

Article 98 : Avantages acquis

Article 99 : Clause de sauvegarde