



Rue des Palmiers (Bonapriso)
Ancien Collège des Nations
BP 2458 Douala
Tél / Fax : (237) 33 42 18 00

CONVENTION COLLECTIVE
D'ENTREPRISE DE
SITRAFER S.A

TABLE DES MATIERES

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

Chapitre 1 : Objet – Champ d'Application – Entrée en vigueur – Durée - Publication

Article 1 : Objet

Article 2 : Champ d'application

Article 3 : Durée

Chapitre 2 : Adhésion – Révision – Dénonciation – Concertation et Dialogue – Commission paritaire d'interprétation et de conciliation

Article 4 : Adhésion

Article 5 : Révision

Article 6 : Dénonciation

Article 7 : Concertation et dialogue

Article 8 : Commission paritaire d'interprétation et de conciliation

TITRE II : DROIT SYNDICAL – DELEGUES DU PERSONNEL

Chapitre 1 : Droit Syndical

Article 9 : Droit syndical et liberté d'opinion

Article 10 : Autorisation d'absence pour activités syndicales

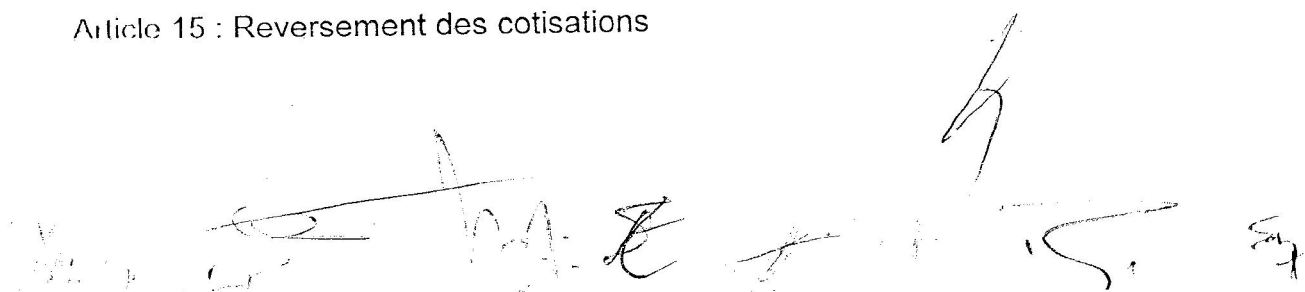
Article 11 : Permanence syndicale - Détachement

Article 12 : Cotisations syndicales

Article 13 : Perception des cotisations

Article 14 : Taux des cotisations

Article 15 : Reversement des cotisations



TITRE II : DROIT SYNDICAL – DELEGUES DU PERSONNEL

CHAPITRE 1 : DROIT SYNDICAL

Article 9 : Droit syndical et liberté d'opinion

- 1) 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.
- 2) 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.
- 3) L'employeur s'engage à n'exercer aucune pression, ni contrainte sur le personnel en faveur ou à l'encontre d'une 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.
- 4) De même, les travailleurs s'engagent à exercer leurs droits syndicaux dans le respect de la législation et de la réglementation en vigueur.

Article 10 : Autorisation d'absence pour activités syndicales

- 1) Chaque fois qu'un travailleur, qu'il soit délégué du personnel ou non, 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.
- 2) 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.
- 3) 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.
- 4) 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.

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

Article 11 : Permanence syndicale - Détachement

- 1) Le travailleur ayant déjà acquis dans l'entreprise une ancienneté de deux (2) ans, et qui serait appelé par son organisation syndicale légalement reconnue, à remplir un mandat de « permanent syndical », peut être détaché de son emploi pour une durée maximale de quatre (4) ans, renouvelable une seule fois. Le contrat de travail du travailleur « détaché » est suspendu pendant cette période de détachement, et le travailleur ne perçoit aucun salaire ou indemnité quelconque à charge de SITRAFER.
- 2) La demande de réintégration doit être introduite soit par l'organisation syndicale, soit par le travailleur concerné, au plus tard trois (3) mois avant la fin du mandat de l'intéressé.
- 3) Le travailleur sera repris à la catégorie à laquelle il appartenait au moment de son détachement. L'employeur s'efforcera, dans la mesure du possible, à lui fournir un emploi de niveau correspondant.

Article 12 : Cotisations syndicales

L'employeur accepte le principe de la retenue à la source des cotisations syndicales des travailleurs ayant souscrit librement à cette retenue, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 13 : Perception des cotisations

- 1) La retenue à la source s'effectuera sur la base d'un engagement écrit du travailleur, sur un bulletin d'adhésion signé par lui, autorisant l'employeur à retenir les cotisations sur son salaire et à les reverser à son organisation syndicale.
- 2) Les organisations syndicales de base devront à cet effet, communiquer au préalable à l'employeur les bulletins d'adhésion prévus à l'alinéa 1 ci-dessus. Tout document d'adhésion réceptionné par SITRAFER après le 15 du mois ne sera pris en compte qu'à partir du mois suivant.

Article 14 : Taux des cotisations

Le taux de la cotisation est fixé par la réglementation en vigueur.

Article 15 : Reversement des cotisations

- 1) SITRAFER s'engage à reverser aux organisations syndicales le montant des cotisations syndicales perçues mensuellement, au plus tard le 20^{ème} jour ouvrable du mois suivant celui au cours duquel les retenues ont été effectuées.
- 2) Le reversement des cotisations aux organisations syndicales s'effectuera par virement bancaire. Pour cela, chaque organisation syndicale communiquera par écrit ses références bancaires à l'employeur.
- 3) Les cotisations syndicales de tous les travailleurs mutés, seront automatiquement reversées au compte du syndicat de base de la même centrale, du lieu de son affectation.

CHAPITRE 2 : DELEGUES DU PERSONNEL

Article 16 : 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 17 : Exercice de la fonction de délégué du personnel

- 1) Les attributions des délégués du personnel, les modalités d'exercice de leur fonction, ainsi que la durée de leur mandat, sont déterminées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.
- 2) La compétence du délégué s'étend à l'ensemble du collège de l'établissement qui l'a élu.
- 3) Chaque délégué du personnel continue à travailler normalement dans son emploi, son horaire de travail ne pouvant être différent de l'horaire normal.
- 4) Le temps réglementaire réservé à l'exercice des fonctions des délégués du personnel est fixé par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.
- 5) 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.
- 6) Le délégué du personnel ne peut faire l'objet d'un traitement particulier en raison de sa fonction. Il ne peut notamment solliciter l'octroi d'avantages particuliers, ou prétendre à un changement d'emploi en invoquant sa qualité de délégué du personnel.

Article 18 : Protection

- 1) L'exercice de la fonction de délégué du personnel ne peut constituer une entrave à l'évolution normale de sa carrière professionnelle. Le délégué du personnel quant à lui ne peut par son action, porter entrave à la bonne marche de l'entreprise.
- 2) Le délégué du personnel ne peut être muté dans une autre localité ou établissement à titre définitif, pendant la durée de son mandat, sans son accord préalable en présence de l'inspecteur du travail du ressort. Le délégué du personnel qui accepte une mutation perd sa qualité de délégué, mais conserve le bénéfice de la protection prévue par la législation et la réglementation en vigueur.

Article 19 : Panneaux d'affichage

- 1) Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, des panneaux d'affichage doivent être réservés aux communications des délégués du personnel et des organisations syndicales.
- 2) Ces communications sont réservées aux convocations et aux comptes-rendus des réunions. Elles ne peuvent concerner que des questions strictement professionnelles et doivent, avant d'être affichées, être soumises au visa de l'employeur, qui doit intervenir dans les 48 heures qui suivent réception de la communication.
- 3) 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.
- 4) Aucun document ne peut être affiché, aucune inscription ne peut être portée en dehors des panneaux d'affichage et dans des conditions autres que celles stipulées ci-dessus.

Article 20 : Locaux pour réunion des délégués du personnel

L'employeur mettra à la disposition des délégués du personnel, en tant que de besoin dans leur établissement, un local et le mobilier adéquat leur permettant d'exercer leurs fonctions.

TITRE III : CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE 1 : DEFINITION – FORMATION – EXECUTION

Article 21 : Définition

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

Article 22 : Condition de recrutement

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

- être déclaré apte pour le travail auquel il est destiné, par un Médecin désigné par l'Employeur ;
- être titulaire d'un diplôme reconnu par l'Etat Camerounais ou d'une qualification professionnelle requise pour l'emploi postulé ;
- avoir subi avec succès l'éventuelle épreuve d'embauche organisée par l'employeur, visant à déterminer s'il possède les connaissances et aptitudes suffisantes pour occuper le poste à pourvoir ;
- avoir au moins 18 ans à la date d'embauche ;
- être libre de tout engagement avec le dernier employeur.

Article 23 : Forme

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

2) Le contrat de travail précise obligatoirement :

- l'identité du travailleur, à savoir : nom, prénom, sexe, date et lieu de naissance, adresse et nationalité ;
- la date de prise d'effet de l'engagement ;
- la durée du contrat ;
- la nature de l'emploi occupé ;
- la catégorie professionnelle, et l'échelon, à l'engagement ;
- le montant du salaire et, le cas échéant les primes et avantages alloués au travailleur à l'engagement ;
- le lieu d'embauche et le lieu initial d'exécution des prestations ;
- la durée de la période d'essai ;
- la composition de la famille du travailleur, au sens de la législation sur les prestations familiales.

Article 24 : Durée

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

Article 25 : Priorité d'embauche

En cas de vacances d'emploi, à niveau égal d'études, de qualifications et d'expériences et pour autant que les candidats répondent aux critères d'embauche en vigueur dans la société, il est accordé priorité aux candidats nationaux.

Article 26 : Lieu de travail

- 1) Compte tenu de l'activité exercée par SITRAFER, le travailleur peut être appelé à effectuer ses prestations en n'importe quel lieu de la République du Cameroun.
- 2) Les dispositions légales et réglementaires en vigueur en matière de voyages et de déplacements seront appliquées.

Article 27 : Période d'essai

- 1) Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, la durée de l'essai est fonction de la catégorie salariale à l'engagement et correspond à chaque catégorie indiquée ci après :

Catégories	Durée de la période d'essai
1	15 jours
2	
3	
4	1 mois
5	
6	
7	2 mois
8	
9	
10	3 mois
11	
12	

- 2) La période d'essai ne peut être renouvelée qu'une seule fois, le renouvellement doit être signifié par écrit au travailleur par l'employeur, avant l'expiration de la période d'essai initiale.
- 3) Pendant la période d'essai, il peut être mis fin au contrat à tout moment par chacune des parties, sans indemnités ni préavis.

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

Article 28 : Affectation

- 1) L'employeur doit fournir au travailleur un travail correspondant à celui pour lequel il a été engagé.
- 2) Lorsque le bon fonctionnement de l'entreprise le justifie, le travailleur pourra être affecté à un autre travail compatible avec ses aptitudes professionnelles, après une formation adéquate, si nécessaire.

CHAPITRE 2 : OBLIGATIONS DES PARTIES

Article 29 : Obligations de l'employeur

En plus des obligations prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'employeur est tenu :

- de respecter scrupuleusement les dispositions légales et réglementaires en vigueur, notamment dans le domaine des relations de travail ;
- de ne pas favoriser ou entretenir toute forme de discrimination clanique, tribale, raciale, ou régionale au sein de l'entreprise ;
- de faire preuve de politesse dans ses rapports avec les employés ;
- de ne pas intimer aux travailleurs un ordre incompatible avec la loi ou la présente convention collective ;
- d'observer et de faire observer strictement l'application des règles en vigueur en matière de discipline ;
- de gérer le personnel de la société en bon père de famille ;
- de protéger le travailleur régi par la présente convention collective contre les menaces, outrages, injures ou diffamations dont il peut être l'objet dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ;
- de réparer, après enquête contradictoire, les préjudices matériels causés à ses travailleurs dans l'exercice de leurs fonctions. Dans ce cas, il pourra poursuivre les auteurs de ces faits pour les préjudices causés à l'entreprise ;
- d'apporter une protection juridique au travailleur qui, ayant exercé ses fonctions conformément aux instructions de la hiérarchie et dans le respect des textes réglementaires en vigueur à SITRAFER, se trouve poursuivi devant les instances judiciaires par des tiers.

Article 30 : Obligations du travailleur

- 1) En plus des obligations prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, le travailleur est tenu :

Chapitre 2 : Délégués du Personnel

Article 16 : Elections sociales

Article 17 : Exercice de la fonction de délégué du personnel

Article 18 : Protection

Article 19 : Panneaux d'affichage

Article 20 : Locaux pour réunion des Délégués du Personnel

TITRE III : CONTRAT DE TRAVAIL

Chapitre 1 : Définition – Formation – Exécution

Article 21 : Définition

Article 22 : Conditions de recrutement

Article 23 : Forme

Article 24 : Durée

Article 25 : Priorité d'embauche

Article 26 : Lieu de travail

Article 27 : Période d'essai

Article 28 : Affectation

Chapitre 2 : Obligations des Parties

Article 29 : Obligations de l'employeur

Article 30 : Obligations du travailleur

Chapitre 3 : Classification des emplois - Promotion – Avancement - Intérim et Commissionnement

Article 31 : Classification des emplois

Article 32 : Promotion

Article 33 : Commissionnement

Article 34 : Intérim

Article 35 : Commission Mixte Paritaire de Reclassement

Article 36 : Avancement d'échelon

Chapitre 4 : Suspension

Article 37 : Suspension du contrat de travail

Chapitre 5 : Rupture

Article 38 : Notions générales

Article 39 : Expiration du terme ou réalisation de l'objet prévu au contrat

Article 40 : Décès du travailleur

Article 41 : Volonté commune des parties

Article 42 : Démission du travailleur

Article 43 : Rupture par l'employeur

Article 44 : Force majeure

Article 45 : Départ à la retraite

Article 46 : Retraite anticipée

TITRE IV : SALAIRES ET ACCESSOIRES

Chapitre 1 : Salaires et Accessoires

Article 47 : Principe de base

Article 48 : Salaire de base

Article 49 : Sursalaire

Article 50 : Primes et indemnités

Article 51 : Ancienneté

Article 52 : Prime de fin d'année

Article 53 : Gratification annuelle

Article 54 : Indemnité de logement pour les travailleurs non logés

Chapitre 2 : Remboursement de Frais

Article 55 : Frais de mission des travailleurs sédentaires

Chapitre 3 : Avances et Retenues sur Salaire

Article 56 : Avances sur salaire

Article 57 : Retenues sur salaire

Chapitre 4 : Avantages et Allocations à Caractère Social

Article 58 : Logement

Article 59 : Soins médicaux

Article 60 : Allocations pour frais funéraires

Article 61 : Allocation de conjoint survivant

TITRE V : DUREE DE TRAVAIL

Chapitre 1 : Travail Normal et Heures Supplémentaires

Article 62 : Durée normale de travail

Article 63 : Horaire de travail

Article 64 : Conditions particulières de travail

Article 65 : Heures supplémentaires

Chapitre 2 : Absences et Congés

Article 66 : Congés payés

Article 67 : Permissions exceptionnelles d'absence

Article 68 : Fêtes légales

Article 69 : Congés non payés

Article 70 : Période de suspension du contrat

Article 71 : Absences injustifiées

TITRE VI : SANTE ET SECURITE – EQUIPEMENT ET PROTECTION

Article 72 : Tenues de travail et de sécurité

Article 73 : Santé et sécurité sur les lieux de travail

Article 74 : Comité de santé et de sécurité

TITRE VII : FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE

Chapitre 1 : Formation Professionnelle

Article 75 : Principes généraux

Chapitre 2 : Apprentissage

Article 76 : Principes généraux

TITRE VIII : ŒUVRES SOCIALES ET MUTUELLE DE SECURITE SOCIALE

Chapitre 1 : Œuvres Sociales et Mutuelle de Sécurité sociale

Article 77 : Clubs et associations sportives

Article 78 : Mutuelle de sécurité sociale

Chapitre 2 : Récompenses et Distinctions Honorifiques

Article 79 : Récompenses

Article 80 : Distinctions honorifiques

TITRE IX : DISPOSITIONS FINALES

Article 81 : Avantages acquis

Article 82 : Entrée en vigueur

Article 83 : Publication

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by a series of smaller initials and signatures, including what appears to be 'E', 'S', 'V', and 'Sy'.

ENTRE

**LA SOCIETE DENOMMEE SITRAFER,
L'EMPLOYEUR, D'UNE PART ;**

ET

**LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE LA
MAINTENANCE FERROVIAIRE (SYNATRAMFER),
D'AUTRE PART ;**

**EN PRESENCE DE MADAME BOUBA Née DJUKAM Cécile
Gernique ADMINISTRATEUR PRINCIPALE DU TRAVAIL,
REPRESENTANT LE MINISTRE DU TRAVAIL ET DE LA
SECURITE SOCIALE.**

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : Objet

La présente Convention Collective et ses annexes ont pour objet de régir les rapports professionnels entre SITRAFER 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 convention collective pendant toute sa durée.

Article 2 : Champ d'application

La présente Convention Collective s'applique à tout le personnel de SITRAFER 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, au statut sérologique.

Article 3 : Durée

La présente Convention Collective est conclue pour une durée indéterminée.

CHAPITRE 2 : ADHESION – REVISION – DENONCIATION – CONCERTATION ET DIALOGUE – COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION

Article 4 : Adhésion

- 1) Toute organisation syndicale de travailleurs représentée au sein de SITRAFER peut adhérer à la présente Convention Collective, dans la forme et aux conditions prévues par la réglementation en vigueur.
- 2) Cette adhésion prend effet à compter du jour du dépôt de l'acte d'adhésion au greffe de la juridiction compétente.
- 3) 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.
- 4) 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 Collective.

Article 5 : Révision

- 1) La présente Convention Collective et/ou ses annexes pourront être révisés à l'initiative de l'une des parties signataires ou du Ministre en charge des questions de travail et de sécurité sociale.
- 2) La demande de révision doit être présentée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée, par la partie qui en prend l'initiative, à l'autre partie.
- 3) La demande de révision devra indiquer les dispositions mises en cause et sera accompagnée de propositions écrites.
- 4) Durant les négociations, ainsi que durant la période nécessaire pour l'exécution éventuelle de la procédure légale de conciliation, les parties s'engagent à respecter strictement les obligations découlant de la présente convention collective, et à ne recourir ni à la grève, ni au lock-out, à propos des points mis en cause.
- 5) Les dispositions portant révision de tout ou partie de la présente Convention Collective se substituent de plein droit aux dispositions qu'elles modifient, et sont applicables à dater du jour de leur dépôt au greffe de la juridiction compétente.

Article 6 : Dénonciation

- 1) La présente convention collective ne pourra être dénoncée par l'une des parties contractantes que dans l'hypothèse où une demande de révision introduite selon les modalités prévues à l'article 7 n'aurait pas abouti dans un délai de 24 mois à dater de sa notification.
- 2) La dénonciation doit être signifiée à l'autre partie par écrit, dans le respect des formalités de dépôt et de notification prévues par la réglementation en vigueur. Cette notification doit être motivée, et contenir un projet de nouvelle convention.
- 3) La dénonciation ne prend effet qu'à l'expiration d'un délai d'un (1) mois suivant la date du dépôt de l'acte.
- 4) La présente Convention Collective restera d'application jusqu'à la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions à intervenir. Les parties signataires s'engagent formellement à ne recourir ni à la grève, ni au lock-out à propos des points mis en cause, pendant la durée des délais prévus aux alinéas 1 et 3 ci-dessus.

Article 7 : Concertation et dialogue

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

- 2) Dans ce but, elles s'engagent à user de tous les moyens en leur pouvoir avant de recourir à la procédure légale en matière de différends collectifs de travail, prévue par la réglementation en vigueur.
- 3) Les différends individuels de travail sont réglés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 8 : Commission Paritaire d'Interprétation et de Conciliation

- 1) Tous les différends nés de l'interprétation ou de l'application de la présente Convention Collective qui n'auraient pu être réglés directement par les parties, sont soumis par les soins de la partie la plus diligente à une Commission Paritaire d'Interprétation et de Conciliation avant tout recours à la procédure légale.
- 2) Cette Commission est composée de cinq membres issus des syndicats les plus représentatifs des travailleurs et cinq membres représentant l'employeur.
- 3) La Commission peut, si elle le juge nécessaire, s'adjoindre à titre consultatif des personnalités de son choix.
- 4) La Commission est saisie par lettre recommandée ou contre décharge par la partie la plus diligente. L'objet du différend et la clause de la convention collective auxquels ils se rapportent doivent être clairement indiqués.
- 5) La Commission se réunit dans les 20 jours qui suivent la réception de la requête, sur convocation de l'employeur. Elle statue par voie de vote secret à la majorité simple des membres présents. Elle ne peut délibérer valablement que si les 2/3 des membres sont présents.
- 6) Les décisions de cette Commission sont prises sous forme d'accord de conciliation.
- 7) Au cas où le désaccord persiste, ou en cas de refus d'appliquer les décisions par l'une des parties, l'Inspecteur du Travail du ressort est saisi dans le cadre de la procédure légale de règlement des différends collectifs de travail.

- de consacrer toute son activité aux fonctions qui lui sont confiées pendant les heures normales de service et les heures supplémentaires ;
- d'exécuter personnellement les instructions de ses chefs hiérarchiques en suivant les règles de la profession ;
- de conserver et de restituer à l'employeur le matériel, les espèces et, d'une manière générale tout ce qui lui a été confié pour l'exécution de son travail ;
- de se soumettre soit à tout traitement préventif, soit à toute règle d'hygiène généralement en usage ou prescrite par le service médical ;
- de respecter les bonnes mœurs ;
- de veiller à la sauvegarde des intérêts de l'entreprise ;
- de faire preuve de politesse dans ses rapports avec ses supérieurs, collègues ou subordonnés ;
- de communiquer dans les brefs délais à l'employeur, tout événement ou modification de sa situation individuelle ou familiale de nature à influencer les avantages salariaux ou autres dont il bénéficie, et produire toute pièce justificative à cet effet.

2) Le travailleur est également tenu :

- au secret professionnel à l'égard des tiers, pour tout ce qui concerne l'exercice de ses fonctions, et d'une manière générale pour tout ce qui concerne l'activité de SITRAFER, conformément aux dispositions légales et réglementaires.
- à l'observation de la discrétion dans les affaires qui, par leur nature ou à la suite d'instructions reçues, revêtent un caractère confidentiel. Cette règle s'applique aussi bien dans les rapports des travailleurs entre eux, que dans leurs rapports avec les tiers.

3) 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 rappel en service pour travaux urgents.

4) 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 les accidents imminents ;
- Organiser des mesures de sauvegarde ;
- Réparer les effets d'accidents survenus à la voie, aux installations, etc ...

CHAPITRE 3 : CLASSIFICATION DES EMPLOIS - PROMOTION – AVANCEMENT - INTERIM - COMMISSIONNEMENT

Article 31 : Classification des emplois

- 1) La classification des emplois en vigueur à SITRAFER comporte 12 catégories, regroupées en 3 collèges professionnels :

Catégories	Collèges Professionnels
1	Exécution
2	
3	
4	
5	
6	
7	Maitrise et encadrement
8	
9	
10	Cadres
11	
12	

- 2) Chaque poste de travail est classé dans une catégorie en fonction de ses caractéristiques, exigences spécifiques, et des responsabilités qui y sont attachées, telles que définies par la classification nationale type.
- 3) L'appartenance d'un travailleur à un collège professionnel est fonction de la catégorie à laquelle est rattaché le poste qu'il occupe.
- 4) Les avantages auxquels un travailleur peut prétendre sont ceux liés à la catégorie du poste qu'il occupe.

Article 32 : 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 à des éventuels examens organisés par l'employeur ;
- à la détention des brevets, certificats ou diplômes requis pour ce poste ;
- à l'expérience professionnelle.

Article 33 : Commissionnement

- 1) Le commissionnement est l'affectation d'un travailleur à un poste définitivement vacant d'une catégorie supérieure au sien, en vue de vérifier si l'intéressé possède les aptitudes requises pour occuper ce poste et si par conséquent sa promotion ultérieure est justifiée.
- 2) Le travailleur commissionné devra faire la preuve de ses aptitudes, pendant une période équivalente à la durée de la période d'essai prévue à l'art. 27.
- 3) Durant cette période, le commissionnement peut être retiré à tout moment, si l'intéressé ne donne pas satisfaction. Dans ce cas, les insuffisances constatées

doivent être portées à la connaissance du travailleur. Le travailleur sera alors affecté à son ancien poste ou à un autre poste équivalent.

- 4) Pendant la durée du commissionnement, le travailleur continue à percevoir la rémunération correspondant au poste occupé antérieurement.
- 5) Si le commissionnement est satisfaisant, le travailleur est promu à son nouveau poste et bénéficie dès lors du salaire de base correspondant (échelon A de la catégorie), avec effet rétroactif à la date de son commissionnement.
- 6) La période de commissionnement ne peut être renouvelée qu'une seule fois. Au terme de cette période, le travailleur est d'office promu au nouveau poste.

Article 34 : Intérim

- 1) L'intérim est l'affectation temporaire d'un travailleur à un poste provisoirement vacant.
- 2) Une indemnité sera payée au travailleur concerné à partir du 30^{ème} jour d'intérim ininterrompu. Dans la mesure où le travailleur intérimaire est de catégorie inférieure, il percevra une indemnité correspondant à la différence entre le salaire de base du poste d'intérimaire et son salaire de base, ainsi que les primes et indemnités liées au poste.
- 3) La période d'intérim ne peut excéder six (6) mois consécutifs ; passé ce délai, le travailleur est d'office confirmé à ce poste.

Article 35 : Commission Mixte Paritaire de Reclassement

- 1) Il est institué au sein de SITRAFER une Commission Mixte Paritaire de Reclassement, compétente pour examiner toute contestation individuelle portant sur la classification professionnelle d'un travailleur.
- 2) Cette Commission, convoquée et présidée par l'inspecteur du travail du ressort, est composée du Directeur Général (ou de son représentant), du responsable chargé des questions du personnel, et de 2 délégués du personnel appartenant au collège et à l'établissement du travailleur.
- 3) La Commission se réunit dans les 30 jours suivant saisine de l'inspecteur du travail du ressort par l'une ou l'autre des parties. Elle statue au cas par cas, sur la base des requêtes déposées par l'une ou l'autre des parties. Elle ne peut délibérer valablement que si la majorité absolue de ses membres est présente. Les décisions de la Commission sont prises par voie de vote au bulletin secret des membres présents. En cas d'égalité des voix, celle du président est prépondérante.
- 4) Pendant la durée de la procédure de reclassement, le travailleur continue normalement son activité, et l'employeur ne peut prononcer son licenciement qu'en cas de faute grave ou lourde, ou de fermeture de son établissement.

Article 36 : Avancement d'échelon

- 1) 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.
- 2) Dans le cas de promotion du travailleur, et si son nouveau salaire catégoriel de base est inférieur à son ancien salaire catégoriel échelonné, le différentiel de salaire lui est payé sous forme de sursalaire.
- 3) Un avancement d'échelon au mérite peut s'effectuer chaque année par décision de l'employeur.
- 4) Cependant, après cinq (5) années d'ancienneté dans un même échelon, le passage à l'échelon supérieur est de droit pour le travailleur.

CHAPITRE 4 : SUSPENSION

Article 37 : Suspension du contrat de travail

Les causes de suspension du contrat de travail sont celles prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

CHAPITRE 5 : RUPTURE

Article 38 : Notions générales

- 1) 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.
- 2) 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 39 : Expiration du terme ou réalisation de l'objet prévu au contrat

- 1) Le cas visé est celui du contrat conclu à durée déterminée.
- 2) 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. Sa résiliation avant terme,

sans justes motifs, donne lieu à indemnisation conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 40 : Décès du travailleur

- 1) Le contrat prend fin le jour du décès du travailleur.
- 2) Les sommes revenant au travailleur, après déduction légale de tout montant dû à l'employeur, sont payées aux ayants droits sur présentation d'un procès-verbal légalisé du conseil de famille. Le cas échéant, il leur sera exigé un certificat d'hérédité.

Article 41 : Volonté commune des parties

- 1) Les parties contractantes peuvent de commun accord rompre le contrat de travail qui les lie, selon les modalités à convenir entre elles. Toutefois, celles-ci ne sauraient être en deçà des dispositions légales et réglementaires en vigueur.
- 2) En outre, l'employeur allouera au travailleur une prime de bonne séparation négociée d'accord parties.

Article 42 : Démission du travailleur

Toute démission doit être adressée par écrit à l'employeur. Le travailleur démissionnaire devra, sauf dérogation accordée par l'employeur, exécuter le préavis tel que prévue par la législation et la réglementation en vigueur ou, à défaut, payer une indemnité compensatrice de préavis.

Article 43 : Rupture par l'employeur

- 1) L'employeur ne peut résilier le contrat de travail que pour un motif valable lié à l'aptitude ou au comportement professionnel du travailleur, ou pour tout autre motif lié au fonctionnement de l'entreprise.
- 2) La rupture sera notifiée au travailleur par écrit, remis contre accusé de réception, et indiquant expressément les motifs évoqués.
- 3) La durée du préavis de licenciement dû au travailleur est déterminée ainsi qu'il suit :

Catégorie	Ancienneté		
	Moins de 1 an	De 1 à 5 ans	Plus de 5 ans
I à VI	15 Jours	1 Mois	2 Mois
VII à IX	1 Mois	2 Mois	3 Mois
X à XII	1 Mois	3 Mois	4 Mois

- 4) Les taux applicables pour le calcul de l'indemnité de licenciement, lorsqu'elle est due, sont ceux prévus par la législation et la réglementation en vigueur.

- 5) Le contrat peut être rompu sans préavis ni indemnité quelconque lorsque le travailleur se rend coupable d'une faute lourde reconnue comme telle conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 44 : Force majeure

- 1) La force majeure est un événement imprévisible et insurmontable rendant impossible l'exécution normale par les parties des obligations réciproques nées du contrat de travail.
- 2) En cas de force majeure, les dispositions légales et réglementaires sont d'application.

Article 45 : Départ à la retraite

- 1) 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 (01) an avant son départ.
- 2) Lors de son départ à la retraite, le travailleur bénéficiera d'une allocation de départ à la retraite égale au montant de l'indemnité de licenciement prévue à l'art. 46 majorée de six (6) mois de salaire de base.

Article 46 : Retraite anticipée

Tout travailleur ayant 50 ans et ayant rempli les conditions en vigueur de la CNPS peut demander son départ à la retraite anticipée. Ce dernier bénéficiera d'une prime de bonne séparation conformément aux dispositions de l'article 41 alinéa 2 de la présente convention et d'une indemnité correspondant à deux (2) mois de salaire de base par année restante.

TITRE IV : SALAIRES ET ACCESSOIRES

CHAPITRE 1 : SALAIRES ET ACCESSOIRES

Article 47 : Principe de base

Les salaires des travailleurs sont payés mensuellement et à terme échu, (au plus tard le 8^{ème} jour ouvrable du mois suivant) et calculés selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 48 : Salaire de base

- 1) Conformément à la législation en vigueur, chaque catégorie comporte six échelons de salaire, dénommés respectivement échelon A, B, C, D, E, F. A chaque échelon est associé un salaire correspondant.
- 2) 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 parties entre l'employeur SITRAFER et les organisations syndicales signataires de la présente convention.
- 3) L'échelon « G » est un échelon exceptionnel et ne constitue en aucun cas une barrière pour le passage à une catégorie supérieure.
- 4) La grille salariale en vigueur à SITRAFER est annexée à la présente Convention Collective (annexe 2).

Article 49 : Sursalaire

Le sursalaire est toute rémunération complémentaire accordée au travailleur en compensation de toute diminution salariale consécutive, soit à une promotion catégorielle, soit à la perte d'un avantage quelconque préalablement acquis.

Article 50 : Primes et Indemnités

- 1) La rémunération à laquelle peuvent prétendre les travailleurs régis par la présente Convention Collective comprend outre le salaire catégoriel échelonné, des accessoires de salaire, à savoir :
 - la prime d'ancienneté ;
 - l'indemnité de logement ;
 - la prime de technicité ;
 - la prime de panier ;
 - la prime de salissure ;
 - la prime de responsabilité ;
 - la prime de sujétion ;
 - la prime de documentation ;

- la prime de représentation ;
- la prime de risque.

2) Les primes ci-après sont attribuées par des notes de service de la Direction Générale et dont copies sont jointes en annexe de la présente convention (annexes 3 à 7) :

- la prime d'astreinte ;
- la prime de déraillement ;
- la prime des travaux de week-ends ;
- la prime de campement ;
- la ration alimentaire.

Article 51 : Ancienneté

La prime d'ancienneté est calculée sur le salaire de base de la catégorie (échelon A) à laquelle appartient le travailleur, et est égale à :

- 4 % après 2 ans d'ancienneté ;
- 2 % par année de service supplémentaire au-delà de la deuxième année, sans plafonnement.

Article 52 : Prime de fin d'année

A la discrétion de l'employeur et en fonction des résultats obtenus, il pourra être accordé une prime de fin d'année (13^{ème} mois) aux travailleurs.

Article 53 : Gratification annuelle

L'employeur pourrait, à sa discrétion, et en fonction des résultats financiers de l'entreprise, accorder une gratification annuelle aux travailleurs.

Article 54 : Indemnité de logement pour les travailleurs non logés

- 1) Les travailleurs non logés bénéficient d'une indemnité conformément à la réglementation en vigueur.
- 2) Les travailleurs en service au moment de l'entrée en vigueur de la présente Convention Collective, conservent comme avantage acquis les dispositions plus favorables en vigueur.

CHAPITRE 2 : REMBOURSEMENT DE FRAIS

Article 55 : Frais de mission des travailleurs sédentaires

- 1) L'employeur accordera au travailleur effectuant une mission en dehors de sa localité d'affectation, une indemnité journalière destinée à couvrir les frais d'hébergement et de subsistance engagés à cette occasion, au cas où il ne

serait pas directement pris en charge par la société. Les taux appliqués pour les missions à l'intérieur du pays font l'objet d'un texte particulier joint en annexe de la présente Convention Collective (annexe 8).

- 2) Les taux appliqués pour les missions à l'étranger sont fixés par l'employeur au cas par cas, en fonction des circonstances spécifiques à chaque mission et à chaque destination.
- 3) Les frais de transport du travailleur sont également pris en charge par l'employeur.
- 4) Les frais de mission sont payés avant le départ du travailleur.
- 5) Un rapport de mission est exigé et présenté par le travailleur à la fin de sa mission, faute de quoi il est suspendu de toute autre mission jusqu'à production du rapport exigé.

CHAPITRE 3 : AVANCES ET RETENUES SUR SALAIRE

Article 56 : Avances sur salaire

- 1) Des avances sur salaire peuvent être accordées par l'employeur, sur demande écrite du travailleur.
- 2) La décision d'octroyer de telles avances relève de la compétence de l'employeur.

Article 57 : Retenues sur salaire

- 1) Les avances sur salaire dont il est question dans l'article précédent seront 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 de la quotité cessible et saisissable prévue par lesdites dispositions.
- 2) En dehors de ces cas et de ceux qui sont explicitement prévus par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, ou par la présente Convention Collective, aucune retenue d'aucune sorte ne sera opérée sur le salaire d'un travailleur sans son accord écrit.

CHAPITRE 4 : AVANTAGES ET ALLOCATIONS A CARACTERE SOCIAL

Article 58 : Logement

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

Article 59 : Soins médicaux

- 1) La couverture sanitaire des travailleurs est effectuée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.
- 2) Les maladies non imputables au service sont régies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 60 : Allocations pour frais funéraires

- 1) En cas de décès d'un travailleur en service, l'employeur versera aux ayants droits une allocation forfaitaire dont le montant est fixé par un texte particulier, au titre de participation aux frais funéraires (annexe 9).
- 2) L'entreprise sera représentée aux obsèques du travailleur par une délégation composée de :
 - un représentant de la Direction Générale ;
 - un représentant de la Direction des Ressources Humaines ;
 - le chef hiérarchique de l'employé décédé ;
 - deux délégués du personnel relevant de l'établissement de ce travailleur.

- 3) Cette délégation est mise en mission par l'employeur et bénéficie de tous les avantages y afférents.

Article 61 : Allocation de conjoint survivant

En cas de décès d'un travailleur en service, il est alloué au(x) conjoint(s) survivant(s) une allocation unique dont le montant et les modalités d'octroi sont fixés dans le cadre de la mutuelle de SITRAFER.

TITRE V : DUREE DE TRAVAIL

CHAPITRE 1 : TRAVAIL NORMAL ET HEURES SUPPLEMENTAIRES

Article 62 : Durée normale de travail

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

Article 63 : Horaires de Travail

- 1) Les dispositions relatives aux différents régimes et horaires de travail en vigueur dans l'entreprise sont détaillées dans le Règlement Intérieur de SITRAFER.
- 2) Les horaires sont affichés sur les lieux de travail.

Article 64 : 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 65 : Heures supplémentaires

- 1) Les heures prestées au-delà de la durée légale de travail seront considérées comme heures supplémentaires.
- 2) Les taux appliqués pour le calcul des majorations salariales dues en cas d'heures supplémentaires sont les suivants :

Heures Supplémentaires	Taux Appliqués
Pour les 8 premières	20 % du salaire horaire
Pour les 8 suivantes	30 % du salaire horaire
Pour la 3 ^{ème} tranche (jusqu'à 20 heures par semaine)	40 % du salaire horaire
Heures Supplémentaires Accomplies le Dimanche	40 % du salaire horaire
Heures Supplémentaires Prestées de Nuit	50 % du salaire horaire
Heures Supplémentaires Prestées Jour de Fêtes Légales	100 % du salaire horaire

CHAPITRE 2 : ABSENCE ET CONGES

Article 66 : Congés payés

- 1) L'employeur est tenu d'accorder un congé annuel au travailleur.
- 2) Le droit au congé naît à l'expiration d'une année de service comptée de date à date.
- 3) Le travailleur ne peut renoncer à son congé.
- 4) La durée de congé annuel est fixée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, à savoir 1,5 jour ouvrable par mois de service effectif majoré de :
 - 2 jours ouvrables par période entière de cinq (5) années de service.
 - 2 jours ouvrables par enfant à charge âgé de moins de six (6) ans à la date du départ en congé, pour les mères salariées.
- 5) La date du congé est fixée par l'employeur en début d'exercice suivant un planning établi en concertation avec le travailleur. Il est en outre donné la possibilité à l'employeur de fractionner le congé du travailleur dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.
- 6) A l'occasion de son départ en congé, le travailleur a droit à une allocation déterminée suivant la réglementation en vigueur. Cette allocation sera payée au plus tard la veille de la date du départ en congé du travailleur.

Article 67 : Permissions Exceptionnelles d'Absences

- 1) Dans la limite de 15 jours par année, le travailleur a droit à des permissions exceptionnelles d'absences payées à l'occasion de certains événements familiaux touchant son foyer, dans les cas ci-après :

Mariage du travailleur	3 Jours
Accouchement de l'épouse du travailleur	3 Jours
Mariage de l'enfant du travailleur	1 Jour
Décès du conjoint du travailleur ou de son enfant	5 Jours
Décès du père, de la mère, du beau père, de la belle mère du travailleur	3 Jours

- 2) Ces permissions ne seront accordées qu'au moment où se produit l'évènement qui les justifie.
- 3) Le travailleur informera l'employeur de l'évènement avant son départ. Il lui fournira en outre tous les documents justificatifs requis dans un délai d'un mois.
- 4) En cas de non présentation de pièces justificatives, le travailleur sera placé en position d'absence irrégulière et sanctionné conformément à la réglementation en vigueur.

- 5) D'autres permissions de congé exceptionnel à caractère culturel, religieux et politique peuvent d'accord parties, être accordées aux travailleurs de SITRAFER.

Article 68 : Fêtes légales

- 1) Les fêtes légales sont celles fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.
- 2) Les jours déclarés chômés par l'autorité compétente sont assimilés à des fêtes légales.

Article 69 : Congés non payés

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 évoqués et des contraintes liées au bon fonctionnement de l'entreprise.

Article 70 : Période 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 71 : Absences injustifiées

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.

TITRE VI : SANTE ET SECURITE – EQUIPEMENT ET PROTECTION

Article 72 : Tenues de travail et de sécurité

- 1) 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 en vigueur ; le travailleur est tenu de les porter et est responsable de leur entretien.
- 2) Les conditions d'attribution, de port, de renouvellement et de restitution en cas de départ ou de mutation, sont spécifiées dans un règlement particulier.

Article 73 : Santé et sécurité sur les lieux de travail

- 1) L'employeur veillera tout particulièrement au respect des règles de santé et de sécurité dans l'entreprise, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.
- 2) Les délégués du personnel contribueront à développer l'esprit de sécurité chez les travailleurs, notamment en les sensibilisant sur la nécessité de faire usage des vêtements et équipements de protection mis à leur disposition.

Article 74 : Comité de santé et de sécurité

Il est créé au sein de SITRAFER un Comité de Santé et de Sécurité au Travail, dont la composition et le fonctionnement sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

TITRE VII : FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE

CHAPITRE 1 : FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 75 : Principes généraux

- 1) 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.
- 2) La formation professionnelle est à la 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.
- 3) Le travailleur en formation est considéré comme étant en service. A ce titre, il continue à percevoir sa rémunération habituelle.
- 4) L'institut de formation délivre aux travailleurs des brevets ou attestations précisant la durée et le contenu des formations auxquelles ils ont participé avec succès.
- 5) Le travailleur ayant acquis une expérience complémentaire, une formation sur le tas ou un diplôme supplémentaire pourra, compte tenu des vacances de postes dans la société, accéder à un poste de travail correspondant à ses capacités.

CHAPITRE 2 : APPRENTISSAGE

Article 76 : Principe général

En matière d'apprentissage, les dispositions légales et réglementaires seront d'application.

TITRE VIII : ŒUVRES SOCIALES ET MUTUELLE DE SECURITE SOCIALE

CHAPITRE 1 : ŒUVRES SOCIALES ET ORGANISATION MUTUELLE

Article 77 : Clubs et associations sportives

Les parties contractantes reconnaissent l'importance des activités littéraires, artistiques, culturelles et sportives pour l'épanouissement des travailleurs. Elles se déclarent favorables en conséquence à la création à l'initiative soit d'une organisation syndicale des travailleurs, soit de l'employeur, de clubs et associations ayant pour objet lesdites activités.

Article 78 : Mutuelle de Sécurité Sociale

- 1) Pour une meilleure protection sociale des travailleurs, il est créé au sein de SITRAFER une mutuelle de sécurité sociale.
- 2) La gestion de cette mutuelle, telle que prévue par la réglementation en vigueur, est autonome.

CHAPITRE 2 : RECOMPENSES ET DISTINCTIONS HONORIFIQUES

Article 79 : Récompenses

Les travailleurs qui dans les circonstances particulières auront fait preuve de zèle, de probité ou qui auront posé un acte de courage et de bravoure, peuvent recevoir de l'employeur une lettre de félicitation, une prime exceptionnelle, un avancement d'échelon suivant le cas et/ou toute autre récompense à la discrétion de l'employeur.

Article 80 : Distinctions honorifiques

- 1) Les travailleurs de SITRAFER bénéficient des médailles d'honneur du travail, conformément aux textes légaux et réglementaires en vigueur.
- 2) A ce titre, l'employeur est chargé de :
 - la collecte et l'acheminement des dossiers de médailles ;
 - l'achat des insignes ;
 - l'organisation de la cérémonie de décoration ;
 - l'octroi d'une prime à chaque récipiendaire équivalent à :
 - agent d'exécution : 100 000 FCFA par médaille ;
 - agent de maîtrise : 125 000 FCFA par médaille ;
 - cadre : 150 000 FCFA par médaille.

TITRE IX : DISPOSITIONS FINALES

Article 81 : Avantages acquis

Les avantages reconnus par la présente Convention Collective 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 82 : Entrée en vigueur

La présente Convention Collective entre en vigueur dès réception du récépissé de dépôt au greffe de la juridiction compétente.

Article 83 : Publication

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

Fait à Yaoundé le

ONT SIGNE LA PRESENTE CONVENTION COLLECTIVE

POUR LES TRAVAILLEURS

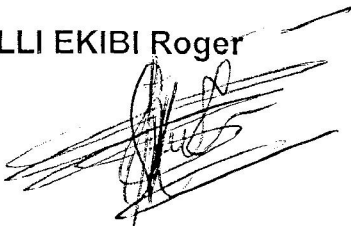
MELINGUI ONGOLO Vincent de Paul



BAYIHA BALINGOM Louis



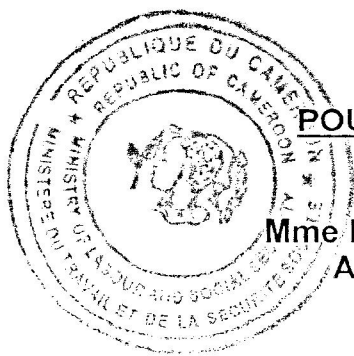
MWILLI EKIBI Roger



Me ONANA NLO Jules Joseph

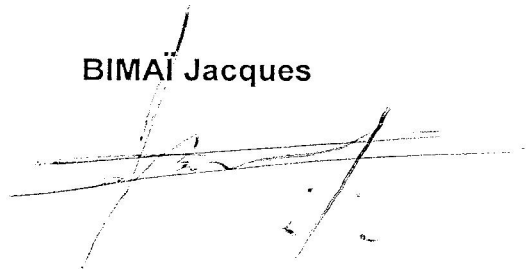


CELESTIN
BAMA Rigobert (Représentant CSTC)



POUR L'EMPLOYEUR

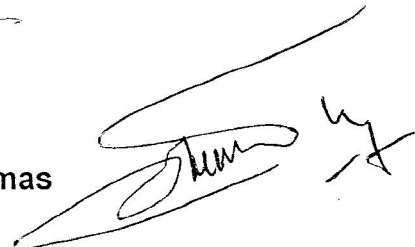
BIMAI Jacques



Mme ZOGO NKOMO Marie Madeleine



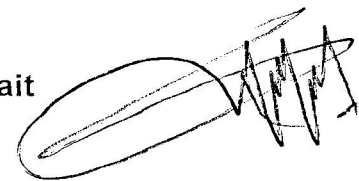
ENAME Thomas



NDJIKI Guy Berlin



Me KALDJOB Parfait



27 FEV. 2012

POUR L'ADMINISTRATION DU TRAVAIL

Mme BOUBA Née DJUKAM Cécile Gernique,
Administrateur Principal du travail



Annexe 1

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

PERSONNEL DE PRODUCTION

Fonctions	Catégorie
Ouvriers Voie	3
Ouvriers Voie Qualifié	4
Ouvriers Voie Hautement Qualifiés	5
Chefs d'Equipe	6
Chefs Chantier	7
Chefs Secteur	8
Coordonnateurs de Production	9
Chefs de Division	10
Chefs de Département	11
Directeurs	12

BAREME DE SALAIRES (Annexe 2)

Augmentation (en %)	Catégories	Echelons					
		A	B	C	D	E	F
10	3	49146	52228	55310	58397	61478	64565
8	4	61534	66 493	71 451	76418	81378	86341
6	5	82087	87094	92099	96910	102113	107122
5	6	103587	110556	117519	124490	131464	138436
4	7	115250	125115	134982	144850	1574716	164583
3	8	163034	171662	180261	188891	197524	206137
	9	195521	211853	228166	244485	260862	277171
2	10	228921	244604	260266	275954	290445	307297
	11	307297	320739	334161	347611	361047	374481
1	12	374481	387917	401353	414782	428218	441652

Eh
X



LETTRE CIRCULAIRE

N° 001/ADG/DRH/MMZN/03/07

Dans la lettre circulaire N° 001/ADG/DAF/CDRH/04/02 portant sur la rémunération des travaux de déraillements, de week-end et des jours d'astreintes, nous promettons de fixer le montant des primes d'astreintes.

A cet effet, les mesures suivantes sont appliquées :

- I. Le paiement des primes d'astreintes est conforme à celui des primes de campement (voir lettre circulaire N° 001/ADG/DAF/CDRH/MMZN/10/02 portant fixation des primes d'astreintes pour le personnel évoluant en campement)
- II. Avec effet retro-actif au 1^{er} Janvier 2007, une prime d'astreinte sera accordée à toute personne ayant fait partie d'une équipe d'astreinte au courant du mois. Cette prime est fixée ainsi qu'il suit :

1. PRIME D'ASTREINTE MENSUELLE POUR ENCADREURS

- Chefs Chantiers 20 000 FCFA
- Chefs d'Equipes 15 000 FCFA

2. PRIME D'ASTREINTE MENSUELLE POUR OUVRIERS VOIE

- Ouvrier Voie 12 500 FCFA

3. Le paiement de ladite prime s'effectuera dans le salaire du mois en cours, au prorata du nombre de jours d'astreinte effective et suivant le pointage dûment visé par les coordonnateurs de production.

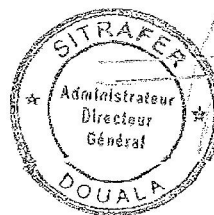
Le Directeur des Etudes, de la Programmation, de la Formation et du Développement et le Directeur des Ressources Humaines sont chargés chacun en ce qui le concerne de la mise en application de la présente circulaire.

Fait à Douala, le 26 Mars 2007

L'Administrateur Directeur
Général

Ampliation

- ✓ DAF
- ✓ DTF
- ✓ DRH
- ✓ DEPDF
- ✓ COOPROS
- ✓ Archives



J. Bismou

NOTE DE SERVICE

Portant Sur Palement des Rakeygen

Par ailleurs, un récapitulatif des différents états payés leur sera envoyé dans chaque chantier au même moment que leurs bulletins de paie.

L'Administrateur Directeur Général remercie son personnel pour la maturité dont il fait preuve et compte sur la bonne compréhension de chacun.

L'Administrateur Directeur
Général

DAF

DEPFD

DTF

COOPROS

 Chefs Secteurs

Archives

J. B. Brown

SOCIÉTÉ INTERNATIONALE DES TRAVAUX FERROVIAIRES
S.A.

LETTRE CIRCULAIRE SITRAFER

N°001/ADG/DAF/CDRII/04/02

ADMINISTRATION DES DÉRAILLEMENTS, DES TRAVAUX DE WEEK-END
ET DES JOURS D'ASTREINTE

L'Administrateur Directeur Général de la SITRAFER informe l'ensemble du personnel
voici sur les mesures prises pour la rémunération des déraillements, des travaux de week-end
et des jours d'astreinte. Sont appliquées dès la signature de la présente, les mesures
suivantes :

I. DÉRAILLEMENTS

De Lundi à Vendredi :

- De 0 Heure à 5 Heures de travail 2 500 FCFA HT
- De 5 Heures à 10 Heures de travail 3 500 FCFA HT
- De 10 Heures à 15 Heures de travail 5 000 FCFA HT

De Samedi à Dimanche

- De 0 Heure à 5 Heures de travail 3 500 FCFA HT
- De 5 Heures à 10 Heures de travail 4 500 FCFA HT
- De 10 Heures à 15 Heures de travail 6 000 FCFA HT

II. TRAVAUX DE WEEK-END

- Samedi 4 000 FCFA HT
- Dimanche 5 000 FCFA HT

III. PRIME D'ASTREINTE

Elle sera arrêtée et communiquée aux agents après négociation avec Camrail.

CC : DAF, DP1, DP2, DP3

Siège social : Avn

SOCIÉTÉ INTERNATIONALE DES TRAVAUX FERROVIAIRES
S.A.

LETTRE CIRCULAIRE SITRAFER

N°156/001/ADG/DAF/CDRH/MMZN/10/02

OBJET : PRIME D'ASTREINTE POUR PERSONNEL ÉVOUANT DANS LES CAMPEMENTS

L'Administrateur Directeur Général de la SITRAFER informe l'ensemble du personnel voie sur les mesures prises pour l'encouragement du personnel évoluant dans les campements

A compter du 01 Octobre 2002, une prime spéciale d'astreinte sera accordée mensuellement à toute personne évoluant dans un campement. Cette prime est fixée ainsi qu'il suit :

I. PRIME D'ASTREINTE POUR ENCADREURS

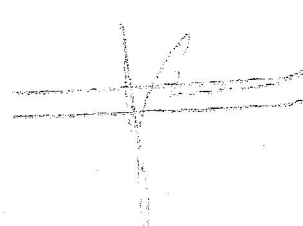
- Chefs Chantiers 20 000 FCFA
- Chefs d'Équipes 15 000 FCFA

II. PRIME D'ASTREINTE POUR OUVRIERS VOIE

- Ouvriers Voie 12 500 FCFA

Fait à Douala le 01 Octobre 2002

CC : DAF, DP1, DP2, Chantiers



NOTE DE SERVICE

N° 009/ADC/DRH/MMZN/11/08

Portant sur la Révision de la Ration Alimentaire

.....

L'Administrateur Directeur Général, sensible à la fluctuation des prix des denrées alimentaires, vu les difficultés auxquelles fait face le personnel en campement et en déplacement hors de leur zone habituelle, a été amené à porter des modifications au montant attribué au personnel technique en guise de ration alimentaire comme suit :

Coordonneurs de Production 2000 FCFA / jour

Chefs secteurs.....1500 FCFA / jour

Chefs chantiers, Chefs d'Equipes.....1500 FCFA / jour

Ouvriers (OV, OVQ, OVHQ) 1000 FCFA / jour

Cette note rentre en vigueur pour compter du 01 Octobre 2008, et abroge toute décision antérieure en la matière.

L'Administrateur Directeur Général compte sur la bonne compréhension de tous ainsi que sur le respect de cette note.

Douala, le 28 novembre 2008

Le Directeur des Ressources
Humaines

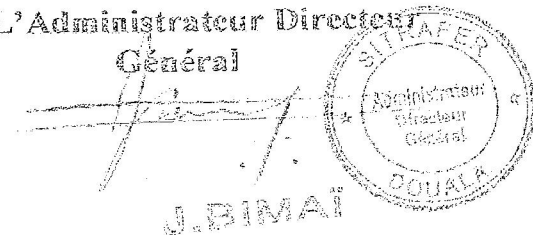


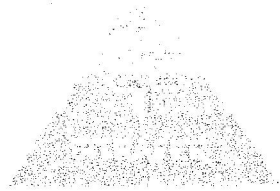
Ampliation

- DAF
- DTF
- DEPFD
- Archives

*Marie Madeleine
Zogo Nkomo*

L'Administrateur Directeur
Général





DECISION n° 001/PCA/JMM/2010
DEFINISSANT LES MONTANTS DES FRAIS DE MISSION
POUR LE PRESIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION,
LE DIRECTEUR GENERAL, LES DIRIGEANTS OPERATIONNELS ET
LES CHEFS DE DEPARTEMENT

Le Président du Conseil d'Administration,

Vu Les statuts de la Société Internationale des Travaux Ferroviaires ;

Vu Le Procès-verbal de l'Assemblée Générale Ordinaire des actionnaires de la SITRAFER du 22 Novembre 2003 à Douala ;

Décide pour compter de la date de signature de la présente Décision :

Article 1 : Rapport de mission

Le personnel mis en mission est tenu de présenter à la société un rapport détaillé de mission à l'issue de celle-ci.

Article 2 : Montant des frais de mission

Les frais de mission sont alloués au personnel SITRAFER qui effectue un déplacement professionnel à l'intérieur ou à l'Extérieur du Cameroun, hors de sa localité contractuelle de service. Ils s'entendent : hébergement + restauration.

Seul l'Administrateur Directeur Général est compétent pour autoriser le paiement de ces frais ; à défaut, son Représentant, ou toute personne déléguée par lui. Les taux des frais de mission sont définis ainsi qu'il suit :

	Montant des frais de mission par jour		
	Europe (Euro)	Afrique (Euro)	Cameroun (FCFA)
Président du Conseil d'Administration	600	400	200 000
Directeur Général	500	350	150 000
Directeurs opérationnels et Assimilés	300	250	75 000
Directeurs Adjoints, Chefs de Départements & Assimilés	250	200	50 000

Article 3 : Frais de réception exposés pendant une mission

Les frais de réception exposés pendant une mission par les membres cités à l'article 2 ci-dessus sont pris en charge par la société sur présentation de facture accompagnée de la liste nominative des personnes reçues en précisant l'objet de la réception.

Article 4 : Frais de transport exposés pendant une mission

Les frais de transport exposés pendant une mission sont remboursables sur présentation de facture et/ou de ticket. Ils s'entendent : les billets d'avion (*), les tickets de bus, les tickets de train, les tickets de taxis et la location de véhicule.

(*) Les billets d'avion sont pris en charge par la société ainsi qu'il suit :

- Classe affaires pour le Président du Conseil d'Administration et le Directeur Général
- Classe économique pour les autres.

Fait à Douala, le 02 janvier 2010

Le Président du Conseil d'Administration,



Jean-Marie MBIDA

Ampliation:

PCA
ADG
Directeurs Opérationnels
Directeurs Adjoins
Chefs de Département
Archives

Reçu par le Président du Conseil d'Administration

Reçu par le Directeur Général
Eugène Douala

Art 6 : La délégation devant représenter la société aux obsèques de l'employé se composera comme suit :

- ♦ Un Responsable représentant de la Direction Générale
- ♦ Un Responsable des Ressources Humaines
- ♦ Le Chef Hiérarchique du défunt
- ♦ Deux délégués du personnel relevant de l'établissement de ce travailleur

Art 7 : Les membres de la délégation devant représenter la société aux obsèques du défunt bénéficient de tous les avantages y afférents, ainsi que des frais de mission conformément aux textes en vigueur à SITRAFER.

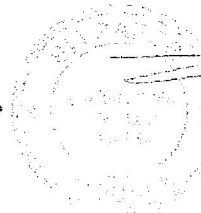
Fait à Douala, le 21 Décembre 2011

Le Président du SYNATRAMFER



Holingué Vincent

L'Administrateur Directeur Général



J. B. B. B. B.

DECISION n° 001/ADG/JB/2011

RENNISSANT LES
POUR LA
LES AGENTS DE

L'ADMINISTRATEUR DIRECTEUR GENERAL

- Vu Les statuts de la Société Internationale des Travaux Ferroviaires ;
Vu Le Procès-verbal de l'Assemblée Générale Ordinaire des actionnaires de la SITRAFER du 22 Novembre 2003 à Douala ;
Vu Le Procès-verbal n° 06/CA/03 de la Session du Conseil d'Administration de SITRAFER en date du 22 Novembre 2003 nommant Monsieur BIMAI Jacques au poste d'Administrateur Directeur Général de la SITRAFER, SA ;

Décide les taux de frais de mission ci-après applicables à compter du 1^{er} juin 2011 :

Article 1 : Montant des frais de mission

Les frais de mission sont alloués au personnel SITRAFER qui effectue un déplacement professionnel à l'intérieur ou à l'extérieur du Cameroun, hors de sa localité contractuelle de service. Ils s'entendent : hébergement + restauration.

Seul l'Administrateur Directeur Général est compétent pour autoriser le paiement de ces frais à défaut, son Représentant, ou toute personne déléguée par lui. Ils sont définis ainsi qu'il suit :

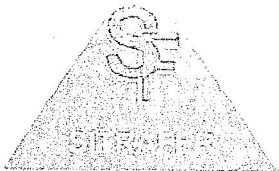
	Taux / jour de mission	
	Intérieur du Cameroun	Extérieur du Cameroun
Cadres et Coordinateurs de Production	40 000 FCFA	200 Euros
Agents de Maîtrise	30 000 FCFA	150 Euros
Autres agents	15 000 FCFA	100 Euros

Fait à Douala, le 1^{er} juin 2011

L'Administrateur Directeur Général



J. BIMAI



DECISION N° 03/ADG/ DRH/12/11

Portant Organisation des Obsèques du Personnel.

L'ADMINISTRATEUR DIRECTEUR GENERAL,

- * Vu les statuts de la Société Internationale des Travaux Ferroviaires,
- * Vu les délibérations de l'Assemblée Générale Constitutive du 30 Novembre 2001,
- * Vu les délibérations des Conseils d'Administration du 30 Novembre 2001 et du 22 Novembre 2003
- * Vu les nécessités de service

DECIDE :

Art.1 : Pour compter de la date de signature de la présente Décision, l'organisation des obsèques des employés SITRAFER se définit comme suit :

Art.2 : L'entreprise prendra en charge l'achat du cercueil, du linceul, le règlement des frais du morgue, et le transport de la dépouille jusqu'au lieu de l'enterrement. A cet effet, une enveloppe dont le montant sera précisé ci-dessous sera remise à la famille du défunt comme suit :

- ♦ Ouvriers Voie et employés de bureau : une enveloppe de FCFA 500 000 devra être remise à la famille du défunt.
- ♦ Agents de Maîtrise et Cadres : une enveloppe de FCFA 750 000 devra être remise à la famille du défunt.
- ♦ Chefs de Départements et, Directeurs: une enveloppe de FCFA 1 000 000 devra être remise à la famille du Défunt.

Art.3 : En cas de décès des suites d'un accident de travail, l'enveloppe correspondante au collège de l'employé sera majoré de:

- ♦ FCFA 250 000 pour le personnel Ouvrier Voie et employés de bureau.
- ♦ FCFA 500 000 pour le personnel cadre et assimilés.

Art.4 : Une gerbe de fleur à hauteur de FCFA 50 000 sera offerte par la Direction Générale.

Art.5 : La Direction Générale mettra en mission une délégation pour représenter l'entreprise aux obsèques de tout employé SITRAFER.