Convention collective nationale des boulangeries, pâtisseries, biscuiteries et activités connexes du Cameroun

Entre les soussignés représentants :

Le Syndicat Patronal des Boulangers du Cameroun (SPBC),

Et les employeurs des Boulangeries, Pâtisseries, et Biscuiteries du Cameroun ;

D'une part ;

Les travailleurs représentés par :
- la Confédération Syndicale des Travailleurs du Cameroun (CSTC),
- la Confédération des Syndicats Autonomes du Cameroun (CSAC) et
- l'Union des Syndicats Libres du Cameroun (USLC),

D'autre part ;

Et sous la présidente effective de :

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

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

TITRE I
DISPOSITIONS GENERALES

CHAPITRE I
OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Article 1.- Objet et champ d'application

(1) La présente Convention Collective Nationale règle les rapports professionnels entre les employeurs et les travailleurs des Boulangeries, Pâtisseries, Biscuiteries et activités connexes, conformément n la loi N° 92/007 du 14 août 1992 portant Code du Travail au Cameroun dans toutes les entreprises exerçant leurs activités sur le territoire de la République du Cameroun.

(2) La présente Convention ne fait pas obstacle à la conclusion d'accords d'établissement pourvu que ceux-ci comportent des clauses plus favorables aux travailleurs.

Article 2.- Adhésion

(1) Toute organisation syndicale de travailleurs et d'employeurs, ou tout employeur pris individuellement, qui n'est pas partie à la présente convention peut y adhérer ultérieurement, dans les formes et aux condi-

tions définies par la réglementation en vigueur.

(2) Cette adhésion prend effet à compter du jour qui suit le dépôt de l'acte d'adhésion au Greffe du Tribunal de Première Instance.

Article 3.- Révision

(1) La présente Convention Collective peut être révisée ou modifiée par la Commission Mixte Paritaire prévue par la réglementation en vigueur, soit à l'initiative du Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale, soit à la demande de l'une des organisations syndicales signataires.

(2) La présente Convention Collective ne peut être révisée qu'après trois (03) ans à compter de son adoption.

(3) La demande de révision doit être faite par lettre recommandée adressée par la partie qui en prend l'initiative au Ministre du Travail en indiquant les dispositions mises en cause. Ladite demande doit être accompagnée de propositions écrites afin que les pourparlers puissent commencer sans retard.

(4) Pendant la procédure de révision, les dispositions de la présente Convention s'appliquent à toutes les parties intéressées y compris celles soumises à la modification, jusqu'à l'adoption des nouvelles dispositions.

Article 4.- Dénonciation

(1) Si la procédure de révision n'aboutit pas dans un délai d'un an à compter du dépôt de la demande, chacune des parties contractantes peut dénoncer la présente convention par écrit conformément à la réglementation en vigueur.

(2) La dénonciation ne prend effet qu'à l'expiration d'un délai de trois (03) mois suivant la date de dépôt de l'acte.

(3) Les parties signataires s'engagent formellement à ne recourir ni à la grève, ni au lock-out à propos des points mis en cause et ceci pendant toute la durée des délais prévus aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus.

Article 5.- Commission paritaire d'interprétation et de conciliation

(1) Il est constitué une Commission paritaire d'interprétation et de conciliation qui a pour rôle de mettre en œuvre la concertation et de rechercher une solution amiable aux différends pouvant résulter de l'interprétation et de l'application de la présente Convention, de ses annexes et avenants.

(2) La commission présidée par un représentant du Ministère du Travail est composée des représentants du syndicat des employeurs et des représentants des syndicats des travailleurs, en nombre égal.

(3) La partie signataire qui désire soumettre un différend à la com-

mission doit le porter par écrit ou par tout moyen laissant trace écrite à la connaissance de l'autre partie ainsi qu'au ministère chargé des questions du travail.

(4) La Commission se réunit à la diligence de son Président dans les quinze (15) jours suivant la réception de la requête et statue par voie de vote secret à la majorité de ses membres présents. Elle ne peut valablement délibérer que si les 2/3 de ses membres sont présents ou valablement représentés.

(5) Lorsque la Commission statue à la majorité simple de ses membres, le texte voté et signé produit les mêmes effets juridiques que la présente Convention.

(6) Le temps de participation aux réunions de la Commission paritaire d'interprétation et de conciliation est considéré comme temps de travail effectif.

Article 6.- Avantages acquis

La présente Convention maintient les avantages acquis en faveur des travailleurs au moment de son entrée en vigueur. Cependant, les avantages reconnus par la présente Convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux accordés pour le même objet dans l'entreprise à la suite des usages, d'une convention particulière ou d'un statut particulier.

Article 7.- Concertation et Dialogue

(1) Les organisations signataires s'engagent à rechercher prioritairement des solutions amiables aux différends collectifs et faciliter ainsi leur application au niveau de l'entreprise.

(2) A cet effet, les parties en cause doivent user de tous les moyens et leurs pouvoirs avant de recourir à la procédure légale de règlement des différends collectifs de travail.

(3) Les différends de travail sont régis conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 8.- Les conditions de dépôt et de publication de la présente Convention sont fixées par la réglementation en vigueur.

TITRE II
DROIT SYNDICAL ET REPRESENTATION DU PERSONNEL

CHAPITRE I
EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Article 9.- Droit Syndical, liberté d'opinion et d'expression

(1) Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi

que le droit pour tous d'adhérer librement et d'appartenir à une association ou à un groupement professionnel constitué conformément à la législation en vigueur.

(2) Les employeurs s'engagent à ne pas considérer l'appartenance ou non à une association ou à un syndicat professionnel, non plus que les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses ou les origines sociales, raciales ou professionnelles du travailleur pour prendre des décisions relatives à l'embauche, la conduite, la répartition du travail, les mesures disciplinaires, d'avancement ou de licenciement.

(3) Les parties contractantes s'engagent à n'exercer aucune pression ni contrainte sur le personnel en faveur ou en l'encontre de telle ou telle organisation syndicale. Les salariés s'engagent également à n'exercer aucune pression, ni contrainte sur les collègues.

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

Article 10.- Autorisation d'absence pour activités syndicales

(1) Chaque fois qu'un travailleur, responsable syndical ou non est appelé à participer à une réunion syndicale ou à une commission mixte paritaire, il appartient à l'employeur et à l'organisation syndicale du travailleur intéressé, de déterminer d'un commun accord les modalités de participation (nombre de participants, durée, etc...) la participation doit être organisée de manière à ne pas perturber le bon déroulement du travail dans 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) La participation des responsables syndicaux ou non au règlement d'un conflit de travail est considérée comme temps de travail et rémunérée par l'employeur.

(4) Des autorisations exceptionnelles d'absences payées doivent être accordées aux responsables syndicaux sur demande des organisations syndicales dans la limite de dix (10) jours ouvrables par année civile.

Article 11.- Permanent syndical

(1) Le travailleur ayant déjà acquis dans l'entreprise une ancienneté au moins égale à deux (02) ans et qui aura été mandaté par une organisation syndicale légalement reconnue pour remplir !es fonctions de « permanent syndical » pour une durée maximale d'un (01) an doit, à l'expiration de son mandat réintégrer son ancienne entreprise.

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

(3) A l'issue de la suspension du contrat qui ne doit pas excéder un (01) an, non renouvelable, le travailleur est repris à la catégorie correspondant à sa précédente qualification professionnelle, l'employeur veille à lui confier des tâches de niveau correspondant. Au-delà de cette limite le contrat de travail est résilié de plein droit.

Article 12.- Délégué du Personnel : Election, exercice des fonctions

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

(2) Chaque Délégué du personnel continue à travailler normalement dans son emploi, ses horaires de travail ne pouvant être différents de ceux de l'établissement étant entendu que le temps réglementaire réservé à l'exercice de sa fonction est inclus dans cet horaire. Le temps réglementaire fixé par les textes en vigueur réservé à l'exercice des fonctions de chaque Délégué du personnel peut être pris soit à l'intérieur, soit à l'extérieur de chaque établissement.

(3) Le bénéfice de ce temps réglementaire est soumis aux conditions suivantes :

a) A l'extérieur de l'établissement, le Délégué du personnel doit, sauf cas d'extrême urgence, prévenir son employeur 48 heures à l'avance ;

b) A l'intérieur de l'établissement, le Délégué du personnel doit avant de se déplacer, en informer son responsable hiérarchique. Pour prendre contact avec un autre travailleur dans le cadre de ses attributions de Délégué, il doit en informer le responsable hiérarchique de celui-ci.

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

(5) Le Délégué du personnel ne peut jouir d'un traitement de faveur. Il ne peut prétendre à un changement d'emploi en invoquant sa qualité délégué. Il ne peut non plus être affecté à des emplois inférieurs à sa qualification professionnelle sauf cas visé à l'article 39 ci-dessous. L'exercice des fonctions de Délégué du personnel ne peut être une entrave à l'évolution normale de sa carrière dans l'établissement.

(6) Le Délégué du personnel ne peut pendant la durée de son mandat être déplacé à titre temporaire ou définitif sans l'accord préalable de l'inspecteur du Travail. Dans tous les cas, le Délégué du personnel perd sa qualité de Délégué, mais continue à bénéficier de la protection légale

jusqu'à l'expiration de son mandat.

Article 13.- Panneaux d'affichage, Local de travail des Délégués du personnel et responsables syndicaux

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

(2) Ces communications sont limitées aux convocations et aux réunions et ne comportent d'autres indications que le lieu, l'heure, ordre du jour, nom et qualité des auteurs. Elles ne peuvent concerner que les questions strictement professionnelles. Toutes communications avant d'être affichées, doivent être soumises à la direction de l'établissement pour accord et visa. Les objections éventuelles à celles-ci doivent être formulées dans les 72 heures suivant leur dépôt.

(3) Aucun document ne peut être affiché, aucune inscription ne peut être faite en dehors du panneau d'affichage.

(4) L'employeur doit mettre à la disposition du Délégué du personnel et syndical un local approprié à l'exercice de leurs fonctions.

Article 14.- Responsable Syndicaux

(1) Les parties contractantes reconnaissent l'utilité d'un encadrement de qualité des travailleurs pour l'instauration et le maintien des saines relations professionnelles. Dans ce but, l'employeur s'engage à s'abstenir de toute discrimination vis-à-vis du ou des responsables syndicaux du fait de leur qualité. En outre, les parties contractantes s'efforcent mutuellement de coopérer pour le bon accomplissement de la mission desdits responsables,

TITRE III
CONTRAT D'APPRENTISSAGE ET CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE I
CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Article 15.- (1) Conformément aux dispositions légales et réglementaires, toute personne non détentrice d'un diplôme de qualification de métier de Boulanger, Pâtissier, Biscuitier et activités connexes délivré par un organisme de formation agréé ou reconnu peut solliciter un apprentissage.

(2) En cas de disponibilité d'emploi, l'apprenti formé bénéficie de la priorité d'embauche.

(3) L'employeur peut négocier avec l'apprenti un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée à la fin de son apprentissage.

CHAPITRE II
CONTRAT DE TRAVAIL

Article 16.- Engagement

(1) Les travailleurs sont engagés individuellement conformément à la législation et la réglementation en vigueur.

(2) L'engagement est constaté par un contrat de travail écrit ou verbal. Si le contrat est écrit, il doit contenir les informations suivantes :

a) Les noms, prénoms, sexe, date et lieu de naissance, résidence habituelle, nationalité du travailleur;
b) Le lieu d'exécution, la nature du contrat de travail et la date de prise d'effet de l'engagement ;
c) La nature de l'emploi tenu, la catégorie professionnelle, ainsi que l'échelon du salaire attribué au travailleur;
d) Les références professionnelles et/ou l'indication des' diplômes obtenus ;
e) Le montant du salaire effectif et le cas échéant des primes et autres avantages alloués au travailleur ;
f) La durée de la période d'essai si celle-ci est prévue au contrat ;
g) Les obligations sociales de l'employeur.

Article 17.- Période d'essai et priorité d'embauche

I- Priorité d'essai

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

(2) Si l'essai a été renouvelé, et en cas de rupture de l'engagement au cours de cette deuxième période, les parties sont tenues, sauf en cas de faute lourde, aux délais de préavis suivants :

a) Catégories I à II : 4 jours ouvrables
b) Catégories III à IV : 8 jours ouvrables
c) Catégories VII à XII ; 17 jours ouvrables.

II- Priorité d'embauche

Le travailleur congédié pour cause de maladie, de suppression d'emploi, de compression d'effectifs ou de licenciement pour motif économique, conserve pendant deux (02) ans la priorité d'embauché au sein de l'entreprise.

Article 18.- Classification professionnelle

(1) Les travailleurs sont classés dans les emplois définis par la classification professionnelle du secteur Tertiaire II.

(2) L'attribution d'une catégorie professionnelle à un travailleur au moment de l'engagement est fonction de la qualification requise pour tenir cet emploi, celui-ci pouvant résulter soit d'une formation professionnelle sanctionnée par un diplôme technique reconnu par la réglementation en vigueur, soit d'une expérience professionnelle acquise par la pratique sur le « tas ».

(3) Le travailleur ne peut se prévaloir après son engagement des diplômes ou de références dont il n'a pas fait état au moment de son recrutement.

(4) Lorsqu'un travailleur acquiert après son recrutement un des diplômes reconnus par la classification professionnelle nationale type et utilisable dans l'entreprise, il est reclassé à la catégorie qui correspond à ce diplôme. Il est classé dans l'emploi correspondant en fonction de ses compétences et des possibilités de l'entreprise.

Article 19.- Commission paritaire de reclassement

(1) Les réclamations individuelles portant sur la classification professionnelle d'un travailleur sont soumises à la procédure définie ci- après.

(2) La réclamation est introduite auprès de l'employeur, soit directement par le travailleur, soit par l'intermédiaire d'un Délégué du personnel. L'employeur doit donner une réponse par écrit au travailleur dans un délai de 30 (trente) jours. Si la réponse ne satisfait pas le travailleur, ce dernier peut saisir soit directement soit par l'intermédiaire d'un Délégué du personnel, la commission de reclassement. Cette demande doit être faite par écrit et déposée auprès de l'Inspecteur du Travail du ressort.

(3) La commission de reclassement est composée de l'Inspecteur du Travail du ressort, Président, de deux (02) représentants de l'employeur de la profession et de deux (02) représentants des travailleurs de la profession. Les représentants sont désignés par le président de 'la commission sur proposition des organisations syndicales des travailleurs et des employeurs.

(4) La commission doit entendre pour information avant de statuer, le travailleur qui a introduit la réclamation ainsi que l'employeur.

(5) La commission se réunît à la diligence de son président et se prononce obligatoirement dans un délai d'un mois à compter de la date de dépôt de la requête.

(6) La commission apprécie et fixe la catégorie dans laquelle doit être classé le poste occupé par le travailleur et prend une décision dans ce

sens. La décision prend effet à compter de la date à laquelle la demande de reclassement a été introduite auprès de l'employeur.

(7) Lorsque l'une des parties n'accepte pas cette décision, il est fait mention au procès-verbal. La partie contractante dispose alors d'un délai de quinze jours (15) francs pour engager la procédure de règlement des différends individuels de travail.

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

Article 20.- Avancement d'échelon

(1) L'avancement d'échelon s'effectue au choix par décision de l'employeur. Cependant après trois (03) années d'ancienneté dans un échelon, le passage à l'échelon supérieur est de droit pour le travailleur.

(2) Les parties conviennent que ce délai constitue un maximum qui ne saurait faire obstacle à un franchissement plus rapide d'échelon en fonction de la manière de servir à tout égard du travailleur.

Article 21.-Pomotion dans l'entreprise

(1) En cas de vacance ou de création d'un poste nouveau, l'employeur fait appel en priorité au travailleur en service dans l'entreprise et apte à occuper le poste.

(2) La période probatoire pendant laquelle le travailleur occupe le poste vacant correspond aux périodes légales d'essai de la catégorie de la promotion.

(3) Pendant cette période, le travailleur conserve sa catégorie, mais perçoit à la différence entre son salaire de l'échelon A de sa catégorie et celui de l'échelon A de la catégorie du nouvel emploi. Dès la fin de celle-ci, le travailleur est soit reclassé dans la catégorie du nouvel emploi, soit replacé à son ancien poste.

Article 22.- Camerounisation des emplois

Les employeurs s'engagent à mettre en œuvre dans leurs entreprises une gestion des ressources humaines privilégiant les compétences nationales.

Article 23.- Formation et perfectionnement professionnels

(1) En vue d'améliorer l'employabilité des travailleurs, les parties contractantes reconnaissent la nécessité d'une formation professionnelle qualifiante continue et adaptée aux exigences de l'évolution technologique du moment.

S'agissant d'un investissement formation, elles recommandent à l'employeur d'organiser la formation et le perfectionnement professionnels au regard de l'évolution des métiers et des objectifs industriels.

(2) Dans la mesure du possible, l'employeur accorde au salarié qui en exprime le besoin, un congé formation dont les modalités sont fixées d'accord parties.

CHAPITRE III
SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 24- Suspension

(1) La suspension du contrat de travail obéit aux dispositions légales en vigueur.

(2) La notification de la suspension doit être faite à l'autre partie par tout moyen laissant trace.

Article 25.- Accidents et maladies non imputables au travail

(1) En cas d'accident ou de maladie non imputable au travail, le travailleur est tenu d'en aviser son employeur dans un délai de trois (03) jours ouvrables, sauf cas de force majeure, et de lui adresser dans les plus brefs délais le certificat de constatation prévu par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

(2) La reprise du travail est subordonnée à la présentation d'un certificat médical final ou de consolidation sauf lorsque le médecin a indiqué dans son certificat initial la date de la reprise de travail et qu'aucun élément nouveau n'est intervenu de nature à reporter à une date ultérieure ladite reprise.

(3) Le certificat doit mentionner notamment :

a) La date à laquelle le travailleur est devenu inapte ;

b) La durée probable de l'interruption des services ;

c) S'il y'a lieu, le degré d'incapacité temporaire de travail ainsi que le degré probable d'incapacité de travail après la guérison ou consolidation.

(4) En cas de maladie ou d'accident non imputable au travail le travailleur bénéficie en fonction de son ancienneté dans l'entreprise au moment de la suspension de son contrat de travail d'un régime indemnitaire à plein salaire suivant les modalités ci-après :

a) Moins d'un (01) an ; deux (02) mois de salaire ;

b) Entre un (01) et cinq (05) ans : quatre (04) mois de salaire ;

c) Entre cinq (05) ans et dix (10) ans ; cinq (05) mois de salaire ;

d) Plus de dix (10) ans : six (06) mois de salaire.

En cas de pluralité d'absence pour maladie ou accident au cours de la même année calendaire, le cumul des indemnités ne peut quel que soit l'ancienneté du travailleur, excéder cinq (O5) mois de salaire. L'allocation maladie commence le mois suivant la consultation à l'hôpital.

Article 26.- Accidents de travail et maladies professionnelles

(1) Les parties font référence à la législation et réglementation en vigueur. Cependant, l'employeur verse au travailleur accidenté ou atteint de maladie professionnelle une indemnité complémentaire destinée à assurer à celui-ci un plein salaire et ceci dans les limites des périodes définies à l'article 25 de la présente Convention.

Article 27.- Reclassement à la suite d'un accident ou d'une maladie ayant entraîné une réduction de capacité de travail

(1) Lorsqu'à la suite d'un accident ou d'une maladie d'origine professionnelle ou non, le travailleur subit une réduction de ses capacités à titre définitif, l'employeur dans la mesure de ses possibilités afin d'éviter un licenciement, peut lui proposer un emploi qui relève d'une catégorie inférieure mais correspondant à sa capacité constatée par le certificat médical de reprise du travail. Le travailleur est alors rémunéré au taux de cette catégorie.

Article 28.- Chômage technique

(1) En cas d'interruption collective de travail résultant, soit de causes accidentelles soit de force majeure, (tels qu'accidents survenus au matériel, interruption de forces motrices, pénurie accidentelle de matière première, d'outillages, de moyens de transports, sinistres, intempéries), soit d'une conjoncture économique défavorable à l'exécution. Toutefois, des heures perdues par suite de grève ou lock-out et de fermeture annuelle pour congé, il peut pratiquer :

- Soit une récupération des heures perdues selon 'les modalités prévues par la législation et la réglementation en vigueur ;
- Soit l'accomplissement d'une tâche même de catégorie inférieure, et ceci en attendant le retour à une situation normale.

(2) Lorsque la récupération n'est pas possible ou qu'aucun travail ne peut être proposé en remplacement à tout ou partie du personnel, il est versé au travailleur mis en chômage total ou partiel, une indemnité de chômage conformément à la réglementation en vigueur.

(3) Passé la période ouvrant droit au paiement de l'indemnité de chômage technique, le travailleur ayant trouvé un nouvel emploi peut rompre son contrat, sans être tenu à l'obligation de préavis.

(4) Le travailleur refusant de récupérer ou d'accomplir une tâche, ne peut prétendre au paiement de l'indemnité de chômage.

CHAPITRE IV
RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 29.- Rupture du contrat de travail : préavis

(1) Le contrat de travail à durée indéterminé peut être résilié par la volonté de l'une des parties.

(2) La durée du préavis est fixée conformément au tableau ci-après compte tenu de la catégorie socioprofessionnelle du groupe professionnel auquel appartient le travailleur et de son ancienneté dans l'entreprise au moment de la résiliation du contrat notamment aux modalités suivantes ;

Catégories	Moins d'un an	Entre 1 et 5 ans	5 à 10 ans
I à VI	1 mois	2 mois	3 mois
VIl à IX	1 mois	3 mois	4 mois
X à XII	1 mois	4 mois	5 mois

(3) Toute résiliation du contrat de travail est subordonnée à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture.

(4) Pendant le délai de préavis, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent. La partie à l'égard de laquelle ces obligations ne sont pas respectées est fondée à mettre fin au préavis et n'est pas tenue de verser l'indemnité compensatrice pour la période non effectuée .

(5) La partie qui prend l'initiative de la rupture peut substituer intégralement ou partiellement une indemnité de préavis égale à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté.

(6) Le délai de préavis a pour point de départ le jour où la partie qui prend l'initiative de la rupture le notifie par écrit à l'autre partie. Sa durée est calculée de quantième en quantième. Le préavis ne peut être imputé sur la période de congé du travailleur.

(7) En vue de la recherche d'un autre emploi, le travailleur bénéficie pendant la durée du préavis de deux jours de liberté par semaine pris à son choix globalement ou heure par heure et payés à plein salaire.

A la demande de l'intéressé, ces jours de liberté peuvent être bloqués à la fin de la période et venir raccourcir celle-ci.

(8) Sous réserve des dispositions réglementaires en vigueur concernant la passation du service, le travailleur licencié qui a exécuté la moitié du préavis et qui se trouve dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant

l'expiration du préavis sans avoir à payer d'indemnité pour l'inobservation de ce délai et sans pouvoir prétendre à une indemnité compensatrice pour la durée du préavis non effectuée.

Article 30.- Préavis en cas de départ en congés

(1) Si l'une des parties désire mettre fin au contrat avant le départ en congé, notification doit en être faite à l'autre partie un mois avant la date de ce départ.

(2) En cas d'inobservation de cette clause, l'indemnité compensatrice de préavis est majorée de 50%. Il en est de même si la rupture du contrat intervient pendant le congé.

Article 31.- Compression du personnel

Tout licenciement collectif, motivé par une diminution de l'activité de l'établissement ou une organisation intérieure envisagée par l'employeur est soumis aux dispositions de la législation et de la réglementation en vigueur.

Dans ce cas, les travailleurs compressés qui se trouvent dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi bénéficient des dispositions de l'article 29, paragraphe 8 ci-dessus.

Article 32.- Licenciement et indemnité de licenciement

A/ Licenciement : Conditions

(1) La notification du licenciement porte la mention du motif de la rupture. II est rappelé que devant la juridiction compétente, l'employeur doit apporter la preuve du caractère légitime du motif qu'il allègue et que la juridiction peut décider d'une enquête sur les causes et les circonstances de la rupture.

(2) Tout licenciement individuel ou collectif motivé par une diminution de l'activité de l'établissement ou une réorganisation interne envisagée par l'employeur est soumis aux dispositions des textes en vigueur. Dans ce cas, le travailleur licencié qui se trouve dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi, sous réserves des dispositions de l'article 29, paragraphe 8 de la présente convention et après en avoir avisé à l'employeur peut quitter l'établissement à son gré sans avoir à payer d'indemnité pour l'inobservation du préavis.

(3) Dans les mêmes hypothèses, le travailleur licencié conserve pendant deux ans la priorité d'embauche dans la même entreprise.

Cette période prend fin quand l'intéressé a refusé la première offre de réengagement au même niveau de compétence qui lui a été faîte ou n'a pas répondu dans un délai de deux mois.

B/ Indemnité de licenciement

(1) En cas de licenciement, hormis le cas de faute lourde, le travailleur ayant accompli dans l'entreprise une durée de service au moins égale à un an, a droit à une indemnité de licenciement distincte de celle du préavis.

(2) Sauf pratique plus avantageuse en vigueur, cette indemnité est égale pour chaque année de présence dans l'entreprise, à un pourcentage du salaire moyen mensuel des douze derniers mois qui ont précédé le licenciement à l'exclusion des indemnités représentatives des frais ou d'avantages en nature. Dans le décompte, il est tenu compte des fractions d'années.

(3) Le pourcentage appliqué au salaire moyen mensuel des douze derniers mois varie comme suit :

- De 1 à 10 ans 25%
- De 11 à 15 ans 30%
- De16 à 20 ans 35%
- A partir de 21 ans 40%

Article 33.- Départ à la retraite - Indemnité de fin de carrière

A/ Départ à la retraite

(1) L'âge et la procédure de départ à la retraite sont fixés par la législation en vigueur.

(2) En cas de départ à la retraite normale ou anticipée, le travailleur bénéficie d'une indemnité de Fin de Carrière.

(3) Le travailleur admis à faire valoir ses droits à la retraite est tenu de fournir à l'employeur les pièces exigées par la CNPS qui seraient en sa possession afin de compléter son dossier de pension retraite au moins trois (03) mois avant la date prévue pour la cessation d'activités.

(4) L'employeur doit fournir au travailleur concerné tous les documents dont il a la charge conformément à la législation en vigueur et qui entrent dans la constitution du dossier de sa pension vieillesse avant son départ de l'entreprise.

B/ Indemnité de fin de carrière

Sauf pratique plus avantageuse en vigueur, l'indemnité de fin de carrière à la charge de l'employeur correspond à quatre mois et demi (04 mois 1/2) du salaire brut du travailleur.

Article 34.- Décès du travailleur

(1) En cas de décès d'un(e) travailleur, il est versé aux ayants droits

les sommes dues jusqu'à la date du décès ; salaire, prime d'ancienneté, indemnité de congé payé, indemnités habituelles dans l'entreprise correspondant à un travail effectué.

(2) En outre, si le travailleur réunissait vingt-quatre (24) mois d'ancienneté à la date du décès (sauf cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle), il est versé aux ayants droits une indemnité de décès égale à l'indemnité de fin de carrière

(3) Sauf pratique plus avantageuse dans l'entreprise, l'employeur fournit un cercueil, l'habillement ainsi que les frais de transport funéraires de la ville du lieu d'emploi, ainsi que le transport de la dépouille du travailleur et des membres de sa famille (conjoints et enfants légitimes ou naturels reconnus) du lieu du décès au lieu d'inhumation choisi par sa famille sur le territoire national.

(4) L'entreprise se fait représenter aux obsèques par une délégation devant comporter nécessairement les Délégués du personnel dont les membres sont d'office mis en mission. Ladite délégation peut comporter au moins deux (02) Délégués du personnel.

TITRE IV

CHAPITRE I
LE SALAIRE

Article 35.- Détermination du salaire, mode de rémunération

(1) Le salaire est déterminé en fonction du poste et selon la catégorie professionnelle du travailleur.

(2) Les paies sont établies mensuellement. Toutefois, des acomptes et des avances peuvent être accordées conformément à la réglementation en vigueur. Tous les salaires doivent être payés en monnaies ayant cours légal et ne sauraient en aucun cas être versés en marchandises, denrées, rations ou autres substituts.

(3) Les modalités de paiement, de périodicité du salaire et de versement d'acomptes sont régies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

(4) La rémunération à l'heure ou au temps est celle dans laquelle il n'est pas fait référence à une production quantitative déterminée. La rémunération est alors uniquement fonction du temps passé au travail.

(5) La rémunération du travail à la tâche doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur de capacités moyennes et travaillant normalement un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps effectuant un travail analogue.

Article 36.- Retenues sur salaire

Les retenues sur salaires sont celles prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

CHAPITRE II
ACCESSOIRES DE SALAIRE

Article 37.- Prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté est due à l'employé qui compte au moins deux ans d'ancienneté dans une entreprise. Son taux est fixé à 4% du salaire après deux années de service et 2% par année supplémentaire sans plafonnement. La base de calcul est le salaire minimum catégoriel c'est à dire celui de l'échelon A de la catégorie quel qu'en soit l'échelon ou se trouve classé le travailleur.

Tout autre cas non prévu par la présente Convention est régi par la réglementation en vigueur.

Article 38.- Prime de transport

(1) Dans le cas où l'employeur ne fournit pas un moyen de transport personnel ou collectif des travailleurs de son entreprise, il verse une prime forfaitaire de 5.000 FCFA par mois de travail sauf pratique contraire plus avantageuse.

(2) La présente prime n'est pas attribuée aux travailleurs qui bénéficient de l'usage de véhicule ou d'engin.

TITRE V

CHAPITRE I
CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 39.- Durée de travail

(1) Conformément à la législation en vigueur en matière de travail, la durée légale du travail est de 40 heures par semaine.

(2) Le personnel lié à la production est soumis au régime de 48 heures par semaine.

(3) La fixation de l'horaire de travail journalier et la répartition de la durée hebdomadaire du travail de même que leur révision éventuelle font l'objet d'une décision de l'employeur après consultation des Délégués du personnel.

Article 40.- Travail de nuit

(1) Le travail de nuit est rémunéré conformément à la législation et la réglementation en vigueur.

(2) Afin de tenir compte du caractère habituel du travail de nuit dans la profession, les heures normales effectuées entre 22 heure et 6 heure sont majorées de 15%.

Article 41.- Indemnité de déplacement

(1) En cas de déplacement temporaire du travailleur pour raison de service ne donnant pas lieu à une mutation, et pendant toute la durée qui occasionnerait au travailleur des frais de nourriture et de logement en dehors de son lieu habituel d'emploi, il sera alloué une indemnité de déplacement calculée ainsi qu'il suit ;

- 5 fois le salaire horaire de la catégorie échelon A du travailleur au lieu habituel d'emploi lorsque le déplacement entraîne la prise d'un repas principal en dehors de ce lieu d'emploi ;
- 10 fois le salaire horaire de la catégorie échelon A du travailleur au lieu d'emploi lorsque le déplacement entraîne la prise de deux repas principaux en dehors de ce lieu d'emploi ;
- 15 fois le salaire de la catégorie échelon A du travailleur au lieu d'emploi lorsque le déplacement entraîne la prise de deux repas principaux et le coucher en dehors de ce lieu d'emploi.

(2) Dans le cas où l'employeur fournit au travailleur déplacé des prestations équivalentes, celles-ci tiennent lieu des indemnités définies ci-dessus.

(3) Pendant la durée du déplacement, le travailleur perçoit la même rémunération que s'il avait travaillé pendant l'horaire normal de l'entreprise.

Article 42.- Travail par poste

(1) Le travail par poste est l'organisation dans laquelle un travailleur effectue son travail journalier d'une seule traite. La durée de service techniquement continue est en principe de 8 heures si le travail par poste dépasse 10 heures, le travailleur bénéficie d'une indemnité de panier comme le service de nuit.

En cas de travail ininterrompu d'une durée supérieure à 6 heures par poste imposé par l'horaire normal de marche de l'entreprise, des dispositions doivent être adoptées afin que les travailleurs puissent disposer d'un arrêt de 30 minutes pris sur le temps de travail et leur permettant de prendre une collation dans les conditions d'hygiène satisfaisantes.

(2) Dans les cas de la journée continue effectuée à la demande de l'employeur, celle-ci est assimilée à un travail par poste.

(3) La continuité du poste doit être assurée dans les conditions spécifiées par Règlement Intérieur de l'entreprise.

Article 43.- Indemnité de panier

Tout travailleur indépendamment de sa catégorie, effectuant au moins 6 heures de travail dans un poste encadrant minuit, à l'exclusion des gardiens

et veilleurs de nuit, bénéficie d'une indemnité journalière de panier. Cette indemnité est fixée à 200 FCFA payable en nature ou en espèce.

CHAPITRE II
DEPLACEMENTS ET MUTATIONS

Article 44.- Dispositions générales

(1) Les nécessités de service ou les impératifs de la profession peuvent occasionner des déplacements, soit au lieu habituel d'emploi, soit hors de ce lieu.

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

(3) Les obligations de l'employeur varient selon la nature, la forme et la durée du déplacement. L'employeur a la faculté soit d'assurer la fourniture directe ou indirecte des prestations qui incombent, soit rembourser les frais engagés sur note justificative, barème ou forfait.

(4) Le salaire du travailleur en déplacement est maintenu sur la base de l'horaire normal dû l'entreprise.

En aucun cas, les déplacements ne doivent pénaliser le travail.

(5) Le travailleur déplacé pour une période n'excédant pas trois (03) mois est en mission temporaire.

(6) Au-delà de cette période, il est considéré comme définitivement muté si les relations de travail se poursuivent au lieu d'affectation.

Article 45.-Mutation pour convenances personnelles du travailleur

(1) Le travailleur souhaitant être affecté pour convenances personnelles ou sur prescription médicale dans une autre ville que celle du lieu de son premier emploi et désirant en faire son lieu de résidence, peut sur demande écrite de sa part, recevoir l'affectation dans la mesure des possibilités de l'entreprise et de la qualification de l'intéressé.

(2) Les frais de voyage du travailleur et de sa famille de même que les frais de transport de ses bagages sont à la charge exclusive de l'employeur, du lieu de recrutement au nouveau lieu de résidence, selon les modalités précisées à l'article ci-après.

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

Article 46.- Voyages et transports

(1) Quand il est à la charge de l'employeur, le moyen de transport est à son choix. Le voyage du personnel et le transport des bagages obéissent entre autre aux conditions suivantes ;

A/ Voyage du personnel

- Chemin de fer

a) Travailleurs de catégorie I à VIII Classe économique

b) Travailleurs de catégorie IX à XII Wagon lit

- Route Bus
- Avion Classe économique

B/ Transport des bagages

(1) Pour le transport des bagages, le travailleur bénéficie en sus de la franchise accordée par la compagnie de transport à chaque titre de passage, des conditions préférentielles suivantes :

a) **Déplacement conjoncturel** et congé payé du travailleur déplacé : L'employeur assure au travailleur le transport gratuit de 75 kgs de bagages.

b) **Déplacement définitif**

Travailleurs de catégories I à VIII

- 300 kgs de bagages pour le travailleur ;
- 200 kgs de bagages pour chacun de ses conjoints légitimes ;
- 150 kgs pour chacun de ses enfants mineurs légitimes vivant habituellement avec lui.

Travailleurs de catégories IX à XII

- 400 kgs de bagages pour le travailleur ;
- 200 kgs de bagages pour chacun de ses conjoints légitimés ;
- 150 kgs pour chacun de ses enfants mineurs légitimes vivant habituellement avec lui.

(2) Le transport des bagages assuré gratuitement par l'employeur en sus de la franchise est effectué par des voies et moyens normaux autres qu'aériens au choix de l'employeur.

(3) Les frais de voyage et de transport constituent des indemnités en nature qui ne sont dues qu'en cas de déplacement effectif du travailleur et, le cas échéant de sa famille.

CHAPITRE III
REGIME DES CONGES PAYES ET DES PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES

Article 47.- Congés payés

(1) Le travailleur bénéficie de congés à raison de 1,5 jour ouvrable par mois de service effectif sauf clauses plus favorables des contrats individuels de travail.

(2) Le congé a un caractère obligatoire aussi bien pour l'employeur que pour le travailleur. Il est conçu pour permettre au travailleur de se reposer. Il doit être effectivement pris et ne peut en aucun cas donner lieu à une indemnité compensatrice pendant la durée du contrat de travail.

(3) Le congé annuel est pris en principe en une seule fois. Toutefois, des accords individuels peuvent permettre :

a) Des congés fractionnés à condition que chaque fraction ait au moins une durée de neuf jours ouvrables continus ;
b) L'imputation sur les congés annuels de permissions exceptionnelles d'absence non payées ;
c) La fixation des modalités particulières concernant la répartition des congés telles que le report du congé en totalité ou en partie d'une année sur l'autre dans les limites prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

(4) Sauf dispositions plus favorables des contrats individuels, l'allocation de congés payés est égale à une fraction de la rémunération totale perçue par le travailleur au cours de la période de référence. Cette fraction est égale à 1/16 de la rémunération mensuelle dans le cas du congé d'un jour et demi par mois de service effectif.

(5) La durée des congés est augmentée en considération de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise à raison de 02 jours ouvrables par période entière continue ou non de quatre (04) ans de service.

Article 48.- Permissions exceptionnelles d'absences payées

(1) Le travailleur bénéficie des permissions exceptionnelles d'absences à l'occasion de la survenance de certains évènements familiaux. Ces événements font l'objet de l'énumération ci-après avec la mention des délais d'absence appropriés.

(2) Ces permissions exceptionnelles d'absence sont payés dans la limite des délais prévus, mais à condition que leur cumul n'excède pas dix (10) jours ouvrables par année calendaire.

(3) A la demande du travailleur, mais d'accord parties, les permissions exceptionnelles d'absence peuvent être prolongées au-delà spécifiquement à chaque événement et au-delà du plafond de dix (10) jours ouvrables. Ces prolongations sont imputées sur les congés payés annuels ou font l'objet de permissions exceptionnelles non payées au choix du travailleur.

(4) Quand l'événement se produit hors du lieu d'emploi et nécessite un déplacement, les délais peuvent être prolongés d'accord parties. Cette prolongation n'est pas rémunérée.

(5) En ce qui concerne les défais impartis aux travailleurs, le travail-

leur dispose de trois (03) jours pour informer l'employeur et justifier du motif de l'absence.

(6) Le travailleur est tenu de fournir les pièces justificatives adéquates ou d'état civil dans un délai de soixante (60) jours suivant l'événement.

(7) Tableau des permissions exceptionnelles d'absences payées.

Mariage du travailleur	03 jours
Accouchement de l'épouse du travailleur	03 jours
Baptême d'un enfant du travailleur	01 jour
Mariage d'un enfant du travailleur	03 jours
Décès du conjoint du travailleur	07 jours
Décès d'un enfant légitime, légitimé ou naturel du travailleur	04 jours
Décès du père ou de la mère du travailleur	05 jours
Décès du père ou de la mère du conjoint légitime	05 jours
Décès du frère ou de la sœur utérins du travailleur	02 jours

Article 49.- Permissions exceptionnelles d'absences non payées

Des permissions exceptionnelles d'absence non payées peuvent être accordées au travailleur conformément à la législation et la réglementation en vigueur.

Article 50.- Absences injustifiées

Toute absence du travail non justifiée dans les six (06) jours ouvrables qui suivent l'arrêt de travail, sauf cas de force majeure, peut entraîner une sanction disciplinaire.

Article 51.-Secret professionnel

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

(2) II a en particulier, l'obligation de ne pas faire profiter une entreprise concurrente des renseignements propres à l'entreprise qui l'emploie pendant qu'il est en service.

(3) II est également tenu au secret professionnel deux (02) ans après la cessation de travail dans l'entreprise qui l'employait.

(4) Tout manquement au secret professionnel expose l'employé aux poursuites judiciaires tant sur le plan pénal que civil.

CHAPITRE IV
DISCIPLINE

Article 52.- Sanctions disciplinaires

(1) Tout manquement à ses obligations professionnelles entraîne pour le travailleur l'une des sanctions disciplinaires suivantes, selon la gravité de la faute définie par le règlement intérieur de l'entreprise

a) Avertissement ;

b) Blâme ;

c) Mise à pied de 1 à 8 jours ;

d) Licenciement.

(2) Avant toute sanction, sauf cas de condamnation judiciaire devenue définitive, l'absence injustifiée de plus de six (06) jours consécutifs au service, le travailleur doit être admis à se justifier, assisté s'il le désire, d'un Délégué du personnel ou d'un responsable syndical sectoriel de son choix. Le travailleur dispose d'un délai de trois (03) jours pour répondre de ses actes.

(3) Les sanctions doivent être motivées et notifiées par écrit au travailleur. Ampliation de la décision est adressée dans les quarante-huit (48) heures à l'Inspecteur du Travail du ressort et, à l'organisation syndicale du travailleur. En outre, la mise à pied est soumise aux formalités prescrites par les dispositions du Code du Travail.

(4) En aucun cas, le travailleur ne doit être sanctionné deux (02) fois pour la même faute.

(5) Les sanctions définies en a, b et c ne sauraient être évoquées à l'encontre du travailleur si à l'expiration d'un an suivant la date d'intervention de l'une ou l'autre de ces sanctions, aucune autre sanction n'a été prononcée.

Article 53.- Autorités compétentes en matière de licenciement

Le licenciement est une sanction prise par le chef d'entreprise exclusivement.

Article 54.- Conseil de discipline

Les parties contractantes recommandent la mise en place d'un conseil de discipline dans les entreprises dont les modalités sont fixées dans le cadre des accords d'établissement ou des règlements intérieurs, étant entendu que les membres dudit conseil sont soucieux de l'intérêt du travailleur et de l'entreprise.

TITRE VI

CHAPITRE I
SANTE ET PROTECTION SOCIALE

Article 55.- Mesures d'hygiène, de santé et de sécurité

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

(2) Les organisations syndicales des travailleurs et d'employeurs s'efforcent de développer l'esprit de sécurité chez les travailleurs et recommandent la mise en place de comités d'hygiène, santé et sécurité au travail dans chaque entreprise conformément aux textes en vigueur.

(3) Les parties contractantes s'engagent à souscrire une assurance individuelle accident au profit des travailleurs affectés aux emplois à haut risque.

Article 56.-Tenues de travail ou de sécurité - équipements de protection

(1) Dans les établissements où les équipements spéciaux de protection ou des tenues de travail sont prévus par mesure d'hygiène ou de sécurité, l'employeur est tenu de les fournir gratuitement. Le travailleur est tenu de les porter, il est responsable de leur bon entretien.

(2) Les conditions d'attribution, de port, de renouvellement et de restitution en cas de départ de la société ou de mutation doivent être spécifiées par le règlement intérieur de l'entreprise.

Article 57.- Services médicaux du travail

(1) Les services médicaux du travail sont organisés et fonctionnent conformément à la législation et à la réglementation en vigueur, sans que lesdites dispositions puissent faire obstacle à l'attribution d'avantages supérieurs dans le cadre du contrat individuel de travail ou d'accords d'établissement.

Article 58.- Hospitalisation du travailleur

(1) Tout travailleur hospitalisé par un Médecin agréé par l'employeur ou relevant d'un établissement hospitalier reconnu par l'Etat bénéficie d'une prise en charge par l'employeur pour le paiement des frais d'hospitalisation du travailleur.

La prise en charge évoquée à l'alinéa 1 ci-dessus est plafonnée à trois (03) mois de salaire brut de l'employé malade sans préjudice de l'indemnité de maladie qui lui est due, cette indemnité est déterminée conformément à la réglementation en vigueur.

(2) Lorsque l'employeur agissant en lieu et place du travailleur aura payé les frais d'hospitalisation, hormis le cas de l'indemnité de maladie, le remboursement en sera d'accord parties par retenues après la reprise du travail, sans pouvoir excéder la quotité cessible et insaisissable du salaire prévue par les textes en vigueur.

Article 59.- Rafraîchissement

Les employeurs s'engagent, sauf pratique plus favorable, à mettre à la disposition des travailleurs manipulant les produits chimiques et ayant l'accès au four de l'eau fraîche additionnée d'une boite de lait de 400 grammes par semaine.

Article 60.-Médaille d'honneur du travail

L'employeur assure les frais d'achat des Médailles d'Honneur du Travail et verse à cette occasion, sans préjudice des pratiques plus favorables existant au sein des entreprises, à chaque récipiendaire une prime dont le montant est au moins égal à dix (10) fois le salaire horaire de la 4ème catégorie échelon A du lieu d'emploi, et ceci par année d'ancienneté.

TITRE VII
PRIMES ET INDEMNITES DIVERSES

Article 61.- Gratifications

Dans le cas où aucune mesure particulière n'est accordée au personnel en fin d'année sous quelque forme que ce soit, les parties contractantes recommandent l'attribution d'une gratification en fin d'année.

Article 62.- Arbre de Noël

L'employeur peut organiser chaque année une cérémonie d'arbre de Noël dans la limite de ses possibilités.

Article 63.- Clubs et associations

Les parties contractantes reconnaissent l'importance pour l'épanouissement des travailleurs et portant pour les relations professionnelles, des activités artistiques, culturelles et sportives. Elles se déclarent favorables en conséquence à la création, à l'initiative soit d'une organisation de travailleurs soit d'un groupe d'employeurs, de clubs et associations ayant pour objet lesdites activités.

La partie patronale s'engage à participer à ces créations au besoin, de concert avec les employeurs d'autres branches d'activités.

TITRE VIII
DISPOSITIONS DIVERSES ET FINALES

Article 64.- Accords d'établissement

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

Article 65.- Dispositions finales

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

Article 66.- Date de prise d'effet

La présente Convention qui annule et remplace celle de 1977 et la grille des salaires de 1985, prend effet à compter de son entrée en vigueur.

ANNEXES I : Grille salariale de la convention collective nationale des boulangeries, pâtisseries, biscuiteries et activités annexes

Echelon	A	B	C	D	E	F	Taux
Catégorie						53 205	15% du SMIG
I	41 687	43 771	45 960	48 258	50 671	61 590	
II	48 258	50 670	53 204	55 866	58 657	71 300	
III	55 866	58 695	61 592	64 672	67 905	118 939	3% la grille salariale de 1985
IV	71 183	76 400	81 612	86 829	97 253	144 368	
V	92 18O	97 531	102 882	108 238	113 583	171 037	
VI	114 824	120 731	126 444	132 551	138 463	166 494	
VII	119 320	128 755	138 185	147 625	157 057	221 980	
VIII	165 979	177 593.	188 691	199 789	210 887	296 395	
IX	206 186	224 225	242 269	260 307	278 351	307 462	1% la grille salariale de 1985
X	243 556	256 575	269 291	282 017	294 738	371 019	
XI	307 462	320 190	332 911	345 632	358 353	434 699	
XII	371 019	383 800	396 531	409 252	421 973		

ANNEXES II
NOMENCLATURE ET CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DES BOULANGERIES, PATISSERIES, BISCUITERIES ET ACTIVITES ANNEXES DU CAMEROUN

1ÈRE CATÉGORIE

MANŒUVRE - OUVRIER ORDINAIRE

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

- Apprentis;
- Manutentionnaire;
- Gardiens;
- Verseur;
- Cireur de tôle;
- Aide ouvrier de toutes spécialités;
- Aide peseur;
- Aide pétrisseur;
- Aide pâtissier;
- Aide enfourneur;
- Aide croissantier;
- Aide glacier;
- Aide beignetier;
- Aide façonneur;
- Bouleur de table;
- Aide viennoisier;
- Aide sandwishier;
- Aide magasinier;
- Agent d'entretien.

2ÈME CATÉGORIE

MANŒUVRE SPÉCIALISÉ

Travailleurs auxquels sont confiés des travaux simples

- Lameur, peseur débutant;
- Enfourneur débutant;
- Pétrisseur débutant;
- Façonneur débutant;
- Viennoisier débutant;

- Sandwishier débutant;
- Beignetier débutant croissantier Débutant;
- Glacier débutant;
- Vendeur.

3ÈME CATÉGORIE

Travailleurs auxquels sont confiés des travaux simples avec ou sans machine de conduite exigeant des connaissances élémentaires, un minimum d'instructions ou de compétences acquises par la pratique et n'exécutant qu'une partie des opérations constituant l'ensemble du métier.

- Employé du bureau;
- Magasinier;
- Pointeur;
- Chauffeur livreur;
- Mécanicien capable de régler une machine.

4ÈME CATÉGORIE

Travailleur exécutant dans des conditions de rapidité et d'exactitude des travaux exigeants une formation professionnelle de base ou une compétence de niveau acquise par la pratique ;

- Pâtissier;
- Pétrisseur;
- Enfourneur;
- Bouleur;
- Viennoisier;
- Glacier;
- Beignetier;
- Croissantier très confirmé;
- Caissier;
- Mécanicien;
- Electricien;
- Magasinier en chef;
- Chef d'équipe débutant.

5ÈME CATÉGORIE

Travailleurs exécutant des travaux nécessitant une connaissance complète de leur métier ainsi qu'une formation théorique.

- Chef de production;

- Aide comptable;
- Caissier principal;
- Chef électricien débutant.

6ÈME CATÉGORIE

Travailleur exécutant les travaux particulièrement difficiles de son métier nécessitant une habilité consommée et une formation théorique et pratiques très approfondies sanctionnée par des résultats satisfaisants à des épreuves professionnelles, soit par une expérience très confirmée de son métier du fait de sa compétence pour surveiller les travaux de catégorie précédente de sa spécialité.

- Glacier en chef
- Pâtissier en chef.

7ÈME CATÉGORIE

Travailleur chargé d'exécuter ou de faire exécuter les travaux qui lui sont confié. Il doit avoir des connaissances parfaites de sa spécialité acquise par une expérience professionnelle ou par une formation complémentaire, soit des connaissances sanctionnées par un diplôme.

8ÈME CATÉGORIE

Travailleur chargé d'exécuter ou de faire exécuter les travaux qui li sont confié. Il doit avoir une connaissance parfaite de sa spécialité acquise par une longue expérience professionnelle ou par une formation complémentaire, soit des connaissances sanctionnées par un diplôme universitaire (détenteur du Bac).

- Comptable;
- Caissier principal;
- Chef mécanicien;
- Chef électricien.

9ÈME CATÉGORIE

Travailleurs chargé d'exécuter ou de faire exécuter les travaux qui lui sont confiés. Il doit avoir des connaissances parfaites de sa spécialité acquise par une longue expérience professionnelle ou par une formation complémentaire, soit des connaissances sanctionnées par un diplôme universitaire.

- Fiscaliste;
- Comptable payeur;
- Chef d'agence.

10ÈME CATÉGORIE

Cadre appelé à occuper les fonctions administratives, commerciales et techniques. Il doit avoir des connaissances générales ainsi que des qualités intellectuelles et humaines lui permettant de se mettre rapidement au courant des diverses questions relevant de ses attributions.

11ÈME CATÉGORIE

Cadre répondant à la définition de la catégorie 10 et ayant à prendre dans l'accomplissement de son activité les initiatives et les responsabilités qui en découlent, en suscitant et contrôlant directement le travail de ses collaborateurs des catégories précédentes.

- Directeur Général adjoint.

12ÈME CATÉGORIE

- Directeur Général.

Fait à Yaoundé, le 04 septembre 2010

Ont signé :

Pour le Croupe Employeur	**Pour le Groupe Travailleur**
YIEPMOU KAPWA Jean Claude Président du Syndicat Patronal des Boulangeries du Cameroun (SPBC)	**Pour la CSAC**
TEDONGMO Moïse Secrétaire Général SPBC	MOUANGUE Pierre Louis
NJEWEL Albernico, représentant Boulangerie SELECTE Sarl	BONG à NGAE Henriette
TEKOUDJOU FENOU Joseph Promoteur Boulangerie Royale	ZOCK à TOKORO Etienne
NGOSSO Paul Peinsy, Représentant Boulangerie d'AKWA	MIKOU Joseph
	Pour la CSTC
	BALOMOK Edouard
	BAMA SYNGUIMA Célestin

TCHINDA Victor Promoteur Boulangerie POLIANO DJlMENE Patrice, Promoteur Boulangerie SOCROPOLE TIMO Léopold, Promoteur Boulangerie SANTA LUCIA BOUGWEM Edouard, Représentant DOVV DISTRIBUTION Sarl FOULA MANFOUO Jules Représentant GROUPE LA PAIX Sarl	MOUANDJO NDOM Daniel DJOU TAMBA **Pour l'USLC** MBOM MEFE BOUMANDA ELOUMOU

La Présidente de la Commission

Madame NKONO Balbine Elisabeth
Administrateur Principal du Travail et de la Prévoyance Sociale