



**CONVENTION COLLECTIVE
NATIONALE DES
INDUSTRIES
DE TRANSFORMATION**

Convention Collective des Industries de Transformation

SOMMAIRE

TITRE I – DISPOSITIONS GENERALES.....	3	TITRE IV- LE SALAIRE.....	15
Art.1 Champ d'application.....	3	Art.30 Détermination du salaire.....	15
Art.2 Adhésion.....	3	Art.31 Avancement.....	15
Art.3 Révision – Durée.....	4		
Art.4 Dénonciation.....	4	TITRE V – CONDITIONS DE TRAVAIL.....	15
Art.5 Avantages acquis.....	5	Art.32 Durée du travail.....	15
Art.6 Dialogue.....	5	Art.33 Travail par poste.....	16
Art.7 Dépôt et Publication.....	5	Art.34 Travail de nuit.....	16
		Art.35 Déplacements occasionnels.....	16
TITRE II- EXERCICE DU DROIT SYNDICAL- DELEGUES DU PERSONNEL.....	5	Art.36 Déplacements liés à la fonction.....	17
Art.8 Droit syndical et liberté d'opinion.....	6	Art.37 Déplacements hors du Cameroun.....	17
Art.9 Autorisations d'absence pour activité syndicale.....	6	Art.38 Mutation dans l'entreprise.....	17
Art.10 Permanent syndical.....	7	Art.39 Mutation pour convenance personnelle du travailleur.....	17
Art.11 Délégués du personnel : élection, exercice des fonctions.....	8	Art.40 Voyages et transport.....	18
Art.12 Panneaux d'affichage.....	8	Art.41 Congés payés.....	18
		Art.42 Permissions exceptionnelles d'absence payées..	18
TITRE III- CONTRAT DE TRAVAIL.....	9	Art.43 Permissions d'absences non payées.....	19
CHAPITRE I- FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	9	Art.44 Absence non autorisées.....	19
Art.13 Engagement.....	9	Art.45 Logement du travailleur.....	19
Art.14 Période d'essai.....	10	Art.46 Hygiène et Sécurité.....	20
Art.15 Classification professionnelle.....	11	Art.47 Tenue de travail.....	20
Art.16 Procédure de règlement des litiges individuels sur le reclassement du travailleur.....	11		
Art.17 Promotions dans l'entreprise.....	11	TITRE VI- SECURITE SOCIALE.....	20
Art.18 Camerounisation des emplois.....	11	Art.48 Sécurité sociale.....	20
Art.19 Apprentissage, formation et perfectionnement professionnels.....	11	Art.49 Retraite complémentaire.....	21
Art.20 Secret professionnel.....	11	Art.50 Mutuelle.....	21
CHAPITRE II- SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	12	TITRE VII- PRIMES ET INDEMNITES DIVERSES.....	21
Art.21 Accidents et maladies non imputables au travail.....	12	Art.51 Gratification.....	21
Art.22 Accidents et maladies professionnelles.....	12	Art.52 Prime d'assiduité.....	21
Art.23 Reclassement à la suite d'un accident ou d'une maladie ayant entraîné une réduction de capacité.....	13	Art.53 Prime de responsabilité (caisse et Billetage)....	22
Art.24 Chômage technique.....	13	Art.54 Prime d'intéressement.....	22
		Art.55 Prime de salissure.....	22
CHAPITRE III- RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	13	Art.56 Indemnité d'outillage.....	22
Art.25 Préavis de rupture de contrat.....	14	Art.57 Indemnité de véhicule ou autre engin.....	22
Art.26 Licenciement pour motif économique.....	14	Art.58 Indemnité de transport.....	22
Art.27 Indemnité de licenciement.....	14	Art.59 Médaille d'honneur du travail.....	22
Art.28 Décès du travailleur.....			
Art.29 Départ à la retraite – Prime de fin de carrière.....	14	TITRE VIII- DISPOSITIONS FINALES.....	23

Convention Collective des Industries de Transformation

Entre :

Le Syndicat des Industriels du Cameroun (SYNDUSTRICAM), d'une part,
La Confédération Syndicale des Travailleurs du Cameroun (CSTC), l'Union des Syndicats Libres du Cameroun (USLC) et la Confédération des Syndicats Autonomes du Cameroun (CSAC) d'autre part,
Et sous la présidence de Madame **BALEPA ATANGANA ADZABA Hélène, Chef de la Cellule des Normes**, Représentant le **Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale**,

Il a été convenu ce qui suit :

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

Article premier : Champ d'application et objet.

1. La présente Convention collective règle les rapports professionnels entre les employeurs et les travailleurs, tels qu'ils sont définis à l'article premier du Code du Travail, dans les entreprises relevant des industries de transformation exerçant leur activité sur le territoire de la République du Cameroun.
2. L'ensemble du personnel d'une entreprise telle que définie au paragraphe précédent, et quelle que soit l'activité propre de telle usine, bureau ou établissement est soumis à la présente convention.
3. La présente convention ne fait pas obstacle à la conclusion d'accords d'établissement pourvu que ceux-ci comportent des dispositions nouvelles ou des clauses plus favorables aux travailleurs. Elle annule et remplace dans toutes ses dispositions la Convention Collective des Industries de Transformation du **12 mars 2002 ainsi que toutes ses annexes**.

Article 2 : Adhésion

1. Toute organisation syndicale de travailleurs ou 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 conditions définies par la réglementation en vigueur.
2. Cette adhésion prend effet à compter du jour suivant le dépôt au greffe du tribunal de première instance de Yaoundé.
3. La partie adhérente ne peut toutefois demander la révision ou la modification, même partielle, de la présente convention, ni la dénoncer ; elle ne peut que procéder au retrait de son adhésion.
4. Les organisations signataires ne sont pas tenues de faire une place à la partie adhérente dans les commissions ou organismes paritaires prévus par la présente convention.

Article 3 : Révision – Durée

Convention Collective des Industries de Transformation

1. La présente convention ainsi que les annexes, prises dans leur ensemble ou séparément, peuvent être révisées ou modifiées à la demande de l'une des organisations syndicales signataires.
2. La demande de révision ou de modification doit être faite par lettre recommandée, adressée par la partie qui en prend l'initiative au qui en informe les parties intéressées.
3. Cette demande doit indiquer les dispositions mises en cause et doit être accompagnée de propositions écrites afin que les pourparlers puissent commencer dans un délai de trois (3) mois à compter de la date de notification du **Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale**, aux autres parties.
4. Pendant toute la durée de la discussion de la révision ou de la modification suggérée, ainsi que pendant la période nécessaire pour l'exécution éventuelle de la procédure légale de conciliation, les parties s'engagent à respecter strictement les engagements réciproques découlant de la présente convention.
5. Aucune demande de révision ou de modification émanant des organisations syndicales ne peut être faite avant l'expiration d'un délai d'un an à compter de la date du dépôt de la convention ou de ses avenants ultérieurs.
6. La présente convention est conclue pour une durée indéterminée à compter de la date de sa signature.

Article 4 : Dénonciation

1. Si les pourparlers tendant à la révision ou à la modification n'ont pu aboutir dans un délai d'un (01) an suivant l'envoi de la lettre recommandée visée au paragraphe 2 de l'article 3 ci-dessus, chacune des parties contractantes a la possibilité de dénoncer la présente convention, par acte écrit soumis aux formalités de dépôt et de notification définies par la réglementation en vigueur.
2. La dénonciation ne prend effet qu'à l'expiration d'un délai de trois mois suivant la date du dépôt de l'acte.
3. Les parties signataires s'engagent formellement à ne recourir ni à la grève, ni au lock-out à propos des points mis en cause et ceci pendant toute la durée des délais stipulés aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus. De toute façon, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions à intervenir.

Article 5 : Avantages acquis

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

Article 6 : Dialogue

Convention Collective des Industries de Transformation

1. Les organisations signataires témoignent de leur volonté de rechercher toute possibilité d'examen en commun des différents collectifs et de faciliter ainsi leur solution au sein de l'entreprise.
2. Dans ce but, elles estiment que les parties en cause doivent user de tous les moyens en leur pouvoir avant de recourir à la procédure de règlement des différends collectifs de travail.

Article 7 : Dépôt et Publication

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

TITRE II : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL – DELEGUES DU PERSONNEL

Article 8 : Droit syndical et liberté d'opinion

1. Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement et d'appartenir à une association ou à un groupement professionnel constitué conformément à la législation en vigueur.
2. Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir 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, radicales ou professionnelles du travailleur, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, l'avancement ou le licenciement.
3. Les parties contractantes s'engagent à n'exercer aucune pression ni contrainte sur le personnel en faveur ou à l'encontre de telle ou telle organisation syndicale. Les salariés s'engagent, dans ce domaine, à 'exercer aucune pression ni contrainte sur leurs collègues.
4. Les parties contractantes s'engagent, chaque fois que cela est de nature à améliorer les relations professionnelles dans la branche des industries de transformation, à instaurer le dialogue, sans que ceci puisse porter atteinte, dans le cadre de l'entreprise, aux fonctions et prérogatives reconnues aux délégués du personnel par les dispositions légales.

Article 9 : Autorisations d'absences pour activité syndicale

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

Le temps d'absence est payé par l'employeur comme temps de travail effectif suivant l'horaire normal de l'entreprise ; il n'est pas récupérable et ne peut être déduit du congé annuel.

Convention Collective des Industries de Transformation

2. Par assimilation avec ce qui précède, la participation des responsables syndicaux au règlement d'un conflit collectif de travail est considérée comme temps de travail rémunéré par l'employeur du responsable syndical.
3. Des autorisations exceptionnelles d'absence payée **sont accordées** aux responsables syndicaux dans les conditions prévues à l'alinéa 1 sur demande des organisations syndicales dans la limite de douze (12) jours ouvrables par année civile dans les cas limitatifs suivants :
 - Participation aux réunions statutaires de leur organisation,
 - Participation à des stages ou séminaires de formation.
4. Pour les cadres syndicaux, des autorisations d'absence complémentaires peuvent être accordées d'un commun accord entre employeur et organisation syndicale.

Article 10 : Permanent syndical

Le travailleur ayant déjà acquis dans l'entreprise une ancienneté au moins égale à deux (02) et qui aurait été mandaté par une organisation syndicale légalement reconnue, pour remplir les fonctions de « permanent syndical » doit, à l'expiration de son mandat, réintégrer son ancienne entreprise.

A l'issue de la suspension du contrat qui ne doit pas excéder cinq (05) ans non renouvelables, 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.

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

Article 11 : Délégués du personnel : élection, 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, son horaire de travail ne pouvant être différent de celui de l'établissement puisque 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 l'établissement. En aucun cas, le temps de travail attribué **à chaque délégué** du personnel pour **sa** mission ne peut faire l'objet d'une quelconque compensation ou indemnité.
3. Pour bénéficier de ce temps :
 - a) à l'extérieur de l'établissement, le délégué du personnel doit, sauf cas d'extrême urgence, prévenir **par écrit** son employeur 48 heures à l'avance,
 - b) à l'intérieur de l'établissement, le Délégué du personnel ne peut se déplacer **qu'après avoir informé par écrit son chef hiérarchique**, sauf cas d'urgence dûment constaté,

Convention Collective des Industries de Transformation

- c) de même, pour prendre contact avec un autre travailleur, il doit en informer le responsable hiérarchique de celui-ci.
4. 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 de Délégué. Il ne peut non plus être affecté à des emplois inférieurs à sa qualification professionnelle, **sauf cas de force majeure**.
5. Il ne peut être déplacé à titre définitif ou temporaire contre son gré pendant la durée de son mandat, sauf en cas de changement de lieu d'activité de l'établissement.
6. **Les Délégués du personnel titulaire et suppléant du premier et du deuxième collègue sont reçus, collectivement, par le chef de l'établissement au moins une fois par mois, conformément aux dispositions de l'article 23 de l'Arrêté N°019/MTPS/SG/CJ du 26 mai 1993 fixant les modalités de l'élection et les conditions d'exercice des fonctions des délégués du personnel. Il sont en outre reçus sans délai sur leur demande en cas de circonstances exceptionnelles, soit collectivement soit individuellement, soit par catégorie, atelier, chantier, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter.**
7. La compétence du Délégué du personnel s'étend à l'ensemble du collège qui l'a élu pour les questions d'ordre général intéressant l'ensemble du personnel, cette compétence s'étend à tout l'établissement.
8. L'exercice de la fonction de Délégué du personnel ne peut être une entrave à l'évolution normale de sa carrière dans l'établissement.

Article 12 : Panneaux d'affichage

1. Des panneaux d'affichage doivent, conformément à la législation en vigueur être réservés, dans chaque établissement, aux communications des Délégués du personnel et des organisations syndicales.
2. Ces communications sont limitées aux conventions et aux réunions et ne comportent d'autres indications que les lieux, heure, ordre du jour, nom et qualité de leurs auteurs.

Elles ne peuvent concerner que les questions strictement professionnelles, et toutes communications avant d'être affichées doivent être soumises à la direction de l'établissement pour accord et visa.

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

TITRE III : CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER : FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 13 : Engagement

1. Les travailleurs sont engagés individuellement conformément à la législation en vigueur.

Convention Collective des Industries de Transformation

2. L'engagement est constaté par un contrat de travail ou par une lettre d'engagement en double exemplaire signé de deux parties. Le contrat de travail ou la lettre d'engagement comporte les indications suivantes :
 - a) les noms, prénoms, sexe, date et lieu de naissance, résidence habituelle, nationalité du travailleur,
 - b) la date de la prise d'effet de l'engagement,
 - c) la nature de l'emploi tenu, la catégorie professionnelle, ainsi que l'échelon de salaires attribués 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 d'autres avantages alloués au travailleur,
 - f) le lieu d'embauche et d'exécution du contrat,
 - g) la durée de la période d'essai si celle-ci est prévue **au** contrat.
3. Tout engagement doit être précédé d'une visite médicale justifiant l'aptitude requise pour le poste objet de l'engagement.

Article 14 : Période 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, en cas de rupture de l'engagement au cours de cette deuxième période, les parties sont tenues aux délais de préavis suivants :
 - i. catégories I et II : 1 jour ouvrable,
 - ii. catégories III à VI : 6 jours ouvrables,
 - iii. catégories VII à XII : 15 jours ouvrables.

Articles 15 : Classification professionnelle

1. Les travailleurs sont dans les emplois définis par la classification professionnelle du secteur secondaire en annexe.
2. L'attribution d'une catégorie professionnelle à un travailleur au moment de l'engagement est fonction de son aptitude professionnelle à occuper l'emploi offert. L'aptitude professionnelle peut éventuellement être déterminée par les références professionnelles **et /ou** les diplômes techniques présentés par le postulant.
3. Lorsqu'un travailleur est amené pendant une période limitée à occuper, à titre intérimaire, un emploi de catégorie supérieure, et notamment pendant les périodes de congé, d'accident ou de maladie du titulaire du poste, il perçoit une indemnité compensatrice de salaire qui ne peut être inférieure à 15 % du salaire de l'échelon A de la catégorie du travailleur qu'il remplace, la

Convention Collective des Industries de Transformation

nouvelle rémunération devant être au moins égale au salaire de l'échelon A de la catégorie de celui-ci.

4. La période intermédiaire ne saurait excéder (06) mois consécutifs, éventuellement renouvelables une fois. Au bout de douze (12) mois d'intérim, si le travailleur ne peut pas être confirmé dans le nouvel emploi ou ne bénéficie pas de la catégorie attachée à celui-ci, il acquiert, en cas de vacance ou de création de poste dans la même spécialité, priorité pour l'affectation à un emploi de catégorie supérieure.

Article 16 : Procédure de règlement des litiges individuels sur le classement du travailleur

1. Les contestations 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 trente (30) jours.
Si cette réponse ne donne pas satisfaction à ce travailleur, celui-ci peut saisir, soit directement, soit par l'intermédiaire d'un délégué du personnel, la commission de classement. Cette demande doit être faite par écrit et déposée auprès de l'inspection du travail du ressort, soit par lettre recommandée, soit par cahier de transmission.
3. La commission de classement est composée d'un Inspecteur du Travail, président, de deux représentants des employeurs de la profession et deux représentants des travailleurs de la profession, **membres**.
Les représentants sont désignés par le président de la commission sur proposition des organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs. Ils peuvent s'adjoindre, à titre consultatif un de leurs collègues plus particulièrement qualifié pour apprécier le litige.
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 réunit à la diligence de son président et se prononce obligatoirement dans un délai d'un (01) 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.
La décision est prise à la majorité des voix des membres de la commission, le président participant au vote ; elle est consignée sur un procès-verbal et doit toujours être motivée.
7. Lorsqu'une des parties n'accepte pas cette décision, il en est fait mention au procès-verbal. La partie contestante dispose alors d'un délai de quinze (15) jours 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 fermeture de l'établissement.

Article 17 : Promotion dans l'entreprise

Convention Collective des Industries de Transformation

1. En cas de vacance ou de création d'un poste nouveau, l'employeur fait appel en priorité aux travailleurs en service dans l'entreprise et aptes à occuper le poste. La préférence est alors donnée à capacité égale **au travailleur le plus ancien**.
2. La période probatoire pendant laquelle le travailleur occupe le poste vacant correspond aux périodes légales d'essai de la catégorie de promotion.
3. Pendant toute cette période, le travailleur conserve sa catégorie, mais perçoit une indemnité compensatrice égale à la différence entre son salaire de base et celui de l'échelon A de la catégorie du nouvel emploi. Toutefois, cette indemnité, qui lui est versée à l'issue de la période probatoire, ne saurait être inférieure à dix-neuf (19) % du salaire de base du nouvel emploi.

Dès la fin de celle-ci, le travailleur est soit classé dans la catégorie du nouvel emploi, soit replacé à son ancien poste.

Article 18 : Camerounisation des emplois

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

Article 19 : Apprentissage, Formation et Perfectionnement professionnels

1. Les dispositions relatives au contrat d'apprentissage sont fixées par la législation et la réglementation.
2. En vue d'améliorer l'employabilité des travailleurs, les parties contractantes reconnaissent la nécessité d'une formation professionnelle qualifiante.
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.
3. Dans la mesure du possible, l'employeur accorde au salarié qui en exprime le besoin, un congé-formation dont les modalités sont définies d'accord parties.

Article 20 : Secret professionnel

1. Le travailleur est tenu au secret professionnel à l'égard des tiers pour tout ce qui concerne l'exercice de ses fonctions et, d'une manière générale, pour tout ce qui a trait à l'activité de l'entreprise qui l'emploie.
2. Il a, en particulier, l'obligation de ne pas faire profiter à une entreprise concurrente des renseignements propres à l'entreprise qui l'emploie.

CHAPITRE II : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Convention Collective des Industries de Transformation

Article 21 : Maladies et accidents non imputables au travail

1. Le contrat de travail est suspendu dans les cas prévus à l'article 32 du Code du Travail.
2. 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, du régime indemnitaire à plein salaire suivant :

i. Moins d'1 an	02 mois de salaire,
ii. entre 1 an et 5 ans	04 mois de salaire,
iii. entre 5 ans et 10 ans.....	05 mois de salaire,
iv. Plus de 10 ans	06 mois de salaire.
3. En cas de pluralité d'absence pour maladie ou accident au cours de la même année calendaire, le cumul des indemnités ne peut, quelle que soit l'ancienneté du travailleur, excéder six (06) mois de salaire.

Article 22 : Accidents de travail et maladies professionnelles

En matière d'accident de travail et de maladie professionnelle, les parties contractantes se réfèrent à la législation et à la 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 21 de la présente convention.

Article 23 : Reclassement à la suite d'un accident ou d'une maladie ayant entraîné une réduction de capacité

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 et afin d'éviter un licenciement, peut lui proposer un emploi qui peut relever d'une catégorie inférieure mais correspondant à sa capacité constatée par le certificat médical de reprise de travail. Le travailleur est alors rémunéré au taux de cette catégorie.

Article 24 : Chômage technique

1. En cas d'interruption collective de travail résultant, soit de causes accidentelles ou de force majeure (tels qu'accidents survenus au matériel, interruption de force motrice, pénurie accidentelle de matières premières, d'outillage, de moyens de transport, sinistres, intempéries), soit d'une conjoncture économique défavorable, à l'exception toutefois des heures perdues par suite de grève ou de lock-out et de fermeture pour congé, il peut être pratiqué :
 - 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.

Convention Collective des Industries de Transformation

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 aux travailleurs mis en chômage total ou partiel, une indemnité de chômage conformément à la réglementation en vigueur.
3. Passée 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 III : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 25 : Préavis de rupture de contrat

1. Les conditions et la durée du préavis sont fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.
2. En vue de la recherche d'un emploi, le travailleur bénéficie pendant la durée du préavis, d'un (01) jour de liberté par semaine pris, à son choix globalement ou heure par heure, et payé à plein salaire.
3. Dans le cas de licenciement pour conjoncture économique défavorable (licenciement pour motif économique ou suppression d'emploi), ce délai est porté à deux (02) jours par semaine.
4. Dans le cas de licenciement, l'employeur est tenu de prendre toutes dispositions pour libérer dans les délais raisonnables, compte tenu de l'emploi et des responsabilités assumées, le travailleur qui justifie qu'il a trouvé un nouvel emploi ; ce dernier n'est pas tenu au versement d'une indemnité pour son observation de la partie du préavis non effectuée.

Article 26 : Licenciement pour motif économique

En cas de licenciement envisagé pour motif économique, l'employeur est tenu de proposer aux Délégués du personnel un plan social. Ce plan social qui fera l'objet d'un protocole d'accord, doit notamment comporter : le calendrier et l'ordre des départs, les mesures de reconversion, les indemnités de départ négocié et toutes autres mesures de nature à atténuer les effets sociaux de la rupture du contrat de travail.

Article 27 : Indemnité de licenciement

1. En cas de licenciement, hormis le cas de faute lourde, le travailleur à titre permanent ayant accompli dans l'entreprise une durée de service continue au moins égale à deux (02) ans, a droit à une indemnité de licenciement distincte de celle du préavis.

Convention Collective des Industries de Transformation

2. Cette indemnité est égale, pour chaque année de présence continue dans l'entreprise, à un pourcentage du salaire mensuel global moyen des douze derniers mois, celui-ci s'entendant de l'ensemble des éléments de rémunération y compris les gratifications, mais à l'exclusion des sommes versées à titre de remboursement de frais réels ou forfaitaires, telles que l'indemnité de déplacement, l'indemnité de transport, l'indemnité de logement, l'indemnité de panier de nuit.

Les taux applicables sont fixés ainsi qu'il suit :

- de la 1^{ère} à la 20^{ème} année 35 % par année d'ancienneté,
- au-delà de la 20^{ème} année 40 % par année d'ancienneté.

Article 28 : Décès du travailleur

1. En cas de décès du travailleur, il est versé aux ayants-droit toutes 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 effectif.
2. En outre, si le travailleur réunissant deux (02) ans d'ancienneté à la date du décès (sauf cas d'accident de travail), il est versé aux ayants-droit une indemnité de décès égale à **quatre mois (04) mois** de salaire brut mensuel moyen des 12 derniers mois avec un minimum égal au salaire afférent à l'échelon A de la 5^{ème} catégorie.
3. D'autre part, l'employeur fournit le cercueil et assure les frais de fourgon funéraire dans la localité du lieu d'emploi.
4. Si le travailleur a été déplacé de sa résidence habituelle ou de son lieu de recrutement du fait de l'employeur, ce dernier assure à ses frais le transport du corps du défunt du lieu du décès, soit au lieu de résidence habituelle, soit au lieu de recrutement, soit au lieu d'inhumation, au choix de la famille. En tout état de cause, les frais assurés de ce fait ne peuvent excéder ceux qui résulteraient du transport de la dépouille mortelle au lieu de résidence habituelle.

Article 29 : Départ à la retraite – prime de fin de carrière

Les parties contractantes reconnaissant que l'admission au bénéfice d'une retraite ne constitue pas un licenciement et ne peut, par conséquent, justifier d'une indemnité de licenciement. Cependant le travailleur ayant acquis droit, dans le cadre de la législation en matière de sécurité sociale, à une pension de vieillesse et comptant au moins cinq (05) ans de service dans l'entreprise au moment du départ, bénéficie d'une prime de fin de carrière fixée à un demi (½) mois de salaire mensuel moyen de douze derniers mois par année d'ancienneté sans excéder douze (12) mois de salaire brut.

Article 30 : Détermination du salaire

1. Conformément aux dispositions de l'article 62 alinéa 2 du Code du Travail, la grille des salaires minima applicables aux entreprises soumises à la présente convention est produite en annexe. Elle comporte, par rapport à la grille **du 23 juin 2006**, une augmentation par palier ainsi qu'il suit :

Convention Collective des Industries de Transformation

- pour les catégories I à IV..... 07%
- pour les catégories V à VI..... 5,5%
- pour les catégories VII à IX 3,5 %,
- pour les catégories X à XII 1 %.

Cette grille est révisable tous les trois (03) ans.

Les contrats individuels de travail ou les accords d'établissement peuvent cependant prévoir des conditions plus favorables.

2. Lorsque la rémunération est basée sur un travail à la tâche ou **à la pièce**, ou composée en tout ou en partie de commission, elle fait l'objet d'entente entre employeurs et travailleurs intéressés, le principe retenu étant que cette façon de rémunérer doit procurer au travailleur concerné un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré en temps effectuant un travail analogue.

Article 31 : Avancement

1. L'avancement dans les échelons se fait au choix de l'employeur dans un délai qui ne saurait dépasser la limite de quatre (04) ans à compter de la date du dernier avancement du 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 tous égards du travailleur.

TITRE V : CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 32 : Durée du travail

1. Conformément à l'article 80 du Code de Travail, la durée légale du travail ne peut excéder quarante (40) heures par semaine.
2. Sauf dispositions plus favorables des accords d'établissement, les heures supplémentaires sont rémunérées conformément à la réglementation.

Article 33 : Travail par poste

1. On appelle travail par poste l'organisation dans laquelle un salarié effectue son travail journalier d'une seule traite. La durée normale du travail en service techniquement continu est en principe de huit (08) heures et ne doit pas excéder normalement 10 heures par poste, imposée par l'horaire normal de marche de l'entreprise. Des dispositions sont adoptées afin que les travailleurs puissent disposer d'un arrêt de vingt minutes au maximum, pris sur le temps de travail, pour leur permettre de prendre une collation dans des conditions d'hygiène satisfaisantes.
2. Dans le cas de la journée continue effectuée à la demande de l'employeur, celle-ci est assimilée à un travail par poste.

Convention Collective des Industries de Transformation

3. La continuité du poste doit être assurée dans les conditions spécifiées par le règlement intérieur de l'entreprise.

Article 34 : Travail de nuit

1. Le travail de nuit est rémunéré conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.
2. Tout travailleur effectuant au moins six (06) heures de travail dans un poste encadrant minuit, bénéficie d'une indemnité de panier de nuit dont le montant minimum est fixé comme suit :
 - Catégorie I à VI : 3 fois le salaire horaire de la 1^{ère} catégorie, échelon A,
 - Catégorie VII à IX : 1 fois le salaire horaire de la 8^{ème} catégorie, échelon A.

Cette indemnité ne s'applique pas aux gardiens et veilleurs de nuit, sauf accord particulier au sein de l'entreprise.

Article 35 : Déplacements occasionnels

1. En cas de déplacement pour une mission occasionnelle le travailleur perçoit les indemnités suivantes pour couvrir les frais exposés :
 - a) Pour les travailleurs des catégories I à VI et pour les frais d'une journée complète comportant le logement et deux repas, 15 fois le salaire horaire du lieu habituel d'emploi du travailleur de 6^{ème} catégorie échelon A ;
 - b) Pour les travailleurs des catégories VII à IX et pour les frais d'une journée complète comportant le logement et deux repas, 15 fois le salaire horaire du lieu habituel d'emploi du travailleur de la 8^{ème} catégorie échelon A.
 - c) Pour les travailleurs des catégories X à XII, les indemnités afférentes à ces missions sont fixées d'accord parties.
2. Dans le cas où l'employeur fournit au travailleur déplacé des prestations équivalentes, celles-ci tiennent lieu des indemnités définies ci-dessus.
3. Dans le cas d'une journée incomplète, il est précisé que chacun des repas est évalué à cinq (05) fois les salaires horaires ci-dessus.

Article 36 : Déplacements liés à la fonction

1. Dans le cas d'un travailleur dont la fonction habituelle implique des déplacements réguliers, la participation de l'entreprise aux frais occasionnés est la suivante :
 - a) Pour les travailleurs des catégories I à VI et pour les frais d'une journée comportant le logement et deux repas, 15 fois le salaire horaire du lieu habituel d'emploi du travailleur de la 5^{ème} catégorie, échelon A,

Convention Collective des Industries de Transformation

- b) Pour les travailleurs des catégories VII à IX et pour les frais d'une journée complète comportant le logement et deux repas, 15 fois le salaire horaire du lieu habituel d'emploi du travailleur de la 7^{ème} catégorie, échelon A,
 - c) Pour les travailleurs des catégories X à XII, les indemnités afférentes à ces missions sont fixées d'accord parties.
2. Dans le cas où l'employeur fournit au travailleur déplacé des prestations équivalentes, celles-ci tiennent lieu des indemnités définies ci-dessus.
 3. Dans le cadre d'une journée incomplète, il est précisé que chacun des repas est évalué à cinq (05) fois les salaires horaires ci-dessus.

Article 37 : Déplacement hors du Cameroun

La prise en charge et les indemnités liées à ces déplacements, fixées d'accord parties, devront tenir compte notamment du coût de la vie dans d'accueil, de la catégorie du travailleur, du dépaysement et de la durée du séjour.

Article 38 : Mutation dans l'entreprise

1. Le travailleur muté au sein d'une même entreprise dans un autre établissement situé en un autre endroit que la localité du premier emploi a droit :
 - a) A l'attribution d'un logement ou si l'employeur ne dispose pas de logement, à l'attribution d'une indemnité de logement conformément à l'article 66 du Code du Travail,
 - b) A son transport, celui de sa famille légale et de ses bagages selon les conditions fixées à l'article 40 de la présente convention,
 - c) Au frais de transport du travailleur et de sa famille légale pour les voyages aller et retour pour les congés annuels prévus à l'article 40 de la présente convention.
2. Est réputée du fait de l'employeur, une mutation hors du lieu de la résidence habituelle prescrite par le médecin du travail de l'entreprise.

Article 39 : Mutation pour convenance personnelle du travailleur

1. Le travailleur désirant être affecté dans une autre localité que celle de son de premier emploi, et désirant en faire son lieu de résidence habituelle, peut, sur sa demande écrite, être affecté dans la mesure des possibilités de l'entreprise et de la qualification de l'intéressé.
2. Les frais de son transport, celui de sa famille légale et de ses bagages sont à la charge de l'employeur du lieu de recrutement au lieu de résidence habituelle.
3. Le travailleur ne peut prétendre au bénéfice des dispositions prévues aux alinéas a et c de l'article 38 de la présente convention.

Convention Collective des Industries de Transformation

4. Est réputée du fait du travailleur pour convenance personnelle, une mutation pour raison de santé avec avis médical lorsqu'elle ramène le travailleur dans son lieu d'origine et qu'elle est faite à titre définitif.

Article 40 : Voyages et transports

Les moyens de transports utilisés sont :

- a) Pour les travailleurs des catégories I à VI :
 - chemin de fer – 2^{ème} classe
 - routes – tarif appliqué couramment.

Lors d'affectation et de retour d'affectation le transport des bagages est limité à 1.500 Kg
Les frais de transport sont à la charge de l'employeur et effectués par une voie et des moyens normaux au choix de l'employeur.

- b) Pour les travailleurs des catégories VII à IX :
 - chemin de fer – 1^{ère} classe
 - routes – tarif appliqué couramment.

Lors d'affectation et de retour d'affectation le transport des bagages est limité à 2.000 Kg

Les frais de transport sont à la charge de l'employeur et effectués par une voie ou des moyens normaux au choix de l'employeur.

- c) Pour les travailleurs des catégories X à XII, les conditions ci-dessus sont fixées d'accord parties.

Article 41 : Congés payés

1. Les travailleurs bénéficient de congés dans les conditions fixées par la législation et la réglementation en vigueur.
2. En outre, le travailleur bénéficie d'une majoration pour ancienneté à raison de deux (02) jours ouvrables par période entière, continue ou non, de trois (03) ans de service.

Article 42 : Permissions exceptionnelles d'absence payées

1. Dans la limite de douze (12) jours par année calendaire, des permissions exceptionnelles d'absence payées sont accordées au travailleur à l'occasion d'évènement familiaux touchant son foyer, dans des circonstances et conditions suivantes :

- a) mariage du travailleur 03 jours
- b) décès du père, de la mère, d'un enfant 04 jours
- c) décès du conjoint 06 jours

Convention Collective des Industries de Transformation

d) accouchement de l'épouse du travailleur	03 jours
e) mariage d'un enfant	02 jours
f) décès du beau-père ou de la belle-mère	03 jours

2. Les pièces justificatives desdits événements seront présentées à l'employeur dans un délai maximum de 45 jours de l'événement familial.

Article 43 : Permissions d'absence non payées

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

Article 44 : Absences non autorisées

1. En cas d'absence non préalablement autorisée le travailleur doit se justifier.
2. Toute absence non préalablement autorisée et non justifiée dans les cinq (05) jours ouvrables qui suivent l'arrêt du travail, sauf cas de force majeure, permet à l'employeur de prendre une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Article 45 : Logement du travailleur

1. Le logement est fourni au travailleur dans le cas et conditions prévus par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.
Toutefois, les parties contractantes recommandent la participation des employeurs aux frais de logement des travailleurs non déplacés. Les modalités de cette participation sont fixées par les accords d'établissement.
2. L'employeur qui loge un travailleur en dehors des obligations légales et réglementaires, peut opérer une retenue sur le salaire de celui-ci à titre de loyers. Cette retenue est consentie dans les formes prévues à l'article 75 paragraphe 1 alinéa c du Code du Travail. Elle est en rapport avec l'importance et le standing du logement fourni ; elle est fixée d'accord parties mais ne doit pas dépasser 25 % du salaire catégoriel échelonné du travailleur logé, majoré de la prime d'ancienneté. Sauf conditions particulières stipulées dans le contrat de location, les charges locatives ainsi que l'eau et l'électricité, etc.... sont à la charge du locataire.
3. En cas de rupture du contrat de travail, le travailleur installé dans un logement fourni par l'employeur est tenu de le libérer dans la limite maximum du préavis normal pour la catégorie considérée. Dans ce cas la retenue consentie sur le logement pourra être opérée par anticipation par l'employeur.

Article 46 : Hygiène et sécurité

1. Les parties contractantes conviennent, dans le respect de la législation et de la réglementation en la matière, de mettre en place toutes autres mesures d'hygiène et de sécurité susceptibles de renforcer la protection des travailleurs.

Convention Collective des Industries de Transformation

2. Elles recommandent que toutes actions tendant à un encouragement du personnel dans ce domaine soient recherchées en liaison avec les délégués du personnel.

Article 47 : Tenue de travail

1. Dans les entreprises où les équipements spéciaux de protection ou des tenues de travail particulières sont imposées par mesure de sécurité ou d'hygiène, 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 renouvellement et de restitution dans le cas de départ de l'entreprise ou de mutation doivent être spécifiées par le règlement intérieur de l'entreprise.

TITRE VI : SECURITE SOCIALE

Article 48 : Sécurité Sociale

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

Article 49 : Retraite complémentaire

Les parties reconnaissent la nécessité pour les travailleurs d'avoir des revenus supplémentaires pour la retraite. A cet égard, elles recommandent la mise en place d'une retraite complémentaire dont les modalités de constitution et de gestion sont définies par les accords d'établissement.

Article 50 : Mutuelle

Les parties contractantes conviennent de la nécessité de créer des mutuelles au sein des entreprises. Les modalités de constitution et de gestion de ces mutuelles sont fixées d'accord parties.

TITRE VII : PRIMES ET INDEMNITES DIVERSES

Article 51 : Gratification

1. Les parties contractantes adoptent le principe de l'attribution d'une gratification en fin d'année.
2. Les conditions d'attribution et les modalités de calcul sont fixées par les accords d'établissement.

Article 52 : Prime d'assiduité

1. Dans le cas où aucune prime n'est accordée pour tenir compte de l'assiduité du travailleur, soit sous forme de prime d'assiduité, de prime de rendement, soit sous forme de toute autre prime

Convention Collective des Industries de Transformation

de même nature, les parties contractantes recommandent l'attribution d'une prime d'assiduité dont le taux est fixé par l'employeur.

2. Il est convenu que cette prime est supprimée en partie ou en totalité pour manque d'assiduité (retard, absence non autorisée et non justifiée) selon un règlement défini par l'employeur en liaison avec les délégués du personnel.

Article 53 : Prime de responsabilité (Caisse et Billetage)

1. Toute fonction entraînant une manipulation d'espèces engageant la responsabilité pécuniaire du titulaire du poste fait l'objet d'une prime de responsabilité dont le montant est déterminé par l'employeur en liaison avec les Délégués du personnel, en rapport avec les sommes manipulées, la fréquence des opérations et des risques encourus.
2. Cette prime n'est pas attribuée lorsque, dans les conditions de rémunération particulières à l'emploi, il est tenu compte de la responsabilité du travailleur.

Article 54 : Prime d'intéressement

Les parties contractantes recommandent l'attribution d'une prime d'intéressement basée sur les résultats de l'entreprise et de nature à accroître la motivation des travailleurs. Les conditions d'attribution et les modalités de calcul de cette prime sont fixées par les accords d'établissement.

Article 55 : Prime de salissure

1. Une prime de salissure est attribuée aux travailleurs affectés à des travaux salissants. Les modalités d'attribution de cette prime sont fixées d'accord parties.
2. D'autres primes de même nature pourraient être attribuées aux travailleurs exerçant leurs activités dans des conditions particulièrement pénibles.
Il est entendu que la disparition de ces travaux entraîne ipso facto la suppression de ces primes.

Article 56 : Indemnité d'outillage

Tout travailleur utilisant un outillage personnel répondant aux nécessités de son emploi, et le maintenant en bon état d'utilisation, a droit à une indemnité d'outillage dont le taux et les modalités d'attribution sont, en liaison avec les délégués du personnel, fixées d'accord parties.

Article 57 : Indemnités de véhicule ou autre engin

Lorsque l'employeur autorise un travailleur à utiliser son moyen de transport personnel aux fins de service, une indemnité dont le montant est déterminé d'accord parties est allouée au travailleur.

Article 58 : Indemnité de transport

1. Dans le cas où l'employeur ne fournit pas un moyen de transport personnel ou collectif aux travailleurs de son entreprise, il verse une indemnité de participation aux frais de transport

Convention Collective des Industries de Transformation

calculée sur la base du salaire horaire de la 4^{ème} catégorie échelon D, par journée de travail effectif.

2. Dans le cas où le travailleur est logé conformément à l'article 45 de la présente convention à proximité du lieu d'emploi, l'indemnité ci-dessus n'est pas attribuée.

Les parties contractantes conviennent que l'indemnité de transport sera dans un même établissement égal pour l'ensemble du personnel.

Article 59 : Médaille d'honneur du travail

1. Les employeurs reconnaissent le droit aux travailleurs de bénéficier de la médaille d'honneur du travail lorsqu'ils remplissent les conditions définies par la législation et la réglementation en vigueur.
2. L'employeur assure les frais d'achat des médailles d'honneur du travail et, sauf dispositions plus favorables des accords d'établissement, attribue au récipiendaire une prime par médaille égale à 1/3 de son salaire de base majoré de la prime d'ancienneté. Toutefois, cette prime ne saurait être inférieure au salaire de la 4^{ème} catégorie, échelon A.

TITRE VIII : DSPOSITIONS FINALES

La présente convention, qui remplace celle du **23 juin 2006**, prend effet à compter de la date de son dépôt au Greffe du tribunal de la première instance de Yaoundé.

Fait à YAOUNDE LE

Charles METOUK

Moïse- F. BEKE BIHEGE

Christophe KEUMOGNE

Nathalie SIPEWA

Angèle MODI KOKO

Alain EBOUA

Jacques NYAMA

Convention Collective des Industries de Transformation

Pour le Syndicat des Industriels du Cameroun (SYNDUSTRICAM),

Pour la confédération des syndicats autonomes du Cameroun (CSAC)

Jean-Bosco KITCHABO

LIYONG Luc René

BELL PONDI Joseph

MABOU Jean

FOTSO BOUTUE Augustin

Pour la Confédération Syndicale des Travailleurs du Cameroun (CSTC)

NOUDOU Salomon

NITCHEU WALLA

Pour l'Union des Syndicats Libres du Cameroun (USLC)

BELL PONDI Joseph

MESSI MEBADA Jacques

La Présidente de la Commission

Mme BALEPA née ATANGANA ADZABA Hélène

Convention Collective des Industries de Transformation

BAREME DE SALAIRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIE DE TRANSFORMATION

FEVRIER 2012

ECHELON	A		B		C		D		E		F	
	SM2012	SH2012										
I	35 355,58	203,98	37 009,34	213,52	38 663,11	223,06	40 283,01	232,41	41 936,78	241,95	43 590,54	251,49
II	43 804,54	252,72	45 227,37	260,93	46 881,14	270,47	48 512,32	279,88	50 160,44	289,39	51 644,89	297,96
III	50 899,85	293,66	54 455,72	314,17	58 005,95	334,66	61 631,68	355,57	65 112,07	375,65	68 667,95	396,17
IV	65 179,80	376,04	70 903,07	409,06	76 569,90	441,76	82 338,32	475,04	88 061,59	508,06	93 784,86	541,08
V	86 382,56	498,37	91 989,25	530,72	97 606,91	563,13	103 219,09	595,51	108 825,78	627,85	114 437,96	660,23
VI	110 471,58	637,35	118 289,13	682,45	126 084,74	727,43	133 902,29	772,53	141 714,35	817,60	149 520,93	862,64
VII	117 279,73		127 777,08		138 274,45		148 766,50		159 263,85		169 761,22	
VIII	169 761,22		179 027,96		188 273,49		197 540,22		206 806,97		216 063,10	
IX	204 664,01		222 205,57		239 741,83		257 283,41		274 830,28		292 371,84	
X	225 889,23		241 703,71		257 508,03		273 317,43		289 147,14		304 946,39	
XI	304 946,39		318 507,46		332 048,23		345 614,37		359 170,36		372 716,21	
XII	372 716,21		386 272,20		399 828,20		413 368,96		426 930,03		440 475,87	