

CONVENTION  
COLLECTIVE NATIONALE  
DES ENTREPRISES DU  
BATIMENT, DES TRAVAUX  
PUBLICS ET DES ACTIVITES  
ANNEXES

*[Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page]*

A

# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES DU BATIMENT, DES TRAVAUX PUBLICS ET DES ACTIVITES ANNEXES

Entre :

- Le Syndicat des Entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics du Cameroun (S.E.B.A.T.)  
d'une part,
- La Confédération Syndicale des Travailleurs du Cameroun (C.S.T.C.),
- L'Union des Syndicats Libres du Cameroun (U.S.L.C.),  
d'autre part,

et sous les présidences successives de M.TSOUNG Benjamin, Inspecteur N°2 et M. OUMAR ALHADJI ALIFA, Inspecteur N°1, représentant le Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance Sociale,  
il a été convenu ce qui suit :

## TITRE I

### DISPOSITIONS GENERALES

#### Article 1<sup>er</sup> : Champ d'application et objet

Conformément aux dispositions de l'article 1<sup>er</sup> du Code du Travail, la présente Convention régit les rapports professionnels entre les employeurs et les travailleurs de la branche d'activité telle que prévus dans l'annexe du décret n°93/574 du 15 juillet 1993 portant nomenclature des branches d'activité en République du Cameroun.

Au sens des dispositions de la présente convention on entend par « Entreprises du Bâtiment, des Travaux Publics et Activités Annexes » : toutes les entreprises exerçant leurs activités dans les domaines suivants :

#### Construction et entretien des ouvrages de génie civil

- o Ouvrages de franchissement : ponts, viaducs, tunnels, ouvrages métalliques
- o Ouvrages d'infrastructure de communication : routes, aérodromes, chemins de fer et pylônes
- o Edifices publics et privés : bâtiments, stades, palais de sport et amphithéâtres
- o Ouvrages de retenue : les barrages
- o Ouvrages spéciaux : centrales hydrauliques, thermiques et nucléaires
- o Travaux en mer : ports, jetées, etc
- o Travaux souterrains

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

- Pose de canalisation
- Travaux de voiries et réseaux divers
- Activités de paysagiste

### **Prestations annexes aux bâtiments**

- Maçonnerie, plomberie, menuiserie
- Chaudronnerie, vitrerie, décoration et carrelage
- Electricité, tapisserie, tuyauterie et construction métallique
- Peinture en bâtiment, étanchéité, ébénisterie et tôlerie
- Carrières (agrégats pour Bâtiment et Travaux Publics)

### **Prestations de service ou Bureaux d'études**

- Architecture, topographie, géotechnique et environnement
- Bureaux d'études techniques
- Nettoyage industriel

L'ensemble du personnel d'une entreprise, telle que définie à l'alinéa précédent et quelle que soit l'activité propre de tel atelier, chantier, bureau, établissement, est soumis à la présente Convention.

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.

La présente Convention annule et remplace dans toutes ses dispositions la Convention Collective des Entreprises des Travaux Publics, du Bâtiment et des Activités Annexes signée le 16 juin 1976.

## **Article 2 : Adhésion**

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 à l'article 16 du Décret N°93/578 du 15 juillet 1993.

Cette adhésion prend effet à compter du jour suivant le dépôt au Greffe du Tribunal de Premier Instance du lieu où la présente Convention a été conclue.

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.

Les organisations signataires ne sont pas tenues de faire une place à la partie adhérente dans les Commissions ou Organisations paritaires prévues par la présente Convention.

*[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]*

### Article 3 : Révision

La présente Convention ainsi que les annexes, prises dans leur ensemble ou séparément peuvent être révisées ou modifiées, soit à l'initiative du Ministère en charge des questions du travail par la Commission mixte prévue à l'article 8 du Décret N° 93/578 du 15 juillet 1993, soit à la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs ou de travailleurs intéressées.

La demande de révision doit être faite par lettre recommandée, adressée par la partie qui en prend l'initiative au Ministre chargé des questions du travail, qui en informe les parties intéressées.

Cette demande doit indiquer les dispositions mises en cause et doit être accompagnée de propositions écrites afin que les pourparlers puissent commencer sans retard.

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.

Aucune demande de révision ou de modification ne peut être faite avant l'expiration d'un délai d'un an à compter de la date de dépôt de la Convention ou de ses avenants ultérieurs.

### Article 4 : Dénonciation

Si les pourparlers tendant à la révision ou à la modification n'ont pu aboutir dans un délai d'un 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 un acte écrit soumis aux formalités de dépôt et de modification définies aux articles 11, 12 et 13 du Décret N° 93/578 du 15 juillet 1993.

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

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 où elle les trouve. Cependant les avantages reconnus par la présente Convention ne

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

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 : Garanties

Les organisations syndicales témoignent de leur volonté de rechercher toute possibilité d'examen en commun des différends collectifs et de faciliter ainsi leur solution sur le plan de l'entreprise et/ou de la profession.

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 ordinaire en matière de différend 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 (Décret N° 93/578 du 15 juillet 1993).

# TITRE II

## EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

### DELEGUES DU PERSONNEL

## Article 8 : Droit syndical et liberté d'opinion

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.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à une association ou un syndicat professionnel, non plus que les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses ou les origines sociales, raciales ou professionnelles du travailleur, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, l'avancement ou le licenciement.

Les employeurs 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 n'exercer aucune pression ni contrainte sur leurs collègues.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

Les employeurs s'engagent, chaque fois que cela est de nature à améliorer les relations professionnelles, à nouer le dialogue dans le cadre de l'entreprise avec les représentants de la branche d'activité telle que définie à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus, sans que ceci puisse porter atteinte aux fonctions et prérogatives reconnues aux Délégués du Personnel par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## Article 9 : Autorisations d'absence

Des autorisations exceptionnelles d'absences payées et non déductibles des congés annuels sont accordées aux représentants syndicaux sur la demande des organisations syndicales dans les cas suivants :

- participation aux réunions (bureau, conseil ou congrès) statutaires de leurs organisations ;
- participation à des stages, séminaires de formation syndicale ;
- missions, autres réunions et activités syndicales.

Ces autorisations d'absence sont accordées dans la limite de 20 jours par an.

La participation des représentants syndicaux au règlement des conflits collectifs de travail est considérée comme temps de travail et rémunérée par l'employeur dudit responsable.

En dehors des autorisations d'absence prévues à l'alinéa 1 ci-dessus, il sera accordé sur présentation d'une convocation de son organisation syndicale, une autorisation d'absence non déductible de son congé à tout travailleur responsable ou non, appelé à participer à une réunion syndicale ou à une commission paritaire.

Les modalités d'octroi de ces autorisations d'absence sont réglées de gré à gré par les parties contractantes. Toutefois, les organisations syndicales pour leur part s'efforceront à réduire au maximum la gêne que celles-ci apportent à la bonne marche du travail de l'entreprise et sont par ailleurs tenues d'informer préalablement l'employeur au moins 48 heures à l'avance de la participation des travailleurs concernés à ces réunions.

## Article 10 : Délégués du Personnel : Election, exercice des fonctions

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

Toutefois, afin de tenir compte des sujétions particulières à la branche d'activité, des dispositions spéciales sont appliquées dans les chantiers à durée limitée, où l'on parlera par conséquent de Délégués du site. Lesdites dispositions font l'objet de l'article 11 ci-après.

Chaque Délégué du Personnel continue à travailler normalement dans son emploi, son horaire de travail ne pouvant être différent de celui de l'établissement

*[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]*

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 peut être pris soit à l'intérieur soit à l'extérieur de l'établissement.

Pour bénéficier de ce temps :

a- à l'extérieur de l'établissement, le Délégué doit, sauf cas d'extrême urgence, prévenir son employeur 48 heures à l'avance.

b- à l'intérieur de l'établissement, le Délégué ne pourra se déplacer que muni d'une autorisation de son responsable hiérarchique, sauf cas d'urgence dûment constaté.

Le Délégué du Personnel ne peut jouir d'un traitement de faveur. Il ne peut prétendre ni à un changement d'emploi en invoquant sa qualité de Délégué, ni être affecté à des emplois inférieurs à sa qualification professionnelle.

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.

L'exercice de la fonction de Délégué ne peut être une entrave à l'évolution normale de sa carrière dans l'établissement.

## Article 11 : Clauses particulières aux chantiers à durée limitée

Afin de tenir compte des particularités de travail des entreprises du bâtiment, des travaux publics et des activités annexes, notamment de la création d'établissement à durée limitée (chantier), les modalités d'élection, d'éligibilité des Délégués du site, ainsi que la durée de leur mandat sont exceptionnellement soumises aux règles ci-dessous.

### 1 - Conditions d'électorat :

Sont électeurs, les travailleurs des deux sexes, âgés de dix huit ans accomplis, n'ayant encouru aucune des condamnations entraînant la perte des droits civiques, présents lors de l'établissement des listes électorales et ne se trouvant plus alors en période d'essai, sans autre condition d'ancienneté dans l'entreprise.

### 2 - Conditions d'éligibilité :

Sont éligibles les électeurs âgés de vingt ans accomplis et sachant s'exprimer en français ou en anglais.

### 3 - Date de vote :

Les élections ont lieu après que le nombre de travailleurs exigés par les dispositions réglementaires en vigueur a été atteint et dès que les conditions d'électorat

*Handwritten signatures and notes at the bottom of the page.*

et d'éligibilité sont réunies. La date en est fixée par l'Inspecteur du Travail du ressort, après concertation avec l'employeur et les syndicats de travailleurs.

#### 4 - Licenciement :

Dans le cas de fermeture de l'établissement à durée limitée, les travaux étant terminés, la situation des Délégués du site (titulaires et suppléants) est la suivante :

a - S'ils appartenaient déjà à l'entreprise, ils sont repris par celle-ci dans un de ses autres établissements ; n'ayant pas été élus par les travailleurs de ce nouvel établissement, ils perdent leur qualité de Délégué du site, mais continuent à bénéficier de la protection légale d'un Délégué du personnel, dans les limites fixées par les textes en vigueur.

b - S'ils ont été recrutés sur place, ils sont licenciés dans le cadre de cet établissement avec le reste des travailleurs, conformément aux dispositions des alinéas 1, 2 et 3 de l'article 130 du Code de Travail.

#### Article 12 : Panneaux d'affichage

Les panneaux d'affichage doivent, conformément à la Loi, être réservés, dans chaque établissement, aux communications des Délégués du Personnel et des organisations syndicales.

Ces communications seront limitées aux convocations qui ne comporteront d'autres indications que les lieux, ordre du jour, nom et qualité de ses auteurs, et aux comptes rendus des réunions.

Elles ne peuvent concerner que des questions strictement professionnelles et elles doivent avant d'être affichées, être communiquées à la direction de l'établissement pour visa.

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

#### Article 13 : Du permanent syndical

Le travailleur ayant déjà acquis dans l'entreprise une ancienneté au moins égale à deux ans, qui aura été mandaté par une organisation syndicale légalement reconnue pour remplir les fonctions de « Permanent Syndical », devra, à l'expiration de son mandat réintégrer son ancienne entreprise.

A l'issue de la suspension du Contrat qui ne devra pas excéder dix (10) ans, le travailleur sera repris à sa qualification professionnelle et l'employeur s'efforcera de lui confier des tâches du niveau correspondant.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

La demande de réintégration du travailleur devra être présentée au nom de l'intéressé par l'organisation syndicale à laquelle il appartient, au plus tard un mois après l'expiration de son mandat syndical.

## Article 14 : Responsables syndicaux

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

Les responsables syndicaux bénéficient de la même protection que les Délégués du Personnel.

# TITRE III

## LE CONTRAT DE TRAVAIL

### CHAPITRE 1 : FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

#### Article 15 : Engagement

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

L'engagement est constaté par une lettre d'engagement ou par une fiche en double exemplaire qui est signée des deux parties, un étant remis à chaque partie, et qui comporte les indications suivantes :

- Les noms, prénoms, sexe, date et lieu de naissance, résidence habituelle, nationalité du travailleur ;
- La date de la prise d'effet de l'engagement ;
- Eventuellement les diplômes et/ou les certificats de travail ;
- La nature de l'emploi tenu, la catégorie professionnelle ainsi que l'échelon de salaire attribués au travailleur ;
- Le montant du salaire effectif et, le cas échéant, des primes et autres avantages alloués au travailleur ;
- Le lieu d'embauche ;
- Le lieu d'exécution du contrat ;
- La durée de la période d'essai si celle-ci est prévue au contrat ;

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Seth' and 'Ruit']*

- i. La (ou les) personne (s) bénéficiaire (s) des sommes prévues à l'article 29 de la présente Convention.

## Article 16 : Sous-Traitance

Pour permettre aux travailleurs de la branche d'activité du bâtiment et des travaux publics de garder la qualité de travailleur et de bénéficier de la protection sociale pendant et après leur carrière, les employeurs s'engagent à ne recruter à titre de sous-traitants que les entrepreneurs remplissant les conditions prévues par les articles 48, 49, 50 et 51 de la Loi N° 92/007 du 14 août 1992 portant Code du Travail et respectant la présente Convention Collective.

## Article 17 : Période d'essai

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

## Article 18 : Apprentissage

Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage et à la formation professionnelle. Les employeurs s'efforceront de les faciliter dans toute la mesure du possible. En ce qui concerne la conclusion et l'exécution du Contrat d'apprentissage, les parties se reportent à la législation et à la réglementation en vigueur.

La durée de l'apprentissage dans la branche du bâtiment, des travaux publics et des activités annexes est fixée à deux (02) années entières et consécutives.

L'apprenti perçoit la première année une allocation qui est égale à la moitié du salaire de la première catégorie, échelon A, du barème ci-joint en annexe. Après un (01) an, cette allocation est portée à la moitié du salaire de la troisième catégorie, échelon A.

Pendant la période d'apprentissage, l'apprenti bénéficie des mêmes indemnités qu'un travailleur employé dans les conditions géographiques identiques.

## Article 19 : La formation

Compte tenu de la spécificité de la branche du bâtiment et des travaux publics, les parties contractantes reconnaissent une nécessité de la formation et du perfectionnement professionnel pour s'adapter aux nouvelles techniques et technologies. Les employeurs s'efforceront de les faciliter aux employés notamment par :

1. Une formation sur le tas ;

*[Handwritten signatures and initials]*

2. Un perfectionnement dans les établissements spécialisés tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du pays par le biais des séminaires de recyclage.
3. Une utilisation plus rationnelle du personnel formé et ayant une compétence éprouvée aux tâches de production.

## Article 20 : Centres de formation professionnelle

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

## Article 21 : Classification professionnelle

Les travailleurs sont classés dans les catégories définies par la Classification professionnelle annexée à la présente convention.

Les employeurs s'engagent à respecter lors de l'embauche la classification professionnelle obtenue par les travailleurs lors d'un précédent emploi, pour la même fonction et dans la même entreprise, soit du fait de leur titre, soit du fait de leur formation.

## Article 22 : Commission de classement

Les contestations individuelles portant sur la classification professionnelle du travailleur doivent être présentées à l'employeur par l'intermédiaire d'un Délégué du Personnel, soit directement par lui-même au cas où il n'en existerait pas dans une entreprise.

L'employeur doit donner une suite par écrit au travailleur sous le couvert de son Délégué du Personnel dans un délai de trente (30) jours. Si cette réponse ne donne pas satisfaction à ce travailleur, celui-ci peut saisir la Commission Paritaire de classement, toujours par les soins du Délégué du Personnel. Ces demandes de classement sont reçues par l'employeur lors des réunions habituelles des Délégués du Personnel.

S'il n'existe pas de Délégué du Personnel dans une entreprise, le travailleur présente lui-même sa revendication à son employeur.

Cette demande doit être faite par écrit, adressée soit par lettre recommandée, soit par cahier de transmission.

Cette demande ne peut être formulée pour le même motif qu'une fois par an.

La Commission de classement, convoquée et présidée par l'Inspecteur du Travail du ressort et composée de deux (02) représentants des employeurs de la profession et de deux (02) représentants des travailleurs de la profession, statue sur le différend.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Sotsh' and 'A. H. 11']*

La Commission apprécie et fixe la catégorie dans laquelle est classée le poste occupé par le travailleur et prend une décision dans ce sens au cas où elle attribuerait un nouveau classement au travailleur. La décision prend effet à compter de la date où la demande de reclassement a été introduite auprès de l'employeur.

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 de consultant, un de leur collègue plus particulièrement qualifié pour apprécier le litige.

La Commission peut entendre, pour information avant de statuer, le travailleur qui a introduit la réclamation ainsi que l'employeur ou son représentant.

La Commission se réunit obligatoirement dans les quinze (15) jours qui suivent la requête de l'une des parties et se prononce dans les quinze jours qui suivent la date de la première réunion.

La décision est prise à la majorité des voix des membres de la Commission. La voix du Président est prépondérante.

La décision prise par la Commission est définitive. Elle est consignée sur un procès-verbal.

Pendant la période des négociations, l'employeur ne peut prononcer le licenciement de ce travailleur sauf cas de fermeture du chantier.

## CHAPITRE 2 : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

### Article 23 : Maladies et accidents non imputables au travail

Le Contrat est suspendu dans les cas prévus à l'article 32 du Code du Travail.

En cas de maladie ou d'accident non imputable au travail, le régime indemnitaire à plein salaire prévu à l'article 33 du Code du Travail est aménagé conformément au tableau suivant, en fonction de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise au moment de la suspension du Contrat du Travail.

Catégories	Ancienneté		
	Moins d'un an	1 an à 5 ans	Plus de 5 ans
I à XII	1 mois	3 mois	5 mois

En cas de pluralité d'absences pour maladie ou accident au cours de la même année calendaire, le cumul des indemnités ne pourra excéder, quelle que soit l'ancienneté et la catégorie du travailleur, cinq (05) mois de salaire.

## Article 24 : Chômage technique

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 lock-out et de fermeture annuelle 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.

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 égale à un pourcentage du salaire effectif perdu sur la base de la durée légale de travail et déterminée comme suit :

- 50% pour les 03 premiers mois ; X
- 30% pour le quatrième mois ;
- 25% pour le cinquième mois ;
- 20% pour le sixième mois ;

Durant et 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.

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

## Article 25 : Accidents du travail et maladies professionnelles

Les accidents du travail et les maladies professionnelles relèvent des dispositions légales, réglementaires ou contractuelles en vigueur.

Lorsque à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie d'origine professionnelle ou non, le travailleur subit à titre définitif une réduction de ses capacités, l'employeur doit, dans la mesure du possible, lui proposer un emploi

compatible avec ses capacités physiques. Le travailleur est alors rémunéré dans la qualification de l'emploi proposé.

Pour une meilleure couverture sanitaire des travailleurs, les employeurs pourront souscrire auprès d'une compagnie d'assurance une police couvrant une partie des frais de maladie ou pharmaceutiques engagés par les travailleurs.

## CHAPITRE 3 : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### Article 26 : Préavis de rupture de Contrat

Les conditions et la durée du préavis sont fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### Article 27 : Indemnité de licenciement

Sauf dispositions internes plus favorables, les parties se réfèrent à la législation et à la réglementation en vigueur, en ce qui concerne la condition d'ancienneté donnant droit à l'indemnité de licenciement, ainsi qu'aux taux d'indemnité applicables en la matière.

### Article 28 : Libération du logement

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

En cas de rupture du Contrat de Travail, le travailleur installé dans un logement fourni par l'employeur est tenu de le libérer dans les délais fixés ci-après :

- a. En cas de notification du préavis dans les délais requis : libération à l'expiration du délai de préavis ;
- b. En cas de rupture du Contrat par le travailleur sans que le délai de préavis ait été respecté : libération immédiate ;
- c. En cas de licenciement par l'employeur sans que le préavis ait été respecté :
  - ✓ libération différée dans la limite maximale d'un mois, sur demande préalable du travailleur ;
  - libération différée à la fin du trimestre scolaire en cours si un (ou des) enfant (s) scolarisé (s) habite(nt) le logement.

### Article 29 : Décès du travailleur

En cas de décès du travailleur, les sommes définies aux paragraphes ci-après seront versées aux ayants-droits ou à la (aux) personne (s) désignée (s) par le travailleur à l'article 15 (i) ci-dessus :

- A
- 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) ;
  - En outre, l'employeur verse aux ayants-droits ou à la (aux) personne (s) désignée (s) par le travailleur à l'article 15 (i) ci-dessus une indemnité de décès dont le montant qui dépend de l'ancienneté du défunt dans l'entreprise sera égal à :

Ancienneté	Montant
Moins de 2 ans	1 mois de salaire de la 7 <sup>ème</sup> catégorie, échelon A
De 2 à 6 ans	3 mois de salaire de la 7 <sup>ème</sup> catégorie, échelon A
De 7 à 9 ans	4 mois de salaire de la 7 <sup>ème</sup> catégorie, échelon A
Plus de 9 ans	5 mois de salaire de la 7 <sup>ème</sup> catégorie, échelon A

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

### Article 30 : Départ à la retraite – Prime de fin de carrière

Les parties contractantes reconnaissent que l'admission au bénéfice d'une retraite ne constitue pas un licenciement et ne peut, par conséquent, justifier l'octroi d'une indemnité de licenciement. Cependant les travailleurs ayant acquis droit, dans le cadre de la Loi N° 69/LF/18 du 10 novembre 1969 modifiée par la Loi N° 84/006 du 04 juillet 1984, à une pension de vieillesse, bénéficient d'une prime de fin de carrière dont le montant est calculé suivant les clauses de l'article 27 ci-dessus.

## TITRE IV

### LE SALAIRE

### Article 31 : Détermination du salaire et mode de rémunération

Les salaires sont calculés à l'heure pour les travailleurs appartenant aux catégories I à VI. Ils sont calculés mensuellement pour les travailleurs des catégories VII à XII. Les payes sont établies mensuellement et tiennent compte de tous les éléments constitutifs du salaire.

Les modalités de paiement, de périodicité du salaire et de versement d'acompte sont régies selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur et suivant le règlement intérieur.

15

Seth

La rémunération à l'heure ou mensuelle est celle dans laquelle il n'est pas fait référence à une productivité quantitative déterminée. La rémunération est uniquement fonction du temps travaillé.

Les rémunérations à la tâche et à la commission font l'objet d'entente directe entre employeurs et travailleurs intéressés dans le cadre des articles 63, 64 et 65 du Code du Travail.

Il reste bien entendu que l'employeur ne peut prendre prétexte de l'absence d'accord du travailleur à la tâche pour prendre des sanctions contre celui-ci.

Dans le cas d'une interruption de travail dont le travailleur n'est pas responsable, le temps pendant lequel le travailleur est gardé à la disposition de l'établissement, est payé au taux normal. Mais, si pendant le temps d'arrêt d'autres travaux sont demandés au travailleur, il est tenu de les exécuter dans la mesure de ses compétences, de ses possibilités, et où les conditions de sécurité sont garanties.

La fixation des taux de salaire et leur révision résultent, soit de l'employeur et des travailleurs ou de la Commission Nationale Paritaire des Salaires du Bâtiment, des Travaux Publics et des Activités Annexes qui se réunit tous les deux ans au premier trimestre calendaire à l'initiative de l'une des parties signataires.

La grille des salaires de la branche est annexée à la présente Convention.

### **Article 32 : Retenues sur salaire et mode de paiement du salaire**

En dehors des dispositions existant dans la législation en vigueur, aucune retenue d'aucune sorte ne peut être faite sur le salaire d'un travailleur.

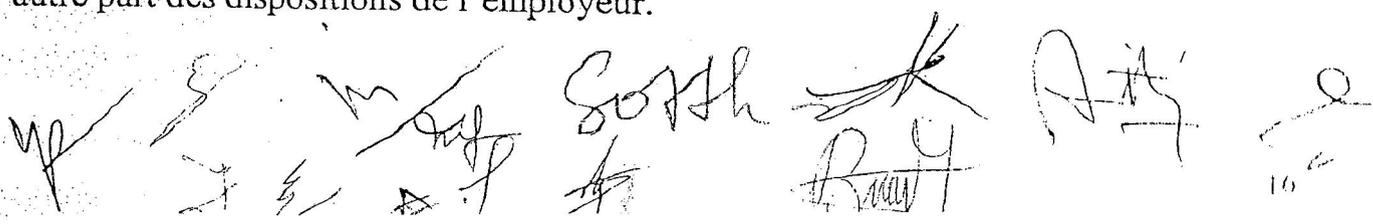
Aucune dette ne peut être recouvrée sur le salaire d'un travailleur sans son accord formel, en dehors des dispositions prévues par la Loi.

Tous les salaires doivent être payés en monnaie ayant cours légal et ne peuvent en aucun cas être versés en marchandises, denrées, rations ou autres substituts.

Dans la mesure du possible, le paiement par virement bancaire doit être privilégié.

### **Article 33 : Acompte exceptionnel sur salaire**

Sur sa demande, les acomptes exceptionnels de salaire peuvent être accordés au travailleur en fonction d'une part de sa position dans l'entreprise (ancienneté, salaire, manière de servir), de l'objet de l'acompte, des engagements en cours du travailleur et d'autre part des dispositions de l'employeur.

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including names like 'Sotth', 'Ruy', and 'A. H.', along with some illegible scribbles and a small number '16' at the bottom right.

Ces acomptes sont consentis dans les formes prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur et donnent lieu à des retenues à la source effectuées d'accord parties.

## TITRE V

### CONDITIONS DE TRAVAIL

#### Article 34 : Durée du travail

Conformément à l'article 80 du Code du Travail, la durée hebdomadaire du travail est de 40 heures.

Les parties se réfèrent à la législation et à la réglementation en vigueur ainsi qu'au règlement intérieur de chaque entreprise pour les modalités d'application de la durée hebdomadaire du travail.

Pour tenir compte de certains impératifs de travaux, il peut être admis un travail continu par roulement dont l'horaire est défini dans le règlement intérieur de l'entreprise.

En cas d'absence de règlement intérieur, cet horaire est établi après autorisation de l'Inspecteur du Travail du ressort.

#### Article 35 : Heures supplémentaires

Les conditions dans lesquelles sont effectuées les heures de travail en dehors de la durée normale et la majoration à appliquer à ces heures ainsi que la récupération des heures perdues sont régies par la législation et la réglementation en vigueur.

#### Article 36 : Prime d'ancienneté

On entend par ancienneté dans une entreprise, le temps pendant lequel le travailleur a été occupé d'une façon continue dans les différents établissements de cette entreprise.

Le travailleur ayant effectué deux (02) ans dans la même entreprise bénéficie à la fin de la deuxième année d'une prime d'ancienneté de 4 % et 2 % par année supplémentaire sans plafond suivant la réglementation en vigueur (Arrêté N° 010/MTPS/DT du 20 avril 1971).

## Article 37 : L'avancement

A

L'avancement des travailleurs dans l'entreprise se fait par l'ancienneté, le mérite, l'expérience acquise et la formation professionnelle.

L'ancienneté comptant pour le changement d'échelon dans une catégorie est automatique après trois (03) ans d'activité.

Toutefois, l'employeur peut, compte tenu du mérite et de l'expérience acquis, promouvoir le travailleur après un (01) an d'activité dans l'entreprise.

L'obtention d'un diplôme à la suite d'une formation professionnelle, donne droit à l'avancement catégoriel correspondant dans l'entreprise.

## Article 38 : La promotion interne

Les employeurs s'attacheront à mettre en œuvre dans leur entreprise une politique effective et diligente de promotion des cadres ; à compétence égale, priorité est donnée aux nationaux.

L'employeur en cas de postes vacants dans son entreprise fait appel en priorité aux travailleurs en service dans l'établissement et aptes à occuper les postes considérés en fonction de leur aptitude à s'intégrer et à s'adapter aux nouvelles fonctions.

## Article 39 : Changement provisoire d'emploi

La gestion de l'entreprise peut conduire par nécessité de service, impératif conjoncturel ou meilleure utilisation du personnel, à muter provisoirement un travailleur à un emploi autre que le sien relevant soit d'une catégorie inférieure, soit à la même catégorie ou supérieure.

Sauf disposition plus favorable dans l'entreprise, le travailleur muté provisoirement à un emploi autre que le sien relevant d'une autre catégorie que la sienne est soumis aux règles suivantes :

- durée du remplacement : la durée maximale du remplacement est limitée à 3 mois renouvelables une fois.
- l'indemnité d'affectation provisoire d'un travailleur à une autre catégorie supérieure à la sienne, si cette période est égale ou supérieure à un mois, l'affecté provisoire perçoit une indemnité égale à la différence entre les deux salaires.

Cette indemnité est payée en même temps que le salaire dans le cas des déplacements conjoncturels.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Sossu' and 'Bout'.

## Article 40: Missions occasionnelles

En cas de déplacement pour une mission occasionnelle d'une durée égale ou inférieure à deux (02) mois et en vue d'une tâche précise : transport, dépannage, travaux annexes et finitions, le travailleur percevra une indemnité, en fonction de sa catégorie et de la nature des frais engagés, comme ci-après :

	I - VI	VII - IX
Un (01) repas principal	1 500	2 000
Deux (02) repas principaux	3 000	4 000
Deux (02) repas principaux + couchage	7 000	8 000

Pour les travailleurs des catégories X à XII, les indemnités sont fixées d'accord parties.

Dans le cas où l'employeur fournirait au salarié des prestations équivalentes, celles-ci tiennent lieu des indemnités ci-dessus.

## Article 41 : Mutations

Le travailleur peut être appelé à travailler, pour les besoins d'un chantier, sur un lieu autre que le lieu d'embauche. Il a droit, dans ce cas, aux prestations suivantes :

- Le logement dans les conditions prévues par l'article 66 du Code du Travail et les dispositions réglementaires en vigueur ;
- La ration des vivres, le cas échéant, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- Le transport pour lui-même, sa famille et ses bagages conformément aux dispositions de l'article 45 ci-dessous.

# TITRE VI

## CONGE - ABSENCES - TRANSPORT

### Article 42 : Congés payés - Majoration pour ancienneté

- Les travailleurs bénéficient des congés payés dans les conditions prévues par la législation et la réglementation en vigueur ;
- La durée du congé est augmentée en considération de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, à raison de trois (03) jours ouvrables par période entière, continue ou non, de cinq (05) ans de service. Pour les mères salariées cette

majoration s'ajoute à celle prévue par le paragraphe 2 de l'article 97 du Code du Travail ;

- Sauf dispositions plus favorables des Contrats individuels, l'allocation de congés payés est égale au douzième de la rémunération totale perçue par le travailleur au cours de la période de référence.

### Article 43 : Autorisations exceptionnelles d'absence payée

Dans la limite de dix (10) jours ouvrables par année calendaire, des autorisations exceptionnelles d'absences sont accordées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux touchant son propre foyer, dans les circonstances et conditions suivantes :

- a. Mariage du travailleur : 04 jours ;
- b. Mariage d'un enfant du travailleur : 02 jours ;
- c. Décès du père, de la mère, d'un enfant du travailleur : 06 jours ;
- d. Décès du conjoint : 06 jours ;
- e. Accouchement de l'épouse du travailleur : 03 jours ;
- f. Décès du beau-père ou de la belle-mère : 02 jours.

Cette permission n'est accordée que pour un (01) beau-père et une belle-mère pendant la carrière du travailleur.

### Article 44 : Autorisations d'absence non payées

Dans la limite de dix (10) jours ouvrables par année calendaire, délais de route compris, des autorisations d'absence non payées sont accordées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux autres que ceux énumérés à l'article 43 ci-dessus.

### Article 45 : Transport

Les frais de voyage et de transport sont assurés par l'employeur dans les cas prévus par l'article 94 du Code du Travail et les textes réglementaires en vigueur, et dans les conditions ci-après :

#### A - classe de passage

##### Train

- catégories I à VI : 2<sup>ème</sup> classe ;
- catégories VII à XII : 1<sup>ère</sup> classe.

##### Avion

toutes catégories : classe touristique.

## B - poids des bagages

Pour le transport des bagages, il n'est pas prévu, à la charge de l'employeur d'avantage autres que la franchise accordée par la compagnie de transport à chaque titre de passage ;

Toutefois, dans les circonstances suivantes :

- Premier voyage du lieu de résidence habituelle ou du lieu de recrutement au lieu d'emploi ;
- Cas de mutation d'un lieu à un autre, ainsi que définie à l'article 41 ci-dessus.

L'employeur assure au travailleur le transport gratuit dans les conditions suivantes :

### Catégories I - VIII

- 250 kg de bagages en sus de la franchise pour lui-même ;
- 250 kg de bagages en sus de la franchise pour son conjoint ;
- 100 kg de bagages en sus de la franchise pour chacun des enfants mineurs vivant habituellement avec lui.

### Catégories IX - XII

- 500 kg de bagages en sus de la franchise pour lui-même ;
- 350 kg de bagages en sus de la franchise pour son conjoint ;
- 150 kg de bagages en sus de la franchise pour chacun des enfants mineurs vivant habituellement avec lui.

Le transport des bagages assurés gratuitement par l'employeur en sus de la franchise est effectué par une voie et des moyens normaux, autres qu'aériens, au choix de l'employeur.

## TITRE VII

### SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

#### Article 46 : Mesure d'hygiène et de sécurité

- Les employeurs doivent veiller tout particulièrement au respect des règles d'hygiène et de sécurité dans leurs entreprises conformément à la législation et la réglementation en vigueur.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'SOUTH' and 'R. H. T.']*

- Dans le cadre de la Commission Nationale de Santé et de Sécurité au Travail, les employeurs et les travailleurs s'efforceront de fixer toutes mesures permettant d'améliorer la sécurité dans la branche du bâtiment et des travaux publics.
- De leur côté les organisations syndicales de travailleurs et les Délégués du Personnel s'efforceront de développer l'esprit de sécurité chez les travailleurs.

### Article 47 : Couverture médicale

Sauf dispositions plus favorables fondées sur les usages ou les Contrats individuels de travail, les soins médicaux seront dispensés au profit des travailleurs et de leurs familles dans les conditions prévues par la législation et la réglementation du travail en vigueur.

### Article 48 : Indemnités de risque – Fourniture d'équipement

Tout travailleur affecté à un poste comportant des risques et classé comme tel par la Commission Nationale de Santé et de Sécurité au Travail peut bénéficier d'une indemnité qui est déterminée d'accord parties.

L'employeur doit fournir les équipements de sécurité définis par ladite Commission. Le travailleur est tenu de les porter. Il est responsable de leur bon entretien.

## TITRE VIII

### PRIMES - INDEMNITES - PRESTATIONS DIVERSES

#### Article 49 : Indemnité d'outillage

Si à la demande de l'employeur, le travailleur utilise un outillage personnel répondant aux nécessités de son emploi, il a droit à une indemnité d'outillage dont le taux et les modalités d'attribution sont fixés d'accord parties.

#### Article 50 : Indemnité de transport

Dans le cas où l'employeur ne fournirait pas un moyen de transport personnel ou collectif aux travailleurs de son entreprise, il doit leur verser une indemnité de participation aux frais de transport dont le montant est fixé à 500 Fcfa par journée de travail effectif.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'SOTTU' and various scribbles.]*

## Article 51 : Indemnité 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 52 : Indemnité de panier

Tout travailleur effectuant au moins six (06) heures de travail de nuit dans un poste entre 22 heures et 04 heures du matin, bénéficie d'une indemnité de panier, dont le montant ne peut être inférieur à deux (02) fois le salaire horaire de la troisième catégorie, échelon A.

Cette disposition s'applique également aux travailleurs effectuant plus de douze (12) heures de travail effectif dans la journée.

Elle ne s'applique ni aux gardiens ni aux veilleurs de nuit.

## Article 53 : Indemnités et primes diverses

Compte tenu des contraintes spécifiques aux activités du bâtiment, des travaux publics et des activités annexes, d'autres indemnités et des primes peuvent être attribuées, la nature et le montant étant fixés d'accord parties au sein de chaque entreprise.

Quant aux primes, elles sont définies dans le tableau ainsi qu'il suit :

Réf.	Nature de la prime	Conditions d'octroie de la prime	Montant de la prime
1	Intéressement Gratification 13 <sup>ème</sup> mois Résultats de l'entreprise L'arbre de Noël	Les parties contractantes reconnaissent l'attribution de ces primes à la fin de chaque année et dans la limite des résultats de l'entreprise	Le taux est fixé par l'employeur
2	Précarité	Cette prime est automatiquement attribuée au travailleur détenteur d'un contrat de travail à durée déterminée inférieur à trois (03) mois	Le montant de cette prime est fixé mensuellement à 10% du salaire de base du travailleur
3	Caisse ou billetage	Cette prime peut être allouée au travailleur qui manipule exceptionnellement des espèces d'au moins 5 000 0000 Fcfa par mois	La prime est fonction du montant des espèces manipulées et fixée par l'employeur
4	Rendement	Les parties contractantes s'accordent d'attribuer cette prime aux travailleurs qui produisent avec un rendement élevé	Le montant de cette prime est laissé à la discrétion du chef d'entreprise

5	<b>Formation</b>	Cette prime est attribuée aux travailleurs des deux sexes qui, sur la demande de leur entreprise, mettent leur savoir faire et leur connaissance au service d'autres travailleurs en guise de formation	Les modalités sont fixées d'accord parties
6	<b>Installation</b>	Outre les avantages définis par la législation et la réglementation en vigueur, il est accordé aux travailleurs déplacés du fait de l'employeur une prime d'installation	Pour les catégories de I-IX, le travailleur a droit à un montant équivalent à trois (03) jours de mission dans les conditions définies à l'article 40 ci-dessus. Pour les travailleurs des catégories X-XII, ce montant est fixé d'accord parties.
7	<b>Fin de chantier</b>	Cette prime est allouée à tout travailleur qui a participé à un chantier dont la durée est d'au moins six (06) mois et dont le temps de passage était le tiers de la durée du chantier.	Le montant fixé d'accord parties, tient compte du comportement du travailleur et ne saurait être inférieur à 10% du salaire de base catégoriel échelonné
8	<b>Salissure</b>	Cette prime est accordée à tout travailleur appelé à travailler dans des conditions de salissure exceptionnelles	Le montant de cette prime est arrêté entre l'employeur et les représentants du personnel

### Article 54 : Médaille d'Honneur du Travail

L'employeur assure les frais d'achat des Médailles d'Honneur du Travail et verse à cette occasion à chaque travailleur intéressé une prime dont le montant est égal à 10 000 Fcfa par année d'ancienneté.

### Article 55 : Mutuelle

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

### Article 56 : Clubs et Associations

Les parties contractantes reconnaissent l'importance pour l'épanouissement des travailleurs, et, partant, pour les raisons professionnelles, des activités culturelles, artistiques et sportives. Elles se déclarent en conséquence favorables à la création, à

l'initiative exclusive soit des travailleurs d'une ou de plusieurs entreprises, soit d'une organisation syndicale de travailleurs 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 des autres branches d'activité.

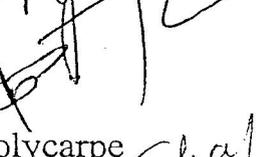
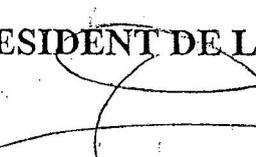
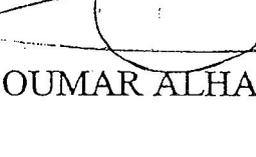
## Article 57 : Economats

En matière d'économats les parties se réfèrent à la législation en vigueur.

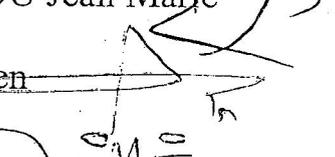
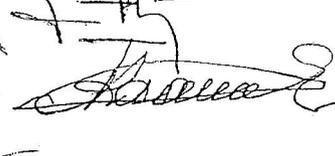
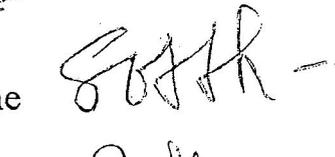
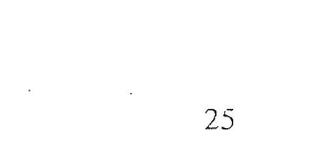
Fait à Yaoundé, le ... 25 AOUT 2004

### LES EMPLOYEURS :

MM.

- CHAUVEL Laurent  CSTC
- CAMPO Daniel P.O.  MM.
- MUKAM Emmanuel 
- NJONG Eric 
- PFAD Gerard 
- TCHATCHUING Polycarpe  rochaly
- SHEY Jones YEMBE  USLC
- Ousmanou SADJO 
- PETIT Lionel 

### LES TRAVAILLEURS :

- Mme EKOUT Ruth  ABOU BEYENE
- Jacques PHUMBI 
- ZAMBO AMOUGOU Jean Marie 
- SUNDJIEU Sébastien 
- DJITTA André 
- KAANE Emmanuel 
- Pascal NKOA 
- BESSOUM Sosthène 
- BIKAH ETELE Jean 

LE PRESIDENT DE LA COMMISSION

  
OUMAR ALHADJI ALIFA